



Wirtschaftsrecht kompakt - Aktuelles aus dem belgischen Unternehmensrecht

Oktober 2013

Mit der Rechtsnewsreihe « Wirtschaftsrecht kompakt » bieten wir Ihnen zweimal jährlich Kurzinformationen in deutscher Sprache über die aktuellen Entwicklungen im belgischen Unternehmensrecht an.

Ihr Kocks & Partners Business Law Team

BELGISCHE SPRACHENGESETZGEBUNG PASSE?

Was ausländischen Unternehmen, die über Niederlassungen in Belgien verfügen, oftmals Kopfschmerzen bereitet, ist die in Belgien herrschende Sprachengesetzgebung, die bislang vor allem auch im Arbeitsrecht zu berücksichtigen war und gemäß der Arbeitgeber in Belgien verpflichtet waren, insbesondere Arbeitsverträge zwingend in französischer, niederländischer oder deutscher Sprache zu erstellen.

Die Zeit der Kopfschmerzen dürfte nunmehr vorüber sein, insofern der EuGH die belgische Sprachengesetzgebung als für unvereinbar mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Sinne des Art. 45 AEUV erachtet hat.

[Mehr lesen](#)

STEUERLICHE RÜCKWIRKUNG BEI FUSIONEN

Urkunden im Zusammenhang mit der Durchführung einer Fusion enthalten oftmals Rückwirkungsklauseln. Nach dem belgischen Gesellschaftsgesetzbuch muss beispielsweise der Fusionsvorschlag das Datum angeben, von welchem an die Handlungen der zu übernehmenden oder aufzulösenden Gesellschaft buchhalterisch als für Rechnung der

übernehmenden oder neuen Gesellschaft erfolgt angesehen werden (Art. 693 Abs. 2 Nr. 5 und 706 Abs. 2 Nr. 5 belg. Gesellschaftsgesetzbuch, GGB).

Auf steuerlicher Ebene ist die Steuerbehörde bei der Akzeptanz der steuerlichen Rückwirkung allerdings zurückhaltend. Bei der Beurteilung ist entscheidend, dass infolge der Rückwirkung die Steuergrundlage nicht angetastet wird.

[Mehr lesen](#)

ÄNDERUNGEN BEZÜGLICH DER LIMOSA-MELDUNG SEIT DEM 1. JULI 2013

Anlässlich des Urteils vom EuGH vom 19. Dezember 2012 (Sache C-577/10) gelten seit dem 1. Juli 2013 reformierte, vereinfachte Regelungen in Bezug auf die LIMOSA-Meldung. In seinem Urteil hat der EuGH entschieden, dass die einer Tätigkeit in Belgien vorangehende Meldung eines, in einem anderen Staat ansässigen Selbständigen gegen die Dienstleistungsfreiheit verstößt.

[Mehr lesen](#)

NEUE REGELUNGEN BEZÜGLICH DER "STARTER-GMBH"

Mit Gesetz vom 12. Januar 2010 ist erstmals die Möglichkeit zur Errichtung einer Art „Mini-GmbH“ auch ins belgische Gesellschaftsgesetzbuch eingefügt worden. Bitte beachten Sie hierzu auch unseren Beitrag in unseren News zum Thema [„Starter-GmbH“](#). Diese Regelungen werden nunmehr aufgrund der großen Nachfrage nach dieser Gesellschaftsform reformiert, um diese noch attraktiver zu machen.

[Mehr lesen](#)

BELGISCHE SPRACHENGESETZGEBUNG PASSE?

Was ausländischen Unternehmen, die über Niederlassungen in Belgien verfügen, oftmals Kopfschmerzen bereitet, ist die in Belgien herrschende Sprachengesetzgebung, die bislang vor allem auch im Arbeitsrecht zu berücksichtigen war und gemäß der Arbeitgeber in Belgien verpflichtet waren, insbesondere Arbeitsverträge zwingend in französischer, niederländischer oder deutscher Sprache zu erstellen.

Die Zeit der Kopfschmerzen dürfte nunmehr vorüber sein, insofern der EuGH die belgische Sprachengesetzgebung als für unvereinbar mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Sinne des Art. 45 AEUV erachtet hat.

