



Wirtschaftsrecht kompakt - Aktuelles aus dem belgischen Unternehmensrecht

November 2011

Mit der Rechtsnewsreihe « Wirtschaftsrecht kompakt » bieten wir Ihnen dreimal jährlich (März / Juni / November) Kurzinformationen in deutscher Sprache über die aktuellen Entwicklungen im belgischen Unternehmensrecht an.

Ihr Kocks & Partners Business Law Team

### Der sanfte Tod einer Gesellschaft in beschleunigter Form - vereinfachte Form der Liquidation

Die Liquidation einer Gesellschaft ist grundsätzlich ein komplexes und langwieriges Prozedere, bei dem bestimmte, aufeinanderfolgende Verfahrensschritte einzuhalten sind. Zur Vereinfachung dieses Prozederes liegt ein Gesetzesentwurf vor, der unter bestimmten Voraussetzungen die Auflösung und Liquidierung einer Gesellschaft innerhalb von einem Tag ermöglicht. Nachfolgend dürfen wir Ihnen zunächst das grundsätzliche Prozedere einer freiwilligen Liquidation und anschließend die Möglichkeit einer vereinfachten freiwilligen Liquidation nach belgischem Recht aufzeigen.

[Mehr lesen](#)

---

### Vergaberecht: das Gebot der Transparenz im Rahmen von öffentlichen Vergabeverfahren

Der Belgische Staatsrat hat nach fast sechsjähriger Verfahrensdauer mit Beschluss vom 3.2.2011 eine bemerkenswerte Entscheidung im Zusammenhang mit der Bekanntgabe von Vergabekriterien innerhalb eines öffentlichen Ausschreibungsverfahrens getroffen. Der Staatsrat urteilte in seiner Entscheidung u.a., dass eine Vergabebehörde in der Ausschreibung sowie in dem Zuweisungsbeschluss sämtliche Kriterien (und somit auch etwaige Subkriterien) bekanntgeben muss.

[Mehr lesen](#)

---

## Non-profit Organisationen: internationale vs. nationale Vereinigungen ohne Gewinnerzielungsabsicht

Wer sich dafür entscheidet, einen Verein ohne Gewinnerzielungsabsicht in Belgien zu gründen, dem stehen grundsätzlich zwei Möglichkeiten offen: die Gründung eines nationalen Vereins („association sans but lucratif / vereniging zonder winstoogmerk, ASBL / VZW“) oder eines internationalen Vereins („association internationale sans but lucratif / internationale vereniging zonder winstoogmerk; AISBL / IVZW“). Beiden vorstehenden Vereinsformen ist gemeinsam, dass im Rahmen ihrer Aktivitäten Rechtspersönlichkeit erlangt werden kann und eine gewerbliche Gewinnerzielung ausgeschlossen ist.

[Mehr lesen](#)

---

## Arbeitsrecht: neue Regelungen im Hinblick auf die Kündigung von Arbeitsverhältnissen ab dem 1.1.2012

Ab dem 1.1.2012 treten neue Kündigungsfristen in Kraft, die eine Angleichung der Regelungen in Bezug auf die Kündigungsfristen für Angestellte und Arbeiter beabsichtigen. Im Gegensatz zu den bisherigen Regelungen gelten ab dem 1.1.2012 entsprechend feste Kündigungsfristen. Eines Rückgriffes auf die CLAEYS-Formel für bestimmte Arbeitsverhältnisse bedarf es daher für nach dem 1.1.2012 abgeschlossene Arbeitsverhältnisse nicht mehr.

[Mehr lesen](#)

---

## Der sanfte Tod einer Gesellschaft in beschleunigter Form - vereinfachte Form der Liquidation

Die Liquidation einer Gesellschaft ist grundsätzlich ein komplexes und langwieriges Prozedere, bei dem bestimmte, aufeinanderfolgende Verfahrensschritte einzuhalten sind. Zur Vereinfachung dieses Prozederes liegt ein Gesetzesentwurf vor, der unter bestimmten Voraussetzungen die Auflösung und Liquidierung einer Gesellschaft innerhalb von einem Tag ermöglicht. Nachfolgend dürfen wir Ihnen zunächst das grundsätzliche Prozedere einer freiwilligen Liquidation und anschließend die Möglichkeit einer vereinfachten freiwilligen Liquidation nach belgischem Recht aufzeigen.

