

## EDITORIAL

Liebe Leserin, lieber Leser,

herzlich willkommen zur 2. Ausgabe unseres internationalen Newsletters, die wir gemeinsam mit den Partnerkanzleien der Schindhelm Allianz für Sie zusammengestellt haben. Auch in dieser Ausgabe haben wir eine Vielfalt an aktuellen Themen aufbereitet, die unsere länderübergreifende Beratungskompetenz in Mittel- und Osteuropa sowie China widerspiegeln.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und freuen uns auf Ihre Kommentare und Anregungen für die nächsten Ausgaben.

Ihr  
SCWP Schindhelm Team

## INHALTSVERZEICHNIS

### Brüssel:

EU-Kommission verhängt hohe Geldbußen und untersagt einen Zusammenschluss	2
Importe von Solarpaneelen aus China – EU führt vorläufige Antidumpingzölle ein	5

### China:

IV. Auslegung des chinesischen Obersten Volksgerichts zu Arbeitsrechtsstreitigkeiten	6
Verschärftes Einwanderungsgesetz gegen illegale Ausländer	8

### Deutschland:

Neues Erbrecht in Europa – Die neue Europäische Erbrechtsverordnung	10
Social Media und Videoüberwachung nach dem Beschäftigtendatenschutzgesetz	13

### Österreich:

Arbeitskräfteüberlassung – Neue Regeln für Beschäftiger	15
GmbH Light – Senkung des geforderten Stammkapitals von EUR 35.000 auf EUR 10.000?	18

### Polen:

Vergütung von Überstunden bei leitenden Angestellten	19
Warten auf das neue Gesetz über Erneuerbare Energien	22

### Rumänien:

Ablauf und Besonderheiten des rumänischen Insolvenzverfahrens	24
---	----

### Slowakei:

Arbeitsrechtsnovelle stärkt Rechte der Arbeitnehmer	26
---	----

### Tschechien:

Wichtige Änderungen im Steuerrecht	27
------------------------------------	----

### Türkei:

Lizenzfreie Stromerzeugung auf 1 MW erhöht	29
--	----

### Ungarn:

Erwerb von landwirtschaftlichen Grundstücken durch Ausländer	31
--	----

Bitte beachten Sie: Die gegenständlichen Hinweise erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und dienen nur zur ersten Information. Sie sollen nur auf die bestehenden Möglichkeiten hinweisen und einen Überblick geben. Keinesfalls wird dadurch eine eingehende Beratung ersetzt - dafür stehen wir gerne zur Verfügung.

## BRÜSSEL: EU-KOMMISSION VERHÄNGT HOHE GELDBUSSEN UND UNTERSAGT EINEN ZUSAMMENSCHLUSS

In den letzten sechs Monaten kam es auf europäischer Ebene erneut zu interessanten Entscheidungen. Neben einer weiteren Geldbuße gegen Microsoft wurde die bisher höchste Geldbuße für ein Kartell verhängt.

Der wohl medienbekannteste Fall betraf Microsoft. Die Europäische Kommission („Kommission“) hat dem Software-Konzern eine Geldbuße in Höhe von EUR 561 Millionen auferlegt, da er seiner Verpflichtung, Nutzern die Wahl des Webbrowsers über einen Auswahlbildschirm zu ermöglichen, nicht nachgekommen ist. 2009 hatte die Kommission entsprechende Verpflichtungszusagen von Microsoft bis 2014 für rechtsverbindlich erklärt. Nun musste sie feststellen, dass dies bei 15 Millionen Nutzern nicht eingehalten wurde. Der Softwarekonzern hatte zwischen Mai 2011 und Juli 2012 die Softwareaktualisierung Service Pack 1 für Windows 7 ohne den Auswahlbildschirm für die freie Wahl des Web-Browsers ausgeliefert. Insgesamt wurden gegen Microsoft während der letzten neun Jahre über EUR 2,2 Milliarden an Geldbußen von der Kommission verhängt.