I. Bisherige Sprachengesetzgebung

I.1. Grundsatz

Die Sprachengesetzgebung in Belgien regelt allgemein, in welcher Sprache ein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber auszugestaltet ist. Abhängig vom Betriebssitz des Unternehmens sind die gesetzlich festgelegten Unterlagen in der für den Betriebssitz festgelegten Sprache zu erstellen.

Das bedeutet die Unterlagen sind zu erstellen:

- in **französischer Sprache**, sofern sich der Betriebssitz im französischen Sprachengebiet oder in Brüssel-Hauptstadt (sofern Arbeitnehmer französischsprachig ist) befindet;
- in **niederländischer Sprache**, sofern sich der Betriebssitz im niederländischen Sprachengebiet oder in Brüssel-Hauptstadt (sofern Arbeitnehmer niederländischsprachig ist) befindet;
- in **deutscher Sprache**, sofern sich der Betriebssitz in der deutschsprachigen Region befindet.

I.2. Rechtsfolge

Während die Regelungen im niederländischen (Flandern) und französischen Sprachengebiet (Wallonie) die Nichtigkeit sämtlicher Handlungen vorsehen, die gegen die Sprachenregelung verstoßen, sieht die Regelung in Brüssel-Hauptstadt und für die deutschsprachige Region lediglich vor, dass die betreffenden Dokumente in der falschen Sprache durch solche in der richtigen Sprache ausgestellt, zu ersetzen sind.

II. Sprachengesetzgebung passé

Im Rahmen des Verfahrens vor dem EuGH in [der Rechtssache C-202/11](#) (Anton Las ./ PSA Antwerp NV) wurden die Regelungen des niederländischen Sprachendekrets vom 19. Juli 1973 auf den Prüfstand gestellt.

II.1. Sachverhalt

Im Rahmen des Ausgangsverfahrens vor dem Arbeitsgericht Antwerpen machte der Arbeitnehmer Anton LAS, niederländischer Staatsbürger mit Wohnsitz in den Niederlanden, gegen seinen Arbeitgeber, die PSA Antwerp, mit Sitz in Antwerpen, Ansprüche auf Kündigungsentschädigung geltend. Der Arbeitsvertrag von Herrn LAS wurde in englischer Sprache erstellt genau wie das Kündigungsschreiben, mit dem sein Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber beendet wurde. Herrn LAS wurde mit sofortiger Wirkung unter Auszahlung einer Kündigungsentschädigung entsprechend dem Arbeitsvertrag gekündigt, im Rahmen des Verfahrens machte Herr LAS allerdings eine höhere Kündigungsentschädigung als die durch den Arbeitgeber bereits gewährte, geltend, da seiner Auffassung nach auf die im Arbeitsvertrag bestimmte Entschädigung nicht abgestellt werden könne, insofern der Vertrag in einer falschen Sprache abgefasst sei und dementsprechend nach dem niederländischen Sprachendekret nichtig sei. Der Arbeitgeber wendete daraufhin ein, dass das Dekret die Arbeitnehmerfreizügigkeit beschränke und nicht angewendet werden dürfe. Daraufhin hat das Arbeitsgericht Antwerpen dem EuGH diese Angelegenheit vorgelegt.

II.2. Entscheidung EuGH

Der EuGH hat mit Urteil vom 16. April 2013 entschieden, dass die Regelungen des niederländischen Sprachendekrets gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit im Sinne des Art. 45 AEUV verstoßen.

Eine Regelung, nach der *„bei der Abfassung von Arbeitsverträgen mit grenzüberschreitendem Charakter, die von Arbeitgebern mit Betriebssitz im niederländischen Sprachengebiet geschlossen werden, nur die niederländische Fassung verbindlich ist“* ist geeignet eine abschreckende Wirkung auf nicht-niederländischsprachige Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus anderen Mitgliedstaaten zu haben, so dass sich hieraus eine Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit ableiten lasse.

Zwar sei das Interesse Belgiens, die Amtssprachen zu schützen und zu fördern, ein legitimes Interesse. Die Nichtigkeitsfolge, die im Rahmen des niederländischen und des französischen Sprachendekrets angeordnet wird, sei allerdings nicht angemessen, um dieses Ziel, nämlich Schutz und Förderung der Amtssprachen Belgiens, zu verfolgen.

III. Ausblick

Bislang sind die Regelungen im Rahmen der betreffenden Sprachendekrete noch nicht angepasst worden. Daher empfiehlt es sich unserer Sicht, bis zur endgültigen Umsetzung die Sprachengesetzgebung weiterhin wie bisher zu beachten.

Das Urteil des EuGH hat lediglich Auswirkungen in den Fällen, in denen es um „grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse“ geht. Auf rein belgische Arbeitsverhältnisse, d.h. ein belgischer Arbeitnehmer schließt einen Arbeitsvertrag mit einer in Belgien ansässigen Gesellschaft ab, findet die Sprachengesetzgebung in jedem Fall weiterhin Anwendung.

[Top](#)

STEUERLICHE RÜCKWIRKUNG BEI FUSIONEN

Urkunden im Zusammenhang mit der Durchführung einer Fusion enthalten oftmals Rückwirkungsklauseln. Nach dem belgischen Gesellschaftsgesetzbuch muss beispielsweise der Fusionsvorschlag das Datum angeben, von welchem an die Handlungen der zu übernehmenden oder aufzulösenden Gesellschaft buchhalterisch als für Rechnung der übernehmenden oder neuen Gesellschaft erfolgt angesehen werden (Art. 693 Abs. 2 Nr. 5 und 706 Abs. 2 Nr. 5 belg. Gesellschaftsgesetzbuch, GGB).

Auf steuerlicher Ebene ist die Steuerbehörde bei der Akzeptanz der steuerlichen Rückwirkung allerdings zurückhaltend. Bei der Beurteilung ist entscheidend, dass infolge der Rückwirkung die Steuergrundlage nicht angetastet wird.

I. Grundsatz: Rückwirkung nicht mehr als sieben Monate

Die belgische Steuerbehörde ist auf Grundlage des Realitätsgrundsatzes der Ansicht, dass die Rückwirkung einer gesellschaftsrechtlichen Transaktion im Rahmen von Steuerangelegenheiten grundsätzlich keine Wirkung entfaltet.

Insbesondere im Falle von buchhalterischen Rückwirkungsklauseln im Rahmen von Fusionen kann von diesem Grundsatz allerdings abgewichen werden, sofern die betreffende Rückwirkungsklausel:

- mit der Wirklichkeit übereinstimmt und sich auf einen kurzen Zeitraum bezieht; in diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass eine Rückwirkungsklausel, die über sieben Monate hinausgeht, unter normalen Umständen nicht als eine kurze Periode angesehen werden kann;

- einer ordnungsgemäßen Anwendung der Steuergesetzgebung nicht im Weg steht.

II. In der Praxis: Flexiblere Anwendung möglich

Im Rahmen von zwei rezenten rulings hat die Behörde für Vorabentscheidungen in Steuerangelegenheiten doch eine Rückwirkung von mehr als sieben Monaten anerkannt.

Die eine Angelegenheit betraf eine inländische Gesellschaft, die durch eine intra-europäische Gesellschaft übernommen wurde, wobei die Transaktion die unter Steuerbefreiung durchgeführt werden sollte (Art. 211 belg. Einkommenssteuergesetzbuch, EStGB) (Vorangehende Entscheidung Nr. 2012.240 vom 31. Juli 2012). Die andere Angelegenheit betraf eine Fusion von vier operativen Schwestergesellschaften, die ebenfalls steuerfrei im Sinne des Art. 211 EStGB durchgeführt werden sollte (Vorangehende Entscheidung Nr. 2012.236 vom 31. Juli 2012).

II.1. Ruling Nr. 2012.240

Im Rahmen dieser Fusion ging die Übernahme der inländischen belgischen Gesellschaft durch die intra-europäische Gesellschaft einher mit dem Zurückbleiben einer Betriebsstätte in Belgien, bei der sämtliche Aktiva und Passiva der inländischen Gesellschaft verblieben. Die zu übernehmende inländische Gesellschaft verfügte über keine steuerlich zu übertragenden Verluste.

Die im Rahmen des Fusionsvorschlags vorgesehene Rückwirkungsklausel überschritt die Länge von sieben Monaten. Diese buchhalterische Rückwirkung hatte allerdings in keiner Weise Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Steuergrundlage.

Ausschlaggebend für die Behörde für Vorabentscheidungen ist, dass die Rückwirkungsklausel einer korrekten Anwendung der Steuergesetzgebung nicht im Wege steht. Die Behörde hat daher auch auf steuerlicher Ebene die Rückwirkung der Fusion genehmigt.

II.2. Ruling 2012.236

Auch in der Angelegenheit weist die Behörde erneut darauf hin, dass die Rückwirkungsklausel einer ordnungsgemäßen Anwendung der Steuergesetzgebung nicht im Wege stehen darf, damit diese akzeptiert werden kann.

In diesem Rahmen macht die Behörde für Vorabentscheidungen vor allem darauf aufmerksam, dass die Anwendung der Rückwirkungsklausel im Hinblick auf die Einschränkung der

Abzugsfähigkeit oder Übertragungsregelung der vorherigen Berufsverluste (Art. 206, § 2 EStGB) nur dann akzeptiert werden kann, wenn hierdurch der Gesamtbetrag der nach der Transaktion noch abzugsfähigen Verluste praktisch kaum manipuliert wird.

Auch in dieser Sache kommt die Behörde zu der Entscheidung, dass eine Rückwirkung von mehr als sieben Monaten die Steuergrundlage nicht antastet und demnach auf steuerlicher Ebene hiergegen keine Bedenken bestehen.

[Top](#)

ÄNDERUNGEN BEZÜGLICH DER LIMOSA-MELDUNG SEIT DEM 1. JULI 2013

Anlässlich des Urteils vom EuGH vom 19. Dezember 2012 (Sache C-577/10) gelten seit dem 1. Juli 2013 reformierte, vereinfachte Regelungen in Bezug auf die LIMOSA-Meldung. In seinem Urteil hat der EuGH entschieden, dass die einer Tätigkeit in Belgien vorangehende Meldung eines, in einem anderen Staat ansässigen Selbständigen gegen die Dienstleistungsfreiheit verstößt.

I. Für wen muss grundsätzlich eine LIMOSA-Meldung eingereicht werden?

Ausländische Arbeitnehmer, Selbständige und Praktikanten, die teilweise oder für einen bestimmten Zeitraum Tätigkeiten in Belgien ausüben, müssen vor Aufnahme ihrer Tätigkeiten in Belgien die belgischen Behörden über ihre Tätigkeit in Kenntnis setzen. Einige Personengruppen sind hiervon ausgenommen (z.B. Künstler, Mitarbeiter im Bereich des internationalen Transportsektors, Diplomaten, Teilnehmer von wissenschaftlichen Kongressen,...).

Die LIMOSA-Meldung erfolgt online via [der LIMOSA-Internetseite](#).

II. Geänderte LIMOSA-Meldung seit dem 1. Juli 2013

Seit dem 01. Juli 2013 müssen auch Selbständige wieder eine LIMOSA-Meldung einreichen, nachdem deren Meldepflicht infolge des Urteils des EuGH bis zum 30. Juni 2013 suspendiert war.

Der Umfang der meldepflichtigen Angaben im Rahmen der LIMOSA-Meldung wurde für selbständige und nichtselbständige Entsandte verkürzt (Königlicher Beschluss vom 19.03.2013).

Folgende Angaben müssen nunmehr in Bezug auf entsandte Arbeitnehmer mitgeteilt werden:

- Identifizierungsangaben Arbeitnehmer;
- Identifizierungsangaben Arbeitgeber oder Bevollmächtigter;
- Identifizierungsangaben belgischer Nutzer;
- voraussichtliches Anfangs- und Enddatum der Entsendung in Belgien;
- Stundenpläne der entsandten Arbeitnehmer;
- Mitteilung, ob Arbeitnehmer Leiharbeiter ist bzw. ob Arbeitnehmer im Rahmen der Entsendung im Bausektor tätig ist (im Bausektor und im Leiharbeitssektor ist keine vereinfachte LIMOSA-Meldung möglich);
- Angabe des Ortes, an dem die Tätigkeiten verrichtet werden.

Für Selbständige umfasst die neue LIMOSA-Meldung folgende Angaben:

- Identifizierungsangaben Selbständiger;
- Identifizierungsangaben belgischer Nutzer;
- voraussichtliches Anfangs- und Enddatum der Entsendung in Belgien;
- Angabe des Ortes, an dem die Tätigkeiten verrichtet werden;
- Mitteilung, ob Selbständiger im Rahmen der Entsendung im Bausektor tätig ist (im Bausektor ist keine vereinfachte LIMOSA-Meldung möglich).

Die bestehende vereinfachte Meldung ist abgeschafft worden. Die einmalige Meldung für einen Zeitraum von 12 Monaten für entsandte Selbständige und Arbeitnehmer, die regelmäßig Tätigkeiten in Belgien und ein oder mehreren anderen Ländern ausüben, bleibt bestehen.

III. Wer muss die LIMOSA-Meldung einreichen?

Im Falle eines entsandten Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber verpflichtet, die LIMOSA-Meldung für den Arbeitnehmer zu erstellen.

Selbständige sind gesondert zu melden. Die Meldungen sind grundsätzlich durch jeden Selbständigen selbst zu veranlassen. Allerdings ist der Auftraggeber verpflichtet zu kontrollieren, ob dessen Subunternehmer über eine gültige LIMOSA-Meldung verfügen. Sofern der Subunternehmer dem Auftraggeber kein LIMOSA-Dokument vorlegen kann, muss der Auftraggeber dies via www.limosabe.be melden. Über diese Meldung bezüglich der fehlenden LIMOSA-Angabe eines Subunternehmers wird dann eine Bescheinigung erstellt, die der Auftraggeber bei sich führen muss für den Fall einer Kontrolle.

Anstelle einer Meldung über die fehlende LIMOSA-Anmeldung des Subunternehmers, kann die Meldung auch selbst durch den Auftraggeber veranlasst werden (hierfür müssen allerdings sämtliche notwendigen Angaben vorliegen).

[Top](#)

NEUE REGELUNGEN BEZÜGLICH DER "STARTER-GMBH"

Mit Gesetz vom 12. Januar 2010 ist erstmals die Möglichkeit zur Errichtung einer Art „Mini-GmbH“ auch ins belgische Gesellschaftsgesetzbuch eingefügt worden. Bitte beachten Sie hierzu auch unseren Beitrag in unseren News zum Thema [„Starter-GmbH“](#). Diese Regelungen werden nunmehr aufgrund der großen Nachfrage nach dieser Gesellschaftsform reformiert, um diese noch attraktiver zu machen.

Diese Gesellschaftsform sollte es Existenzgründern erleichtern, ein Unternehmen zu gründen.

Vorteil dieser Rechtsform ist, dass sie grundsätzlich ohne Mindestkapital auskommt und eine symbolische Einlage von einem Euro als ausreichend erachtet wird.

Bislang galt nach den Vorschriften des Gesellschaftsgesetzbuches, dass die „Starter-GmbH“ spätestens nach fünf Jahren in eine „normale“ GmbH umzuformen war, d.h. ausgestattet mit einer Mindesteinlage in Höhe von € 18.550,-.

Mit Beschluss des Ministerrates ist am 13. September 2013 ein Entwurf zur Reformierung der Starter-GmbH verabschiedet worden, der u.a. die zeitliche Beschränkung der Starter-GmbH auf fünf Jahre, aufheben soll.

Hintergrund dieser Reformierung ist das große Interesse an der Gründung einer Starter-GmbH: Laut Angaben des Belgischen Wirtschaftsministeriums sind seit Einführung der Regelungen bislang 2050 Unternehmen in der Form einer Starter-GmbH gegründet worden.

Zur weiteren Förderung der Unternehmerschaft ist diese beabsichtigte neue Regelung in jedem Fall zu begrüßen.

[Top](#)

[Weiterleiten](#)

IMPRESSUM

Anwaltssozietät KOCKS & PARTNERS

Legrandlaan 41
B-1050 Brüssel
info@kockspartners-law.be

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

Alle im Newsletter bereitgestellten 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 © 2013 Kocks & Partners. Alle Rechte vorbehalten.

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