

# IHK-INFOS MÄRZ 2023

(Druckbare Vollversion)

INHALT	Seite
<b>1. Standort Ostbelgien und Belgien</b>	
1.1. Firmengründungen	3
1.2. Konkurse	5
<b>2. IHK aktuell</b>	
2.1. Neue Verrechnungstarife ab 01.02.2023*	6
2.2. Neue IHK-Mitglieder	6
2.3. Information unseres Mitgliedsunternehmens Euregio.Net	7
2.4. Information unseres Mitgliedsunternehmens Puratos	8
2.5. Information unseres Mitgliedsunternehmens Weser-Hill Institut	9
<b>3. Gesetzgebungen</b>	
3.1. Gesetzestexte der Deutschsprachigen Gemeinschaft	12
3.2. Übersetzte Gesetzestexte anderer belgischen Institutionen	12
<b>4. Veranstaltungen / Webinare</b>	
4.1. Entdecke deine Liebe zum Handwerk: Entdeckertage 2023	13
4.2. Interreg-Projekt digitale Kompetenz und internationale Stärke: nächster Workshop	14
4.3. ANUGA Köln, vom 7. bis 11. Oktober 2023	15
<b>5. Aus- und Weiterbildung</b>	
5.1. Seminare der IHK in deutscher Sprache	16
5.2. Seminare der IHK in französischer Sprache	16
5.3. Weiterbildungen des ZAWM	16
<b>6. Wirtschaftsinfos und –recht</b>	
6.1. Indexentwicklungen	17
6.2. La transmission-reprise est une autre manière d'entreprendre...	18
6.3. Facture électronique : que doit-elle contenir ?	19
6.4. 2023 : Que craignent les entreprises dans le monde ?	21
6.5. Crise de l'énergie : comment réduire notre consommation ?	23
6.6. Faire de la cybersécurité un enjeu de société	26
6.7. Whistleblower-Meldekanal: Verpflichtungen für Unternehmen ab 50 Mitarbeiter	28
<b>7. Sozialgesetzgebung und Tarifpolitik</b>	
7.1. Beiträge zum Landesamt für Soziale Sicherheit 1. Quartal 2023	30
7.2. Loi Genre modifiée : élargissement des critères de protection	33
7.3. Fin de contrat pour cause de force majeure médicale : nouvelles obligations	35
7.4. Travail d'étudiant : contingent d'heures annuel porté à 600 heures pour 2023 et 2024	36
<b>8. Außenwirtschaft</b>	
8.1. Weiterbildungen im Bereich Außenhandel	38
8.2. Auslandssprechtage der Wallonischen Region	39
8.3. Prévisions grises pour le commerce mondial en 2023	40

<b>9. Arbeitsmarkt</b>	
9.1. Arbeitslosenzahlen der DG per 31.01.2023	41
9.2. Quelle est la différence entre l'accompagnement de carrière et l'outplacement ?	43
9.3. Markt der Lehrberufe am 26. März 2023 in Sankt Vith!	45
<b>10. Innovation und Umwelt</b>	
10.1. Europäische Innovations- und Technologiebörse	47
10.2. Innovationsnachrichten – Newsletter des Deutschen Industrie- und Handelskammertages	47
<b>11. Steuern, Finanzen und Beihilfen</b>	
11.1. Einstellungs- und Ausbildungsbeihilfen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft	48
11.2. Beihilfen für Unternehmen in der Wallonischen Region	49
11.3. Mesure temporaire : des avances pour les marchés publics	50

# 1. Standort Ostbelgien und Belgien

## 1.1. Firmengründungen vom 01.12.2022 bis 28.02.2023

<u>Firma</u>	<u>Straße</u>	<u>PLZ – Ort</u>	<u>Unternehmens-Nr.</u>	<u>Tätigkeit</u>	<u>Beschluss vom</u>
R-GO-BEL SRL	Avenue des Alliés 135	4960 MALMEDY	0794.202.445	PKW-Unterhalt	01/12/2022
SCHAUSS ETS. DE JARDINS SRL	Rue Abbé Péters 54	4960 MALMEDY	0794.182.055	Gartenarbeiten	01/12/2022
VFM GMBH	Wiesenbachstraße 46	4780 ST. VITH	0794.306.076	Schönheitsprodukte	05/12/2022
BEN DERICUM GMBH	Kehrweg 26	4700 EUPEN	0794.354.972	Gartenbau	06/12/2022
LAUJERIMMO SRL	Zum Schieferstollen 35	4780 RECHT	0794.416.043	Immobilien	07/12/2022
CHEFFI SRL	Ave. Du Pont de Warche 10	4960 MALMEDY	0794.503.937	Unternehmensbeteiligung	09/12/2022
HBD SRL	Chemin du Calvaire 8	4960 MALMEDY	0794.540.361	Immobilien	12/12/2022
METZGEREI KLEIN GMBH	Hoeschhof 53	4701 KETTENIS	0794.578.171	Metzgerei	13/12/2022
KGSA SRL	Rue du Commerce 17	4960 MALMEDY	0794.740.497	Gartenarbeiten	15/12/2022
LES JARDINS DE MORHET SA	Rue Saint-Hubert 17A	4950 FAYMONVILLE	0794.741.388	Immobilien	15/12/2022
DENNIS REICHELDT GMBH	Obere Rottergasse 39	4700 EUPEN	0794.744.160	Heizung, Lüftung	15/12/2022
LJL STUDIO SRL	Rue du Thier 12	4950 ROBERTVILLE	0794.854.622	Film- und Tonproduktion	19/12/2022
PPA INVEST AG	Allmuthen 18	4760 BÜLLINGEN	0794.852.741	Investmentbetrieb	19/12/2022
TAXCONNECTED GMBH	Am Alten Knapp 36	4790 BURG-REULAND	0794.921.235	Steuerberatung	20/12/2022
MAISON SCHWIND GMBH	Malmedyer Straße 29	4780 RECHT	0794.865.411	Maschinenunterhalt	20/12/2022
SOS2000 – RENT & DRIVE GMBH	Herbesthaler Straße 136	4700 EUPEN	0794.921.136	KFZ-Werkstatt	20/12/2022
PERING INVEST AG	Vrunertsweg 17	4761 ROCHERATH	0794.870.557	Investmentbetrieb	20/12/2022
QUAL INF'INITY GMBH	Zur Nohn 100	4701 KETTENIS	0795.094.350	Finanzberatung	22/12/2022
L&G ESTATES GMBH	Hütte 79	4700 EUPEN	0795.113.354	Immobilienbetrieb	22/12/2022
QUATRICO GMBH	John-Cockerill-Straße 13	4780 ST.-VITH	0795.084.551	Unternehmensbeteiligung	22/12/2022
BAUWENS MANAGEMENT SRL	Route des Planeresses 41	4960 MALMEDY	0795.205.307	Immobilienbetrieb	23/12/2022
DEMICH SRL	Route de Chodes 11	4960 MALMEDY	0795.207.780	Unternehmensbeteiligung	23/12/2022
ELEA INVEST SRL	Route de Botrange 80	4950 SOURBRODT	0795.200.357	Expertise, Invest	23/12/2022
ART POWER INVEST GMBH	Am Kalkofen 41	4701 KETTENIS	0795.244.602	Unternehmensberatung	27/12/2022
GERA INVEST GMBH	Roderstal 39	4780 RECHT	0795.282.412	Investmentbetrieb	27/12/2022

LES 80 SRL	Rue d'Arumont 26	4950 WAIMES	0795.245.590	Immobilienbetrieb	27/12/2022
TSP SRL	Rue St.-Remacle 20	4950 WAIMES	0795.420.784	Autotechnik	29/12/2022
BREWTOUS GMBH	Marktplatz 6	4750 BÜTGENBACH	0795.543.817	Brauerei	02/01/2023
LA GRAPPA DA EDOARDO GMBH	Malmedyer Straße 20A	4780 RECHT	0795.527.979	Restaurant	02/01/2023
WALDBADEN GMBH	Bahnhofstraße 37	4780 RECHT	0795.514.618	Unterkunft, Catering	02/01/2023
PEPABOIS GMBH	Obere Rottergasse 9	4700 EUPEN	0795.618.843	Holz- und Baubedarf	04/01/2023
JACKY'S PONYHOF GMBH	Knippweg 36	4700 EUPEN	0795.799.975	Pferdesport	09/01/2023
VONDERHECKEN GMBH	Aachener Straße 39	4731 EYNATTEN	0795.800.272	Baumaterial	09/01/2023
STÜHL GMBH	Aachener Straße 196	4730 HAUSET	0795.905.190	Coaching/Betreuung	11/01/2023
FREDDY LODOMEZ HOLDING SA	Chemin du Raideu 21	4960 MALMEDY	0795.984.374	Holding, Invest	12/01/2022
CEL MANAGEMENT SRL	Rue des Avrules 47	4960 MALMEDY	0795.928.253	Conseil, études	12/01/2023
SOLAVIE GMBH	Hochstraße 258	4701 KETTENIS	0797.098.884	Photovoltaik	16/01/2023
LAFFUT CARRELAGES SRL	Route de la Vallée 6	4960 MALMEDY	0797.110.168	Fliesenbetrieb	16/01/2023
FLORESTO SRL	Place de Rome 16	4960 MALMEDY	0797.233.496	Restaurant	18/01/2023
MD GLOBAL INVEST GMBH	Quellenberg 40	4770 AMEL	0797.262.202	Invest, Elektrohandel	19/01/2023
JOLINVEST GMBH	Zur Hinterbach 9	4761 ROCHERATH	0797.417.501	Holding, Beteiligung	24/01/2023
GP ARCHITEKTUR GMBH	Bergstraße 30	4700 EUPEN	0797.473.523	Architektenbüro	25/01/2023
CONSULTRIKS GMBH	Steffesgasse 20	4750 ELSENBORN	0797.545.777	Buchhaltung	26/01/2023
KOHL CYRIL GMBH	Rabotratherstr. 46	4710 LONTZEN	0797.572.305	KFZ-Reparatur	26/01/2023
MOVE INFRA AG	Hütte 79	4700 EUPEN	0797.989.997	Immobilien	07/02/2023
X CONSULTING GMBH	Vossolder 29	4720 KELMIS	0798.339.395	Beratung, Consulting	14/02/2023
NOSIM MANAGEMENT GMBH	Atzerath 39	4783 LOMMERSWEILER	0798.495.684	Unternehmensbeteiligung	17/02/2023
B2M INVEST SRL	Remonval 14	4950 WAIMES	0798.458.171	Unternehmensberatung	17/02/2023
KEVIN ROSEN SRL	Rue de L'Auneux 37	4950 WAIMES	0798.517.955	Heizung, Klimaanlage	20/02/2023
RENREW MANAGEMENT GMBH	Atzerath 35B	4783 LOMMERSWEILER	0798.516.470	Unternehmensbeteiligung	20/02/2023
LASIO MANAGEMENT GMBH	Atzerath 30	4783 LOMMERSWEILER	0798.516.965	Unternehmensbeteiligung	20/02/2023
MIHO MANAGEMENT GMBH	Schlierbach 26B	4783 LOMMERSWEILER	0798.515.975	Unternehmensbeteiligung	20/02/2023
RAPHAEL HERBRAND GMBH	Bahnhofstraße 3	4780 RECHT	0798.600.604	Notariat	21/02/2023
RESD GMBH	Quellenberg 40	4770 AMEL	0798.655.735	Elektroinstallationen	22/02/2023
MD-CONCEPT SRL	Reculemont 3	4960 MALMEDY	0798.753.626	Unternehmensberatung	24/02/2023
GDSOFT SRL	Rue des Hêtres 4	4950 WAIMES	0798.780.152	Informatikbetrieb	27/02/2023
RL SOFTWARE SOLUTIONS GMBH	Steinkaulstraße 64	4720 KELMIS	0798.808.361	Datenverarbeitung	28/02/2023
TJ RACING GMBH	Malmedyer Straße 166	4780 RECHT	0798.816.477	Motorsport	28/02/2023

## 1.2. Konkurse vom 01.12.2022 bis 28.02.2023

<u>Firma</u>	<u>Tätigkeit</u>	<u>Datum</u>	<u>Motif</u>	<u>Konkurs- verwalter</u>	<u>Kommissarischer Richter</u>
KÜCHES GMBH Zum Hühnermarkt 7 4750 BÜTGENBACH	Warentransport	01/12/2022	Geständnis	KURTH	WEYNAND
NOTERMANS FREDDY Poststraße 12 4720 KELMIS	Konditorei	08/12/2022	Geständnis	HABETS	SCHUMACHER
TOITURE CONCEPT BELGIUM SRL Route de Falize 2-9 4960 MALMEDY	Dacharbeiten	19/12/2022	Geständnis	LEGRAND	LISING
D. und W. STEFFENS AG Obere Ibern 36 4700 EUPEN	Bauunternehmen	22/12/2022	Geständnis	KURTH	EMONTS-GAST
STEFFENS INVEST AG Obere Ibern 36 4700 EUPEN	Holding, Immobilien	22/12/2022	Geständnis	DUYSTER	EMONTS-GAST
ETS. J. LOUYS & FILS SRL Arimont-Chemin du Val 10 4960 MALMEDY	Travaux de plâtrerie	16/01/2023	Geständnis	THUNUS	NELLES
GENNEN CAR COMPANY GCC GMBH Aachener Straße 2 4780 ST.-VITH	KFZ-Werkstatt	26/01/2023	Geständnis	KURTH	KEHL
SOL SPRL Herbesthaler Straße 305 4700 EUPEN	Restaurant	23/02/2023	Geständnis	HABETS	HUGO
HUM STAR GMBH Stiefelstraße 2/B 4720 KELMIS	Forstwirtschaft	23/02/2023	Auf Ladung	ORBAN	WEYNAND

## 2. IHK aktuell

### 2.1. Neue Verrechnungstarife

#### **TARIFLISTE (NEU) – gültig ab 01. Februar 2023**

<b>Dienstleistung</b>	<b>Mitgliedsfirma</b>	<b>Nicht-Mitglied</b>
<b>Beglaubigungen:</b>		
1. Ursprungszeugnisse <b>digital</b> :	18,39 €	idem
Ursprungszeugnisse auf Papier:	21,02 €	idem
- pro Kopie	2,3 €	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

#### **WESER-HILL Institut**

Am Flüsschen 14  
4701 KETTENIS

Business Coaching, systemisches Business Coaching, Sparring, coachende Beratung

[georg.poensgen@weser-hill-institut.eu](mailto:georg.poensgen@weser-hill-institut.eu)

[www.weser-hill-institut.eu](http://www.weser-hill-institut.eu)



Domains Webhosting Consulting Development Marketing

### Euregio.Net AG

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

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

### Einige Kunden-Beispiele



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

WordPress Webhosting seit 2005



Managed WordPress, auf Wunsch inklusive

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



**Goldschmied Marc Siquet**  
Firmenportrait und Kreationen  
www.siquet.be



**ANIMALVith Tierarztpraxis**  
Online Visitenkarte  
www.animalvith.be



**Beverly Weekend Ferienwohnungen**  
Präsentation und Buchungssystem  
www.beverlyweekend.com

## 2.4. Information unseres Mitgliedsunternehmens Puratos



Puratos :  
Bäckerei, Konditorei und Schokolade mit Leidenschaft.