In seiner Anfang März gehaltenen Rede nahm EU-Kommissar Joaquin Almunia Bezug auf diesen Fall und betonte, wie wichtig es sei, dass von der Kommission nach Art. 9 der VO 1/2003 aufgesetzte Verpflichtungszusagen zum Zwecke des Schutzes von Konsumenten und eines freien Wettbewerbs befolgt werden müssen und deren Einhaltung weiterhin von der Kommission konsequent überwacht wird. Almunia bekräftigte zudem die Zustimmung zu Verpflichtungszusagen als eine wesentlich effektivere und auf Kooperation gestützte Methode des Wettbewerbsschutzes. Überdies bezog er sich auf die Möglichkeit von Vergleichsverfahren in Kartellverfahren, welche vor fünf Jahren eingeführt wurden, und

umwarb dieses Instrument für Unternehmen, um Kartellverfahren schneller zu beenden und somit Geldbußen im Gegenzug um 10 % zu reduzieren.

### I. KARTELLVERFAHREN

Neben der Geldbuße gegen Microsoft setzte die Kommission in den letzten Monaten bei Kartellverfahren ein deutliches Zeichen. Sie verhängte Ende 2012 die bisher höchste Geldbuße in Höhe von EUR 1,47 Milliarden gegen TV- und Computer-Hersteller für ein über zehn Jahre andauerndes Kartell. Im Dezember bestätigte der Europäische Gerichtshof („EuGH“) zudem Geldbußen in Höhe von EUR 198 Millionen und EUR 20,71 Millionen, die gegen Heineken NV und Bavaria NV wegen ihrer Beteiligung an einem Kartell auf dem niederländischen Biermarkt verhängt worden waren.

Im Bananenkartell bestätigte das Gericht die gegenüber Dole verhängte Geldbuße in Höhe von EUR 45,6 Millionen, reduzierte allerdings jene gegenüber Fresh Del Monte Produce, Inc von EUR 14,7 Millionen auf EUR 8,82 Mio.

Der EuGH hat im März weiters seine Entscheidung im Vorabentscheidungsverfahren, Allianz Hungária Biztosító Zrt. u. a. / Gazdasági Versenyhivatal; erlassen. Die Richter urteilten, dass Vereinbarungen zwischen Versicherungsgesellschaften und Kfz-Reparaturwerkstätten über die Preise für die Reparatur versicherter Fahrzeuge einen wettbewerbswidrigen Zweck haben und verboten sind, wenn sie schon ihrer Natur nach schädlich für das gute Funktionieren des normalen Wettbewerbs sind.

Im Vorabentscheidungsverfahren Schenker wird die Frage behandelt, inwiefern die rechtliche Beratung eines Anwalts einen Kartellverstoß

entschuldigen kann. Die Generalanwältin hat in diesem Fall die Schlussvorträge vorgelegt. In diesen schlägt sie vor, den schuldausschließenden Verbotsirrtum im europäischen Kartellrecht anzuerkennen und stellt gleichzeitig Kriterien auf, die ihrer Auffassung nach erfüllt sein müssen, damit nach EU-Kartellrecht ein nicht vorwerfbarer Rechtsirrtum besteht. Der EuGH wird nun darüber entscheiden, ob und inwieweit überhaupt ein schuldausschließender Verbotsirrtum dem Grunde nach anerkannt wird.

Ein weiteres Vorabentscheidungsverfahren des EuGH betrifft den Fall Donau Chemie. In diesem wird erörtert, ob nationales Verfahrensrecht die Einsicht für Dritte in Verfahrensakten eines Gerichts von der Zustimmung der Verfahrensbeteiligten abhängig machen kann. Auch hier hat der Generalanwalt bereits seinen Schlussantrag abgegeben.

Im Februar dieses Jahres hat das Unternehmen Ziegler die Kommission vor dem Gericht auf EUR 1,4 Millionen Schadensersatz verklagt. Die europäischen Behörden sollen für einen Kartellverstoß u.a. durch Verstoß ihrer eigenen Sorgfaltspflicht mitverantwortlich sein. In diesem Zusammenhang wurde gegen Ziegler im Jahr 2008 eine Geldbuße in Höhe von EUR 9,2 Millionen verhängt.

## II. ZUSAMMENSCHLUSSVERFAHREN

Bei den Zusammenschlussverfahren sind vor allem zwei interessante Transaktionen zu erwähnen: Anfang März genehmigte die Kommission die geplante Übernahme der auf dem Gebiet der Exploration und Förderung von Rohöl und Erdgas agierenden TNK-BP durch die russische Ölförderungsgesellschaft OJSC Rosneft im Wert von ca. EUR 42 Milliarden. Kurz davor wurde allerdings die geplante Übernahme von TNT Express durch UPS untersagt.

Weiters hat der EuGH kürzlich auch die Bedeutung des Durchführungsverbots von Zusammenschlüssen unterstrichen, indem er eine Geldbuße in Höhe von EUR 20 Millionen bestätigte, die gegen das belgische Unternehmen Electrabel wegen des Vollzugs eines Zusammenschlusses vor dessen Anmeldung von der Kommission verhängt worden war.

Ende November 2012 wies der EuGH allerdings den Antrag von Odile Jacob zurück, das Urteil des Gerichts, mit dem der Erwerb von Vivendi Universal Publishing durch Lagardère für mit dem Gemeinsamen Markt vereinbar erklärt wurde, für nichtig zu erklären.

## III. VERFAHREN WEGEN MISSBRAUCHS EINER MARKTBEHERRSCHENDEN STELLUNG

Die Kommission hatte im Jahr 2005 gegen AstraZeneca wegen zwei Missbrauchstatbeständen eine Geldbuße in Höhe von EUR 60 Millionen verhängt. Sie begründete dies damit, das Unternehmen habe seine beherrschende Stellung durch das Verhindern des Inverkehrbringens von „Losec“, – einem Magengeschwür-Arzneimittel – nachgebildeten Generika, missbraucht. AstraZeneca hatte gegen diese Feststellung beim Gericht Rechtsmittel eingebracht. Der EuGH wies diese jedoch zurück.

## IV. HAUSDURCHSUCHUNGEN

Wie wichtig bei Hausdurchsuchungen eine konforme Verhaltensweise ist, hat nun auch der EuGH bekräftigt. Dieser bestätigte die gegen die E.ON Energie AG verhängte Geldbuße in Höhe von EUR 38 Millionen, da diese bei einer Hausdurchsuchung durch die Kommission Siegelbruchs begangen hatte.



## V. GRÜNBUCH ZU UNLAUTEREN HANDELSPRAKTIKEN AUF B2B- EBENE

Die Kommission hat Anfang des Jahres ein Grünbuch über unlautere Handelspraktiken in der B2B-Lieferkette für Lebensmittel und Nichtlebensmittel in Europa veröffentlicht und zur Konsultation freigegeben<sup>1</sup>. Ziel des Grünbuchs ist, eine Absprache der Interessengruppen zu starten und mögliche nächste Schritte zur Lösung des Problems von unlauteren Geschäftspraktiken in Business-to-Business-Beziehungen entlang der Lieferkette des Einzelhandels genauer zu identifizieren.

*Christina Hummer*

<sup>1</sup>) COM(2013) 37 final

## BRÜSSEL: IMPORTE VON SOLARPANEELN AUS CHINA - EU FÜHRT VORLÄUFIGE ANTIDUMPINGZÖLLE EIN

Im Sommer 2012 haben sich mehr als 20 europäische Hersteller von Solarpaneelen und Schlüsselkomponenten zum Ad-hoc-Branchenverband EU ProSun zusammengeschlossen, um den bislang größten Anti-Dumping-Fall der Geschichte der EU über Einfuhren von Solarpaneelen aus China im Wert von EUR 21 Mrd. im Jahr 2011 ins Rollen zu bringen. China ist mit einem Anteil von etwa 65 % an der Weltproduktion der führenden Hersteller von Solarpaneelen, wobei die Europäische Union („EU“) Chinas wichtigster Auslandsmarkt ist, für den rund 80 % der chinesischen Exporte bestimmt sind.

Auf Antrag des Branchenverbands EU ProSun hat die Europäische Kommission („Kommission“) nach Vorlage genügender Anscheinsbeweise im September 2012 die Antidumpinguntersuchung von Importen von Solar-Paneelen (und gewissen Komponenten) aus China eingeleitet. Laut Antrag behauptet EU ProSun, dass Solarpaneele aus China zu Preisen auf den europäischen Markt gelangen, die unter dem Marktwert liegen, welcher ihnen einen unfairen Marktvorteil verschafft. Diese Dumpingpreise seien laut den der Kommission vorliegenden Beweisen die Folge von Überkapazitäten am chinesischen Markt.

Die Kommission hat am 4. Juni 2013 einstimmig beschlossen, vorläufige Antidumpingzölle einzuführen. Ab 6. Juni 2013 wird ein Zoll von 11,8 % des Einfuhrpreises auf chinesische Solarpaneele eingehoben, der ab dem 6. August 2013 auf durchschnittlich 47,6 % ansteigt. Diese vorläufigen Zölle gelten grundsätzlich sechs Monate, sofern es nicht zu einer vorherigen Verhandlungslösung mit China kommt und die vorläufigen Zölle ausgesetzt werden können.

Eine offizielle Aussage der chinesischen Regierung zur Einführung von Antidumpingzöllen liegt bereits vor. Quan Chong, stellvertretender internationaler Handelsvertreter des chinesischen Handelsministeriums, warnte in einem Interview mit der Xinhua News Agency vom 25. März 2013 die EU davor, dass die chinesische Regierung alle erdenklichen Maßnahmen ergreifen würde, um die legitimen Rechte der chinesischen Unternehmen zu schützen, sofern deren Interessen schwer beeinträchtigt würden.

Antidumping-Untersuchungen dürfen nicht protektionistisch sein, sondern alle Mitglieder der Welthandelsorganisation (WTO), darunter die EU und China, müssen die strengen Regeln des WTO-Übereinkommen über Anti-Dumping befolgen, ansonsten gegen jeden Missbrauch von Untersuchungen zu rein politischen Zwecken vor den zuständigen Gerichten und im WTO-Streitbeilegungsverfahren vorgegangen werden kann.

Ergibt sich aus der endgültigen Feststellung durch die Kommission, dass Dumping und eine dadurch verursachte Schädigung vorliegen und im Gemeinschaftsinteresse ein Eingreifen erforderlich ist, so führt der Rat spätestens fünfzehn Monate nach Veröffentlichung der Untersuchungseinleitung im Amtsblatt der EU, somit bis zum 5. Dezember 2013, einen endgültigen Antidumpingzoll ein, der grundsätzlich für fünf Jahre gültig ist.

*Christina Hummer*  
*Svenja Kutnig*

## CHINA: IV. AUSLEGUNG DES CHINESISCHEN OBERSTEN VOLKSGERICHTS ZU ARBEITSRECHTSSTREITIGKEITEN

Das chinesische Oberste Volksgericht („SPC“) hat die IV. richterliche Auslegung zu arbeitsrechtlichen Streitigkeiten veröffentlicht. Bislang ungenaue Regelungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurden jetzt klarer definiert und deren Durchsetzung in der Praxis festgelegt. Die Anfang Februar in Kraft getretenen Regelungen behandeln u.a. die folgenden Themen:

- Durchsetzung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots
- Anhörung der Gewerkschaft bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses
- Anwendung der Arbeitsgesetze auf ausländische Arbeitnehmer

### I. DURCHSETZUNG DES NACHVERTRAGLICHEN WETTBEWERBSVERBOTES

Bisher sieht das chinesische Arbeitsvertragsgesetz in Artikel 23 und 24 zwar vor, dass Arbeitgeber mit Senior Managern und Technikern sowie anderen Angestellten, die einer Geheimhaltungspflicht unterliegen, ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren können sowie dass Arbeitgeber für die Zeit des Wettbewerbsverbots eine Entschädigung zahlen müssen. Genauere Regelungen enthält das Arbeitsvertragsgesetz jedoch nicht.

Die richterliche Auslegung sieht nun weitere Regelungen zum nachvertraglichen Wettbewerbsverbot vor und regelt deren Durchsetzung. Ist die Höhe der Entschädigungszahlung für die Zeit des Wettbewerbsverbots nicht im Arbeitsvertrag festgelegt, kann der Arbeitgeber die Einhaltung eines

Wettbewerbsverbots nicht durchsetzen. Erfüllt der Arbeitnehmer trotz Fehlen einer solchen Klausel das Wettbewerbsverbot, kann er eine Entschädigung fordern. Die Höhe der Entschädigung liegt bei mindestens 30% seines durchschnittlichen Monatseinkommens der letzten zwölf Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Kommt jedoch der Arbeitgeber seiner Zahlung für mindestens drei Monate nicht nach, ist der Arbeitnehmer berechtigt, sich von dem Wettbewerbsverbot zu lösen.

Der Arbeitgeber kann seinerseits das Wettbewerbsverbot einseitig aufheben, sofern er dem Arbeitnehmer für weitere drei Monate die vereinbarte Entschädigung zahlt. Ferner stellt die richterliche Auslegung auch klar, dass der Arbeitgeber im Falle eines Vertragsbruchs durch den Arbeitnehmer auf Einhaltung des Wettbewerbsverbotes bestehen kann. Und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer bereits eine entsprechende Vertragsstrafe gezahlt hat.

### II. ANHÖRUNG DER GEWERKSCHAFT

Artikel 43 des Arbeitsvertragsgesetzes besagt, dass ein Arbeitgeber im Falle einer Kündigung zunächst die Gewerkschaft anhören muss. Konsequenzen für ein Nichteinhalten regelt das Gesetz bisher jedoch nicht.

Die aktuellen Auslegungen des Gerichts bestätigen nun, dass vor einer Kündigung die Gewerkschaft anzuhören ist. Sollte dies nicht erfolgen, ist die Kündigung rechtswidrig und die Gerichte werden betroffenen Arbeitnehmern entsprechende Entschädigungen zusprechen. Dies setzt voraus, dass eine Gewerkschaft beim Arbeitgeber gegründet wurde.

### III. ANWENDUNG DER ARBEITSGESETZE AUF AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMER

Bislang war unklar, ob Ausländer, die für inländische Gesellschaften ohne Arbeitserlaubnis tätig sind, Arbeitnehmerrechte gemäß Arbeitsvertragsgesetz in Anspruch nehmen können.

Dies betrifft Ausländer, Staatenlose, Taiwanesen und Arbeitnehmer aus Hong Kong und Macau. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist für diese Fragestellung nicht relevant. Fehlt die Arbeitserlaubnis, so sind die Arbeitsgesetze nicht auf das Verhältnis zwischen ausländischem Arbeitnehmer und dem Unternehmen anwendbar. Stattdessen greifen hier die allgemeinen Regeln des chinesischen Vertragsgesetzes.

### IV. FAZIT

Die jetzigen Ausführungen des Volksgerichts sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zugleich veranlassen, entsprechende Regelungen und Unterlagen zu überprüfen und ggf. anzupassen, um so Rechtssicherheit für beide Partner zu schaffen.

In der Praxis zeigt sich immer wieder, dass unpräzise Wettbewerbsverbotsklauseln zugunsten der Arbeitnehmer ausgelegt werden. