ONDERNEMINGSRECHTBANK LEUVEN
WERKINGSVERSLAG 2025

Goedgekeurd door de leden van de algemene vergadering van de ondernemingsrechtbank op 17 maart 2026 (arttn. 340, § 2, 341, § 2 Ger. W.)

ONDERNEMINGSRECHTBANK LEUVEN

HOOFDSTUK 1: PERSONELE MIDDELEN

1. Vul onderstaande tabellen in

Jaar 2025

		Gemiddelde personeelsformatie	Gemiddelde bezetting van de personeelsformatie		Delegaties of externe opdrachten	Onbeschikbaarheden om medische redenen[1] (berekend in kalenderdagen/365)	Effectieve personeelsmiddelen	
		(in vte)	(in vte)	(in %)	(in vte)	(in vte)	(in vte)	(in %)
1	Magistraten (incl. art. 100)	4	4	100	0	0,2904 (106 dagen)	3,71	92,75
2	Plaatsvervangende magistraten (art. 383§2 Ger.W.)							
3	Assessoren in strafuitvoeringszaken							
4	Gerechtelijk attachés							
5	Gerechtelijk stagiairs							
6	Referendarissen	1	0,40	40	0	0 (0 dagen)	0,40	40
7	Beheersprofielen	0,25	0,25	100	0	0,0082 (3 dagen	0,24	96
8	Griffiers	5	4,91	98,20	0	0,0219 (8 dagen)	4,89	97,80
9	Ander gerechtspersoneel	13	8,93	68,70	0	1,1836 (432 dagen)	7,75	59,60

[1]Tot de onbeschikbaarheden om medische redenen worden o.m. gerekend: Ziekteverlof, Ziekteverlof magistraat, Ziekteverlof contractuelen, Dag zonder medisch attest, Arbeidsongeval, en (indien aanwezig) Moederschaps-/bevallingsverlof. Andere stelsels (bv. ouderschapsverlof, tijdskrediet/LBO, vierdagenweek) tellen niet mee voor deze medische rubriek van de personele-middelen.

		Gemiddelde personeelsformatie	Gemiddelde bezetting van de personeelsformatie		Delegaties of externe opdrachten	Onbeschikbaarheden om medische redenen[2] (berekend in kalenderdagen/365)	Effectieve personeelsmiddelen	
		(in vte)	(in vte)	(in %)	(in vte)	(in vte)	(in vte)	(in %)
1	Plaatsvervangende raadsheren							
2	Plaatsvervangende rechters	4	4	100	0	/	4	100
3	Raadsheren in sociale zaken							
4	Rechters in sociale zaken							
5	Rechters in ondernemingszaken	40	40	100	0	/	40	100
6	Plaatsvervangende assessoren							

Jaar 2024

		Gemiddelde personeelsformatie	Gemiddelde bezetting van de personeelsformatie		Delegaties of externe opdrachten	Onbeschikbaarheden om medische redenen	Effectieve personeelsmiddelen	
		(in vte)	(in vte)	(in %)	(in vte)	(in vte)	(in vte)	(in %)
1	Magistraten (incl. art. 100)	4	3,57	89,25		14 dagen (0,03 VTE)	3,54	88,5

[2] Tot de onbeschikbaarheden om medische redenen worden o.m. gerekend: Ziekteverlof, Ziekteverlof magistraat, Ziekteverlof contractuelen, Dag zonder medisch attest, Arbeidsongeval, en (indien aanwezig) Moederschaps-/bevallingsverlof. Andere stelsels (bv. ouderschapsverlof, tijdskrediet/LBO, vierdagenweek) tellen niet mee voor deze medische rubriek van de personele-middelen.

		Gemiddelde personeelsformatie	Gemiddelde bezetting van de personeelsformatie		Delegaties of externe opdrachten	Onbeschikbaarheden om medische redenen	Effectieve personeelsmiddelen	
		(in vte)	(in vte)	(in %)	(in vte)	(in vte)	(in vte)	(in %)
2	Plaatsvervangende magistraten (art. 383§2 Ger.W.)							
3	Assessoren in strafuitvoeringszaken							
4	Gerechtelijk attachés							
5	Gerechtelijk stagiairs							
6	Referendarissen	1,5	1,5	100		4 dagen (0,01 VTE)	1,49	99,3
7	Beheersprofielen	0,25	0,25	100		5 dagen (0,01 VTE)	0,24	96
8	Griffiers	5	4,89	97,8		214 dagen (0,59 VTE)	4,30	86
9	Ander gerechtspersoneel	13	10,67	82,07		242 dagen (0,66 VTE)	10,01	77

		Gemiddelde personeelsformatie	Gemiddelde bezetting van de personeelsformatie		Delegaties of externe opdrachten	Onbeschikbaarheden om medische redenen	Effectieve personeelsmiddelen	
		(in vte)	(in vte)	(in %)	(in vte)	(in vte)	(in vte)	(in %)
1	Plaatsvervangende raadsheren							
2	Plaatsvervangende rechters	4	4	100			4	100
3	Raadsheren in sociale zaken							
4	Rechters in sociale zaken							
5	Rechters in ondernemingszaken		40	100			40	100

		Gemiddelde personeelsformatie	Gemiddelde bezetting van de personeelsformatie		Delegaties of externe opdrachten	Onbeschikbaarheden om medische redenen	Effectieve personeelsmiddelen	
		(in vte)	(in vte)	(in %)	(in vte)	(in vte)	(in vte)	(in %)
6	Plaatsvervangende assessoren							

Jaar 2023

		Gemiddelde personeelsformatie	Gemiddelde bezetting van de personeelsformatie		Delegaties of externe opdrachten	Onbeschikbaarheden om medische redenen	Effectieve personeelsmiddelen	
		(in vte)	(in vte)	(in %)	(in vte)	(in vte)	(in vte)	(in %)
1	Magistraten (incl. art. 100)	4	4	100		9 dagen (0,025 VTE)	3,97	99,25
2	Plaatsvervangende magistraten (art. 383§2 Ger.W.)							
3	Assessoren in strafuitvoeringszaken							
4	Gerechtelijk attachés							
5	Gerechtelijk stagiairs							
6	Referendarissen	1,5	0,72	48		4 dagen (0,01 VTE)	0,71	47,33
7	Beheersprofielen	0,25	0,25	100		5 dagen (0,01 VTE)	0,24	96
8	Griffiers	5	4,89	97,8		209 dagen (0,57 VTE)	4,32	86,4
9	Ander gerechtspersoneel	13	10,67	82,07		242 dagen (0,66 VTE)	10,01	77

		Gemiddelde personeelsformatie	Gemiddelde bezetting van de personeelsformatie		Delegaties of externe opdrachten	Onbeschikbaarheden om medische redenen	Effectieve personeelsmiddelen	
		(in vte)	(in vte)	(in %)	(in vte)	(in vte)	(in vte)	(in %)
1	Plaatsvervangende raadsheren							
2	Plaatsvervangende rechters	4	4	100			4	100
3	Raadsheren in sociale zaken							
4	Rechters in sociale zaken							
5	Rechters in ondernemingszaken		40	100			40	100
6	Plaatsvervangende assessoren							

2. Zijn er nog andere belangrijke onbeschikbaarheden die een invloed hebben op de werking van de entiteit? Zo ja, welke?

Naast de medische onbeschikbaarheden— die in bovenstaande tabellen wel in mindering worden gebracht van de gemiddelde personeelsbezetting — zijn er diverse andere vormen van afwezigheid die een aanzienlijke impact hebben op de effectieve inzetbaarheid van het personeel. Deze onbeschikbaarheden worden echter niet meegerekend in de officiële berekening van de personeelsbezetting, waardoor het beschikbare werkvolume in werkelijkheid nóg lager ligt. Het gaat onder meer om:

- Dienstvrijstellingen: 6 kalenderdagen (0,0164 VTE)
- Uitzonderlijke verloven: 7 kalenderdagen (0,0192 VTE)
- Omstandigheidsverloven: 8 kalenderdagen (0,0219 VTE)
- Verlof om dwingende redenen: 8 kalenderdagen (0,0219 VTE)

In 2025 resulteert dit in een bijkomende correctie van 29 dagen (0,0794VTE). Dit structurele verschil tussen formeel en effectief beschikbare capaciteit wordt momenteel niet weerspiegeld in de personeelsstatistieken.

Daarnaast houdt de tabel geen rekening met de specifieke rollen van zowel de hoofdgriffier als de voorzitter van de ondernemingsrechtbank. De hoofdgriffier wordt wel meegerekend als voltijds griffier, maar vervulde - in 2025 - in werkelijkheid uitsluitend administratieve en managementtaken. Zij voert geen regulier griffierswerk uit en neemt geen zittingen waar, waardoor deze functie niet bijdraagt aan de rechtsprekende capaciteit.

Ook de voorzitter wordt in de tabel opgenomen als voltijds magistraat, maar dit geeft een vertekend beeld. Hoewel zij effectief voltijds zetelt als beroepsmagistraat, draagt de voorzitter daarnaast de leiding en het beheer van de rechtbank, inclusief alle wettelijke verplichtingen en verantwoordelijkheden die verbonden zijn aan het mandaat van korpschef. Deze bijkomende taken beperken eveneens de tijd die beschikbaar is voor rechtsprekende werkzaamheden.
Door deze functies te beschouwen als volledig inzetbaar voor rechtspraak, overschat de tabel opnieuw de feitelijke beschikbare capaciteit..

Ook de arbeidstijdregelingen hebben een impact op de beschikbare capaciteit. De mogelijkheid tot opname van tot twaalf bijkomende forfaitaire verlofdagen per jaar leidt bij een wettelijk kader van 20 medewerkers tot een substantiële vermindering in effectieve inzetbare VTE.

BIJKOMENDE OPMERKINGEN:

In het werkingsverslag over het jaar 2024 werd aangegeven dat de rechtbank met ernstige personeelsproblemen kampte. Dit was ook in 2025 het geval. Het wettelijk kader omvat vier magistraten, vijf griffiers en dertien assistenten (i.e. 22 VTE). Ook in 2025 was dit kader niet volledig opgevuld. De lage bezetting, gecombineerd met langdurige afwezigheden zorgden voor een hoge werkdruk binnen alle diensten.

Beroepsrechter J. Kips verliet de rechtbank in maart 2024, waarna een vacature werd gepubliceerd. In afwachting van invulling werden een plaatsvervangend rechter (toepassing van artikel 378 Ger. W.) en een rechter afkomstig uit de Norb. (toepassing van artikel 100 Ger. W.) aangesteld om de werklast te beheersen. De vacature bleef evenwel oningevuld, wat leidde tot een herpublicatie in december 2024. De vacature kon uiteindelijk worden ingevuld, doch de nieuwe rechter, ter vervanging van rechter Kips zou maar starten op 28 augustus 2025. De rechter afkomstig uit de Norb. (toepassing van artikel 100 Ger. W.) had in 2025 een ongeval en was afwezig vanaf eind februari 2025 tot en met 30 juni 2025. Zij deed wel vakantiedienst in de zomer van 2025.

Rechter K. Heremans startte op 28 augustus 2025.

De situatie op de griffie was evenzeer uitdagend. De voormalige hoofdgriffier, die in 2024 al bijna zeven maanden afwezig was zonder enige vervanging, ging officieel in mei 2025 met pensioen maar was vanaf februari 2025 reeds niet meer aanwezig in de rechtbank. De nieuwe hoofdgriffier, L. Debecker, werd op 28 april 2025 benoemd, maar kon omwille van dringende noden bij haar vorige werkgever (het federaal parket) pas op 2 juni 2025 starten.

Op 13 maart 2025 trad één nieuwe assistent in dienst als vervanging voor een vertrek in februari 2024. Twee bijkomende assistentenvacatures, die reeds sinds 2024 openstonden, konden pas eind 2025 worden ingevuld via een selectieprocedure. De geselecteerde kandidaten zullen evenwel pas in februari en maart 2026 starten, waarna het griffiekader in 2026 eindelijk bijna volledig zal zijn ingevuld. De combinatie van personeelstekorten, langdurige verschuivingen, het ontbreken van een hoofdgriffier en het opleiden/inwerken van een nieuwe hoofdgriffier en medewerker zorgden het hele jaar door voor organisatorische druk. Desalniettemin werd tegen het einde van 2025 belangrijke vooruitgang geboekt: taken en werklast werden door de nieuwe hoofdgriffier evenwichtiger verdeeld, bepaalde diensten kregen extra ondersteuning, overlegmomenten werden geïntensifieerd en nieuwe werksystemen werden ingevoerd om de efficiëntie en het werkklimaat te verbeteren.