Puratos ist ein internationaler Konzern, der eine umfassende Palette an Qualitätsprodukten und innovativen Lösungen für die Bereiche Bäckerei, Konditorei und Schokolade anbietet.

Als belgisches Familienunternehmen, das 1919 gegründet wurde, hat sich Puratos zu einem internationalen Unternehmen entwickelt ... und dabei seinen freundlichen Geist und seine Leidenschaft für den Kunden beibehalten. Während es in unseren Breitengraden fünf Produktionsstätten gibt, sind Tochtergesellschaften in 81 Ländern rund um den Globus vertreten, mit einer aktuellen Gesamtzahl von 9138 Mitarbeitern weltweit.

Am Standort in Sankt Vith werden zum Beispiel die unterschiedlichen Sapore-Sauerteige hergestellt und verpackt. Bei diesen Produkten handelt es sich um gebrauchsfertige Sauerteige in Flüssig- oder Pulverform, wie Weizen- oder Roggenvollkornsauerteig. Ein weiteres Produkt ist eine einzigartige aktive Bäckereizutat die auf Sauerteigbasis beruht und einen authentischen Geschmack »wie in den guten alten Zeiten« als Resultat hervorbringt.

"In mehr als 100 Jahren haben wir es geschafft, die ursprünglichen Werte zu bewahren", sagt Lydia Varelli, HR Business Partner. "Leidenschaft, Mut, Zusammenarbeit, Integrität, Qualität und Vision sind gleich geblieben. Der menschliche Aspekt stand schon immer im Mittelpunkt unseres Handelns. Wir werden von einer Leidenschaft für Innovation und dem Willen angetrieben, alles, was wir tun, kontinuierlich zu verbessern."

Haben wir Ihren Appetit geweckt? Auf der Suche nach einem Rezept für Ihre Karriere? Dann werden Sie Teil der Puratos Familie und bewerben Sie sich :  
[AdministrationSTV@puratos.com](mailto:AdministrationSTV@puratos.com). Wir freuen uns auf Sie!



### Erfolgreiche Zukunft im Unternehmen „Führungserfolg - darauf kommt es an“



Alle Unternehmen aus Ostbelgien sind den aktuellen dynamischen Entwicklungen ausgesetzt. Die Lage scheint mitunter chaotisch und beschert allen ständig sehr große, völlig neue Herausforderungen. Unternehmen, Führungskräfte, Mitarbeitende und Berufseinsteiger blicken zunehmend pessimistisch in die Zukunft. Die IHK Eupen sprach mit Ing. Georg Pönsngen (53), Business Coach aus Eupen, über das Thema "Erfolgreiche Zukunft im Unternehmen".

#### **Herr Pönsngen, Sie haben in Eupen ein Unternehmen gegründet. Wie ist Ihre Verbindung zu Ostbelgien?**

Ostbelgien ist meine Heimat. Hier komme ich her, hier lebe ich mit meiner Frau Sara. In Eupen-Kettenis haben wir unser Haus gebaut. Mein Unternehmen Weser-Hill Institut trägt übrigens die beiden Flüsse meiner Heimatstadt Eupen im Namen. Als Selbständiger Business Coach stehe ich seit 2022 auch der Wirtschaft in Ostbelgien zur Verfügung, nachdem ich fast 30 Jahre im Ausland als Manager und Ingenieur tätig war. Mit meiner Arbeit möchte ich einen Beitrag zum Wohle der Menschen und Unternehmen in Ostbelgien leisten.

#### **Was wünschen sich die vielen erfolgreichen Unternehmen aktuell?**

Eines vorweg gesagt: Was mich hier in meiner Heimat Ostbelgien begeistert, sind eben diese vielen tollen, erfolgreichen Unternehmen mit effizienten Prozessen, durchdachten Strategien und hochwertigen Services. Alle sehnen sich danach, dass "es rund läuft", nach Stabilität und Performance. Mit starken Führungskräften und hoher Mitarbeiterbindung. Das ermöglicht Wachstum. Nur dann kann man sich um Fortschritt kümmern.

#### **Wie gelingt es Unternehmen, diese erfolgreiche Zukunft zu bestreiten?**

Die großen Herausforderungen der Zeit, wie z.B. der Fachkräftemangel, die Folgen des Ukraine-Krieges, gestiegene Lohn- und Energiekosten und Bürokratie sind Dinge auf dem Weg des Vorankommens, die man lösen muss. Dies müssen die wunderbaren Menschen in den Unternehmen wuppen!

#### **Können Sie das bitte näher erläutern!**

Will man in dieser Welt des permanenten Wandels weiter bestehen, erfordert dies gezielte Maßnahmen zur individuellen Stärkung und Förderung der Mitarbeitenden. Das sagen Experten. Fakt ist: Mit Effizienzsteigerungen alleine schafft man keinen Wettbewerbsvorteil. Eine Steigerung der Produktivität ohne zufriedene, starke Belegschaft ist schlichtweg unmöglich. Das ist der Top-Invest in Zukunfts- und Innovationsfähigkeit. Ganz besonders kommt es auf starke Führungskräfte an.

## **Die Anforderungen an Führungskräfte in Unternehmen sind tatsächlich heutzutage enorm groß...**

In der Tat. Unternehmer mit ihren etablierten Führungskräften müssen mehr denn je "ihre Verantwortungen meistern". Sehr großer Führungserfolg wird benötigt! Denn wer will trotz inspirierender Vision und guter Organisation jeden Tag mit Mittelmaß, lähmenden Problemen und Unzufriedenheit leben? Niemand!

### **Was meinen Sie mit Führungserfolg?**

Gemeint ist das positive Ergebnis der Arbeit der leitenden Personen im Unternehmen. Dieser Führungserfolg wird erzielt durch richtige Entscheidungen sowie das Führungsverhalten der leitenden Personen. Dies spiegelt sich dann in Erfolg, Innovation und Zukunft im Unternehmen wider.

### **Und wie können Sie zum Führungserfolg der leitenden Personen beitragen?**

Wie gesagt: Will man vorankommen, muss man immer wieder Dinge lösen. Inhaber und Führungskräfte sind jedoch oft alleine mit kniffligen Herausforderungen und Veränderungen konfrontiert. Das kann dann ein mulmiges Gefühl erzeugen. Speziell Inhaber und erfahrene Führungskräfte wünschen sich oft einen externen Verbündeten auf Augenhöhe, der sie begleitet auf ihrem Weg.

### **Mit dem sie sich über die kniffligen Dinge auseinandersetzen können?**

Richtig. Gewünscht ist ein neutraler Dritter, der ihre Welt aus seiner Erfahrung kennt und der die Probleme und deren Ausmaß nachvollziehen kann. Mit ihm erfolgt dann die kritische Auseinandersetzung über die zu bewältigenden Herausforderungen. Man spricht in diesem Zusammenhang von einem „Sparringspartner.“

### **Sie sind Business Coach. Ich vermute, Sie arbeiten auch als Sparringspartner für Unternehmen in Ostbelgien?**

Ja richtig. Dies stellt einen großen Teil meiner Arbeit mit Führungskräften dar. Herzstück meiner Arbeit ist, Menschen und Organisationen bei ihren Veränderungsprozessen zu begleiten.

### **Was schätzen Kunden an Ihnen als Business Coach?**

Es gibt zwei Punkte, die den Kunden besonders wichtig sind. Zum einen bin ich "Einer von Ihnen" aus der Wirtschaft. Zum anderen bin ich erfahren darin, Dinge zu lösen auf dem Weg zur erfolgreichen Zukunft. Und es gibt auch noch einen weiteren Punkt. Es ist diese eine Sache, die mich antreibt: Es macht mir Spaß Menschen weiterzubringen. Diese Haltung spüren und schätzen meine Kunden.

### **Sie begegnen den Verantwortlichen also auf Augenhöhe?**

Ja richtig. Als Führungskraft habe ich vermutlich Gleiches erlebt wie sie, da ich in ihrer Rolle war. Wir sprechen die gleiche Sprache. Das schafft Augenhöhe und verbindet.

### **Welchen Nutzen bringt diese Zusammenarbeit?**

Aus dieser Interaktion stehen im Ergebnis mehr Klarheit in der Sache sowie bessere, weil für Kunden passendere Lösungen.

### **Was kann ich mir darunter genauer vorstellen?**

Sparring verfolgt den Ansatz des „coachenden Beraters“. Es werden Methoden und Fragen aus dem klassischen systemischen Coaching genutzt. Gleichzeitig bringt der Coach seine Erfahrungen, sein Fachwissen, Ratschläge und ggf. Lösungsvorschläge mit ein. Einfach gesprochen: Als Begleiter stelle ich also meine Meinung und Expertise informell zur Verfügung.

### **Und in welchen Themen?**

Fachliches Top-Thema für viele Unternehmen ist "Mitarbeitende finden und binden". Das muss man heutzutage erst einmal hinbekommen, das ist nicht selbstverständlich. Auch in diesem Bereich konkretisiert sich Führungserfolg. Damit kenne ich mich bestens aus, und hier verfüge ich über langjährige Erfahrung. Darüber hinaus sprechen Verantwortliche besonders gerne mit mir über ihr eigenes Führungsverhalten.

### **Interessant. Wie sieht so eine Zusammenarbeit mit Ihnen in der Praxis aus?**

Verantwortliche begleite ich entsprechend in Ihrer Entwicklung und Lösungsfindung. Als Sparringspartner bin ich in den Veränderungsprozessen involviert. Die Objektivität eines Beraters bringe ich dabei ein. Auf die Dinge der Kunden schaue ich mit frischer, unvoreingenommener Perspektive. Sie bekommen von mir Impulse von außen. Dies hilft Muster zu durchbrechen und Veränderungen voranzutreiben. Manchmal geht es um neue oder einmalige Herausforderungen, die vorbereitet werden. Vorhandene Lösungsansätze oder Konzepte werden auch häufig kritisch hinterfragt. Oder es braucht jemanden, der einem den Spiegel vorhält und ehrliches Feedback gibt.

*„Absolutes Top-Thema für viele Unternehmen ist >Mitarbeitende finden und binden< “*

### **Wie findet der Austausch dann statt?**

Wir begegnen uns im 1:1-Gespräch. Mit mir kann man offen und ehrlich sprechen. Ohne Maske! "RealTalk" sagt man modern dazu. Alles ist sehr vertraulich und diskret. In Abgrenzung zu Vorgesetzten, Mitarbeitenden, Kollegen sowie zum Privatleben...

### **Was raten Sie Unternehmen aus Ostbelgien?**

Mein Rat lautet: Profitieren Sie von den Vorteilen der Dienste eines externen Business Coaches. Ermöglichen Sie Ihren Führungskräften, sich gezielt und individuell zu stärken und zu entwickeln: In ihrer Persönlichkeit und in ihrer Rolle im Unternehmen. Die Benefits dieser Coachings wirken über die Führungskräfte in alle Strukturen des Unternehmens...

**"Wir sind nicht nur verantwortlich für das, was wir tun, sondern auch für das, was wir nicht tun."**

Ja, genau. Viel zu selten machen wir uns das bewusst.

### **Unternehmen benötigen in diesen Zeiten vermutlich sehr großen statt nur guten Führungserfolg?**

Richtig. Sehr großer Führungserfolg sorgt für die notwendige Sicherung der Qualität, für Stabilität und Commitment sowie für Erfolg, Innovation und Zukunft in den Unternehmen.

### **Herr Pönsngen, wir danken Ihnen für das spannende Gespräch!**

#### **Zur Person Georg Pönsngen:**

Der Eupener (Jahrgang 1969) ist Sohn ehrbarer Kaufleute. Von Hause aus ist er Ingenieur. Nach sieben Jahren als Projektingenieur in der Tragwerksplanung war er über 20 Jahre als Führungskraft im Management und B2B-Vertrieb bei renommierten Ingenieurdienstleistern erfolgreich tätig. Zu Beginn des Jahres 2022 machte er sich als Business Coach selbständig und gründete er das Weser-Hill Institut. Er ist zertifizierter Systemischer Business Coach.

#### Weitere Informationen & Kontakt:

Georg Pönsngen  
Weser-Hill Institut, Am Flüsschen 14, B-4701 Eupen-Kettenis  
Mobile: 0049 151 123 8282 1  
georg.poensngen@weser-hill-institut.eu  
www.weser-hill-institut.eu  
www.linkedin.com/in/georg-poensngen/

## 3. Gesetzgebung

### 3.1. Gesetzestexte der Deutschsprachigen Gemeinschaft

### 3.2. Übersetzte Gesetzestexte anderer belgischen Institutionen

## 4. Veranstaltungen / Webinare

### 4.1. Entdecke deine Liebe zum Handwerk: Entdeckertage 2023

#### Entdecke **DEINE** Liebe zum Handwerk Entdeckertage 2023 für alle 11 bis 14-Jährige

Wie funktioniert der Betrieb von nebenan? Genau diese Frage beantworten dir die Entdeckertage 2023. Hier hast du die Möglichkeiten hinter die Kulissen eines Betriebs zu schauen, Erklärungen zum Beruf zu erhalten und so deine Liebe zum Handwerk zu entdecken.

2023 kannst du an folgenden Entdeckertagen teilnehmen:

- **Mittwoch, den 29. März 2023**
- **Samstag, den 1. April 2023**
- **Mittwoch, den 5. April 2023**

Die Liste der Entdeckerbetriebe und weitere Infos findest du auf [www.iawm.be](http://www.iawm.be). Einfach kurz anrufen und spontan anmelden!

Zudem hast du am **Sonntag, 26. März 2023 zwischen 11 und 16 Uhr** auf dem Markt der Lehrberufe 2023 im Triangel St. Vith und im ZAWM (Standort Eupen) die Möglichkeit alles Wissenswerte über die duale Ausbildung zu erfahren. Ob beim Bagger- oder Schweißsimulator, beim Brillenrichten oder beim Holzbodenschleifen – **hier kannst du in verschiedenen Ateliers unsere Ausbildungsberufe hautnah erleben und testen, was zu dir passt.**

Alle Infos und Anmeldeformulare findest du auf [www.iawm.be](http://www.iawm.be)

Entdecke deine Liebe zum Handwerk.