### 1. Kurzer Überblick: Prozedere einer freiwilligen Liquidation

Die Geschäftsführung wird in der Regel an die Gesellschafterversammlung die Intention herantragen, die Gesellschaft zu liquidieren. Dem in diesem Zusammenhang anzufertigenden Bericht ist eine aktuelle Aufstellung der Aktiva und Passiva der Gesellschaft hinzuzufügen (vgl. Art. 181 § 1 belgisches Gesellschaftsgesetzbuch)[1].

Sodann hat die Gesellschafterversammlung über die Liquidation sowie die Bestellung des Liquidators zu beschließen. Dieser Beschluss ist notariell zu beurkunden, Art. 181 § 4 GGB.

Der Liquidator kann gemäß Art. 184 § 1 GGB seine Tätigkeit erst aufnehmen, wenn das zuständige Handelsgericht seine Bestellung genehmigt hat. Nach Genehmigung ist die Bestellung des Liquidators im Belgischen Amts- und Gesetzesblatt zu veröffentlichen.

Gemäß Art. 189bis GGB hat der Liquidator innerhalb des ersten Jahres nach Ablauf von 6 bzw. 12 Monaten einen Liquidationsbericht beim zuständigen Handelsgericht zu hinterlegen. Zusätzlich hat der Liquidator gemäß Art. 190 GGB einen Verteilungsplan beim zuständigen Handelsgericht zu hinterlegen, aus dem hervorgeht wie die verbleibenden Aktiva zwischen den Gläubigern bzw. den Gesellschaftern aufgeteilt werden.

Nach Beendigung der Liquidationstätigkeit und mindestens einen Monat vor der Gesellschafterversammlung, die über die Beendigung beschließt, schließt der Liquidator die Bücher und hinterlegt seinen Abschluss samt den dazugehörigen Unterlagen. Diese Unterlagen sind durch einen externen Betriebsprüfer zu überprüfen (Art. 194 GGB).

Schließlich stellt die Gesellschafterversammlung die Beendigung der Gesellschaft fest. Dieser Beschluss ist anschließend im Belgischen Amts- und Gesetzesblatt zu veröffentlichen (Art. 195 GGB).

## **2. Vereinfachte freiwillige Liquidation**

Ein Gesetzesentwurf vom 30. März 2010 sieht nunmehr eine gegenüber dem zuvor beschriebenen Ablauf vereinfachte Möglichkeit der Liquidation vor. Hierzu soll ein neuer Art. 184 § 5 in das Gesellschaftsgesetzbuch eingefügt werden, der die Auflösung und Liquidierung der Gesellschaft in einer Urkunde ermöglichen soll.

Diese vereinfachte Möglichkeit der Liquidation ist allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig:

- es wird kein Liquidator benannt;
- es bestehen keine Passiva entsprechend der Aufstellung der Aktiva und Passiva (s.o.);
- sämtliche Gesellschafter sind auf der Versammlung anwesend oder werden vertreten;
- einstimmiger Beschluss der Gesellschafter;
- Rücknahme der verbleibenden Aktiva durch die Gesellschafter selbst.

In der Praxis wird der Anwendungsbereich für diese vereinfachte Form der Liquidation allerdings selten eröffnet sein, da nach der Auflösung oftmals noch passive Vermögenswerte (häufig in Form von Steuerschulden) bei der Gesellschaft in Liquidation vorhanden sein werden.

[1] Wet van 9 mei 1999 houdende de Wetboek van vennootschappen/ La loi du 9 mai 1999 contenant le Code des sociétés ; nachfolgend GGB genannt.

[Top](#)

---

## **Vergaberecht: das Gebot der Transparenz im Rahmen von öffentlichen Vergabeverfahren**

Der Belgische Staatsrat hat nach fast sechsjähriger Verfahrensdauer mit Beschluss vom 3.2.2011 eine bemerkenswerte Entscheidung im Zusammenhang mit der Bekanntgabe von Vergabekriterien innerhalb eines öffentlichen Ausschreibungsverfahrens getroffen. Der Staatsrat urteilte in seiner Entscheidung u.a., dass eine Vergabebehörde in der Ausschreibung sowie in dem Zuweisungsbeschluss sämtliche Kriterien (und somit auch etwaige Subkriterien) bekanntgeben muss.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

## 1. Sachverhalt

Die durch unsere Kanzlei vertretene Klägerin, eine der größten deutschen Müllentsorgungsfirmen aus Nordrhein-Westfalen, war Mitbieterin bei der Vergabe des Auftrags zur Trennung selektiv gesammelten PMD-Abfalls im Rahmen einer allgemeinen Ausschreibung der Stadt Antwerpen. Mit Zuweisungsbeschluss der Stadt Antwerpen vom 10. und 17. Dezember 2004 ist der Auftrag einem der insgesamt vier Bewerber zugewiesen worden. Gegen diese Entscheidung hat die Klägerin zunächst ein Eilverfahren und sodann ein Hauptverfahren angestrengt mit dem Ziel die Nichtigkeit der Entscheidung der Stadt Antwerpen feststellen zu lassen.

## 2. Argumentation

Nach Ansicht der Klägerin habe die Stadt Antwerpen bei der Vergabeentscheidung im Zusammenhang mit dem geforderten Qualitätskriterium in rechtswidriger Weise nachträglich auf vier Subkriterien abgestellt, die in der Ausschreibung nicht als entscheidungserheblich und für die Bewerber nicht als erkennbar ausgewiesen wurden. Im Zuschlagsbericht wurden die eingereichten Offerten allerdings einer systematischen und punktemäßigen Beurteilung anhand dieser vier Subkriterien unterzogen.

## 3. Entscheidung des Staatsrates

Der Staatsrat ist der Argumentation der Klägerin gefolgt und hat den Zuweisungsbeschluss der Stadt Antwerpen für nichtig erklärt und aufgehoben. Die Stadt Antwerpen hat mit ihrer Entscheidung gegen Art. 16 des belgischen Vergabegesetzes sowie Art. 15 der belgischen Ausführungsgesetzgebung verstoßen, wonach die Vergabebehörde sämtliche Vergabekriterien sowohl in der Ausschreibung als auch in dem Zuweisungsbeschluss aufgeben muss. Im Übrigen hat die Stadt hierdurch auch das für Vergabestellen maßgebliche Gebot der Transparenz in unzulässiger Weise verletzt.

## 4. Ausblick

Im Rahmen des derzeit noch anhängigen Zivilverfahrens beantragt die Klägerin, die Stadt Antwerpen zur Zahlung von Schadensersatz für sämtliche, aus der rechtswidrigen Auftragsvergabe entstandenen Schäden zu verurteilen, insofern die Vergabebehörde bei rechtmäßiger Vergabe den Auftrag eigentlich der Klägerin hätte zusprechen müssen.

Eine Entscheidung im Rahmen des Zivilverfahrens wird für Anfang nächsten Jahres erwartet.

[Top](#)

---

## Non-profit Organisationen: internationale vs. nationale Vereinigungen ohne Gewinnerzielungsabsicht

Wer sich dafür entscheidet, einen Verein ohne Gewinnerzielungsabsicht in Belgien zu gründen, dem stehen grundsätzlich zwei Möglichkeiten offen: die Gründung eines nationalen Vereins („association sans but lucratif / vereniging zonder winstoogmerk, ASBL / VZW“) oder eines internationalen Vereins („association internationale sans but lucratif / internationale vereniging zonder winstoogmerk; AISBL / IVZW“).

Beiden vorstehenden Vereinsformen ist gemeinsam, dass im Rahmen ihrer Aktivitäten Rechtspersönlichkeit erlangt werden kann und eine gewerbliche Gewinnerzielung ausgeschlossen ist.

## 1. Notarielle Beurkundung des Gründungsvertrages

Wesentlicher Unterschied zwischen der Gründung einer AISBL und einer ASBL ist allerdings, dass die Gründung einer AISBL vor einem Notar erfolgen muss, während eine ASBL durch Privat- oder durch notarielle Urkunde gegründet werden kann (vgl. hierzu Art. 46 bzw. Art. 2 des Gesetzes vom 27. Juni 1921 über ASBL, AISBL und Stiftungen)[1]. Hieraus kann sich unter Umständen eine Zeit- sowie auch eine Kostenersparnis für die Gründer einer ASBL ergeben.

## 2. Anerkennung der Rechtspersönlichkeit

Ein zusätzlicher Faktor, der im Rahmen der Entscheidung für eine AISBL oder ASBL zu berücksichtigen ist, ist das Erfordernis der Anerkennung der Rechtspersönlichkeit einer AISBL durch das belgische Justizministerium in Form eines Königlichen Beschlusses. Die AISBL erlangt somit erst mit Erlass des Königlichen Beschlusses Rechtspersönlichkeit, und somit nicht bereits mit dem Zeitpunkt der Hinterlegung der Gründungsurkunde sowie des Beschlusses über die vertretungsberechtigten Personen beim zuständigen Handelsgericht, wie dies bei der ASBL der Fall ist.

In der Praxis kann es unter Umständen einige Zeit in Anspruch nehmen, bis die Rechtspersönlichkeit einer AISBL in Form eines Königlichen Beschlusses verliehen wird.

[1]Wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen/ Loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations.

[Top](#)

---

## Arbeitsrecht: neue Regelungen im Hinblick auf die Kündigung von Arbeitsverhältnissen ab dem 1.1.2012

Ab dem 1.1.2012 treten neue Kündigungsfristen in Kraft, die eine Angleichung der Regelungen in Bezug auf die Kündigungsfristen für Angestellte und Arbeiter beabsichtigen. Im Gegensatz zu den bisherigen Regelungen gelten ab dem 1.1.2012 entsprechend feste Kündigungsfristen. Eines Rückgriffes auf die CLAEYS-Formel für bestimmte Arbeitsverhältnisse bedarf es daher für nach dem 1.1.2012 abgeschlossene Arbeitsverhältnisse nicht mehr.

### 1. Einführung – der Arbeitnehmerbegriff

Wenn in Belgien von einem "Arbeitnehmer" die Rede ist, muss man sich vor Augen halten, dass zwischen Arbeitnehmern, die hauptsächlich Kopfarbeit ausführen (Angestellte), und Arbeitnehmern, die hauptsächlich Handarbeit verrichten (Arbeiter), zu unterscheiden ist.

Zusammen mit Deutschland ist Belgien eines der wenigen Länder in Europa, in denen noch eine Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern gemacht wird. Neben Unterschieden in Bezug auf die Probezeit, den Missbrauch des Kündigungsrechts, den jährlichen Urlaub, etc. sind vor allem die unterschiedlichen Kündigungsregelungen zwischen beiden zu nennen. Die neuen Kündigungsregelungen versuchen, diese ungleiche Behandlung zwischen Angestellten und Arbeitern zu verringern.

### 2. Neue Kündigungsregelungen

Das Gesetz vom 12. April 2011 ändert u.a. das Gesetz vom 3. Juli 1978 (Arbeitsvertragsgesetz), insbesondere in Bezug auf die zu beachtenden Kündigungsfristen, ab.

Die neuen Regelungen finden auf Arbeitsverträge Anwendung, die ab dem 1.1.2012 in Wirkung treten. Auf bereits bestehende Arbeitsverträge bleibt die vor dem 1.1.2012 geltende Regelung in Kraft (es sei denn, es kommt zu einer Unterbrechung des Arbeitsvertrages nach dem 1.1.2012 von mehr als sieben Tagen, in diesem Fall kommt es ebenfalls zur Anwendung der neuen Regelung).

i. Im Hinblick auf Arbeiter

Geht die Kündigung vom Arbeitgeber aus, beträgt die Kündigungsfrist nunmehr:

- Für Arbeiter mit einer Dienstzugehörigkeit von weniger als 6 Monaten 28 Tage
- Für Arbeiter mit einer Dienstzugehörigkeit 6 Monaten bis 5 Jahren 40 Tage
- Für Arbeiter mit einer Dienstzugehörigkeit von 5 Jahren und weniger als 10 Jahren 48 Tage
- Für Arbeiter mit einer Dienstzugehörigkeit von 10 Jahren und weniger als 15 Jahren 64 Tage
- Für Arbeiter mit einer Dienstzugehörigkeit von 15 Jahren und weniger als 20 Jahren 97 Tage
- Für Arbeiter mit einer Dienstzugehörigkeit von 20 Jahren oder mehr 129 Tage

Darüber hinaus gilt, dass die Arbeiter neben der zuvor angeführten Kündigungsfrist bzw. Kündigungsentschädigung Anspruch auf eine Abfindung haben.

Im Falle der Kündigung durch den Arbeiter beträgt die Kündigungsfrist 14 Tage. Diese Frist verlängert sich auf 28 Tage, wenn der Arbeiter mindestens 20 Jahre ununterbrochen in demselben Unternehmen gearbeitet hat.

ii. Im Hinblick auf Angestellte

Im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber gilt Folgendes: Beträgt das Bruttojahresgehalt des Angestellten mehr als € 30.535,- (indexierter Betrag 2011) sind nach der neuen Regelung folgende Kündigungsfristen zu berücksichtigen:

- Bei einer Dienstzugehörigkeit von weniger als drei Jahren 91 Tage
- Bei einer Dienstzugehörigkeit von 3 Jahren, aber weniger als 4 Jahren 120 Tage
- Bei einer Dienstzugehörigkeit von 4 Jahren und weniger als 5 Jahren 150 Tage
- Bei einer Dienstzugehörigkeit von 5 Jahren und weniger als 6 Jahren 182 Tage

Bei Angestellten mit einer Dienstzugehörigkeit von mindestens 6 Jahren beträgt die Kündigungsfrist 30 Tage pro angefangenem Jahr Dienstzugehörigkeit:

- Bei einer Dienstzugehörigkeit von 6 Jahren und weniger als 7 Jahren 210 Tage

- Bei einer Dienstzugehörigkeit von 7 Jahren und weniger als 8 Jahren 240 Tage
- etc.

Im Gegensatz zu der aktuellen Regelung, wonach sich die Parteien über die Länge der Kündigungsfrist nach Ausspruch der Kündigung einigen konnten (in diesem Rahmen ist zumeist auf die sog. CLAEYS-Formel abgestellt worden), gilt entsprechend der neuen Regelungen ab dem 1.1.2012 eine feste Kündigungsfrist.

Schließlich ist noch darauf hinzuweisen, dass ab dem 1.1.2014 abweichende Kündigungsfristen bestimmt werden. (Art. 86/2 § 2 Arbeitsvertragsgesetz)

Für Angestellte mit einem Bruttojahresgehalt von mehr als € 61.071,- (indexierter Betrag 2011) bleibt weiterhin die Möglichkeit, die Kündigungsfrist im Voraus, spätestens bei Arbeitsantritt, zu vereinbaren.

Im Falle einer Kündigung durch den Angestellten selbst gelten folgende Fristen:

- für Angestellte mit einer Dienstzugehörigkeit von weniger als 5 Jahren 45 Tage
- für Angestellte mit einer Dienstzugehörigkeit von 5 Jahren und weniger als 10 Jahren 90 Tage
- für Angestellte mit einer Dienstzugehörigkeit von mindestens 10 Jahren 135 Tage
- für Angestellte mit einer Dienstzugehörigkeit von 15 Jahren oder länger und 180 Tage

sofern ihr Bruttojahresgehalt € 61.071 übersteigt (indexierter Betrag 2011).

### **3. Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten bald passé?**

In einer Meilenstein-Entscheidung vom 07. Juli 2011 hat der Verfassungsgerichtshof geurteilt, dass die Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten dem Gleichheitsgrundsatz widerspreche. Hiermit dürfte der Weg zur Vereinheitlichung beider Statuten geebnet sein. Es handelt sich allerdings lediglich um eine Vorabentscheidung, im Rahmen derer dem Gesetzgeber aufgegeben wurde, bis spätestens zum 08. Juli 2013 die gesetzlichen Regelungen beider Statuten anzupassen.

Das Gesetz vom 12. April 2011 dürfte daher nur von kurzer Dauer sein, insofern der Verfassungsgerichtshof dessen Regelung in Bezug auf die Vereinheitlichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten nicht weitreichend genug seien. Dies hätte zur Folge, dass sich Arbeiter ab dem 08. Juli 2013 – insofern bis dahin kein entsprechendes Gesetz verabschiedet worden ist – auf das Angestelltenstatut einschl. der vorgenannten Kündigungsfristen berufen könnten.

[Top](#)

---

[Weiterleiten](#)

## IMPRESSUM

---

### Anwaltssozietät KOCKS & PARTNERS

Legrandlaan 41  
B-1050 Brüssel  
[info@kockspartners-law.be](mailto:info@kockspartners-law.be)

T +32 26 26 14 41  
F +32 26 26 14 40  
<http://www.kockspartners-law.be>

---

Alle im Newsletter bereit gestellten Informationen sind trotz größter Sorgfalt bei der Auswahl und Bearbeitung unverbindlich und ersetzen keine individuelle Rechtsberatung unter Berücksichtigung der konkreten Fallgestaltung. Der Nutzer dieser Informationen handelt eigenverantwortlich und im eigenen Risiko. Wir übernehmen keine Verantwortung für den Inhalt der im Text genannten externen Links. Die Speicherung Ihrer Email-Adresse erfolgt ausschließlich zur Versendung der Rechtsnews. Sie wird keinesfalls an Dritte weitergegeben. Sollten Sie an der regelmäßigen Zusendung der Rechtsnews nicht interessiert sein, so bitten wir um Abmeldung über unterstehenden Link. Bei Abmeldung wird Ihre Email-Adresse gelöscht.

*Urheberrecht © 2011 Kocks & Partners. Alle Rechte vorbehalten.*

[Abmelden](#) | [Koordinaten aktualisieren](#)