Daarnaast werd de griffie in 2025 zwaar getroffen door afwezigheden. Twee personeelsleden vielen langdurig uit, respectievelijk vanaf 16 juni 2025 en vanaf 22 oktober 2025. Beide afwezigheden werden verlengd in 2026. Een derde personeelslid was in zwangerschapsverlof van 14 juli 2025 tot 2 november 2025. Middels opname van ouderschapsverlof keert zij eveneens pas in 2026 terug. Hierdoor waren van de tien effectieve griffiemedewerkers (in concreto al maar 8,93 VTE) drie medewerkers gedurende een lange periode afwezig, hetgeen zwaar woog op de overblijvende collega's tewerkgesteld op de griffie, en indirect ook op de magistraten.

Voorts kampt de entiteit met een blijvende krapte door de noodzaak om afwezigheden, verloven en deeltijdse arbeidsregimes op te vangen. In 2025 gingen bij de griffiers en het gerechtspersoneel 490 kalenderdagen aan inzetbaarheid verloren, overeenstemmend met 1,34 voltijdse equivalenten. Deze structurele beperkte beschikbaarheid komt bovenop een wettelijk kader dat al jarenlang onvolledig blijft.

Tot slot werd rechter J. Rasquin op 16 december 2025 door de Nederlandstalige Benoemings- en aanwijzingscommissie van de HRJ voorgedragen als raadsheer in het Hof van Beroep te Antwerpen. Dit zal in 2026 tot gevolg hebben dat de bezetting van het kader van magistraten zal dalen naar 75%, nog maar zeer kort nadat de vacature van de vorige vertrekker, rechter J. Kips, was ingevuld. Inderdaad, het kader was nog maar net weer opgevuld sedert 28 augustus 2025, met de komst van rechter K. Heremans.

HOOFDSTUK 2 : LOGISTIEKE MIDDELEN

1. Zijn de lokalen waarover de entiteit beschikt gepast voor de uitoefening van de justitie (functioneel, beveiligd, goed onderhouden, proper, degelijk uitgerust, adequate signalisatie, toegankelijk voor personen met een handicap, gemakkelijk bereikbaar, voldoende parking)?

   Zo nee, beschrijf de problemen.

De ondernemingsrechtbank is sedert 1991 gevestigd in het bijgebouw van het gerechtsgebouw van Leuven. Het bijgebouw is gelegen in de Vaartstraat nr. 5. Dit gebouw wordt in de wandelgangen ook wel eens “de nieuwbouw” genoemd, doch deze benaming is slecht gekozen. Het bijgebouw is immers erg verouderd en onderging sinds de intrek van de rechtbank – meer dan dertig jaar geleden – geen enkele totaalrenovatie. Het gebouw voldoet helaas niet meer aan de huidige normen voor kantoorgebouwen: de indeling van de lokalen is niet overzichtelijk, er is geen volwaardig onthaal, de sanitaire voorzieningen zijn verouderd en vaak defect, er zijn onvoldoende vergaderzalen met verluchting en daglicht, enz.

De gevel aan de linkerzijde van het gebouw is een blinde gevel, d.w.z. een gevel zonder ramen. E.e.a. heeft als gevolg dat deze zijde van het gebouw niet goed benut kan worden. De indeling van de lokalen is niet goed aangepast aan het feit dat er een blinde gevel is.

Op het gelijkvloers, op de (oorspronkelijke) griffie van het rechtspersonenregister, werden sedert 1991 vier personen tewerkgesteld in een archiefruimte zonder daglicht en zonder behoorlijk ventilatiesysteem. Het lokaal op het gelijkvloers werd, op verzoek van de voorzitter, op 14 februari 2022 bezocht door de sociale inspectie, die - onder meer - een overtreding op art. II.1-34 en II.1-35 van de Codex over het welzijn op het werk vaststelde. De preventie-adviseur (IDPB) adviseerde de rechtbank om de vier personen tewerkgesteld in de archiefruimte onder te brengen in een ander lokaal. Er werden evenwel geen nieuwe lokalen ter beschikking gesteld aan de rechtbank.

Er werd vervolgens grondig nagedacht over een herindeling van de beschikbare ruimtes, en er werd een verhuis in twee fases vooropgesteld, over een periode die uiteindelijk zou lopen van september 2022 tot eind 2025. De verhuis was immers afhankelijk van werken die dienden te worden uitgevoerd in lokaal 1.03.

Het hefboomplan van de Minister van justitie leidde er in 2025 toe dat er eindelijk budget voorhanden was voor de werken in lokaal 1.03, zodat deze konden worden uitgevoerd en de tweede fase van de verhuis kon worden afgerond.

De griffie van het rechtspersonenregister kon in 2025 uiteindelijk, na de interne verhuis in twee fases, worden ondergebracht in een lokaal op de eerste verdieping met ramen en daglicht.

Alle griffies (rollen, insolventie, rechtspersonen) van de rechtbank bevinden zich sedert eind 2025 naast elkaar op dezelfde verdieping, en élk personeelslid bevindt zich nu in een lokaal met voldoende daglicht en buitenramen. Dit is het beste resultaat dat bereikt kan worden, met de huidige beschikbare lokalen. Deze indeling en bezetting zijn ook gunstig voor de samenwerking en kennisdeling tussen de personeelsleden.

Ook de voorzitter verhuisde naar een ander lokaal, zodat de griffie der rollen haar intrek kon nemen in het voormalige lokaal van de voorzitter. De voorzitter van de rechtbank, de hoofdgriffier, de attaché managementondersteuning en de referendaris bevinden zich nu in een andere zone op de eerste verdieping, die sedert 2025 beveiligd is.

De glazen tussendeur met badgelezer werd in 2025 in gebruik genomen. Deze deur was jammer genoeg regelmatig stuk, en diende dan te blijven open staan, zodat er van een echte beveiligde zone niet steeds sprake was in 2025.

De toegang voor personen met een handicap blijft onvoldoende.

Er is tevens onvoldoende **parking** voor de medewerkers die met de wagen komen, alsook voor de rechters in ondernemingszaken. Deze laatsten kunnen op heden (in de namiddag) gebruik maken van de parking in het Luxemburgcollege, doch deze situatie is precair. De toelating om gebruik te maken van de parking in het Luxemburgcollege kan elk ogenblik worden ingetrokken, en in dat geval is er geen oplossing voor de rechters in ondernemingszaken, die reeds aan een symbolische vergoeding werken en aan wie nu ook nog de mogelijkheid tot parkeren zou worden ontnomen.

Tot slot, worden de gebouwen – voor zover mogelijk - wel goed onderhouden door de poetsdienst.

2. Wordt in ieder gebouw waar de entiteit gehuisvest is, de wetgeving over het welzijn op het werk nageleefd?

Neen, de wetgeving over het welzijn op het werk wordt niet nageleefd.

Zoals hierboven vermeld, werden tot in 2022 vier personeelsleden, werkzaam op de griffie van het rechtspersonenregister, tewerkgesteld in een archiefruimte zonder daglicht en zonder behoorlijk ventilatiesysteem. Deze situatie kon uiteindelijk, na een tussenkomst van de sociale inspectie in 2022, finaal worden opgelost in 2025.

Voor zover geweten door het directiecomité werden in 2025 geen klachten gemeld over risicovolle activiteiten of arbeidsongevallen, noch over psychosociale risico's op het werk zoals stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Het is uiteraard niet omdat er geen (gekende) klachten en meldingen zijn, dat er geen problemen zijn.

Enkele voorbeelden:

- het ontbreken van een beveiligde onthaalbalie in de rechtbank,
- het ontbreken van camera's in het bijgebouw,
- geen grondige renovatie van lokalen waarvan de vloerbekleding en afwerking meer dan 30 jaar oud is,
- geen ventilatiesysteem,
- geen snelle opvolging van ergonomische problematieken,
- slechts 1,5 Nederlandstalige preventieadviseurs psychosociale aspecten voor het gehele Nederlandstalige rechtsgebied,
- toegenomen stress bij het personeel ingevolge een toegenomen werkdruk en het niet opvullen van de kaders,
- toegenomen stress ingevolge aanhoudende wijzigingen, het opleggen van nieuwe regels, het in gebruik nemen van nieuwe applicaties (*"change fatigue"*),
- geen aanpak van de problematiek van het toenemende absenteïsme,
- …

De ondernemingsrechtbank is, zoals reeds omstandig toegelicht, erg krap gehuisvest in een verouderd bijgebouw van het gerechtsgebouw. De ondernemingsrechtbank beschikt niet over een cafetaria, een fatsoenlijke keuken of een geschikte ruimte (met verluchting en/of buitenramen) waar het personeel even kan pauzeren. Een spoelbak in een kleine opbergruimte in de gang maakt de keuken uit. Hier werd tevens, op initiatief van de voorzitter en de hoofdgriffier, een frigo geplaatst en een microgolfoven die door een personeelslid zelf werd meegebracht.

Voor alle entiteiten, gelokaliseerd in het gerechtsgebouw - rechtbank van eerste aanleg, arbeidsrechtbank, ondernemingsrechtbank, parket - wordt door de rechtbank van eerste aanleg (wiens voorzitter de gebouwenbeheerder was) reeds 20 jaar geijverd voor een multifunctionele ruimte die ook dienst kan doen als cafetaria en ontspanningsruimte, doch vooralsnog zonder resultaat. De rechtbank van eerste aanleg wenst deze ruimte onder te brengen op de zolder van het gerechtsgebouw. De afstand naar de zolder is voor de medewerkers van de ondernemingsrechtbank, die zich in het bijgebouw bevinden, evenwel erg groot. Er zijn bovendien maar enkele liften. Door de ondernemingsrechtbank wordt de voorkeur gegeven aan een grondige renovatie van het bijgebouw, dat zich in een belabberde staat bevindt, in plaats van aan de inrichting van een zolder die zich op grote afstand bevindt en die – naar alle waarschijnlijkheid - nauwelijks gebruikt zal worden door de medewerkers van de ondernemingsrechtbank. De rechtbank van eerste aanleg, die in het gerechtsgebouw zelf is gehuisvest, streeft uiteraard haar eigen doelstellingen na. De afstand naar de zolder is minder groot voor de medewerkers die zich reeds in het gerechtsgebouw bevinden.

Gescheiden sanitair M/V voorbehouden voor het personeel is aanwezig.

Sedert 2024 worden opnieuw jaarlijkse evacuatie-oefeningen georganiseerd. Dit was ook in 2025 het geval.

3. Is er een ontvangstbalie waar het publiek wordt voortgeholpen?

Er is een ontvangstbalie in het gerechtsgebouw (hoofdgebouw). De ondernemingsrechtbank, gehuisvest in het bijgebouw, geniet in theorie van dit centraal onthaal voor het gehele gerechtsgebouw. Evenwel is deze ontvangstbalie in de namiddag (wanneer de zittingen van de ondernemingsrechtbank plaatsvinden) vaak niet bemand. Kennelijk dienen de onthaalmedewerkers op deze momenten bij te springen op de griffies van de rechtbank van eerste aanleg die met onderbezetting kampen.

De “ontvangstbalies” in het bijgebouw worden gevormd door een archiefkast in de gang. Deze archiefkast vormt tevens de enige “scheiding” tussen de publieke en de private zone.

BIJKOMENDE OPMERKINGEN:

Sinds 1 januari 2020 staat Team Support van de Directie Buildings & Facilities (B&F), voorheen New Infra, in voor het federaal beheer van de gerechtsgebouwen. Alle communicatie en contacten met de Regie der Gebouwen dienden sinds hun oprichting via B&F te verlopen. De gerechtsgebouwen van het arrondissement Leuven vielen daarbij onder de divisie Brussel. Deze organisatie kon de noden op het terrein echter onvoldoende opvangen. De overdracht van taken en personeel verliep moeizaam, vacatures bleven hardnekkig oningevuld en vele operationele taken werden niet uitgevoerd. Bovendien slorpte het omvangrijke en complex te beheren gebouwenpark van Brussel-stad en Halle-Vilvoorde een aanzienlijk deel van de beschikbare middelen en aandacht op, waardoor de Leuvense gerechtsgebouwen jarenlang onvoldoende ondersteuning kregen. Dit leidde tot een zeer gebrekkig onderhoud en begrijpelijke frustratie bij de gebruikers van de gebouwen in het arrondissement Leuven.

Op 15 januari 2025 werden de gerechtsgebouwen van de regio Vlaams-Brabant officieel overgeheveld naar Team Support, divisie Antwerpen. Deze nieuwe structuur bracht meteen verandering: het team organiseerde een persoonlijk overleg met alle bezetters van de Leuvense gerechtsgebouwen, waarin lopende dossiers en prioritaire problemen werden doorgenomen.

Sindsdien verloopt de samenwerking met Team Support Antwerpen, in nauwe afstemming met de Teamleaders Facility en Security Leuven, veel vlotter. Vragen worden snel beantwoord, problemen worden aangepakt en het team is zichtbaar beschikbaar en bereikbaar. Deze constructieve samenwerking heeft al geleid tot diverse concrete verbeteringen en de oplossing van dossiers die jarenlang geblokkeerd bleven.

In 2025 werd de vacature van Teamleader Security voor Leuven eindelijk ingevuld.

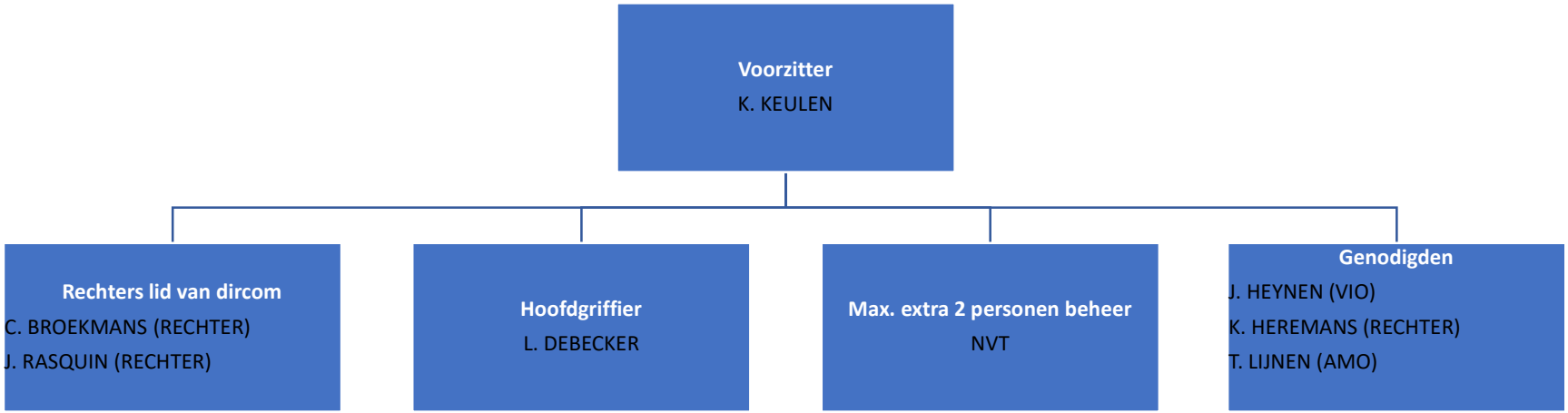
Hoewel de faciliteiten binnen Justitie en de beschikbare middelen op vele vlakken nog steeds tekortschieten en de samenwerking met de Regie der Gebouwen problematisch blijft, vormt de ondersteuning door Team Support Antwerpen voor de ondernemingsrechtbank Leuven een duidelijke en voelbare vooruitgang. Ondanks het feit dat het in de praktijk vaak behelpen blijft, ervaart de rechtbank sinds de overheveling een merkbare verbetering in opvolging, bereikbaarheid en oplossingsgericht werken.

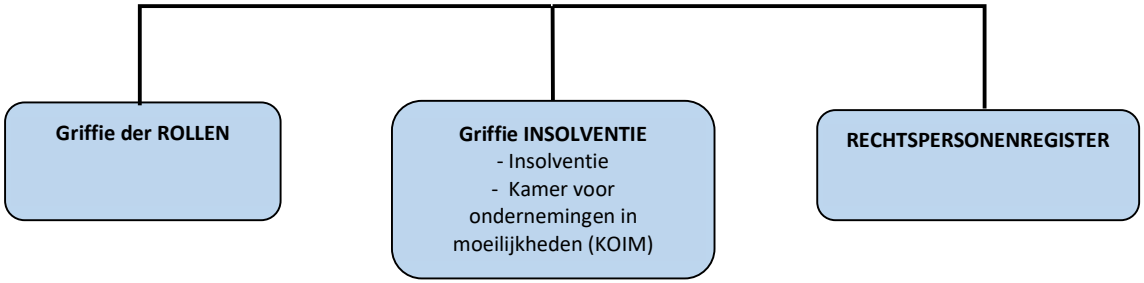
HOOFDSTUK 3 : ORGANISATIE

1. Geef het organogram weer van de entiteit. In het organogram worden de naam en de functie van de leden van het directiecomité vermeld.

Ondernemingsrechtbank

Situatie op 31/12/2025





2. Geef de dienstregeling weer van de entiteit op 1 september van het jaar T (of de wekelijkse activiteiten voor de vrederechters en politierechters).

Dienstregeling 1 september 2025 – 31 december 2025:

Eerste kamer: algemene inleidingen - korte debatten
Elke dinsdag om 14.00 uur
K. Keulen, voorzitter en K. Heremans, rechter, collegiale kamer

Tweede kamer: pleitkamer
Elke dinsdag om 14.00 uur
J. Rasquin, rechter, collegiale kamer

Derde Kamer: kamer voor ondernemingen in moeilijkheden:
- 1ste maandag van de maand om 9.30 uur
C. Broekmans, rechter – D. Schiepers en B. Leeman, rechters in ondernemingszaken

- 3de van de maandag om 9.30 uur
C. Broekmans, rechter - I. Claes en S. Bervoets, rechters in ondernemingszaken

Vierde kamer: pleitkamer
Elke donderdag om 14.00 uur
C. Broekmans, rechter, collegiale kamer

Vijfde kamer: deeltijdse pleitkamer
Maandag om 14.00 uur (enkel tweede helft van de maand)

K. Heremans, rechter, collegiale kamer

Zesde kamer: faillissementen, vereffeningen
Elke donderdag om 14.00 uur
K. Keulen, voorzitter, en K. Heremans, rechter, collegiale kamer

Zevende kamer: gerechtelijke reorganisatie
Elke donderdag om 15.00 uur
K. Keulen, voorzitter en . Heremans, rechter, collegiale kamer

Achtste kamer: kamer voor minnelijke schikking
Eerste donderdag van de maand om 09.00 uur en derde maandag van de maand om 14.00 uur
C. Broekmans, rechter, collegiale kamer

Zitting voorzitter: kort geding/zoals in kort geding
Elke dinsdag om 10.00 uur (indien zaken)
J. Rasquin, rechter, dd. voorzitter

Zittingen Rechter-Verslaggever:
Worden gehouden door twee rechters in ondernemingszaken telkens in de namiddag van 14.00 uur tot 17.00 uur, en meer bepaald:
- elke 1ste, 2de, 3de en 4de maandag van de maand,
- elke 1ste, 2de, 3de en 4de woensdag van de maand,
- elke 1ste, 2de, 3de en 4de vrijdag van de maand.

Sluitingsvergaderingen faillissementen:
Worden gehouden elke 1ste vrijdag na de 15de van elke maand om 14.00 uur.

BIJKOMENDE OPMERKINGEN: /

HOOFDSTUK 4 : OVERLEGSTRUCTUREN

Ondernemingsrechtbank

1. Beschrijf kort de structuur van het intern overleg (overleg binnen de entiteit).

	Deelname	Frequentie
Intern	**Algemene vergadering:** De beroepsmagistraten komen onder voorzitterschap van de voorzitter regelmatig samen voor het bespreken van juridische vraagstukken, de dienstregeling, de verdeling van het werk en andere aangelegenheden die een rechtstreekse impact hebben op het functioneren van de magistraten.	In 2025 werden twee algemene vergaderingen van de beroepsmagistraten gehouden, m.n. op 27 maart 2025, met als agendapunt de goedkeuring van het werkingsverslag, en op 17 juni 2025, met als agendapunt opnames op de lijst der curatoren. Op 2 april 2025 werd een bijzondere algemene vergadering van de rechters in ondernemingszaken georganiseerd, met het oog op de (her)verkiezing van de VIO (voorzittersverkiezing) en met het oog op de wijziging van het intern reglement. Op 24 september 2025 werd tevens een (informele) algemene vergadering georganiseerd van alle beroepsrechters en rechters in ondernemingszaken. Tijdens deze (informele) vergadering werd o.a. het werkingsverslag van het vorige kalenderjaar aan de rechters in ondernemingszaken voorgesteld.
	Vergaderingen van het directiecomité: Overleg en beslissingen nemen inzake het beheer van het rechtscollege	In principe maandelijks, op de eerste dinsdag van de maand, doch hiervan werd soms afgeweken in functie van verlofdagen, edm. In 2025 vonden de vergaderingen van het Dircom plaats op 7 januari, 4 februari, 18 maart, 29 april, 3 juni, 7 september, 7 oktober, 18 november 2025.
	Sectievergaderingen: Voor de magistraten van een bepaalde sectie in de rechtbank, voorgezeten door het hoofd van de sectie (insolventie, ontbindingen,…).	NVT
	Overleg tussen: voorzitter, Hoofdgriffier, afdelingsvoorzitters en afdelingsgriffiers	Vanaf de maand februari tot de maand juni 2025 beschikte de rechtbank niet over een hoofdgriffier. Van zodra de nieuwe hoofdgriffier in dienst was getreden, werd er op dagelijkse basis overlegd met de voorzitter. Voorts werd er voorzien in een wekelijks overleg tussen de voorzitter, de hoofdgriffier en de AMO.
	(Gelieve aan te vullen indien nodig)	**(Gelieve aan te vullen indien nodig)**

2. Beschrijf kort de structuur van het verticaal (met de hogere of lagere entiteiten) en horizontaal overleg (met andere entiteiten van hetzelfde niveau) binnen de rechterlijke organisatie.

	Deelname	Frequentie
Verticaal	**Overleg met het hof van beroep:** - juridische thema's, - kennis en informatie-uitwisseling - eenheid van de rechtspraak en uniforme procedures bevorderen. - overleg gepleegd over nieuwe wetgeving en toekomstig wetgevende initiatieven	Door het hof van beroep werd aangegeven dat er voorlopig geen marge was om verticaal overleg te organiseren. In de toekomst kan het initiatief van verticaal overleg desgevallend opnieuw leven worden ingeblazen.
	College van de hoven en rechtbanken: - Personeelsbeheer - Informatica-allocatiemodel - Bevraging standpunten werkprocessen en juridische materies - Opvolgen corona-berichten en richtlijnen	Het College van de hoven de rechtbanken organiseert periodieke algemene vergaderingen waaraan telkenmale wordt deelgenomen door de voorzitter, in voorkomend geval de hoofdgriffier, de AMO.
	(Gelieve aan te vullen indien nodig)	**(Gelieve aan te vullen indien nodig)**

	Deelname	Frequentie
Horizontaal	**Conferentie van de voorzitters van de ondernemingsrechtbanken:** bijeenkomst om tot een betere werking van de ondernemingsrechtbanken te komen, uitwisseling van best practices en tot (eensgezinde) oplossingen of standpunten te komen.	Er vinden zeer regelmatig, bijna maandelijks, vergaderingen plaats van de conferentie van de voorzitters van de ondernemingsrechtbanken
	(Gelieve aan te vullen indien nodig)	**(Gelieve aan te vullen indien nodig)**

3. Beschrijf kort de structuur van het overleg met externe partners (het parket, het auditoraat, de Balie, FOD Justitie, politie, enz.).

	Deelname	Frequentie
Extern	**FOD Justitie:** - Personeel - Gebouwenbeheer - Werkgroepen en ICT-projecten - Algemene onderwerpen	Er vond een beheersvergadering plaats met de dienst Buildings en Facilities op 5 februari, 4 juni en 15 oktober 2025.
	Voorzitter van de Leuvense entiteiten	De voorzitters van de Leuvense entiteiten hebben maandelijks, na de zittingen van de arrondissementsrechtbank, de mogelijkheid om overleg te plegen. Van deze mogelijkheid wordt steeds gebruik gemaakt. Er worden tevens periodieke lunchvergaderingen georganiseerd.
	Balie:	Er vindt overleg plaats tussen de voorzitters van de Leuvense entiteiten en de stafhouder en de pro of vice-stafhouder, wanneer er agendapunten voorhanden zijn. De balie wordt uiteraard ook steeds gecontacteerd wanneer er wijzigingen plaatsvinden in de entiteit.
	REGSOL:	Regsol organiseert op periodieke basis vergaderingen tijdens dewelke toelichting wordt verstrekt aan de voorzitters van de ondernemingsrechtbanken met betrekking tot nieuwe ontwikkelingen, edm.

BIJKOMENDE OPMERKINGEN:

HOOFDSTUK 5 : STATISTIEKEN INSTROOM, UITSTROOM, STOCK EN DOORLOOPTIJDEN[3]

1. Algemene definities

Instroom: het aantal nieuwe zaken in de loop van het kalenderjaar (T)[4] .

Uitstroom: het aantal zaken dat in de loop van het kalenderjaar is afgesloten.

Stock: het aantal (hangende) zaken dat nog niet is afgesloten.

Doorlooptijd: de gemiddelde duur in dagen tussen de datum van instroom van de zaak enerzijds en de datum van de afsluitende beslissing anderzijds.

2. Cijfers per instantie

ONDERNEMINGSRECHTBANK

Categorie	Hangende zaken op 1/1/T	Nieuwe zaken tijdens T	Afgesloten zaken tijdens T	Hangende zaken op 31/12/T	Gemiddelde doorlooptijd zaak voor alle ondernemings-rechtbanken samen	Gemiddelde doorlooptijd zaak bij deze ondernemings-rechtbanken
1.Geschillen	637	1031	992	676	156 dagen	146 dagen
2. Bevoegdheden voorzitter	53	76	85	44	55 dagen	16 dagen
3. Insolventie (Boek XX)	1309	1168	1108	1369	748 dagen	707 dagen

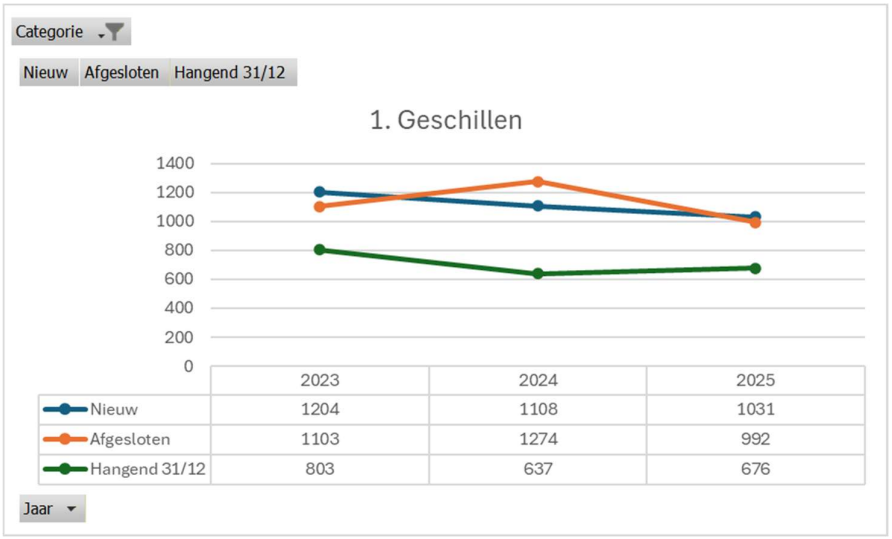
[3] Meer gedetailleerde cijfers zijn te vinden in de jaarlijkse statistieken die door de steundienst van het College van de hoven en rechtbanken worden gepubliceerd op volgend webadres: https://www.rechtbanken-tribunaux.be/nl/college-van-hoven-en-rechtbanken#statistiek.

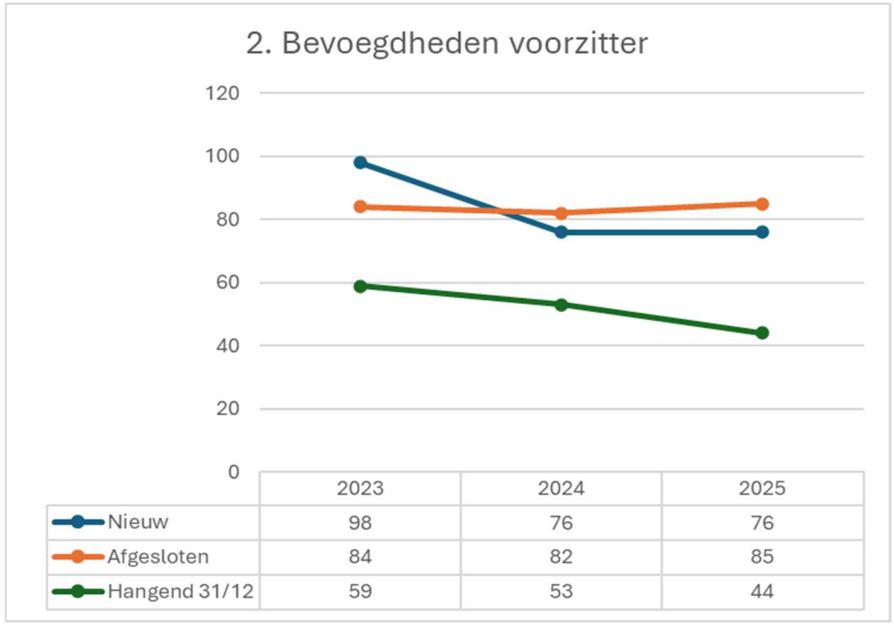
[4] T staat voor het kalenderjaar waarop het werkingsverslag betrekking heeft.

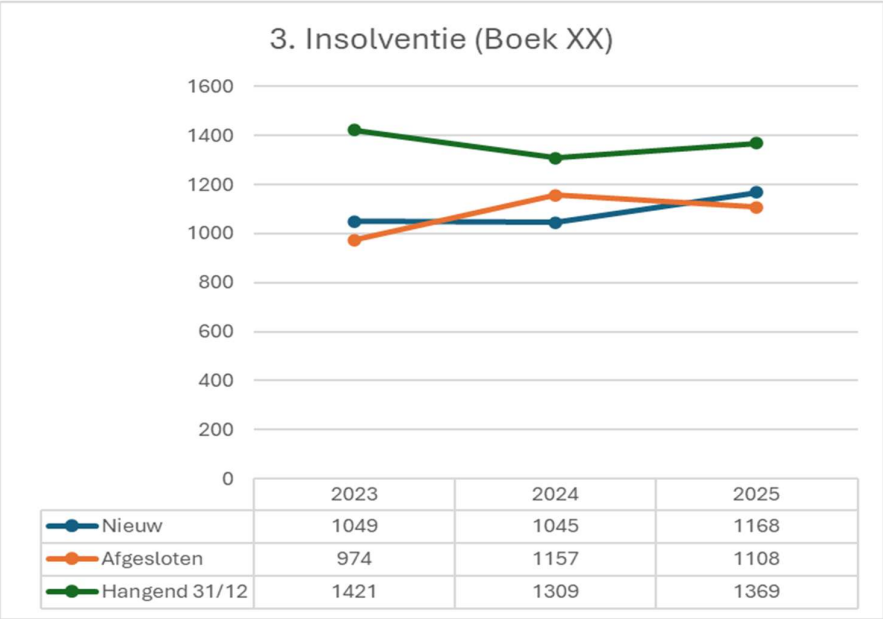
4. Ontbindingen	72	101	103	70	195 dagen	404 dagen
5. Kamer voor ondernemingen in moeilijkheden		441				
6. Dienst rechtspersonen		9259				

3. Geef in een grafiek de evolutie weer van de nieuwe, afgehandelde en hangende zaken en de gemiddelde doorlooptijd:

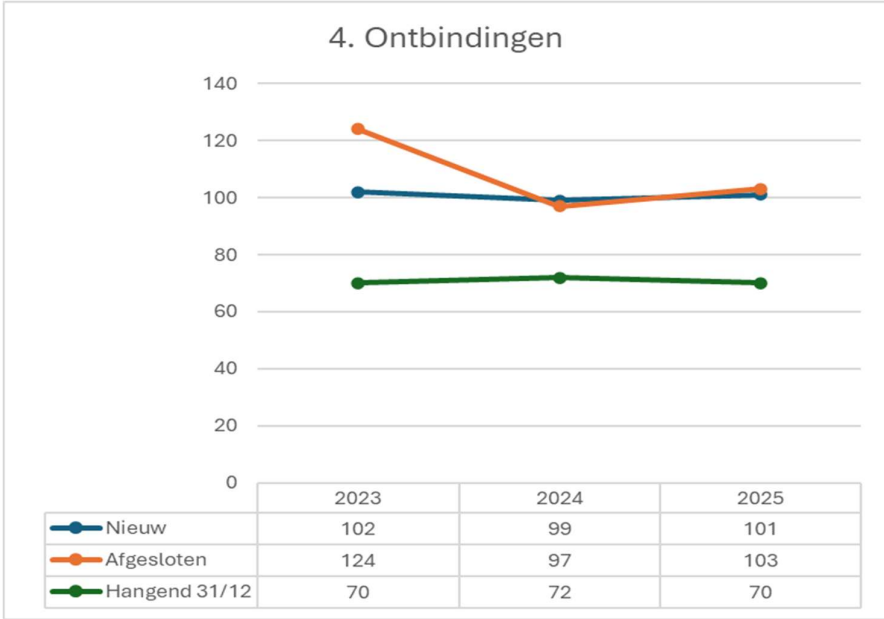
Grafieken per categorie (evolutie over 3 jaar : jaar T-2, T-1 en T)



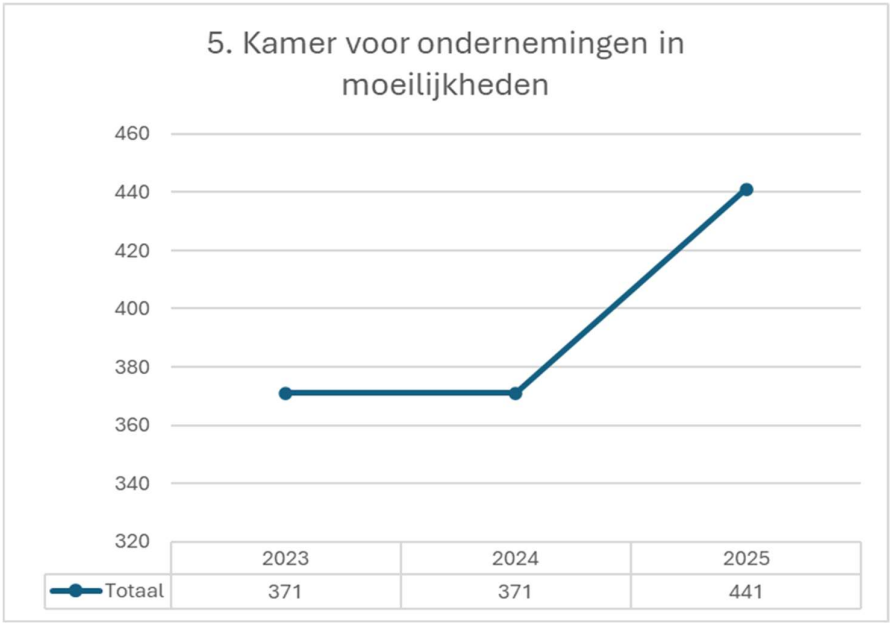


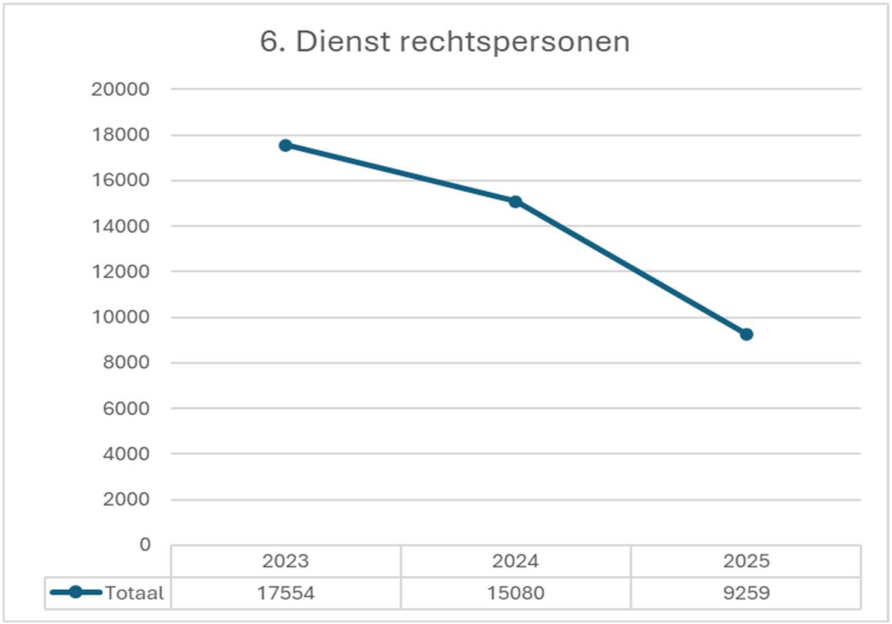


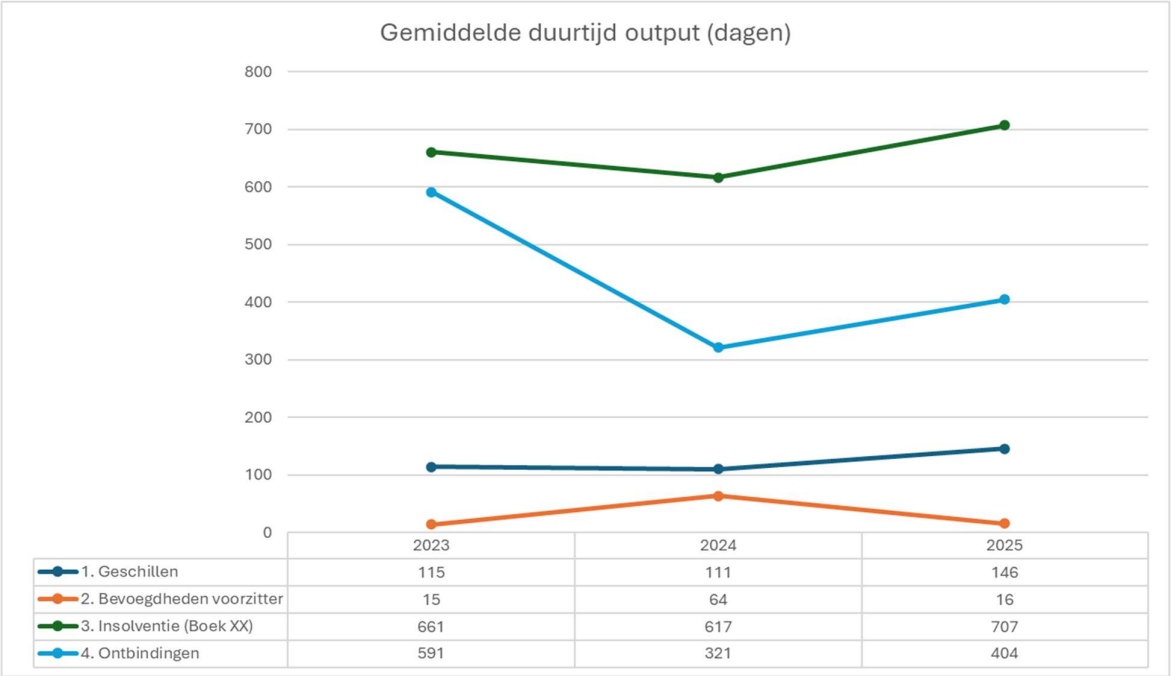
	2023	2024	2025
Nieuw	1049	1045	1168
Afgesloten	974	1157	1108
Hangend 31/12	1421	1309	1369



	2023	2024	2025
Nieuw	102	99	101
Afgesloten	124	97	103
Hangend 31/12	70	72	70


5. Kamer voor ondernemingen in moeilijkheden
460
440
420
400
380
360
340
320
2023
2024
2025
Totaal
371
371
441


6. Dienst rechtspersonen
20000
18000
16000
14000
12000
10000
8000
6000
4000
2000
0
2023
2024
2025
Totaal
17554
15080
9259



	2023	2024	2025
1. Geschillen	115	111	146
2. Bevoegdheden voorzitter	15	64	16
3. Insolventie (Boek XX)	661	617	707
4. Ontbindingen	591	321	404

Uit de cijfers in de bovenstaande tabellen en grafieken blijkt dat de ondernemingsrechtbank opnieuw in belangrijke mate haar werklast onder controle heeft weten te houden.

In meerdere materies werd een stabiele of zelfs dalende instroom genoteerd, terwijl de afhandelingsgraad sterk op peil bleef. Zo daalde bij **de bevoegdheden van de voorzitter** zowel het aantal nieuwe zaken als de hangende dossiers, terwijl het aantal afgesloten zaken licht toenam. Ook bij **de geschillen** zien we dat een tijdelijke piek in 2024 gevolgd werd door een duidelijke normalisatie in 2025, met een beperkte stijging van de hangende zaken die echter ruim onder het niveau van 2023 blijft.

Bij **de dienst rechtspersonen** is de neerwaartse trend bijzonder uitgesproken: het totaalvolume daalde van 17.554 dossiers in 2023 naar 9.259 in 2025, wat een aanzienlijke verlichting van de administratieve druk inhoudt. De **insolventiedossiers** vertonen dan weer een meer wisselend beeld, met een stijgende instroom en afsluiting in 2025, maar een grotendeels stabiele werkvoorraad over de drie jaren heen. **De ontbindingen** tonen een gelijkmatig patroon met beperkte schommelingen, **terwijl de Kamer voor ondernemingen in moeilijkheden** in 2025 een opmerkelijke stijging kende, wat wijst op een verhoogde economische druk maar ook op een actief opvolgingsbeleid.

Wat deze evoluties des te opmerkelijker maakt, is dat ze gerealiseerd zijn ondanks de aanhoudende en structurele personeelsproblemen. Dankzij de niet-aflatende inzet, flexibiliteit en professionaliteit van alle medewerkers en magistraten kon de continuïteit van de werking verzekerd blijven, zelfs in materies waar de complexiteit of de instroom toenam.

Evenwel dient het nodige **voorbehoud** te worden gemaakt bij de cijfers die in dit werkingsverslag worden aangeleverd via de databank (SAS Dashboard) van de Steundienst bij het College van Hoven en Rechtbanken. Voor de ondernemingsrechtbanken wordt deze databank gevoed door de EEOU-beheersapplicatie die door de griffies wordt gebruikt. De EEOU-beheersapplicatie vormt al jaren een essentieel instrument voor het registreren en opvolgen van ondernemingsdossiers binnen de ondernemingsrechtbanken. Ondanks dit centrale belang is de toepassing technisch en functioneel sterk verouderd. Migraties lopen moeilijk, evenals het koppelen met moderne systemen. De interface is hopeloos verouderd en weinig gebruiksvriendelijk, automatisatie is beperkt en veel handelingen vereisen manuele invoer. Hierdoor ontstaan niet alleen inefficiënties, maar ook een structureel verhoogd risico op fouten. Het gebrek aan automatisering, de trage verwerking en regelmatige performanceproblemen zorgen voor vertraging bij administratieve taken.

Een bijkomend aandachtspunt is bijgevolg de betrouwbaarheid van de statistieken die via de EEOU-applicatie worden gegenereerd. Aangezien de invoer grotendeels handmatig gebeurt en afhankelijk is van een gebruiksonvriendelijke workflow, kan niet gegarandeerd worden dat de gegevens 100% volledig, consistent of accuraat zijn. Dit doet afbreuk aan de waarde van de statistieken die gebruikt worden voor het inschatten van de werklast, het rapporteren van prestaties en het ondersteunen van beleidsbeslissingen.

De combinatie van technische veroudering, beperkte integratiemogelijkheden, foutgevoelige processen en onbetrouwbare output maakt dat de EEOU-applicatie haar ondersteunende rol onvoldoende kan vervullen. Een structurele modernisering dringt zich op om de continuïteit, efficiëntie en gegevenskwaliteit binnen de ondernemingsrechtbanken te waarborgen. Zolang de ondernemingsrechtbanken niet beschikken over een moderne, gebruiksvriendelijke en functionele beheersapplicatie blijven er vraagtekens bestaan bij de betrouwbaarheid van de in- en output uit het huidige systeem. Met grote verwachting wordt dan ook uitgekeken naar de komst van het vernieuwde dossierbeheersingssysteem Just-Case, dat voor de gehele rechterlijke orde is beloofd. Daarnaast is de beloofde aanwerving van een Data Quality Controller (DQC) een belangrijke stap vooruit met het oog op het verkrijgen van uniforme en betrouwbare statistieken.

Ondanks de huidige beperkingen bieden de cijfers minstens een indicatie van het aantal geregistreerde en afgesloten dossiers, de behandeltijden, de werklast en de verwerkingscapaciteit van de rechtbank. Toch is het in afwachting van de geplande verbeteringen aangewezen om niet te veel sluitende conclusies te trekken.

3 Vindt u de huidige doorlooptijden redelijk ?

Ja.

Globaal genomen liggen de doorlooptijden van de ondernemingsrechtbank Leuven voor geschillen, bevoegdheden van de voorzitter en insolventie in de periode 2023–2025 gunstig in vergelijking met de nationale gemiddelden, al neemt dit voordeel in 2025 af door een stijging van de lokale doorlooptijden in met name geschillen en insolventie. De toename van de doorlooptijden is o.m. het gevolg van het vertrek van een magistraat in 2024 en van de langdurige afwezigheid van een magistraat wegens ziekte in 2025, waardoor zaken enerzijds met vertraging moesten worden uitgesproken en anderzijds uitgesteld dienden te worden. De materie van boek XX (insolventie) is de laatste jaren ook aanzienlijk toegenomen in complexiteit, en het vergt enige tijd vooraleer nieuw ingeschakelde magistraten zaken in deze materie op meer routineuze wijze kunnen behandelen.

De ontbindingen vormen ook een blijvend aandachtspunt: ondanks een duidelijke verbetering in 2024 blijft de doorlooptijd in deze materie significant hoger dan het nationale gemiddelde, met opnieuw een stijging in 2025. De stijging van de doorlooptijd van ontbindingen is het gevolg van de afsluiting van oude vereffeningsdossiers.

<u>Zo ja:</u>

Welke maatregelen heeft u getroffen om dat te bereiken ?

Binnen de ondernemingsrechtbank Leuven wordt er alles aan gedaan om geen achterstand op te bouwen. Het aantal zaken in beraad wordt gemonitord. Bij het vertrek van een magistraat in 2024 is toepassing gemaakt van art. 378 Ger. W. en van art. 100 Ger. W. De plaatsvervangende rechters werden ook ingeschakeld om losse zittingen te komen doen, na het vertrek van een magistraat in 2024. De aanwezige beroepsrechters hebben elk extra zittingen op zich genomen.

Indien het kader van magistraten voltallig is, de zetelende magistraten beschikken over de kwaliteiten waarover een magistraat behoort te beschikken, en er zich geen uitzonderlijke voorvallen voordoen, kunnen het tempo van behandeling van de zaken en de doorlooptijden in principe worden aangehouden.

Het geringe aantal magistraten maakt de rechtbank echter zeer kwetsbaar. Indien één magistraat (i.e. 25% van het kader) tijdelijk uitvalt, kan het tempo niet gehandhaafd worden en nemen de doorlooptijden toe.

Vindt u dat de situatie nog kan worden verbeterd ?
Zo ja : hoe ?

Ja.

- De materie van de gerechtelijke ontbindingen vormt het duidelijkste aandachtspunt. De doorlooptijd ligt lokaal boven het nationale niveau in alle drie de referentiejaren: 591 dagen in 2023 (tegenover 199 nationaal), 321 in 2024 (tegenover 169) en 404 in 2025 (tegenover 195). Wel is er een sterke verbetering tussen 2023 en 2024 (-270 dagen), gevolgd door een (gedeeltelijke) terugval in 2025 (+83 dagen).

  De doorlooptijd van de ontbindingen zal slechts verbeteren wanneer de hangende oude dossiers afgehandeld zullen zijn.

  Bovendien hangt de doorlooptijd van de gerechtelijke ontbindingen samen met het beleid binnen de rechtbank. Indien veel gerechtelijke ontbindingen met onmiddellijke sluiting worden uitgesproken zal dit een gunstige invloed hebben op de doorlooptijden. Indien daarentegen gerechtelijk vereffenaars worden aangesteld, zal dit de doorlooptijden in de ontbindingsdossiers doen toenemen. In functie van het gevoerde beleid kan de doorlooptijd binnen de rechtbank afwijken van de nationale doorlooptijden.

- Op basis van de recente audit van het Rekenhof[5] blijkt dat er **substantiële ruimte voor verbetering** bestaat in de opvolging, analyse en beheersing van de doorlooptijden. De audit stelt vast dat het College van de Hoven en Rechtbanken **nog geen accurate, uniforme en gedetailleerde gegevens** ter beschikking heeft om de doorlooptijden effectief te monitoren en te sturen. De beschikbare statistieken zijn vaak te globaal, maken geen vergelijking mogelijk op het niveau van afdelingen of kantons, en verschillen in registratie zorgen - vooral bij strafzaken - voor **beperkte betrouwbaarheid van de data**.

[5] De audit 'Toegang tot justitie: doorlooptijden van rechtszaken' kan worden geraadpleegd op de website van het Rekenhof, https://www.ccrek.be/nl/publicatie/toegang-tot-justitie-doorlooptijden-van-rechtszaken.

Daarnaast blijken er **grote verschillen in doorlooptijden** te bestaan tussen vergelijkbare afdelingen, kantons en rechtsgebieden, waarbij de langste mediane doorlooptijden een veelvoud bedragen van de kortste. De oorzaken van deze verschillen zijn nog onvoldoende onderzocht, onder meer door het ontbreken van **objectieve werklastmetingen**, actuele personeelsgegevens per afdeling en voldoende gedetailleerde werkingsverslagen.

Verder geeft het Rekenhof aan dat er **geen normtijden of duidelijke doelstellingen** bestaan voor doorlooptijden, en dat een **waarschuwings- of knipperlichtsysteem** om abnormale achterstanden te signaleren ontbreekt. Ook de beheersovereenkomsten die deze doelen zouden moeten vastleggen, zijn nog niet uitgewerkt.
Het Rekenhof besluit dat de situatie pas kan verbeteren wanneer de beheersinstrumenten worden verfijnd, normtijden worden vastgelegd en bijkomende informatie- en analyse-instrumenten worden ontwikkeld. Pas dan kunnen de hoven en rechtbanken hun verantwoordelijkheid opnemen om een **efficiënte en gelijke rechtsbedeling** te garanderen en structureel op te treden tegen gerechtelijke achterstand.

Zo neen:

Wat zijn de belangrijkste oorzaken van de vertraging in de procedures ?

De doorlooptijden en stock van hangende dossiers zijn ook sterk afhankelijk van externe factoren, zoals conclusietermijnen, strategie van advocaten, werk van gerechtsdeskundigen, edm. Deze procedurehandelingen en procedures hebben ongetwijfeld een impact op de doorlooptijden.

Hoewel de totale instroom van geschillen op de A-rol verder lijkt te verkleinen, zijn er volgens de rechters die in de pleitkamers zetelen – verhoudingsgewijs - meer complexe zaken en meer bouw- en vennootschapszaken die zich kenmerken door langere conclusietermijnen en meer aanstellingen van deskundigen. Dit is moeilijk objectief te verifiëren.

Welke maatregelen heeft u getroffen om de doorlooptijden in te korten ?

Om de doorlooptijden te verkorten wordt in de inleidingskamer kordaat en doelgericht opgetreden, waardoor dossiers sneller en efficiënter worden voortgezet. Daarnaast werd in november 2024 een kamer voor minnelijke schikking (KMS) opgericht, waar geselecteerde dossiers — zowel vanuit de inleidingskamer als rechtstreeks aanhangig gemaakt — sneller kunnen worden afgehandeld wanneer een minnelijke oplossing mogelijk lijkt.

In 2025 werden 15 zittingen gehouden en 37 zaken behandeld. Daarvan werden 12 dossiers beëindigd met een akkoord (akkoordvonnis, akkoord-PV, deelakkoord of uitvoering van een akkoord), 18 dossiers zonder akkoord afgesloten en 7 dossiers zijn nog lopend. Zaken zonder akkoord worden meestal beëindigd omdat de verwerende partij niet verschijnt of failliet werd verklaard.

De KMS levert een duidelijke bijdrage aan het verkorten van de doorlooptijden: dossiers met akkoord worden onmiddellijk afgehandeld, zonder bijkomende zittingen of uitstelverzoeken, wat aanzienlijke tijdswinst oplevert. Ook wanneer geen akkoord wordt bereikt, zorgt de snelle vaststelling hiervan voor een vlottere doorverwijzing naar de inhoudelijke behandeling. De KMS fungeert zo als een efficiënte filter die opstapeling voorkomt, de belasting van de reguliere kamers vermindert en de procedure voor alle betrokken partijen versnelt. Hierdoor ontstaat een gestroomlijnde workflow en een betere dienstverlening aan de rechtzoekenden.

Waren deze maatregelen doeltreffend ?

Ja, de doorlooptijden van de rechtbank zijn goed.

Bent u van plan andere initiatieven te nemen om deze doelstelling te bereiken ?
Zo ja, welke ?

Aangezien in december 2025 wederom een rechter van de ondernemingsrechtbank Leuven door de HRJ werd voorgedragen als raadsheer, zal het effectieve kader van beroepsrechters in het voorjaar van 2026 terugvallen op 75%. De voorzitter zal aandringen bij het CHR op de snelle publicatie van een vacature, nu de voordracht reeds van 2025 dateert. De voorzitter zal voorts contact opnemen met de plaatsvervangende rechters teneinde een oplossing te kunnen vinden die moet toelaten – bij voorkeur - geen pleitkamer te sluiten.

BIJKOMENDE OPMERKINGEN:

In 2025 werden 11.665 ondernemingen failliet verklaard in België. Dat is een stijging van 5,4% ten opzichte van 2024 (11.067 faillissementen) en het hoogste resultaat sinds 2013 (11.740)[6]. De 6.741 faillissementen die in 2025 in het Vlaams Gewest werden opgetekend, vertegenwoordigen het hoogste totaal voor de periode 2012-2025 en overtreffen met 6,6% het vorige record van 6.323 faillissementen in 2024. Ook de ondernemingsrechtbank Leuven zag een toename in insolventiezaken, met een blijvend hoog aantal in 2025.

[6] https://statbel.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/faillissementen/maandelijkse-faillissementen

HOOFDSTUK 6 : EVOLUTIE VAN DE WERKLAST

1. WERKLASTMETING

Antwoord voorbereid door de steundienst van het CHR:

"De werklast wordt gemeten door de steundienst van het College van hoven en rechtbanken.

De werklastmeting van het College van hoven en rechtbanken heeft tot doel :

1. Tegenover de politieke overheden te kunnen aangeven hoeveel rechters/gerechtspersoneel nodig is om een kwalitatieve rechtspraak in ons land te leveren.

2. Die rechters en personeelsleden objectief te verdelen over de diverse hoven en rechtbanken. Dit personeelsallocatiemodel bevat twee modules : de module HP voor de personele middelen verbonden aan de producten en de module HM voor de personele middelen verbonden aan het beheer van het rechtscollege.

Nadat in maart 2022 een eerste rapport was verschenen waarin de werklastverdeling binnen eenzelfde type rechtbank werd berekend, werd in februari 2024 het rapport bekend gemaakt met de resultaten van de werklastmeting die in 2023 was gehouden. Deze meting had tot doel om de globale werklast te meten, met in begrip van een transversale vergelijking, de meting van de totale werktijden en de meting van dossier en niet dossier gebonden werktijd.

In het rapport van 2024 gebeurt de berekening en verdeling van de personele middelen thans in twee fases:

- *In een eerste fase wordt transversaal de nationale behoefte van magistraten/griffiers berekend op basis van het tijdsbestedingsonderzoek door de externe firma. De meting van 2023 wees uit dat een gemiddelde rechter in 2023 49,2 uur werkte (dossiertijd en niet dossier gebonden arbeid). Het rapport berekende verschillende scenario's van behoeften voor magistraten en griffiers naargelang het aantal te presteren overuren*

- *In een tweede fase (voor wat betreft het "inzoomen" per afzonderlijke entiteit), wordt de aldus bekomen nationale behoefte aan magistraten/griffiers per type entiteit onder de afzonderlijke entiteiten verdeeld op basis van het berekeningsmodel van AMAI-1.*

Op basis van deze werklastmeting vroeg het College in zijn memorandum voorafgaand aan de politiek verkiezingen van 2024 een versterking van 26% voor de magistraten nodig om het aantal inkomende zaken te kunnen afhandelen binnen een werktijd van gemiddeld acht uur overwerk per week en rekening houdend met de twaalf recuperatiedagen die het sociaal statuut voorziet en een verhoging van 19% voor de griffiers. DE politieke overheden zijn tot op heden niet ingegaan op deze vraag.

In 2025 heeft de minister van Justitie kenbaar gemaakt dat ze, voorafgaand aan enige versterking van de Zetel, een toepassing wil maken van het systeem van flexibele kaders zoals bepaald in artikel 186 Ger.W. Het College heeft daarom een nieuwe verdeling berekend voor de huidige wettelijk kaders (100%) met de gemiddelde instroomvolumes over 2022-2024. De minister moet deze nieuwe verdeling formaliseren in een Koninklijk besluit."

2. INTERNE WERKVERDELING

1. Op basis van welke criteria wordt de werklast onder de magistraten van de entiteit verdeeld?

De voorzitter wijst zelf de dossiers toe aan de kamers en probeert daarbij tot een evenwichtige en faire verdeling onder de magistraten te komen. Zij evalueert de moeilijkheidsgraad en houdt tevens rekening met de geraamde pleitduur bij de verdeling. Zij tracht in de mate van het mogelijke een specialisatie te bewerkstelligen, maar de schaal van de rechtbank laat dit slechts in zeer beperkte mate toe. De magistraten zelf verkiezen overigens ook een zekere afwisseling, teneinde hun eventuele doorgroeimogelijkheden niet te beperken.

2. Worden de magistraten op de hoogte gebracht van die criteria ?

De magistraten werken hier zelf aan mee en stellen in samenwerking en onder toezicht van de voorzitter zelf hun rol per zitting op.

3. Hoe gebeurt die verdeling in de praktijk? Wordt controle uitgeoefend op de verdeling en wie stuurt het proces van de verdeling bij ?

De verdeling gebeurt door de voorzitter, zoals hierboven uiteengezet. De voorzitter stuurt zelf bij, wanneer nodig. Binnen het directiecomité, waarin alle magistraten aanwezig zijn (als lid of als genodigde), kan dit thema desgevallend worden besproken indien bijsturing nodig is.

4. Welke moeilijkheden brengen 1 en 2 mee en hoe lost u die op ?

Er stellen zich op dit ogenblik geen bijzondere moeilijkheden in verband met de werkverdeling.

BIJKOMENDE OPMERKINGEN: /

HOOFDSTUK 7: DE ACHTERSTAND IN HET BERAAD

1. Geef aan in hoeveel zaken, die in beraad werden genomen om een eindvonnis of eindarrest uit te spreken, er een uitspraak plaatsvond binnen:

	0 →1 maand	**>1 →2 maanden**	**>2 →3 maanden**	**>3 →6 maanden**	**> 6 maanden**
Aantal zaken	Alle overige zaken	26	8	2	4

na het sluiten van de debatten.

2. Wordt de procedure zoals voorzien in art. 770 Ger. W. gevolgd?

Ja.

Indien niet, hoe wordt toezicht uitgeoefend op de naleving van de termijnen van het beraad? Werden er andere (bijvoorbeeld informele) initiatieven genomen?

/

3. Hoeveel magistraten werden opgeroepen door de korpschef, omdat de magistraat het beraad langer dan drie maanden aanhield, om te worden gehoord over de oorzaken van de vertraging (toepassing van art. 770 §4 Ger. W.)? Gelieve aan te duiden in onderstaande tabel:

	0	**1 →5**	**>5 →10**	**>10**
Aantal magistraten	x	x	x	x

4. Hoeveel keer werden de (in art. 770§3 Ger. W. bedoelde) inlichtingen en het (in art. 770 §4 Ger. W. bedoelde) proces-verbaal van verhoor in aanmerking genomen:

- in een tuchtprocedure?

	0	**1 →5**	**>5 →10**	**>10**

Aantal	x	x	x	x

- bij de periodieke evaluatie van de magistraat?

	0	**1 →5**	**>5 →10**	**>10**
Aantal	x	x	x	x

- in het kader van een benoemings- of aanwijzingsprocedure?

	0	**1 →5**	**>5 →10**	**>10**
Aantal	x	x	x	x

5. Worden er problemen ondervonden bij de toepassing van art. 770 Ger. W.?

Zo ja, welke ? /

HOOFDSTUK 8: HET KWALITEITSBELEID

Nationaal:

1. Werken de hoven en rechtbanken met een kwaliteitsmodel?

   Zo ja, licht toe.

Antwoord voorbereid door de steundienst van het CHR:

College van hoven en rechtbanken en zijn steundienst werken aan de invoering van een kwaliteitssysteem voor de zetel.
Binnen de steundienst is een cel opgericht die zich toelegt op organisatiebeheer, zodat de experten van deze cel gaandeweg instrumenten, methodologieën en advies kunnen ontwikkelen voor de directiecomités die vrijwillig en zich als pilootsite op dit domein willen fungeren.

2. Welke initiatieven werden nationaal genomen (in voorkomend geval binnen de verschillende criteria van het kwaliteitsmodel) met het oog op een meer kwaliteitsvolle en efficiënte werking van de hoven en rechtbanken? Bespreek de initiatieven en de resultaten.

Antwoord voorbereid door de steundienst van het CHR:

Hoewel de structuren van de rechterlijke orde wettelijk niet onderworpen zijn aan de koninklijke besluiten inzake organisatiebeheersing op federaal niveau, werkt het College van de hoven en rechtbanken via zijn steundienst momenteel aan de invoering van een uitgebreid systeem van organisatiebeheersing en een algemeen kader voor organisatieontwikkeling en kwaliteitsbeheer om de beheersmaturiteit van de hele organisatie te verhogen.
De wet van 18 februari 2014 tot invoering van beheersautonomie binnen de rechterlijke orde biedt de wettelijke basis voor ontwikkelingen op het gebied van organisatiebeheersing en organisatieontwikkeling. In het kader van de effectieve implementatie van het autonoom beheer, zal de invoering van een globale organisatiebeheersingssysteem het mogelijk maken om de zekerheid, gekoppeld aan het bereiken van doelstellingen, te versterken en er meer controle over te hebben. In het algemeen biedt het organisatiebeheersingssysteem de mogelijkheid om eventuele tekortkomingen in de manier waarop een organisatie functioneert te voorkomen en zorgt het voor meer transversaliteit in het beheer ervan.
Deze oefening is in 2025 van start gegaan binnen de steundienst en bij 5 vrijwillige directiecoimités om de methodologie te testen en te verfijnen. Het doel zal zijn om daarna een soortgelijke aanpak te kunnen voorstellen aan alle lokale directiecomités.
Dit systeem is gebaseerd op internationale wetenschappelijke referentiekaders en zal worden onderverdeeld in een vijftiental thema's die de managementmodules van een organisatie vormen en die alle aspecten van een organisatie omvatten: beheer van de doelstellingen, risicobeheer, procesbeheer, projectmanagement, human resources management, beheer van de monitoring, de indicatoren en de rapportering, beheer van de Business Continuity Planning management, financieel beheer, beheer van de integriteit, organisatiecultuur, beheer van de informatie en de (interne en externe) communicatie, beheer van de stakeholders, structuur van de organisatie, Facilitybeheer en ICT-beheer.
Het doel van een dergelijk systeem en de monitoring ervan is dan ook om de beheersmaturiteit van de rechterlijke organisatie te vergroten. Het College van de hoven en rechtbanken en de directiecomités zullen samenwerken om geleidelijk aan hun maturiteit op één of meer van deze verschillende gebieden te ontwikkelen.
In samenwerking met het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding werd in 2024 een opleidingstraject organisatiebeheersing opgestart voor korpschefs, hoofdgriffiers en attachés managementondersteuning. Het werd voortgezet in 2025.

Binnen uw entiteit:

1. Welke initiatieven zijn er genomen om de kwaliteit en efficiëntie van uw entiteit te verbeteren?

Gebouwenbeheer: optimalisatie

In 2023 werd opnieuw bekeken hoe de beperkte kantoorruimte van de rechtbank optimaal kon worden ingedeeld. Er werd gekozen voor een interne verhuis in twee fasen, waarbij de hoofdgriffier en de voorzitter hun lokaal zouden inruilen voor kleinere ruimtes. Hierdoor konden alle diensten van de rechtbank worden samengebracht in één lange gang, wat de samenwerking en kruisbestuiving tussen de teams bevordert.

- Fase 1 (2023): De dienst insolventie verhuisde naar de eerste verdieping en de vier griffiers werden naast elkaar geplaatst om de samenwerking te versterken.
- Fase 2 (oorspronkelijk voorzien in 2024): De dienst rechtspersonen zou verhuizen naar het lokaal van de voorzitter en de voorzitter naar het lokaal dat dienst deed als bibliotheek/vergaderzaal. Hiervoor waren werken aan de vergaderzaal (lokaal 1.03) gepland, maar door beperkte financiële en personele capaciteit konden deze in 2024 niet doorgaan. Ondanks herhaald aandringen bij B&F en de facility manager, werden de werken pas in 2025 uitgevoerd.

In **2025** werd fase 2 gerealiseerd: de vergaderzaal (lokaal 1.03) kreeg een nieuwe vloer, de lokalen werden opgefrist en de elektrische en internetvoorzieningen werden logischer herplaatst. Eind 2025 konden alle griffies (rollen, insolventie, rechtspersonen) naast elkaar worden ondergebracht in één gang. De voorzitter, hoofdgriffier, referendaris en AMO kregen een plaats aan de andere zijde, in een beveiligde zone.

In 2026 volgen nog opruimwerken en wordt de “Cosy Room” voor personeel verder ingericht: een plek om koffie te drinken, te lunchen, informeel samen te zitten en te ontspannen.
Opmerking: de werken werden uitgevoerd door slechts één competente werkman en één competente teamleader facility van B&F, die sterk worden belast door alle entiteiten van het arrondissement. Een uitbreiding van deze dienst blijft noodzakelijk.

Welzijnsinitiatieven

In 2025 ging het dircom aan de slag met de resultaten van de teaminterventie van 2024 (IDPB). Via het netwerk van Lumen-coaches werden drie coaching-sessies georganiseerd: één voor het dircom, één voor het gerechtspersoneel en één gezamenlijke sessie. Er werd gewerkt aan een gedeeld waardencharter, dat in 2026 zal worden afgerond en geïmplementeerd.
Er werden enkele verbindende activiteiten georganiseerd:

- Gegidste stadswandeling door het cultureel erfgoed van KU Leuven, gevolgd door een broodjeslunch en bubbels
- Op initiatief van de beroepsrechters werd opnieuw een Secret Santa-kerstfeestje georganiseerd. Collega’s verrasten elkaar met originele geschenken en brachten zelfgemaakte hapjes mee in potluck-formule. Het initiatief creëerde opnieuw een warme en verbindende sfeer en lijkt intussen een vaste jaarlijkse traditie te zijn geworden.

Ook in 2025 werd budget vrijgemaakt voor koffie, thee en water voor het personeel. Daarnaast werden verkleinde chocoladepakketjes voorzien voor Pasen en Sinterklaas.

Budgetbeheer

In 2025 moest de ondernemingsrechtbank opnieuw werken met een sterk beperkt budget (–10,02% t.o.v. 2024). De jaarlijkse fluctuaties in werkingsmiddelen bemoeilijken een stabiel beleids- en welzijnsplan. Sommige welzijnsuitgaven (bv. teambuilding, Paas- en Sinterklaasgeschenken) zijn daardoor het ene jaar wel mogelijk en het andere niet, omdat werkingsuitgaven steeds voorrang moeten krijgen.

Om toch voldoende welzijnsinitiatieven te kunnen realiseren, werd in 2025 (verder) bespaard op representatiekosten, inbindingen en de aankoop van juridische boeken en naslagwerken.

Roll-up

Er werd een roll-up besteld voor de rechtbank, die kan gebruikt worden op evenementen of die ook aan de ingang van de griffie kan worden geplaatst om aan rechtzoekenden te tonen dat zij de lokalen van de ondernemingsrechtbank hebben bereikt. Een medewerker van de rechtbank maakte de foto die werd gebruikt voor de roll-ups van alle Leuvense rechtbanken.

Telewerk

Sinds 2021 is zowel regulier als incidenteel telewerk mogelijk voor alle medewerkers. Dit draagt bij aan een betere *work-life balance*, meer tevredenheid en uiteindelijk ook aan hogere kwaliteit en efficiëntie.

In 2025 werd het telewerkregime voortgezet. Wel werd een nieuwe interne richtlijn ingevoerd om eerdere onduidelijkheden en scheeftrekkingen weg te werken. Het systeem wordt regelmatig geëvalueerd.

Rechters

Na een eerder moeilijk jaar 2024, wegens het vertrek van collega J. Kips naar het hof van beroep te Brussel, was ook 2025 geen gemakkelijk jaar. De vacature van J. Kips kon uiteindelijk, na een tweede publicatie in het B.S. van 20 december 2024, ingevuld worden, doch de nieuwe rechter zou maart starten op 28 augustus 2025. Er was vanaf september 2024 toepassing gemaakt van art. 100 Ger. W. en de beschikking van 14 mei 2024 op grond van art. 100 Ger. W. werd verlengd met 6 maanden tot 31 augustus 2025. De beroepsrechter die van de Norb. Afkomstig was had eind februari 2025 evenwel een ongeval en was afwezig van maart 2025 tot en met 30 juni 2025. In die periode diende de rechtbank bijgevolg te functioneren met slechts 3 beroepsrechters. Taken werden onderling verdeeld. Het gerechtelijk verlof kon met vier beroepsrechters worden overbrugd.

Op 16 december 2025 kwam dan weeral slecht nieuws voor de rechtbank. De HRJ had wederom één van haar rechters voorgedragen als raadsheer, en dat terwijl de vorige vacature nog maar net was ingevuld.

Deze situatie is erg onaangenaam voor de beroepsrechters, die weten dat er ook in 2026 en misschien nog langer onderbezetting van het korps zal zijn. Wanneer een twee vertrekken zijn op korte tijd en geen snelle publicatie noch invulling van de vacature, is dat niet erg bemoedigend.
Niettemin hebben de beroepsrechters, samen met plaatsvervangende rechters, er alles aan gedaan om de goede werking van de rechtbank zo veel mogelijk te handhaven.

Curatoren

In 2025 werden twee bijkomende curatoren opgenomen op de lijst der curatoren. Het curatorenkorps werd enerzijds verjongd en anderzijds gediversifieerd.

In de zomer van 2025 werd de stock aan dossiers en de ouderdom van de dossiers van de curatoren gecontroleerd. De curatoren die een groot aantal oude dossiers aanhouden, werden daaromtrent aangeschreven door de voorzitter.

RIO's – opleiding RIO's - symposium

Op 2 april 2025 werd een bijzondere algemene vergadering van de rechters in ondernemingszaken gehouden. Het reglement van interne orde van de rechters in ondernemingszaken werd gewijzigd en er werd gestemd over de kandidatuur van voorzitter in ondernemingszaken Jacques Heynen, die zijn voorzitterschap wenste te verlengen. De VIO werd bij unanimiteit van stemmen herverkozen als voorzitter van de rechters in ondernemingszaken.

In 2025 werden 3 nieuwe rechters in ondernemingszaken benoemd. Zij zullen niet alleen zetelen in pleitkamers, maar ook optreden als rechter-commissaris en rechter-verslaggever.

In mei 2025 werd een interne **intervisie** georganiseerd voor de rechters in ondernemingszaken. Deze intervisie werd verzorgd door drie beroepsrechters die elk een thema (KOIM, GRP, faillissement) voor hun rekening namen. De opleiding werd erkend voor 2 opleidingspunten door het IGO.

Voorafgaandelijk aan de opleiding konden de RIO's vragen insturen over de drie materies, welke vragen tijdens de intervisie zouden worden behandeld en beantwoord.

Dergelijke intervisie is belangrijk voor de opleiding van de rechters in ondernemingszaken.

In juni 2025 werd door de rechtbank, in samenwerking met de UROB (Unie van de rechters in ondernemingszaken) en het IGO, een **symposium** georganiseerd waaraan door het IGO 6 opleidingspunten werden toegekend. Voor dit symposium konden sterke sprekers worden aangetrokken: (i) voormalig premier van België en voormalig voorzitter van de Europese Raad de heer Herman graaf Van Rompuy, (ii) decaan en gewoon hoogleraar Europees recht en mededingingsrecht Prof. Dr. Wouter Devroe, (iii) procureur-generaal van Antwerpen, de heer Guido Vermeiren, (iv) prof. Dr. Bert Demarsin, hoogleraar Faculteit rechtsgeleerdheid en directeur dienst Academisch en Historisch patrimonium KUL.

Intern overleg

In 2025 kwamen de leden van het directiecomité, zoals gebruikelijk, maandelijks samen. Dit structureel intern overleg blijft een essentieel instrument voor een vlotte en transparante werking van de rechtbank. De verslagen van deze vergaderingen worden systematisch gedeeld met het personeel. Medewerkers krijgen bovendien de mogelijkheid om zelf agendapunten aan te brengen of om gehoord te worden wanneer zij dit wensen.

Daarnaast vindt wekelijks een kort overleg plaats tussen de voorzitter, de hoofdgriffier en de attaché. Tijdens deze momenten worden organisatorische en beheersmatige kwesties besproken, en worden lopende problemen, initiatieven en projecten nauw opgevolgd. Dit frequente overleg laat toe snel te schakelen en efficiënt bij te sturen waar nodig.

In 2025 zijn er maandelijkse teamvergaderingen geweest tussen de hoofdgriffier, griffiers en medewerkers van de griffie. Tijdens deze vergaderingen werd er overlopen welke problemen zich hadden voorgedaan en gewerkt aan planningen om de structuur en de werkwijze van de griffies aan te passen om efficiënter te kunnen werken.

HR

De rechtbank kon van februari 2025 tot juni 2025 niet beschikken over een hoofdgriffier. Er werd niet in vervanging voorzien. De rechtbank beschikt binnen haar wettelijk personeelskader niet over een griffier-hoofd van dienst. De taken van de hoofdgriffier dienden te worden verdeeld onder de overige personeelsleden van de griffie en de voorzitter van de rechtbank, hetgeen de werkdruk voor elk van hen verhoogde.

In het voorjaar kon een nieuwe hoofdgriffier worden aangeworven. Mevr. L. Debecker zou begin juni 2025 starten. Zij is voormalig secretaris hoofd van dienst bij het federaal parket.

Er werden twee assistenten benoemd. Zij legden de eed af op 13 maart 2025. Mevr. J. Claessen werd nieuw aangeworven. Mevr. P. Marschal was als contractueel reeds tewerkgesteld binnen de rechtbank en werd nu vast benoemd.

De rechtbank kon in 2025 een beroep doen op een referendaris die vanuit de Nederlandstalige rechtbank van eerste aanleg Brussel via de arbeidsrechtbank Leuven voor 50 % werd gedelegeerd naar de ondernemingsrechtbank Leuven.

In 2025 ging voor het eerst een persattaché aan de slag: de heer P. Vanstapel zal werken voor de entiteiten van het ressort Brussel. De rechtbank is tevreden dat zij een beroep kan doen op de gespecialiseerde begeleiding van de persattaché.

IT

De hoofdgriffier van de rechtbank werd aangeduid om het project JustCase (het nieuwe CMS-systeem) van nabij op te volgen als *product user*.

De rechtbank hecht zeer veel belang aan digitalisering en wil er alles aan doen om van JustCase een succes te maken. Zij wil op de eerste rij staan wanneer het project wordt uitgerold.

De ondernemingsrechtbank Leuven zal zich opgeven om in 2026 als pilootproject van start te gaan met JustCase.

Kamer voor minnelijke schikking

De goede werking van de KMS werd verder gezet in 2025. Vele rechters in ondernemingszaken waren geïnteresseerd om de gespecialiseerde opleiding te volgen en in deze kamer te zetelen.

Archief

In 2025 werd gestart met een grote opruiming van het archief van de rechtbank. Het klassement van de dossiers dient verbeterd te worden, zodat er geen dossiers verloren kunnen gaan. Aan de nieuwe hoofdgriffier werd gevraagd om een opruimplan uit te werken. Deze opruimactie zal in 2026 verder worden gezet.

RegSol

In mei 2025 werd Aginco ontvangen voor een RegSol workshop, waar de medewerkers van de griffie insolventie deelnamen.

Audit HRJ aanstellingsbeleid

De voorzitter nam deel aan de opstartvergadering in mei 2025 van de audit van de HRJ die betrekking heeft op de aanstelling van curatoren, herstructureringsdeskundigen, vereffeningsdeskundigen, enz. Er werd hieromtrent tevens een vragenlijst ingevuld. Individuele gesprekken worden ingepland in 2026.

Project doorlooptijden CHR

Binnen het CHR werd een attaché projectbeheer ingeschakeld om een rapport te maken over de doorlooptijden van de rechtbank. De doelstelling hiervan was om inzicht te verkrijgen in behandelingstermijnen en eventuele achterstanden via indicatoren zoals outputduur, ouderdom van dossiers in stock en *clearance rate*. Dit project zal in 2026 nog verder lopen.

HOOFDSTUK 9: INTERNE EN EXTERNE COMMUNICATIE

1. Op welke wijze gebeurt de interne communicatie en de communicatie met de buitenwereld (persmagistraat, website,…)?

a. Interne communicatie

- Via welk(e) kana(a)l(en) communiceert u met collega's in uw rechtsgebied?

Kanaal	Keuze	Precisering/verduidelijking
E-mailing	Ja - ~~Nee~~	
Iudexnet	~~Ja~~ - Nee	
Virtueel overleg (via Teams, Webex, Skype,…)	Ja - ~~Nee~~	Teams wordt gebruikt als voornaamste middel voor alle interne communicatie, om digitaal te overleggen en om allerlei aankondigingen te doen.
Infosessies, opleidingen, …	Ja - ~~Nee~~	
Nieuwsbrief	~~Ja~~ - Nee	
Andere	Ja - ~~Nee~~	Fysiek overleg

b. Externe communicatie

- Via welk(e) kana(a)l(en) communiceert u met de buitenwereld (burgers, media, ...)?

Kanaal	Keuze	Precisering/verduidelijking
Lokale pagina op de website van de hoven en rechtbanken	Ja – ~~Nee~~	Nieuwsberichten kunnen op de website van de rechtbank worden geplaatst.
Persbericht	Ja - ~~Nee~~	In 2025 werd een persattaché aangeworven. Hij ondersteunt de rechtbank bij het opstellen van persberichten, wanneer nodig.

Persconferentie	Ja - ~~Nee~~	De in 2025 aangeworven persattaché kan de rechtbank ook bijstaan bij het organiseren van een persconferentie, moest dit nodig zijn.
Deelname aan events (jobbeurzen, lezingen, goed doel, …)	Ja - ~~Nee~~	Er worden jaarlijks, in de maand september, stages aangeboden aan studenten van de KUL via de plaatsingsdienst van de universiteit. Sedert 2021 werd het aantal stageplaatsen opgetrokken naar 4. De rechtbank nam tevens deel aan de Week van de Magistratuur georganiseerd door de HRJ, in de week van 24-28 maart 2025.
Sociale media • Twitter • Facebook • LinkedIn • Instagram • YouTube	~~Ja~~ – Nee ~~Ja~~ – Nee Ja – ~~Nee~~ ~~Ja~~ – Nee ~~Ja~~ – Nee	De ondernemingsrechtbank Leuven heeft in 2025 een LinkedIn pagina gecreëerd. De andere ondernemingsrechtbanken bleken immers ook een dergelijke pagina te hebben aangemaakt, zodat de orb. Leuven niet kon achterblijven. Er werd, samen met de persattaché, tevens een gezamenlijke pagina voor de Leuvense rechtbanken (REA, Arb., Orb., VredPol) aangemaakt.

HOOFDSTUK 10: DE MAATREGELEN GENOMEN MET HET OOG OP DE HANDHAVING VAN DE TUCHT (MET INBEGRIP VAN DE TUCHTSTRAFFEN) EN DE INITIATIEVEN GENOMEN MET HET OOG OP DE INACHTNEMING VAN DE ALGEMENE BEGINSELEN INZAKE DE DEONTOLOGIE)

A. TUCHT

1. In het kader van een tuchtprocedure door de voorzitter of de hoofdgriffier in zijn hoedanigheid van tuchtoverheid (412 Ger.W.) genomen maatregelen:

Hoedanigheid betrokkene tegen wie tuchtprocedure werd ingesteld	**Feiten die geleid hebben tot tuchtrecht-elijke vervolging**	**Datum of periode van die feiten**	**Aard belangrijkste tekortkoming:** **• Deontologische fout in privéleven** **• Deontologische fout in professionele leven** **• Professionele tekortkoming** **• Strafrechtelijke misdrijf**	**Datum instellen tuchtprocedure**	**Werd een ordemaatregel genomen (406 Ger.W.)? Zo ja welke ?**	**Werd een lichte straf opgelegd ? (413, §2) Zo ja, welke?**	**Werd de zaak bij de tuchtrechtbank aanhangig gemaakt? Zo ja, op welke basis:** **- 413, §2 en 420, §3 (beroep tegen lichte straf** **- 413, §3 (feiten rechtvaardigen zware tuchtstraf)** **- 413, §6 (verzoek tot verschijning na ordemaatregel)**	**Definitieve beslissing tuchtrechtbank of tuchtrechtbank in beroep en datum van die beslissing**
Magistraat/ Gerechtspersoneel								
Magistraat/ Gerechtspersoneel								

2. Welke eventuele andere maatregelen werden genomen voor de handhaving van de tucht?

Er werden in 2025 geen tuchtmaatregelen genomen lastens magistraten of gerechtspersoneel. Er bestond hiertoe geen noodzaak.

B. DEONTOLOGIE

Welke initiatieven werden genomen met het oog op de inachtneming van de algemene beginselen inzake deontologie?

Aangezien alle beroepsmagistraten aanwezig zijn op de vergaderingen van het directiecomité kunnen problematieken inzake deontologie steeds daar aangekaart en besproken worden. Er hebben zich in 2025 geen problematieken op dit vlak voorgedaan.

Alle magistraten binnen de rechtbank zijn vertrouwd met de deontologische gids voor de magistraten opgesteld door de HRJ, alsook met de algemene principes inzake de deontologie van magistraten die op 27 maart 2024 door de algemene vergadering van de HRJ werden aangenomen.

De deontologische gids voor de magistraten werd overigens ook als bijlage gevoegd bij het zgn. “Welcome Pack”, een pakket met basisinformatie dat binnen de rechtbank voor de rechters in ondernemingszaken werd voorbereid en voor het eerst verspreid in 2023. Van deze gids worden periodiek updates gemaakt.

De rechters in ondernemingszaken richten zich daarnaast regelmatig tot de voorzitter indien zij geconfronteerd worden met een deontologisch probleem, teneinde het advies van de voorzitter in te winnen.

HOOFDSTUK 11: DE WERKING VAN DE AFDELINGEN

Zijn er bijzonderheden te melden over de werking van de afdelingen, meer bepaald in verband met de onderwerpen die in de voorgaande hoofdstukken aan bod zijn komen en daar nog niet werden vermeld?

De ondernemingsrechtbank Leuven heeft geen afdelingen.