**IAWM**  
Zukunft. Chancen.  
Duale Ausbildung.

**ENTDECKER-TAGE 2023**

Mittwoch, den 29. März 2023  
Samstag, den 01. April 2023  
Mittwoch, den 05. April 2023

**START NOW!**

Einschreiben hierzu können sich die Kids bereits während dem Markt der Lehrberufe oder anschließend direkt beim Entdeckerbetrieb. **Ruf einfach kurz an und melde dich an!**

Die Liste der Entdeckerbetriebe und weitere Infos findest du auf [www.iawm.be](http://www.iawm.be)

[www.iawm.be](http://www.iawm.be)

Ostbelgien ZAWM

352,1 K  
4361  
12312  
1528

INFOBLOCK  
IAWM  
Martina Radermacher  
Vervierser Straße 4a  
4700 Eupen  
Tel.: +32 (0)87/30 68 80  
Mail: [iawm@iawm.be](mailto:iawm@iawm.be)

## 4.2. Interreg-Projekt: digitale Kompetenz und internationale Stärke kurz „digitSME“

Sehr geehrte Damen und Herren,  
wertes Mitglied!

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

Am Mittwoch, dem 22. März 2023 ab 15.00 Uhr findet der nächste Online-Workshop zum Thema „**E-Commerce. „E“ is for easy, right?**“ statt.

- E-commerce: a broad notion, but what does it mean?
- Six stages: traditional organization to E-enterprise
- Challenges for SMEs: B2C / B2B / B2B2C
- The importance, pitfalls and misconceptions about data in E-commerce
- Practical digital skills for SME's
- Staying up-to-date in E-Commerce as an entrepreneur.

Möchten auch Sie die Chance nutzen und vom Wissen unserer Experten profitieren? Die Teilnahme ist kostenfrei. **Wir senden Ihnen gerne auf Anfrage den Link zur Teilnahme zu.**

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

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

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

Für Fragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.



Vom 07.-11.10.2023 findet mit der Anuga in Köln die Weltleitmesse für die Lebensmittel- und Getränkeindustrie statt.

Mehr als 7.500 Aussteller aus über 100 Ländern präsentieren auf der Anuga Messe Köln das Weltmarktangebot an Nahrungsmitteln und Getränken. Mit ihrem Konzept „10 Fachmessen unter einem Dach“ ermöglicht sie klare thematische Zuordnungen und Orientierung in der Fülle des Angebots.

Die Produkte und Konzepte zeigen sich dabei für alle gastronomischen Branchen hervorragend aufgestellt: Fine Food, Drinks, Chilled Food, Meat, Frozen Food, Dairy, Bread & Bakery and Hot Beverages, Organic, CateringTec und RetailTec. Das Rahmenprogramm der Anuga Köln besteht aus hochkarätig besetzten Kongressen, Vorträgen und Preisverleihungen, verschiedenen Sonderschauen sowie der Showbühne und bietet Information und Entertainment und ermöglicht

#### MESSEANGEBOT

Grundnahrungsmittel und Reformwaren, Feinkost, Gourmet, Getränke, Frische-Convenience und Fisch, Fleisch, Wurst, Wild, Geflügel, Tiefkühlkost und Eiskrem-Erzeugnisse, Milch und Molkereiprodukte, Brot, Backwaren, Brotaufstrich und Heißgetränke, Bio-Produkte, Technik für Gastronomie, Außer-Haus-Markt, Technik und Dienstleistungen für den Handel

#### AKTUELLER TERMIN

**07.10.2023 - 11.10.2023**

(5 Tage, Sa. bis Mi.)

#### ADRESSE UND ANFAHRT

##### **Köln Messe**

Messeplatz 1

50679 Köln

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

Die Industrie- und Handelskammer der Euregio-Maas-Rhein beabsichtigen Ihren Mitgliedsunternehmen einen Besuch der ANUGA 2023 anzubieten. Nähere Informationen hierzu werden wir Ihnen zeitgerecht zusenden.

## 5. Aus- und Weiterbildung

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

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

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



## 6. Wirtschaftsinfos- und -recht

### 6.1. Indexentwicklungen

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

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
Avril 2022	120,09	119,59	116,52
Mars 2022	119,69	119,05	115,54
Februar 2022	119,07	118,74	114,60
Januar 2022	118,32	118,21	113,42
Dezember 2021	115,74	115,60	111,97
November 2021	115,63	115,20	111,27
Oktober 2021	114,20	113,94	110,53
September 2021	112,55	112,29	109,89
August 2021	112,83	112,74	109,57
Juli 2021	112,25	112,18	109,13
Juni 2021	111,30	111,31	108,73
Mai 2021	111,05	110,99	108,50
April 2021	110,88	110,93	108,35
März 2021	110,51	110,56	108,09
Februar 2021	110,21	110,39	107,93
Januar 2021	109,97	110,35	107,86
Dezember 2020	109,49	109,88	107,72
November 2020	109,46	109,91	107,80
Oktober 2020	109,64	110,11	107,86
September 2020	109,42	109,78	107,85
August 2020	109,83	110,20	107,92
Juli 2020	109,76	110,16	107,93
Juni 2020	109,52	110,05	107,88
Mai 2020	109,45	110,10	107,84
April 2020	109,53	110,22	107,74
März 2020	109,53	109,96	107,49
Februar 2020	109,71	109,87	107,25
Januar 2020	109,69	109,72	107,04
Dezember 2019	109,04	109,18	106,76
November 2019	108,90	109,00	106,73
Oktober 2019	108,83	108,98	106,75
September 2019	108,44	108,58	106,76
August 2019	108,94	109,07	106,83
Juli 2019	108,96	109,07	106,81
Juni 2019	108,87	109,02	106,80
Mai 2019	108,93	108,89	106,74
April 2019	108,91	108,98	106,65
März 2019	108,85	109,04	106,52
Februar 2019	108,52	108,78	106,38
Januar 2019	108,17	108,50	106,25

## 6.2. La transmission-reprise est une autre manière d'entreprendre...

*C'est d'ailleurs souvent un vrai gage de succès !*

*Cet automne, et pour la 6<sup>e</sup> année consécutive, Sowalfin Transmission a sollicité son réseau d'experts agréés, afin de jauger l'état du marché de la transmission d'entreprises en Wallonie.*

Son outil est un condensé de ce qui s'est fait durant l'année écoulée, il se formalise sous les traits d'un 'reporting' annuel qui démontre tout l'intérêt de pérenniser des projets existants, autrement dit des entreprises.

### **Panorama de la transmission wallonne**

L'analyse faite par la Sowalfin, notamment sur base des rapports des agents de terrain (ASTE), est une rétrospective générale des transmissions d'entreprises en Wallonie. Pour rappel, les ASTE sont des agents de stimulation à la transmission d'entreprise qui œuvrent sur le terrain. Conseillers spécialistes, ils défrichent les choses et proposent un conseil de premier niveau. C'est eux qui sont d'ailleurs au vrai contact des entreprises qui réfléchissent à remettre, à vendre, à céder. Or, les chiffres engrangés en 2021 n'ont pas été aussi bons qu'espérés. Mais il y a des explications à cela. En effet, après une année 2020 compliquée pour les intermédiaires en cession-acquisition (-15 % par rapport à l'activité de 2019), et même si 2021 amenait beaucoup d'espoirs vers une relance du marché wallon de la transmission d'entreprises, la réalité de la situation économique générale et, surtout, les perspectives d'avenir ont refroidi les ardeurs. Cela n'a pas donc malheureusement pas été aussi simple qu'espéré. Et à la place d'un boom attendu du nombre de cessions, c'est un certain attentisme des entrepreneurs qui a prévalu. On expliquera cela en supposant que les cédants ont préféré postposer leur cession le temps que la situation se stabilise, diminuant de ce fait l'offre d'opportunités pour des investisseurs potentiels.

### **Éléments-clés**

De manière très synthétique, on retiendra en 2021 que 303 transactions ont été accompagnées par les partenaires agréés. À l'image de notre tissu, et sans surprise, les trois quarts des dossiers sont considérés comme « petits », avec une valeur de transaction inférieure à 5 millions d'euros. Maintenant, dans les faits, ces cessions-reprises ont tout de même pérennisé 5673 emplois, ce qui n'est quand même pas rien. Côté chiffres encore, on pointera encore que le multiple moyen EV/EBITDA, en Wallonie, est de 5,8. On remarquera aussi que plus d'une vingtaine de transactions ont eu recours à un crédit vendeur et que 32 dossiers ont été conclu avec clause d'earn-out. En général, les dossiers se soldent par un effort propre moyen de 43 % du montant de la transaction. Plus globalement, les analystes pointent que le marché de la transmission est courtisé par des acquéreurs stratégiques qui visent leur croissance propre par de l'acquisition externe. Côté cédants, alors que 15 % des transmissions se font dans le cadre familial, on épinglera que sua pension est le principal motif de vente dans les plus petits dossiers, la volonté de réaliser un gain financier et de sécuriser son patrimoine l'est principalement dans les dossiers plus importants.

### **La transmission est un enjeu défendu par nos Autorités**

La réussite des transmissions d'entreprises est essentielle pour le maintien de nombreux emplois sur notre territoire. Outre les emplois directs des sociétés transmises, une transmission réussie est également importante pour tout l'écosystème de l'entreprise, ses fournisseurs, clients, sous-traitants... L'acquisition peut également être un accélérateur de croissance dans le chef du repreneur, ce qui va lui permettre d'avoir accès à de nouveaux marchés, de nouvelles technologies ou des ressources de qualité, en Wallonie mais aussi à l'International. Pensez-y...

Vous avez des questions sur la transmission de votre entreprise...

CCILB – ASTE - Benoît Lescrenjer  
Tél. : 061/29.30.47 - [benoit.lescrenjer@ccilb.be](mailto:benoit.lescrenjer@ccilb.be)

ENTREPRENDRE AUJOURD'HUI 223 - NOVEMBRE 2022

## 6.3. Facture électronique : que doit-elle contenir ?

*Aujourd'hui incontournable pour les entreprises, la facture électronique doit respecter certaines règles et obligations pour être valide. Quels sont les éléments clés à y faire figurer ? Y a-t-il des différences avec la version papier ? Comment envoyer votre facture ? Voici les réponses à toutes les questions que vous vous posez.*

### **QU'EST-CE QU'UNE FACTURE ÉLECTRONIQUE ?**

Une facture électronique est une facture créée, envoyée, reçue et conservée sous format dématérialisé. Mais attention, il ne suffit pas de scanner une facture papier et de l'envoyer par mail pour obtenir une facture électronique.

C'est tout l'ensemble du processus de facturation qui doit être dématérialisé, de l'édition à l'archivage. Et pour être valable, sa transmission doit répondre à plusieurs conditions. Elle doit garantir:

- l'authenticité de son origine (l'émetteur doit être identifié) ;
- l'intégrité de son contenu (qui ne doit pas être modifiable) ;
- sa lisibilité (à toutes les étapes, depuis son émission jusqu'à la fin de sa conservation pendant 7 ans).

### **QUE CONTIENT UNE FACTURE DÉMATÉRIALISÉE ?**

La facture électronique doit comporter exactement les mêmes mentions obligatoires que la facture papier, à savoir :

- la date;
- le numéro de facture;
- les identités de l'émetteur et du destinataire ;
- la désignation du produit ou du service et sa quantité ;
- le numéro et le taux de TVA ;
- la date de la vente ou de la prestation ;
- le montant HT et TTC;
- les pénalités prévues en cas de retard de paiement.

Pour pouvoir l'utiliser, le client doit avoir préalablement accepté de recevoir sa facture sous format électronique pour qu'elle tienne lieu de facture d'origine.

### **COMMENT TRANSMETTRE UNE FACTURE ÉLECTRONIQUE ?**

Les factures peuvent être envoyées selon 3 procédures :

- par message électronique via une norme sécurisée (EDI, progiciel de gestion intégrée, ...) ;
- en utilisant la signature électronique, qui valide dans ce cas le procédé dématérialisé de facturation et permet l'authentification du signataire ;
- par toute autre forme électronique (fichier PDF envoyé par mail par exemple) à condition que des contrôles soient mis en place pour établir une piste d'audit fiable entre la facture et la livraison de biens ou de prestations de services qui s'y rapporte.

### **DANS QUELS CAS LA FACTURE ÉLECTRONIQUE EST-ELLE OBLIGATOIRE ?**

Toutes les entreprises ne sont pas encore obligées de recourir à la facturation électronique mais cette dernière n'en est pas moins fortement conseillée, en particulier dans le cadre de marchés publics. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019, les pouvoirs publics locaux et d'autres organismes publics ont en effet l'obligation de pouvoir réceptionner et traiter des factures électroniques. Dès 2017, les autorités fédérales et flamandes ont exigé de leurs fournisseurs qu'ils recourent à la facturation électronique. Il existe toutefois des exceptions, notamment pour les micro-entreprises. L'intention est en tout cas de faire en sorte que la facturation électronique devienne, à brève échéance, la norme en Belgique.

## **QUEL INTÉRÊT DE PASSER À LA FACTURATION DÉMATÉRIALISÉE ?**

Vous ne vous êtes pas encore sérieusement penché sur la possibilité d'envoyer vos factures en format électronique ? Il n'est pas trop tard pour se laisser séduire par un passage au sans papier. Les avantages sont nombreux.

En effet, le format électronique entraîne un vrai gain de temps et de productivité, donc une réduction de ses coûts administratifs, notamment grâce à l'automatisation des saisies, à l'absence des manipulations de documents papier, à la suppression des coûts d'impression, d'envoi par la poste, de stockage... Les erreurs sont moins nombreuses et les délais de paiement plus rapides. La gestion des données est également optimisée : l'accès à l'information est plus facile et sa traçabilité totale, les échanges en sont simplifiés... tout cela avec une sécurisation accrue !

Cyril Vercalsteren  
**SAGE BELGIQUE**

AIHE REVUE NR, 243 DÉCEMBRE 2022

## 6.4. 2023 : Que craignent les entreprises dans le monde ? La cyberdélinquance et l'interruption d'activité

Allianz Global Corporate & Specialty (AGCS) vient de publier sa 12<sup>e</sup> enquête annuelle sur les principaux risques d'entreprise dans le monde, réalisée auprès de plus de 2 700 répondants. Ce baromètre explore également les risques spécifiques à plus de 20 différents secteurs, notamment pour le Transport & logistique, la Marine & transport maritime, les Banques & services financiers...

De façon générale, en 2023, les catastrophes naturelles et le changement climatique descendent dans le classement, la priorité étant donnée à des questions macroéconomiques de plus en plus préoccupantes : inflation, crise énergétique et possible récession. Les « incidents cyber » et l'interruption d'activité sont les principales préoccupations des entreprises dans le monde pour la deuxième année consécutive (avec 34 % des réponses dans les deux cas).

Depuis 10 ans, les principaux risques d'entreprise dans le monde ont évolué en raison de l'augmentation de la complexité et de la globalisation des opérations commerciales. Les risques liés aux cyberattaques et à la protection des données ont considérablement augmenté, tout comme les risques liés à la réglementation et aux relations avec les gouvernements. Les risques liés au changement climatique et à la durabilité environnementale sont également devenus plus importants pour les entreprises.

Dans le classement de cette année les risques qui enregistrent la plus forte hausse sont les évolutions macroéconomiques (passant de la 10<sup>e</sup> place à la 3<sup>e</sup> place), principalement liées à l'inflation, à la volatilité des marchés financiers et à la menace d'une récession, ainsi que l'impact de la crise énergétique (faisant son entrée, à la 4<sup>e</sup> place). Par ailleurs, les risques politiques et la violence font leur entrée, à la 10<sup>e</sup> place, tandis que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée grimpe à la 8<sup>e</sup> place. Les évolutions législatives et réglementaires restent un risque important, s'inscrivant à la 5<sup>e</sup> place. Enfin, les incendies perdent deux places pour s'établir au 9<sup>e</sup> rang.

Incidents cyber – Interruptions d'activités – Évolutions macro-économiques – Crise énergétique – En 2023, les quatre principaux risques figurant dans le Baromètre des risques d'Allianz sont à peu près les mêmes dans toutes les entreprises du monde, quelle que soit leur taille (grandes entreprises ou PME), et dans la plupart des économies européennes et aux États-Unis, à l'exception du risque lié à la crise énergétique. Les préoccupations des entreprises dans les régions Asie-Pacifique et Afrique sont légèrement différentes, car l'impact direct, ainsi que les répercussions économiques et politiques de la guerre en Ukraine, ne sont pas les mêmes.

- Les incidents cyber, tels que les pannes de systèmes, les attaques par ransomware ou les violations de données, constituent le risque le plus important dans le monde pour la deuxième fois consécutive. C'est un phénomène inédit dans le baromètre. Ils figurent également au premier rang dans 19 pays, dont le Canada, la France, le Japon, l'Inde et le Royaume-Uni. C'est le risque qui inquiète le plus les petites entreprises (chiffre d'affaires annuel < 250 millions de dollars). « Pour beaucoup d'entreprises, la menace dans le cyberspace est plus importante que jamais et le nombre de sinistres cyber reste élevé. Les grandes entreprises, désormais habituées aux attaques, et celles qui disposent d'une cybersécurité adéquate, sont capables d'en déjouer la plupart. Mais les petites et moyennes entreprises sont également touchées. Celles-ci ont tendance à sous-évaluer leur exposition et doivent investir en permanence pour renforcer leurs contrôles cyber », explique Shanil Williams, membre du conseil d'administration d'AGCS et directeur de la souscription Entreprises, chargé de la souscription cyber.
- Dans nombre de pays, 2023 pourrait être une nouvelle année de risques élevés en matière d'interruption d'activité. En effet, la plupart des modèles économiques sont vulnérables aux chocs et aux changements soudains, qui se répercutent ensuite sur le résultat et le chiffre d'affaires. Située à la 2<sup>e</sup> place du classement mondial, l'interruption d'activité constitue le premier risque au Brésil, en Allemagne, au Mexique, aux Pays-Bas, à Singapour, en Corée du Sud, en Suède et aux États-Unis. La perspective d'une récession sera une autre source probable de perturbations en 2023. Elle pourrait entraîner des carences et des défaillances de fournisseurs, un risque particulièrement important pour les entreprises ayant seulement un ou quelques fournisseurs essentiels. Selon [Allianz Trade](#), les défaillances d'entreprises dans le monde pourraient augmenter sensiblement, à savoir de 19 %.

- Les évolutions économiques, telles que l'inflation ou la volatilité des économies et des marchés financiers, se classent au troisième rang mondial en 2023 (25 %), alors qu'elles étaient à la 10<sup>e</sup> place en 2022. C'est la première fois en une décennie que ce risque entre dans le top 3. Selon Allianz Research, les trois grandes zones économiques (États-Unis, Chine et Europe) sont en crise au même moment, mais pour des causes différentes. Ces experts prévoient une récession en Europe et aux États-Unis en 2023. L'inflation est particulièrement préoccupante, car elle « grignote » la structure de prix et les marges de rentabilité de nombreuses entreprises. À l'instar de l'économie réelle, les marchés financiers font face à une année périlleuse. Les banques centrales drainent l'excès de liquidité du système et les volumes de transactions diminuent, même sur les marchés historiquement liquides.
- Le risque de crise énergétique est celui qui a le plus progressé dans cette étude, s'inscrivant pour la première fois à la 4<sup>e</sup> place (22 %). Certains secteurs, comme l'industrie chimique, la fabrication d'engrais, de verre ou d'aluminium, peuvent dépendre d'une seule source d'énergie, comme le gaz russe dans nombre de pays européens. Ils sont donc vulnérables aux perturbations de l'approvisionnement énergétique et aux hausses de prix. Si ces industries de base sont en difficulté, les conséquences pourraient se faire sentir dans d'autres secteurs, en aval de la chaîne de valeur. Selon Allianz Trade, la crise énergétique restera le choc de rentabilité le plus important, notamment dans les pays européens. Aux niveaux actuels, les prix de l'énergie réduiraient à néant les bénéfices de la plupart des entreprises non financières, puisque le pouvoir de fixation des prix diminue dans un contexte de ralentissement de la demande. La flambée du coût de l'énergie a contraint les entreprises grandes consommatrices d'énergie à rationaliser leurs dépenses énergétiques, à déplacer la production vers d'autres sites, voire à envisager des arrêts temporaires d'activité. Les pénuries en résultant pourraient provoquer des ruptures d'approvisionnement dans de nombreux secteurs essentiels en Europe : alimentation, agriculture, industrie chimique et pharmaceutique, construction et industrie manufacturière.

En ce qui concerne les entreprises françaises, elles sont particulièrement exposées aux risques liés à la réglementation et aux relations avec les gouvernements en raison de la complexité et de la rigidité de la réglementation française. Nouveau cette année, les évolutions macro-économiques (ex : inflation/déflation, politiques monétaires, programmes d'austérité) arrivent pour 24% des entrepreneurs comme des menaces immédiates pour leurs activités, tout comme la crise énergétique (ex : pénurie/rupture d'approvisionnement, fluctuations des prix), pour 28%.

Si l'on regarde secteur par secteur, ce classement évolue aussi. Les entreprises « Transport et logistique » craignent en priorité (27%) les évolutions macro-économiques alors que les entreprises Marine et transport maritime sont plutôt attentives aux risques incendie explosion à 29% et aux changements climatiques (ex : risques physiques, opérationnels et financiers) pour les entreprises agricoles.

CLASSE EXPORT – La Lettre Internationale  
Lettre n° 647 – 19 janvier 2023

## 6.5. Crise de l'énergie : comment réduire notre consommation ?

*La résilience des entreprises wallonnes est particulièrement mise à rude épreuve ces derniers temps. La zone de turbulence traversée est sans précédent pour notre économie. Succession de crises (covid, inondations, Ukraine), ruptures des chaînes d'approvisionnement, indexation de l'ensemble des coûts (énergie, matières et main d'œuvre) difficiles à répercuter... Les perturbations sont d'une ampleur inédite et s'inscrivent dans la durée.*

La situation est grave, trop grave pour attendre qu'une solution arrive seule. Nous ne nous trouvons pas face à un événement conjoncturel ponctuel mais face à une modification structurelle importante, nécessitant un réel changement de paradigme et une action structurante dans la durée.

Mais que font l'Europe et la Belgique/la Wallonie ?

Le Green Deal européen, qui devait renforcer notre action pour respecter les Accords de Paris en visant 55% de réduction de nos gaz à effet de serre en 2030, n'a pas eu le temps d'être mis en œuvre qu'il doit déjà être renforcé ! Pour parer au plus pressé et passer l'hiver sans rupture d'approvisionnement (fournitures de gaz réduites et prix très élevé), l'Europe a activé son pouvoir régalién. **Elle a adopté des règlements imposant à tous les états membres la réduction de leur demande en gaz (-15% de la consommation mensuelle) et de leur demande en électricité (-10% de la consommation mensuelle et -5% de la consommation aux heures de pointe).** L'Europe s'apprête à devoir déclencher l'alerte de crise (risque majeur de pénurie). A plus long terme, l'Europe compte plafonner le prix de l'électricité voire questionner la structure établissant ce prix.

Pour protéger leurs citoyens, entreprises et institutions face à la hausse des prix, les états membres ont quant à eux mis en place des aides ponctuelles dites « de crise » destinées à amortir quelque peu le choc à court terme.

« C'EST UNE ÉVIDENCE : LE MEILLEUR MOYEN DE RÉDUIRE DURABLEMENT SA FACTURE, C'EST DE RÉDUIRE SA DEMANDE ».

L'envolée des prix de l'énergie présente l'avantage de remettre le questionnement sur nos modes de production et notre rapport à l'énergie au centre de l'échiquier, en complément des enjeux de notre impact sur le climat.

⇒ Si vous voulez agir, retrouvez toutes les aides belges et wallonnes sur le site « **jediminuemafactory.be** », sous la rubrique **je suis une entreprise** »

Que faire concrètement pour réduire votre facture ?

### **1. Comprendre votre facture, pour trouver les paramètres importants sur lesquels agir rapidement.**

Que vous soyez raccordés à la haute, la moyenne ou la basse tension, tant la commodité (l'électron) que l'utilisation des réseaux (transport et distribution) vous sont facturées sur base :

- d'un coût fixe lié à la puissance instantanée maximale mensuelle et annuelle (votre pointe d'appel, qui sert à déterminer la capacité maximale de votre connexion) ;
- d'un coût variable lié à la quantité d'énergie soutirée (intégration sur le temps de votre consommation instantanée) ;
- d'un coût de correction du  $\cos\phi$ , déphasage du signal sur le réseau induit par les perturbations de vos postes de consommation (machines, mais également éclairage).

2. **Identifier les postes sur lesquels agir pour réduire certains de ces paramètres**, sur base de votre facture et, si vous en disposez, de votre courbe de puissance quart horaire.
  - ° Sur la quantité et la durée : l'analyse des **consommations de veille** (nuit-WE-arrêts) permet souvent d'identifier des Consommateurs fantômes inutiles que l'on peut drastiquement réduire avec une petite régulation (extinction ou baisse) ;
  - ° Sur les pointes de charge identifier s'il est possible de décaler certains appels de charge pour **réduire votre pointe mensuelle/annuelle et lisser votre profil de consommation**. Cela évite le surdimensionnement et augmente la prédictibilité de vos besoins, donc moins de capacité à vous réserver et moins de risque pour l'équilibrage du réseau, qui ont tous deux un coût...
  - ° Sur la qualité de votre consommation : **réduire vos perturbations harmoniques et votre cosφ en plaçant des filtres correcteurs électroniques**. Cela diminuera d'autant le besoin d'injection de corrections sur le réseau pour assurer à tout le monde un optimum de puissance active.
3. **Enfin, trouver le bon contrat et l'activer au bon moment**. Même si la volatilité des prix a eu raison des contrats fixes à terme, il existe sur le marché toutes sortes de contrats et plusieurs fournisseurs. Suivant le moment où vous passez le contrat et le type de risque que vous pouvez assumer (contrat unique ou mix de différents contrats, variables selon index long terme ou court terme, à cliquet sur click simple ou multiple, etc.), les prix peuvent varier fortement. Comme pour les produits financiers, il n'y a jamais de certitude sur un marché aussi réactif. Renseignez-vous donc bien avant de choisir, et n'attendez pas forcément l'échéance de votre contrat en cours pour négocier anticipativement le suivant. Les prix sur le marché de gros (court terme) influencent forcément ceux sur le long terme. Les prix sont actuellement plus bas que le maximum atteint en août, mais cela pourrait repartir à la hausse avec la rigueur de l'hiver et un regain de tension sur le marché du gaz. Ou pas...

Que faire concrètement pour réduire vos besoins ?

1. **Monitorer régulièrement** vos consommations, pour identifier vos usages les plus significatifs et pouvoir analyser et interpréter ce que vous constatez : quand, comment, pourquoi consomme-t-on ?

Tout peut-il s'expliquer ?

2. Penser à **placer des alarmes** vous prévenant des dérives.
3. **Oser remettre vos habitudes en question**. Assurer la maintenance de vos équipements (entretien, dégagement des sources...) peut se révéler payant très rapidement. Tout comme identifier les fuites de chaleur (isolation ou sas pour limiter les déperditions) ou encore faire la chasse aux fuites d'air comprimé.
4. Investir dans **des bâtiments et des équipements performants**, et privilégier les sources **d'énergie renouvelable** (solaire, éolien, biomasse...)

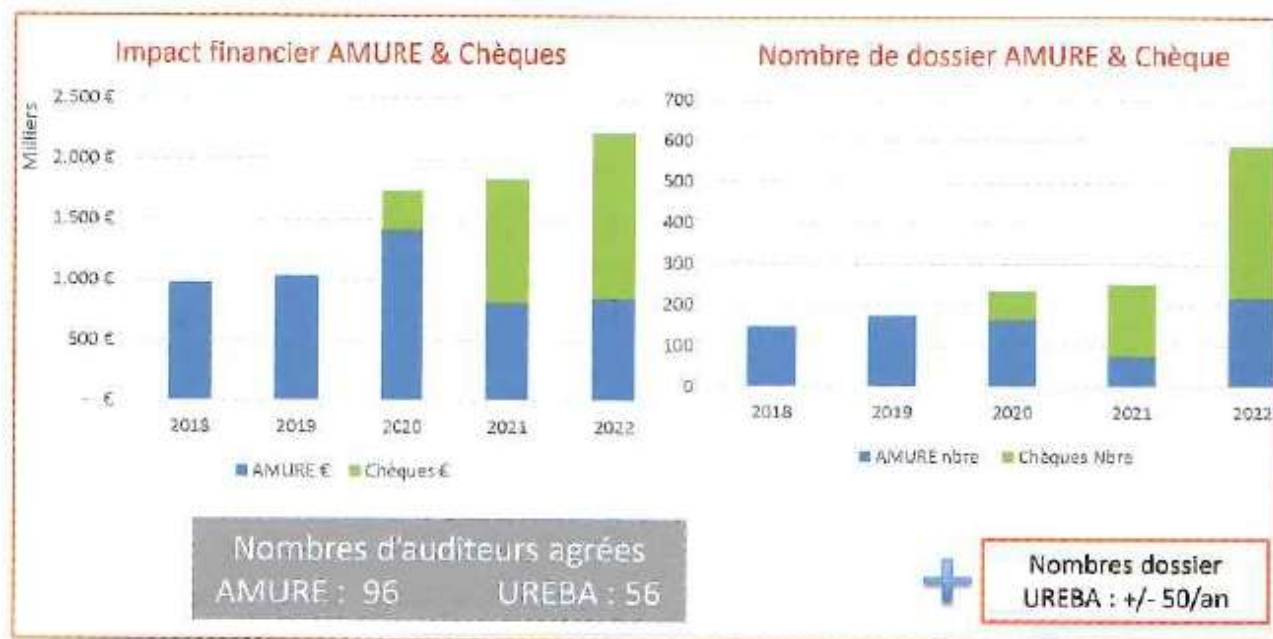
Et puis surtout, ne pas hésiter à vous faire aider !

Le domaine de l'énergie et de son utilisation durable est une thématique d'une grande technicité et d'une grande criticité aujourd'hui. Il n'est pas évident de s'y retrouver et de maîtriser l'ensemble des problématiques pour identifier les bonnes solutions, qui ne sont pas forcément les mêmes pour tous. C'est un peu comme les matières fiscales ou financières **il est utile de se faire bien conseiller/accompagner**, pour ne pas commettre d'erreur de décision. La Wallonie a développé des outils spécifiques pour ce faire :

- **un réseau de Facilitateurs industrie, indépendants et bâtiments tertiaires, gratuitement à votre disposition** pour vous aider à identifier les gestes simples (quick wins) et les gisements de potentiel ou encore à vous Orienter dans le dédale des aides disponibles pour passer à l'action.



- **plus de 100 auditeurs agréés spécialisés par thématiques** (process, renouvelable, bâtiment, éclairage) pour vous aider à élaborer un plan d'actions pertinent, concret et phasé à mettre en œuvre, et à obtenir les aides disponibles. Leur intervention est subsidiée jusqu'à 75% pour les PME (50% pour les grandes entreprises en accords de branche) et les démarches sont simplifiées (plateforme Chèques pour les PME et Mon Espace pour les accords de branche). Depuis l'introduction des chèques énergie en 2019, le nombre de subventions annuelles accordées est passé de 150 à 600, et les budgets alloués de 1 à 2.2M€. En octobre 2022, ce sont 80 nouvelles demandes qui ont été traitées...



Réduire sa consommation et ses frais, un geste citoyen !

Quoi que vous fassiez, merci de votre participation à la réduction collective de la demande pour réduire le risque de pénurie.

Notre cible :

- 15% de la demande de gaz
- 10% de la demande électrique
- 5% de la demande électrique en heures de pointe (entre 16h et 20h en semaine)

Wallonie énergie SPW  
DYNAMISME – périodique trimestriel de l'Union Wallonne des Entreprises (UWE)  
Hiver 2022

## 6.6. Faire de la cybersécurité un enjeu de société

*De nos jours, la cybersécurité est devenue un enjeu de société pour la plupart des économies et la Wallonie n'y fait pas exception. L'explosion de la sphère numérique n'a fait que s'accélérer ces dernières années et de nombreux services « classiques », dans l'ensemble de la société, ont dû brutalement passer à des solutions IT adaptées à la crise COVID et au distanciel. Cette conjoncture a créé un climat propice à une autre explosion, celle de la cybercriminalité. Cette dernière est devenue extrêmement rentable et a donné naissance à de véritables business models, orientés uniquement sur l'attaque de sociétés mal préparées pour faire face à cette nouvelle vague de menaces. Par Lisa LOMBARDI*

A l'aide de d'outils et d'attaques comme le phishing ou les ransomwares, ces acteurs malveillants ont pu lancer de véritables assauts sur différents pans de notre société : secteur hospitalier, pouvoirs locaux et publics, grandes, moyennes et petites entreprises, écoles et citoyens.

Comme le soulignait David DAB, National Technology Officer chez Microsoft et membre de la Commission Numérique UWE lors de la CyberNight organisée récemment par l'Agence du Numérique, « *le hacking est un système industriel à port entière, face auquel nous sommes trop passifs* ». Quelques pistes d'action cruciales pour réagir selon lui :

- Se défendre;
- Renforcer la collaboration entre acteurs (à l'instar des cybercriminels qui, loin d'être isolés, collaborent en réalité beaucoup !);
- Adopter des règles d'hygiène de base ;
- Faire évoluer les normes sociales pour que la cybersécurité soit véritablement intégrée par la population comme une problématique de société au même titre que la sécurité routière, par exemple.

Fort de ce constat, le gouvernement wallon, reconnaissant l'importance de cette thématique, a décidé de mettre en place dans le cadre du plan de relance pour la Wallonie (PRW), un programme régional pour la cybersécurité : Cyberwal by Digital Wallonia.

Ce dernier vise 4 objectifs principaux :

- Préserver la souveraineté numérique du territoire en aidant à sécuriser notamment les intercommunales, les hôpitaux, le Service public de Wallonie (SPW) et les unités d'administration publique (UAP).
- Soutenir et protéger les citoyens, les entreprises et organismes publics.
- Valoriser le potentiel de la recherche et développer les talents par des cursus de formation répondant aux besoins des entreprises et de la recherche.
- Développer des outils et services stratégiques à destination de tous les organismes concernés.

Afin de mettre en œuvre les principaux objectifs, des actions complémentaires seront menées sur ces quatre axes :

- Sensibilisation & Accompagnement du territoire et des organisations wallonnes (privées et publiques) aux enjeux, outils et opportunités de la cybersécurité.
- Recherche & Innovation mobilisant les acteurs de la recherche autour de thématiques d'excellence et porteuses d'innovation pour les entreprises, en particulier dans le cadre de la S3.
- Formation couvrant à la fois la pénurie de talents pour les entreprises et leur accompagnement mais aussi pour nourrir l'axe « recherche ».
- Internationalisation couvrant la valorisation des entreprises wallonnes mais aussi de la recherche et de l'innovation « Made in Wallonia » en Europe et au-delà. La cartographie de l'offre et de l'écosystème sur la plateforme Digital Wallonia va continuer à croître.

## Les grandes lignes d'actions par pilier

De nombreuses actions étant menées à travers la Belgique et la Wallonie, la gouvernance de Cyberwal sera assurée par des acteurs de la recherche, de la formation, des entreprises et du secteur public. L'UWE a, pour sa part, accepté d'intégrer le Comité de Pilotage de Cyberwal en assurant la gouvernance de l'axe « Sensibilisation & Accompagnement ». Concrètement, le programme s'articulera autour de ces quatre piliers interconnectés et proposera toute une série d'actions de sensibilisations et de formations, ainsi que des événements destinés à permettre au Public cible de devenir acteur dans son parcours en cybersécurité.

Pour les entreprises, les chèques entreprises « cybersécurité » restent une valeur sûre afin se lancer dans un audit Cyber et de planifier des mesures de protection adaptées. Et parce que l'on sait que le meilleur moyen d'agir sur la cybersécurité au niveau des PME est d'augmenter leur niveau de maturité numérique, il existe aussi à présent un chèque « relance par le numérique » - complémentaire au chèque « maturité numérique » - et qui permet d'aller plus loin dans l'implémentation des solutions déterminées dans l'audit préalable.

### "Let's just do it !"

Tout est en place aux niveaux fédéral et régional, les moyens sont libérés... Comme le dit l'expression : « *Y'a plus qu'à* » ... agir, créer, consolider, développer l'écosystème et faire de la Wallonie une terre d'excellence en cybersécurité !

#### **Ressources**

Première étude sur le secteur de la cybersécurité en Belgique, réalisée par Agoria ([www.agoria.be/fr/digitalisation](http://www.agoria.be/fr/digitalisation)) avec comme recommandations principales :

- Augmenter l'attrait du secteur pour former les talents nécessaires
- Encourager la croissance en poussant les entreprises à saisir les opportunités business.

Deux mesures de soutien au secteur cybersécurité soutenues par Agoria et l'Union Wallonne des Entreprises :

- Déductibilité fiscale de tous les investissements cyber jusque 2025.
- Réforme des codes NACE pour permettre à plus d'entreprises de bénéficier des aides en matière de cybersécurité.

#### **Financements européens pour la cybersécurité**

La cybersécurité est une priorité de l'union européenne. De nombreux financements européens existent pour financer des projets de cybersécurité :

- Le programme Horizon Europe, dans la destination « Increased cybersecurity », finance des activités de recherche et développement en cybersécurité. Des appels à projets s'ouvriront au milieu de l'année 2023, avec une date butoir en novembre 2023.
- Le programme Digital Europe finance des activités de déploiement des capacités en cybersécurité. Des appels à projets sont ouverts en ce moment, avec une date butoir le 15 février 2023. Les appels sont disponibles sur le site [www.ncpwallonie.be](http://www.ncpwallonie.be).

Intéressé(e)s par ces opportunités ? Le NCP Wallonie est un service gratuit hébergé par l'UWE pour toute participation à un projet européen de recherche et innovation. Il conseille, oriente et propose une aide personnalisée pour monter votre projet. Contact : Lison RABUEL ([lison.rabuel@ncpwallonie.be](mailto:lison.rabuel@ncpwallonie.be)).



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

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

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

### **Welche Unternehmen sind betroffen und was müssen sie tun?**

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

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

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

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

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

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

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

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

Über das Verfahren muss transparent informiert werden.

### **Um welche Tatbestände geht es?**

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

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

## **Wie ist der Ablauf und wie wird der Whistleblower geschützt?**

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

## **Wovor wird der Whistleblower geschützt?**

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

## **Unser Angebot an Sie!**

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

### **Die national anwendbaren Tarife des Meldekanals:**

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

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

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

Weitere Informationen finden Sie hier:

<https://lanceursdalertebelgique.be>

Sie sind interessiert? Nehmen Sie hierzu gerne Kontakt mit uns auf unter [info@ihk-eupen.be](mailto:info@ihk-eupen.be)

## 7. Sozialgesetzgebung/Tarifpolitik

### 7.1. Beiträge zum Landesamt für Soziale Sicherheit – 1. 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
<b>Tax-shift 2016</b>		<b>-5,04</b>	<b>-5,04</b>		<b>-5,04</b>	<b>-5,04</b>
<b>Total Teil 1</b>	<b>13,07</b>	<b>19,88</b>	<b>32,95</b>	<b>13,07</b>	<b>19,88</b>	<b>32,95</b>
<i>Sonstige allgemeine Beiträge</i>						
Jahresurlaub (2)		5,57	5,57			
Asbestfonds		0,01	0,01		0,01	0,01
Arbeitsunfall		0,02	0,02		0,02	0,02
Arbeitslosigkeit (zeitw., ältere)		0,10	0,10		0,10	0,10
Lohnmäßigung		5,12	5,12		5,12	5,12
<i>Beitrag Arbeitslosigkeit</i>						
* ab 10 Arbeitnehmer		1,60	1,60		1,60	1,60
* Lohnmäßigung		0,09	0,09		0,09	0,09
<i>Betriebsschließung</i>						
Klassische Mission						
* 1-19 Arbeitnehmer		0,07	0,07		0,07	0,07
* Lohnmäßigung						
* ab 20 Arbeitnehmer		0,12	0,12		0,12	0,12
* Lohnmäßigung		0,01	0,01		0,01	0,01
Teilarbeitslosigkeit						
* Beitrag		0,09	0,09		0,09	0,09
* Lohnmäßigung		0,01	0,01		0,01	0,01
<b>Gesamtes Total</b>						
* 1-9 Arbeitnehmer	13,07	30,87	43,94	13,07	25,30	38,37
* 10-19 Arbeitnehmer	13,07	32,56	45,63	13,07	26,99	40,06
* ab 20 Arbeitnehmer	13,07	32,62	45,69	13,07	27,05	40,12

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

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

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

Im Vergleich zum 4. Vierteljahr 2022 sind mehrere Änderungen zu verzeichnen. Hierbei ist vorwiegend die Befreiung der Netto-Arbeitgebersozialbeiträge in Höhe von 7,07% für das erste und zweite Quartal 2023 zu erwähnen. Der Beitrag für den Asbestfonds ist 2023 in den ersten drei Quartalen 2023 fällig.

Neuheiten:

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

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

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

Zur Erinnerung:

- *Tax shift: Senkung auf 25%*

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

- *Beitrag für Betriebsschließung*

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

- *Beitrag für den Asbestfonds*

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

- *Jahresurlaub für Arbeitnehmer*

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

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

- \* den Sonderbeitrag zur sozialen Sicherheit seit 1. April 1994;
- \* den Beitrag in Höhe von 8,86 % auf die Arbeitgeberleistungen im Rahmen einer übergesetzlichen Pensionsabsicherung;
- \* den Beitrag in Höhe von 10,27 % zur Finanzierung des Jahresurlaubs von Arbeiter, berechnet auf 108 % der Lohnmasse des vorhergehenden Jahres und im Laufe des Monats April zu zahlen;
- \* der Beitragssatz für die Ausbildung und die Beschäftigung von Risikogruppen ist von den abgeschlossenen sektoriellen Vereinbarungen abhängig. Falls keine sektorielle 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. Loi Genre modifiée : élargissement des critères de protection

Par GOETHALS Augustin - Legal Advisor, le 1<sup>er</sup> février 2023

Depuis le 19 janvier 2023, le critère protégé du « sexe » dans la loi Genre combattant la discrimination entre les femmes et les hommes, a été remplacé par onze critères protégés dont celui des « responsabilités familiales ». De nouveaux droits ont également vu le jour dans le cadre de certains congés pour motif et la compétence de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été élargie.

La loi genre transpose la directive européenne 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit belge. Selon l'ancienne réglementation, la loi Genre ne protégeait le travailleur que sur la base du critère protégé du « sexe ». Cette notion ne permettait pas de déterminer facilement s'il était question de discrimination, raison pour laquelle elle a été remplacée par onze critères dans la nouvelle réglementation. La modification de la loi Genre vise également à étendre les situations où les travailleurs seront protégés contre une discrimination.

### 1. Nouveaux critères protégés

La loi Genre ne prévoit plus le seul critère « sexe » comme critère de discrimination, mais l'étend à d'autres critères en établissant une liste composée de critères protégés sur base desquels une discrimination est interdite :

- le sexe ;
- la grossesse ;
- la procréation médicalement assistée ;
- l'accouchement ;
- l'allaitement ;
- la maternité ;
- les responsabilités familiales ;
- l'identité de genre ;
- l'expression de genre ;
- les caractéristiques sexuelles et le changement de sexe.

Tout renvoi au mot « sexe » est donc remplacé par « critère protégé ».

La loi genre introduit la notion de « responsabilités familiales » comme critère de discrimination. La notion de « responsabilités familiales » doit être comprise comme la situation dans laquelle se trouvent toutes les personnes ayant des responsabilités à l'égard des enfants à charge ou d'enfants domiciliés ou qui ont des proches qui ont besoin d'une forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

Un travailleur peut prendre certains types de congés (voir point 2 ci-dessous) à ces fins et doit être protégé contre tout traitement défavorable en raison de ces soins ou de cette aide.

### 2. Situations où le travailleur est protégé 2.1 Congé pour motif

Les types de congés que le travailleur peut demander tout en étant protégé par la nouvelle réglementation, sont les suivants :

- congé parental; voir nos articles sur [le congé de maternité](#) et [le congé de naissance](#).
- congé d'adoption; voir [notre article](#) à ce propos.
- congé d'aidant ou encore congé pour raisons impérieuses ; voir [notre article](#) à ce propos

### 2.2 Demande de travail flexible

Le travailleur ne peut pas non plus subir de traitements défavorables liés aux responsabilités familiales (au sens de la loi Genre) lorsqu'il fait une demande de travail plus flexible au sens de la convention collective de travail n° 162.

En cas de non-respect de ce droit que prévoit la convention collective de travail n° 162, l'indemnité de protection éventuellement perçue en application de cette convention collective est cumulable avec l'indemnité forfaitaire due en cas de discrimination dans le cadre de la loi Genre. Elle est également cumulable avec d'autres indemnités dans le cadre de la rupture du contrat de travail sauf si une loi prévoit expressément l'interdiction de cumul.

Enfin, nous précisons qu'un travailleur ayant adressé une demande de travail plus flexible conformément à la convention collective de travail n° 162 sera également protégé contre le licenciement. Cependant, cette protection se situe en dehors de la loi Genre. Voir également [notre article](#) à ce propos, au point 10.

### 3. Nouveaux droits explicites

La loi genre reconnaît désormais explicitement certains droits dans le chef des travailleurs quand ils prennent certains congés :

- dans le cadre d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre de ses responsabilités familiales, le travailleur a ainsi le droit de:
- retrouver la même fonction à l'issue d'un de ces congés. S'il n'est pas possible pour l'employeur de proposer la même fonction, le travailleur doit avoir droit à une fonction équivalente ou similaire ;
- bénéficier de tous les droits acquis ou en cours d'acquisition durant la prise d'un de ces congés
- dans le cadre de responsabilités familiales, le travailleur a également le droit de bénéficier de toute amélioration ou avantage octroyé au sein de l'entreprise durant son absence et auxquels le travailleur aurait eu droit durant son absence.

### 3. Indemnisation

Les travailleurs victimes d'une infraction à ces droits peuvent réclamer une indemnité forfaitaire de six mois de rémunération brute. Celle-ci peut être cumulée avec les indemnités de protection versées à la suite de la rupture d'une relation de travail sauf cas contraire mentionné dans la loi. Pour rappel, il est également possible pour le travailleur victime d'une infraction d'opter pour une indemnisation du dommage réellement subi en lieu et place de l'indemnisation forfaitaire ci-dessus. Par contre, l'étendue du dommage réellement subi devra être prouvée par la victime, ce qui n'est pas le cas pour l'indemnisation forfaitaire.

### 5. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes : nouvelle compétence

Puisque les critères protégés contre la discrimination ne sont plus assimilés au seul « sexe », la compétence de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a également dû être modifiée. Auparavant, l'intervention de l'Institut était conditionnée par l'accord d'une victime identifiée et aux cas où l'intervention se faisait au nom de celle-ci.

La nouvelle réglementation permet dorénavant aussi que l'Institut agisse en justice en son nom propre lorsqu'un cas de discrimination se présente, c'est-à-dire sans le consentement de la victime identifiée.

### 5. Sanctions pénales

Nous vous rappelons que si l'employeur ou quiconque dans la relation de travail commet une discrimination à l'égard d'une personne, il sera puni d'une peine d'emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 400 EUR à 8.000 EUR (centimes additionnels compris) ou l'une de ces peines seulement.

Important : il doit s'agir d'une discrimination intentionnelle de la part du contrevenant. La victime doit pouvoir invoquer des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un des critères.

### 5. Entrée en vigueur

Cette loi a été publiée au Moniteur belge le 9 janvier 2023 et est entrée en vigueur le 19 janvier 2023.

Source : loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *M.B.* 9 janvier 2023.

GroupS - 2023

## 7.3. Fin de contrat pour cause de force majeure médicale : nouvelles obligations pour l'employeur

Par GOETHALS Augustin - Légal Advisor, le 5 janvier 2023

Prochainement, l'employeur ne devra plus faire d'offre d'outplacement lorsqu'il met unilatéralement fin au contrat du travailleur pour cause de force majeure médicale, mais il devra envoyer une notification et verser une cotisation au Fonds Retour au Travail.

Une nouvelle mesure modifie les obligations qui incombent à l'employeur lorsqu'il met fin unilatéralement au contrat de travail d'un travailleur pour cause de force majeure médicale. L'obligation de faire une offre d'outplacement sera supprimée et remplacée par une nouvelle obligation : le paiement d'une cotisation à verser au Fonds Retour au Travail. A l'aide de services spécifiques, ce fonds aura pour but la réintégration des personnes qui sont chercheurs d'emploi et/ou en incapacité de travail.

*Nous vous rappelons* : le contrat de travail ne peut prendre fin pour cause de force majeure médicale qu'au terme de la nouvelle procédure, entrée en vigueur le 28 novembre 2022.

### 1. Suppression du régime particulier d'outplacement

Actuellement, lorsque l'employeur met fin unilatéralement au contrat de travail d'un travailleur pour force majeure médicale, il a certaines obligations, dont celle de faire une offre d'outplacement au travailleur. Cette obligation de l'employeur sera bientôt supprimée et elle sera remplacée par de nouvelles obligations vis-à-vis du Fonds Retour au Travail.

### 2. Le Fonds Retour au Travail

Le Fonds Retour au Travail sera créé au sein de l'INAMI et aura entre autres pour but d'aider les travailleurs dont le contrat de travail a pris fin pour force majeure médicale, à chercher un nouveau travail au moyen de mesures d'accompagnement et de coaching. En outre, les personnes en incapacité de travail (longue durée) qui nécessitent de tels services d'accompagnement peuvent également faire appel à ce fonds, à condition que leur incapacité de travail soit reconnue comme telle par l'INAMI au sens de la réglementation y afférente.

#### 2.1 Obligation pour l'employeur

L'employeur qui met fin au contrat de travail devra :

- Notifier cette fin de contrat au Fonds en mentionnant :
  - concernant l'employeur : le nom de l'employeur, le numéro d'identification à la banque-carrefour des entreprises (BCE), le numéro d'inscription à ONSS, le numéro de compte bancaire et les coordonnées de l'employeur.
  - concernant le travailleur : le nom, prénom et numéro d'identification du travailleur pour lequel le contrat de travail a pris fin.
  - verser une cotisation de 1.800 EUR au Fonds.

#### 2.2 Sanctions

Si l'employeur méconnaît les obligations prévues ci-dessus, il encourra une sanction de niveau 2. Cela implique :

- une amende administrative de 200 EUR à 2.000 EUR.
- une amende pénale de 400 EUR à 4.000 EUR.

Ce montant sera appliqué par travailleur dont le contrat de travail a pris fin pour cause de force majeure médicale et pour qui les obligations mentionnées ci-dessus n'ont pas été respectées.

### 3. Entrée en vigueur

Cette nouvelle mesure, publiée au Moniteur belge le 30 décembre 2022, prévoit que la date d'entrée en vigueur de ces modifications et des modalités concernant les services du Fonds Retour au Travail, doivent encore être fixées par arrêté royal. Nous continuons à suivre ce dossier et nous vous tiendrons informés.

Source : Loi-programme du 26 décembre 2022, MB. 30 décembre 2023 – GroupS

## 7.4. Travail d'étudiant : contingent d'heures annuel porté à 600 heures pour 2023 et 2024

Par GOETHALS Augustin - Legal Advisor, le 30 décembre 2022

En cas d'occupation d'étudiants, le contingent d'heures pour lequel il ne faut payer que la cotisation de solidarité est porté à 600 heures pour les années 2023 et 2024.

Lorsqu'un employeur occupe un étudiant, il est important de noter que s'il respecte certaines conditions, il sera dispensé de payer les cotisations sociales normales. Seule une cotisation de solidarité sera due par l'employeur et par l'étudiant.

### 1. Quand peut-on bénéficier de cette dispense de cotisations sociales normales ?

Les conditions pour être dispensé de cotisations de sécurité sociale sont les suivantes :

- l'étudiant est occupé dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant écrit contenant les mentions obligatoires,
- l'étudiant ne preste pas plus de 600 heures (*avant*: 475 heures), par année calendrier et uniquement durant les périodes d'absence autorisée à l'établissement d'enseignement et,
- l'employeur a introduit une déclaration Dimona à temps.

En ce qui concerne ce contingent de 600 heures, les heures prestées sous contrat de travail étudiant dans le secteur des soins durant les troisième et quatrième trimestres 2022 ne devaient pas être reprises dans le calcul de ce contingent annuel. Cette mesure a été prolongée pour le premier trimestre 2023.

### 2. A combien s'élève la cotisation de solidarité ?

La cotisation de solidarité s'élève à 8,14 %. L'employeur doit payer 5,43 % de la rémunération de l'étudiant (partie de la cotisation de solidarité à charge de l'employeur) et retenir 2,71 % sur cette rémunération (partie de la cotisation de solidarité à charge de l'étudiant).

### 3. Conditions à respecter

#### 3.1 Demande d'une preuve d'inscription

Pour bénéficier de la cotisation de solidarité, l'employeur doit d'abord s'assurer que le travailleur a effectivement le statut d'étudiant au moment d'effectuer la déclaration d'un étudiant auprès de l'ONSS.

À des fins de preuve, une simple déclaration sur l'honneur de l'étudiant ne sera pas suffisante pour l'ONSS : l'employeur doit au moins demander à l'étudiant une preuve d'inscription. L'employeur fournira celle-ci à l'ONSS en cas de demande.

#### 3.2 Qu'entend-on par 'heures prestées' ?

Seules les heures réellement prestées sont prises en considération et sont déduites du contingent Dimona. Sont donc exclues : les heures qui ne sont pas réellement prestées, mais pour lesquelles l'employeur verse un salaire (jours fériés, maladies etc.). Par contre, l'indemnité pour ce type d'heures sera bel et bien ajoutée au salaire pour le calcul de la cotisation de solidarité.

Chaque heure entamée compte pour 1 heure dans la Dimona.

*Exemple* : Si un étudiant travaille pendant 7 heures 36, l'employeur devra réserver 8 heures dans la déclaration Dimona. Au niveau de la DmfA, il devra par contre mentionner le temps réellement presté (soit 7 heures 36). L'ONSS complétera le contingent Dimona une fois la DmfA reçue.

#### 3.3. Comment consulter le solde d'heures de travail ?

L'étudiant peut transmettre un code d'accès à l'employeur afin d'accéder au site portail de la sécurité sociale ([www.securitesociale.be](http://www.securitesociale.be)) pour consulter le nombre d'heures restantes.

Il est vivement recommandé à l'employeur de demander systématiquement à l'étudiant son attestation ou son code afin de connaître avec certitude le nombre exact avant que les 600 heures ne soient atteintes.

### **3.4. Quid en cas de dépassement ?**

Il n'est pas conseillé de dépasser le contingent de 600 heures, car à partir de la 601e heure, les cotisations normales sociales de sécurité sociale sont dues.

Si les cotisations à charge de l'étudiant n'ont pas été retenues à temps sur son salaire brut, l'employeur devra lui-même les payer en plus des cotisations patronales.

### **4. Conséquences fiscales**

L'augmentation du contingent annuel à 600 heures a également des conséquences sur le précompte professionnel. Lisez-en plus ici.

*Source* : Arrêté royal du 19 décembre 2022 portant modification de l'article 17bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.* 27 décembre 2022.

GroupS - 2023

## 8. Außenwirtschaft

### 8.1. IHK-Weiterbildungen im Bereich Außenhandel – Termine 2023

13.03.2023 - Zollverfahren und deren Abwicklung bei der Ein- und Ausfuhr - Aachen - 240,- Euro (\*)

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

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

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

Das Einschreibeformular für die Weiterbildungen finden Sie im nachfolgenden Link:  
[http://www.ihk-eupen.be/de/02\\_info/infos1409/EINSCHREIBEFORMULAR\\_NEU.pdf](http://www.ihk-eupen.be/de/02_info/infos1409/EINSCHREIBEFORMULAR_NEU.pdf)

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

## 8.2. Auslandsprechtage der Wallonischen Region – Business Days



### Rencontres virtuelles avec les Conseillers Economiques et Commerciaux (CEC)

Faites-vous accompagner et prenez conseil auprès des membres de notre réseau à l'étranger sans vous déplacer ! Intéressé(e) par cette formule de rencontre ? Inscrivez-vous et précisez les questions/thématiques à aborder.

#### AVRIL 2023

					1	2
3 Chine	4 Chine	5 Chine	6 Chine	7 Chine	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19 Danemark, Finlande, Norvège, Suède	20 Danemark, Finlande, Norvège, Suède	21 Danemark, Finlande, Norvège, Suède	22	23
24 Taiwan	25 Taiwan	26 Taiwan	27 Taiwan	28 Taiwan	29	30



### 8.3. Prévisions grises pour le commerce mondial en 2023

*Après avoir atteint un niveau record en 2022, les échanges de biens et de services devraient au mieux stagner cette année, sur fond d'inflation, de tensions géopolitiques et de recul de la croissance mondiale.*

Oubliée, la très forte reprise post-covid de 2021 et de début 2022... le ciel de 2023 n'apparaît guère clément pour la dynamique du commerce mondial, selon différentes projections.

Très pessimiste, l'institut britannique Oxford Economics prévoit ainsi un recul de 0,2 % des échanges de marchandises pour cette année, mettant en avant notamment la déprime actuelle, selon lui, des exportations de plusieurs pays asiatiques (Taiwan, Hong Kong, Thaïlande, Corée du sud). Oxford Economics dans sa note, parue début décembre dernier, va jusqu'à comparer la période actuelle aux récessions de 1981, 1992 et 2001 !

La Cnuced (Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement), quant à elle, anticipe au mieux une croissance du commerce de 1 % dans ses estimations publiées fin novembre 2022 (contre 3% attendus précédemment). Une prévision en ligne avec celle de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) qui, dans son dernier point chiffré de conjoncture d'octobre dernier, tablait sur 1% de croissance pour les échanges de biens (contre 3,4% dans l'estimation antérieure).

Pourtant, sur l'ensemble de 2022, les échanges mondiaux devraient avoir atteint – à environ 32 000 milliards de dollars- un niveau historique, selon les premières estimations de la Cnuced. En dépit d'une période des plus troublée au plan international, les exportations mondiales de biens auront progressé sur l'ensemble de l'année de 10% (avec un fort effet prix) pour atteindre 25 000 milliards de dollars et celles de services de 15 % à 7 000 milliards de dollars, selon l'organisme des Nations Unies.

Après le fort rattrapage initié en 2021, au fil des trimestres et des crises de tous ordres, la croissance du commerce mondial s'est toutefois étiolée pour approcher désormais la limite du zéro. De nombreux facteurs expliquent le renversement de tendance. Parmi ceux-ci figurent la persistance du conflit en Ukraine, l'affrontement technologique croissant Chine-Etats-Unis, les tensions entre Pékin et Taipei, le yo-yo des prix de l'énergie, ou encore le stop-and-go de la Chine sur sa stratégie Covid.

Concernant 2023, la première raison du ralentissement du commerce devrait toutefois être d'ordre macro-économique : la faible vigueur de l'économie mondiale pèsera mécaniquement sur les échanges. En ce sens, le FMI table sur seulement 2,7 % de croissance du PIB global cette année (contre 3,2% en 2022) et n'exclut plus un chiffre inférieur à 2 %. Dans une de ses premières adresses de la nouvelle année, Kristalina Georgieva, la directrice générale du FMI, vient même d'estimer qu'un tiers de l'économie mondiale sera en récession en 2023.

Dans ce contexte, les fortes hausses des taux directeurs (3,5 points de pourcentage pour la Fed américaine en 2022) engagées pour lutter contre l'inflation pèseront aussi fortement sur la croissance et le commerce, tant au niveau des opérateurs privés que des Etats, surtout les plus fragiles et endettés. En ce sens, le Ghana constitue un exemple parlant : en situation de défaut quasi total sur sa dette publique depuis décembre, ce pays d'Afrique de l'Ouest vient de restreindre fortement ses importations pour sauvegarder ses devises.

Sur ce fond de ciel gris, certains facteurs devraient à l'inverse jouer favorablement sur le commerce. Parmi ceux-ci, figure le reflux actuel des prix de l'énergie, pétrole et gaz naturel (en Europe notamment). De même, les taux de fret après leurs niveaux stratosphériques de début 2022, subissent de fortes corrections : des indices comme le SCFI (Shanghai Containerized Freight Index) ou le Drewry World Container Index ont ainsi plongé de 70 à 90% sur un an. Le groupe Maersk estime que la demande mondiale de conteneurs devrait chuter de 2 à 4% cette année, sur fond de guerre des prix dans le transport maritime. Une petite consolation du faible niveau d'activité pour les chargeurs.

by Pierre Olivier ROUAUD - 3 janvier 2023  
La Lettre Internationale – Classe Export – Lettre n° 646 – 5 janvier 2023



## 9. Arbeitsmarkt

### 9.1. Arbeitslosenzahlen der DG per 31.01.2023

**Arbeitsamt**  
der Deutschsprachigen  
Gemeinschaft Belgiens

**Ostbelgien** 

### Arbeitsmarkt - Info

#### Kommentar zum Stand der Arbeitslosigkeit im Januar 2023

#### **Kaum Veränderung der Arbeitslosenzahlen in Ostbelgien im Januar**

**Ende Januar 2023 waren in Ostbelgien 2.213 Vollarbeitslose gemeldet. Dies sind 16 Personen mehr als im Dezember. Im Vergleich zum Vorjahr sind 2,6% mehr Arbeitsuchende gemeldet.**

Insgesamt waren nach Angaben des Arbeitsamtes Ende Januar 1.134 Männer (1 weniger als im Dezember) und 1.079 Frauen (17 mehr) als Arbeitsuchende ohne Beschäftigung eingetragen. Insgesamt sind nur 0,7% mehr Personen gemeldet als im Vormonat. Im Norden Ostbelgiens waren 1.795 Personen als Arbeitsuchende eingetragen, in den südlichen Gemeinden 418 Personen.

Nach dem saisonalen Anstieg der Arbeitslosenzahlen im Sommer und dem darauf folgenden Rückgang im Herbst ist in den Wintermonaten wie meistens eine Stagnation der Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen. Die Arbeitslosenrate Ostbelgiens beträgt 5,9%, im Norden 8,0% und in den Eifelgemeinden 2,8%. Rund die Hälfte der Arbeitsuchenden in Ostbelgien sind seit mehr als einem Jahr arbeitslos. Knapp 60% beziehen Arbeitslosengeld oder haben Anrecht darauf.

Auch in den anderen Landesteilen sind die Arbeitslosenzahlen im Januar leicht gestiegen. Im Landesschnitt sind rund 11.500 Personen oder 2,5% mehr eingetragen als im Dezember. In Flandern ist ein Anstieg um rund 6.000 Personen oder 4% zu verzeichnen, in Wallonien um etwa 2%. Die Arbeitslosenrate Belgiens beläuft sich Ende Januar auf 9,0%. Im regionalen Vergleich ist die niedrigste Arbeitslosenrate mit 5,3% weiterhin in Flandern zu verzeichnen, während sie in Wallonien bei 13,9% liegt. In Brüssel beträgt sie sogar 16,3%.

Im Vergleich zum Vorjahr sind in Ostbelgien wieder etwas mehr Personen gemeldet als noch zum Jahresende. Ende Januar 2023 sind 57 Personen mehr gemeldet als zum gleichen Zeitpunkt im Vorjahr, was einem Anstieg um 2,6% entspricht. Ohne die als Arbeitsuchende eingetragenen Ukraine-Flüchtlinge (118 im Dezember) wäre die Arbeitslosigkeit in Ostbelgien um rund 3% niedriger als im Januar 2022. Der Rückgang ist vor allem in der Gruppe der Bezieher von Arbeitslosengeld zu verzeichnen (-6,8%). Die Zahl der sonstigen verpflichtend eingetragenen Arbeitsuchenden (u.a. als Arbeitsuchende gemeldete Sozialhilfeempfänger) ist im Vergleich zum Vorjahr dahingegen um 7,6% gestiegen. Der Anstieg zum Vorjahr ist vor allem bei den Kurzeitarbeitslosen feststellen: Die Zahl der weniger als 6 Monat lang Arbeitslosen ist um 8% gestiegen, die der Personen zwischen 6 und 12 Monaten sogar um 40% (112 Personen mehr). Die Zahl der Langzeitarbeitslosen dahingegen ist um 9% gesunken (110 Personen weniger).

In Flandern und Brüssel ist im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls ein Anstieg zu verzeichnen, Im Landesschnitt um 5,4%. In Flandern beträgt der Anstieg +1,7%, in Wallonien sogar knapp über 10%, was allerdings vornehmlich auf Änderungen in der statistischen Erfassung zurückgeht.

Weitere Informationen und Grafiken im Internet unter [www.adg.be/statistik](http://www.adg.be/statistik) und [www.ostbelgienstatistik.be/](http://www.ostbelgienstatistik.be/)

## Vollarbeitslose in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens – Januar 2023

Arbeitslose nach Geschlecht	Jan 23	Anteil in %	Dez 22	Jan 22	Vgl. zu Vormonat		Vgl. zu Vorjahr	
Männer	1.134	51,2%	1.135	1.110	-1	-0,1%	+24	+2,2%
Frauen	1.079	48,8%	1.062	1.046	+17	+1,6%	+33	+3,2%
<b>Gesamt Arbeitslose</b>	<b>2.213</b>	<b>100%</b>	<b>2.197</b>	<b>2.156</b>	<b>+16</b>	<b>+0,7%</b>	<b>+57</b>	<b>+2,6%</b>

Arbeitslosenrate	Männer	Frauen	Gesamt
Aktive Bevölkerung (Stand 2019) *	19.932	17.572	37.504
<b>Deutschsprachige Gemeinschaft</b>	<b>5,7%</b>	<b>6,1%</b>	<b>5,9%</b>
Kanton Eupen	7,9%	8,0%	8,0%
Kanton St.Vith	2,5%	3,1%	2,8%
Arbeitsuchende < 25 Jahre	7,2%	7,7%	7,4%
Arbeitsuchende > 50 Jahre	6,1%	5,9%	6,0%



Arbeitslose nach Regionen **	Jan 23	AL-Rate	Dez 22	Jan 22	Vgl. zu Vormonat		Vgl. zu Vorjahr	
Deutschsprachige Gemeinschaft	2.213	5,9%	2.197	2.156	+16	+0,7%	+57	+2,6%
Wallonische Region (ohne DG)	217.368	13,9%	213.078	197.386	+4.290	+2,0%	+19.982	+10,1%
Flämische Region	165.198	5,3%	158.877	162.433	+6.321	+4,0%	+2.765	+1,7%
Region Brüssel-Hauptstadt	87.992	16,3%	87.075	86.676	+917	+1,1%	+1.316	+1,5%
<b>Belgien</b>	<b>472.771</b>	<b>9,0%</b>	<b>461.227</b>	<b>448.651</b>	<b>+11.544</b>	<b>+2,5%</b>	<b>+24.120</b>	<b>+5,4%</b>

Kategorien	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vgl. zu Vormonat		Vgl. zu Vorjahr	
Arbeitsuchende Anwärter auf AL-Geld	714	611	1.325	59,9%	+14	+1,1%	-96	-6,8%
Schulabgänger in Berufseingliederungszeit	81	64	145	6,6%	-2	-1,4%	-16	-9,9%
Sonstige arbeitslose Arbeitsuchende	257	251	508	23,0%	-2	-0,4%	+36	+7,6%
davon: über ÖSHZ eingetragen	182	218	400	18,1%	+2	+0,5%	+25	+6,7%
Freiwillig eingetragene Arbeitslose	82	153	235	10,6%	+6	+2,6%	+133	+130,4%
davon: Ukraine-Flüchtlinge	32	86	118	5,3%	-4	-3,3%	+118	

Altersgruppen	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vgl. zu Vormonat		Vgl. zu Vorjahr	
unter 25 Jahre	147	117	264	11,9%	+1	+0,4%	-3	-1,1%
25-29 Jahre	110	107	217	9,8%	+7	+3,3%	+7	+3,3%
30-39 Jahre	212	269	481	21,7%	-8	-1,6%	+16	+3,4%
40-49 Jahre	212	215	427	19,3%	+15	+3,6%	+43	+11,2%
über 50 Jahre	453	371	824	37,2%	+1	+0,1%	-6	-0,7%

Dauer der Arbeitslosigkeit	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vgl. zu Vormonat		Vgl. zu Vorjahr	
< 6 Monate	371	333	704	31,8%	+5	+0,7%	+55	+8,5%
6-12 Monate	199	196	395	17,8%	+26	+7,0%	+112	+39,6%
1-2 Jahre	159	134	293	13,2%	-11	-3,6%	-103	-26,0%
2-5 Jahre	218	215	433	19,6%	-2	-0,5%	+36	+9,1%
> 5 Jahre	187	201	388	17,5%	-2	-0,5%	-43	-10,0%
> 1 Jahr	564	550	1.114	50,3%	-15	-1,3%	-110	-9,0%

Ausbildungsniveau ***	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vgl. zu Vormonat		Vgl. zu Vorjahr	
Primarschule	283	202	485	21,9%	+1	+0,2%	+69	+16,6%
Sekundar Unterstufe	243	199	442	20,0%	+18	+4,2%	-110	-19,9%
Abgeschl. Lehre	177	153	330	14,9%	-2	-0,6%	+132	+66,7%
Sekundar Oberstufe	268	302	570	25,8%	+9	+1,6%	+9	+1,6%
Hochschule / Universität	133	200	333	15,0%	-13	-3,8%	+51	+18,1%
Sonst. Ausbildung / Ausland	30	23	53	2,4%	+3	+6,0%	-94	-63,9%

Gemeinden / Kantone	Männer	Frauen	Gesamt	AL-Rate	Vgl. zu Vormonat		Vgl. zu Vorjahr	
Amel	25	23	48	1,7%	-6	-11,1%	-7	-12,7%
Büllingen	33	40	73	2,8%	+1	+1,4%	+4	+5,8%
Burg Reuland	32	22	54	2,8%	+2	+3,8%	-3	-5,3%
Bütgenbach	46	46	92	3,4%	-2	-2,1%	+12	+15,0%
Sankt Vith	73	78	151	3,1%	-3	-1,9%	+29	+23,8%
<b>Kanton Sankt Vith</b>	<b>209</b>	<b>209</b>	<b>418</b>	<b>2,8%</b>	<b>-8</b>	<b>-1,9%</b>	<b>+35</b>	<b>+9,1%</b>
Eupen	475	440	915	9,7%	-14	-1,5%	-12	-1,3%
Kelmis	234	219	453	9,0%	+28	+6,6%	+24	+5,6%
Lontzen	82	66	148	5,1%	+9	+6,5%	-5	-3,3%
Raeren	134	145	279	5,4%	+1	+0,4%	+15	+5,7%
<b>Kanton Eupen</b>	<b>925</b>	<b>870</b>	<b>1.795</b>	<b>8,0%</b>	<b>+24</b>	<b>+1,4%</b>	<b>+22</b>	<b>+1,2%</b>

Entwicklung	Männer	Frauen	Gesamt	AL-Rate	Vgl. zu Vormonat		Vgl. zu Vorjahr	
Januar 2000	594	935	1.529	5,1%	+69	+4,7%	+85	+5,9%
Januar 2005	1.038	1.279	2.317	7,1%	+41	+1,8%	+260	+12,6%
Januar 2010	1.387	1.360	2.747	8,1%	+49	+1,8%	+281	+11,4%
Januar 2015	1.466	1.401	2.867	8,5%	-36	-1,2%	-75	-2,5%
Januar 2020	1.190	1.104	2.294	6,2%	+10	+0,4%	+96	+4,4%
Januar 2021	1.226	1.143	2.369	6,4%	+28	+1,2%	+75	+3,3%
Januar 2022	1.110	1.046	2.156	5,8%	-8	-0,4%	-213	-9,0%
Februar 2022	1.059	1.050	2.109	5,7%	-47	-2,2%	-306	-12,7%
März 2022	1.039	1.029	2.068	5,6%	-41	-1,9%	-199	-8,8%
April 2022	1.045	1.024	2.069	5,6%	+1	+0,0%	-140	-6,3%
Mai 2022	1.060	1.027	2.087	5,6%	+18	+0,9%	-33	-1,6%
Juni 2022	1.061	1.067	2.128	5,7%	+41	+2,0%	-17	-0,8%
Juli 2022	1.167	1.262	2.429	6,5%	+301	+14,1%	-57	-2,3%
August 2022	1.210	1.319	2.529	6,8%	+100	+4,1%	+40	+1,6%
September 2022	1.182	1.191	2.373	6,4%	-156	-6,2%	+54	+2,3%
Oktober 2022	1.163	1.168	2.331	6,3%	-42	-1,8%	+102	+4,6%
November 2022	1.122	1.071	2.193	5,9%	-138	-5,9%	+39	+1,8%
Dezember 2022	1.135	1.062	2.197	5,9%	+4	+0,2%	+33	+1,5%
Januar 2023	1.134	1.079	2.213	6,0%	+16	+0,7%	+57	+2,6%

\* Berechnung: Ostbelgienstatistik      \*\* Angaben: FOREM, VDAB, Actiris / Berechnung Aktive Bevölkerung der Regionen: Steunpunt Werk  
 \*\*\* Die Abweichungen beim Ausbildungsniveau sind zum Teil bedingt durch eine Anpassung der genutzten Kodierung im März 2022.

## 9.2. Quelle est la différence entre l'accompagnement de carrière et l'outplacement ?

*L'accompagnement de carrière et l'outplacement peuvent sembler similaires, mais il existe quelques différences. Le point de départ est complètement différent : dans l'outplacement, il y a un licenciement, dans l'accompagnement de carrière, c'est l'employé qui initie lui-même le processus. Mais il y a aussi des similitudes.*

### UN TRAJET INATTENDU OU UN PROCESSUS PLANIFIÉ ?

Une personne qui se lance dans l'**accompagnement de carrière** est généralement encore au travail. Il se peut que cet employé ne se sente pas à sa place dans son poste actuel, qu'il cherche à relever de nouveaux défis ou qu'il ne soit pas sûr de la prochaine étape de sa carrière.

Un candidat qui entame un coaching de carrière pense déjà à une prochaine étape. La personne en question est motivée pour se développer davantage, éventuellement pour emprunter une voie inconnue et commencer dans un nouvel emploi.

Dans l'accompagnement de l'**outplacement**, le candidat est moins enthousiaste. Un outplacement s'accompagne toujours d'un licenciement. Parfois, c'est inattendu. La personne en question n'est pas prête à penser à un nouvel emploi. De plus, elle doit d'abord passer par un processus de deuil. Le point de départ est donc différent de l'accompagnement de carrière.

### CONSEILS PRATIQUES

Un outplacement est souvent **pratique** : « Les employés licenciés qui suivent un programme d'outplacement ont parfois travaillé pour le même employeur pendant 20 ou 30 ans. Ils n'ont pas eu à postuler pour des emplois pendant cette période », déclare Nancy Tollenaere (coach de carrière). « Après un premier accueil par nos consultants, nous leur apprenons à postuler à nouveau, à rédiger un CV et à envoyer des lettres de motivation. C'est très pratique. Et c'est nécessaire. **Les gens ne savent pas par où commencer** ».

Lors de l'accompagnement de carrière, les questions sont principalement posées sur le candidat lui-même. Quel type d'emploi lui conviendrait ? D'où vient le stress ? Comment faire en sorte que l'équilibre entre vie professionnel et vie privée soit amélioré ? Comment pouvons-nous offrir plus ou moins de défis au travail ? Ce sont des questions qui se posent également dans le cadre de l'accompagnement de l'outplacement, mais la recherche d'un emploi y est la priorité.

### L'OBJECTIF : UN NOUVEL EMPLOI OU UN NOUVEL EMPLOYEUR ?

Trouver un nouvel emploi, et de préférence rapidement, est le résultat final de l'accompagnement outplacement. Le candidat en question a été licencié et **souhaite trouver un nouvel emploi le plus rapidement possible**. Et ce dans une autre entreprise que celle dont il a été licencié. Il en va autrement d'accompagnement de carrière.

Lorsque vous suivez un accompagnement de carrière, le résultat ne doit pas nécessairement être un nouvel emploi. Vous pouvez tout aussi bien acquérir de nouvelles connaissances dans **votre emploi actuel**. Ou vous pouvez adapter le contenu de votre travail, en concertation avec votre employeur. Si vous voulez changer d'emploi, vous pouvez toujours le faire dans l'organisation où vous travaillez actuellement, s'il est ouvert à cette idée.

### SIMILARITÉS : DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET COACHING INDIVIDUEL

Bien sûr, il existe aussi des similitudes entre les deux programmes. Le **développement personnel et la réflexion sur les objectifs de carrière** sont essentiels. Ces questions sont explorées dans les deux programmes. C'est logique, car vous préférez commencer dans un nouvel emploi qui vous convient à 100%.

« En outre, l'approche est la même pour l'outplacement et l'orientation professionnelle. Les deux sont **des processus individuels** », explique la coach Nancy. « Pas de formation professionnelle en groupe, mais un accompagnement individuel. De cette façon, nous pouvons vraiment apprendre à vous connaître et vous aider davantage ».

Toute personne qui suit une orientation de carrière ou un outplacement chez nous a également l'avantage d'être en contact direct avec **de nombreux employeurs potentiels**.

« Nos coaches sont en contact étroit avec les autres membres de Select Group », explique Nancy. « Lorsque l'un des bureaux publie un poste vacant intéressant, nous sommes souvent les premiers à en être informés. C'est un grand avantage ».

*Attention : pour l'outplacement, des réglementations différentes s'appliquent en Belgique et aux Pays-Bas. En Belgique, sous certaines conditions, elle est obligatoire en cas de licenciement. Ce n'est pas le cas aux Pays-Bas. L'accompagnement de carrière est plus connu en Flandre qu'en Wallonie. En Flandre vous pouvez faire appel à des chèques pour réduire les coûts d'un accompagnement, sous certaines conditions.*

Nancy Tollenaere  
coach de carrière  
**SELECT HR**

AIHE REVUE NR. 243 DÉCEMBRE 2022

## 9.3. Markt der Lehrberufe am 26. März 2023 in Sankt Vith

**Markt der Lehrberufe am 26.03.2023 - Entdecke DEINE Liebe zum Handwerk und finde heraus, wohin sie dich führt!**

Am Sonntag, 26. März 2023 zwischen 11.00 und 16.00 Uhr, organisiert das IAWM gemeinsam mit dem ZAWM den Markt der Lehrberufe 2023 im Triangel St. Vith und im ZAWM (Standort Eupen). Dort bieten wir allen Besuchern – Kinder, Jugendliche und Eltern - die Möglichkeit, sich über Berufe, Betriebe, Ausbildungsplätze und das Ausbildungssystem in Ostbelgien zu informieren.

Entdecke deine  
**Liebe zum Handwerk**  
mit einer **Dualen**  
**Ausbildung.**

**IAWM**  
Zukunft. Chancen.  
Duale Ausbildung.

**Markt der  
Lehrberufe**

Sonntag, 26. März 2023  
von 11<sup>00</sup> - 16<sup>00</sup> Uhr

Triangel St.Vith  
ZAWM Eupen

**START  
NOW!**

#iawm #dualeausbildung  
#handwerk #lehrberufe

www.iawm.be

Ostbelgien ZAWM

352,1 K  
4361  
12312  
1528



## Entdecke deine Liebe zum Handwerk Markt der Lehrberufe und Entdeckertage 2023

Am Sonntag, den 26. März 2023 zwischen 11<sup>00</sup> und 16<sup>00</sup> Uhr, organisiert das IAWM gemeinsam mit dem ZAWM den Markt der Lehrberufe 2023 im Triangel St. Vith und im ZAWM (Standort Eupen).



Dort bieten wir allen Besuchern die Möglichkeit, sich über Berufe, Betriebe, Ausbildungsplätze und das Ausbildungssystem in Ostbelgien zu informieren.



### Was erwartet Dich?

Entdecke deine Liebe zum Handwerk und finde heraus, wohin sie dich führt. Wir laden dich ein, dein handwerkliches Geschick in verschie-

denen Ateliers zu testen. Ob beim Bagger- oder Schweißsimulator, beim Haarschneiden oder beim Holzbodenschleifen – die Berufe hautnah mitzuerleben steht im Vordergrund. Entdecke gemeinsam mit deinen Eltern und Freunden die Vielfalt der Berufswelt in der dualen Ausbildung mit ihren hervorragenden Zukunftsaussichten!



Im Anschluss an den Markt der Lehrberufe, haben alle 11- bis 14-Jährigen die Möglichkeit an den Entdeckertagen 2023 teilzunehmen und an folgenden Tagen Betriebe und deren spannenden Betriebsalltag hautnah mitzuerleben:

### Entdeckertage 2023

Mittwoch, den 29. März 2023  
Samstag, den 1. April 2023  
Mittwoch, den 5. April 2023

Einschreiben hierzu können sich die Kids bereits während dem Markt der Lehrberufe oder anschließend direkt beim Entdeckerbetrieb.

**Ruf einfach kurz an und melde dich an!**  
Die Liste der Entdeckerbetriebe und weitere Infos findest du auf [www.iawm.be](http://www.iawm.be)

Jugendliche ab 15 können während den Schnupperwochen vom 3. bis 14. April 2023 ihr Talent und die zahlreichen Ausbildungsmöglichkeiten direkt im Betrieb ausprobieren. Auch hier gib'ts alle weiteren Infos auf [www.iawm.be](http://www.iawm.be)

### Fragen?

Dann kontaktiert uns:

**IAWM**  
Martina Radermacher  
Vervierser Straße 4a  
B-4700 Eupen

Tel.: +32 (0) 87 / 30 68 80  
Mail: [iawm@iawm.be](mailto:iawm@iawm.be)  
Web: [www.iawm.be](http://www.iawm.be)



Ostbelgien  ZAWM 

## 10. Innovation und Umwelt

10.1. Europäische Innovations- und Technologiebörse – unter [www.ihk-eupen.be](http://www.ihk-eupen.be) -> Information -> Börsen

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

# 11. Steuern, Finanzen und Beihilfen

## 11.1. Einstellungs- und Ausbildungsbeihilfen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

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



## 11.2. Beihilfen für Unternehmen in der Wallonischen Region

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

[http://www.aides-entreprises.be/Midas\\_web/de/index.awp](http://www.aides-entreprises.be/Midas_web/de/index.awp)

## 11.3. Mesures temporaires : des avances pour les marchés publics

### TABLE OF CONTENTS

1. Champ d'application
2. Quelles décisions le gouvernement fédéral a-t-il prises ?
3. Que doit faire l'entrepreneur?

La récente guerre en Ukraine, les diverses sanctions prises ensuite contre la Russie ainsi que les incertitudes induites par ce conflit militaire ont fait qu'un grand nombre de produits et de matières premières ont connu des hausses et des fluctuations de prix considérables, voire extrêmes, au cours des derniers mois.

Cette situation a contribué aux problèmes de liquidités que rencontrent de nombreux adjudicataires (entreprises).

Compte tenu de la situation économique actuelle, le gouvernement fédéral a jugé opportun de créer une possibilité pour l'adjudicateur de soutenir son adjudicataire au moyen de l'octroi d'une avance.

Cette nouvelle possibilité a été créée, sous la conduite du SPF Chancellerie, via l'arrêté royal du 29 novembre 2022 relatif à l'octroi d'une avance dans le cadre des marchés publics en raison de la crise économique à la suite de la guerre en Ukraine.

L'arrêté royal entre en vigueur le 19 décembre 2022 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023.

### Champ d'application

La nouvelle possibilité pour accorder des avances s'applique tant pour les marchés encore à lancer et les marchés déjà lancés qui ne sont pas encore en cours d'exécution, que pour ceux qui sont déjà en cours d'exécution.

En outre, la nouvelle possibilité vaut tant pour les marchés publics dans les secteurs classiques et les secteurs spéciaux, que pour ceux dans les domaines de la défense et de la sécurité.

Par contre, les marchés publics de faible montant (une valeur inférieure à 30.000 euros) ne sont pas soumis à la nouvelle mesure puisque l'adjudicateur peut déjà octroyer librement des avances pour ce type de marchés.

Enfin, si la durée d'exécution du marché public est inférieure à deux mois, aucune avance ne peut être accordée.

### Quelles décisions le gouvernement fédéral a-t-il prises ?

L'arrêté royal crée la **possibilité** pour l'adjudicateur d'accorder une avance de maximum 20 %. L'adjudicateur n'y est donc pas tenu.

Ces 20 % constituent un **taux maximum**. L'adjudicateur a donc la possibilité d'octroyer une avance d'un montant moins important.

Des règles différentes s'appliquent aux marchés déjà lancés et à ceux qui doivent encore l'être. Pour les marchés déjà lancés ou en cours d'exécution le 19 décembre 2022, l'adjudicataire doit introduire une demande écrite, datée et signée concernant l'octroi d'une avance auprès de l'adjudicateur.

Pour les marchés lancés après le 19 décembre 2022, une telle demande n'est pas nécessaire dans le cas où l'adjudicateur a stipulé dans les documents du marché qu'il accordera une avance. En effet, pour les marchés qui ne sont pas encore lancés, le pouvoir adjudicateur doit indiquer à chaque fois dans les documents du marché si une avance sera accordée ou non. Cette obligation de transparence s'applique à tous les marchés lancés après le 19 décembre 2022.

## Que doit faire l'entrepreneur ?

Pour les marchés déjà lancés ou en cours d'exécution le 19 décembre 2022, l'adjudicataire doit :

- introduire une demande écrite, datée et signée, concernant l'octroi d'une avance auprès de l'adjudicateur,
- cette demande doit contenir tous les éléments nécessaires pour le paiement, sauf si l'adjudicateur en dispose déjà.

Une fois que la décision d'accorder une avance a été prise, l'adjudicateur dispose de 30 jours calendrier pour payer l'avance. Pour les marchés lancés après le 19 décembre 2022:

- une telle demande n'est pas nécessaire dans le cas où l'adjudicateur a stipulé dans les documents du marché qu'il accordera une avance,
- néanmoins, l'adjudicataire doit veiller à ce que l'adjudicateur dispose des éléments nécessaires (coordonnées bancaires) pour pouvoir procéder au paiement de l'avance.

Le délai de paiement de 30 jours calendrier commence, dans cette hypothèse, à partir de la conclusion du marché.

Pour les marchés lancés après le 19 décembre 2022, l'entrepreneur doit donc lire attentivement le cahier des charges pour vérifier si le pouvoir adjudicateur prévoit ou non des avances et selon quelles modalités.

**De plus amples informations, y compris des FAQ, sont disponibles sur le site web du SPF BOSA.**

Dernière mise à jour : 19 décembre 2022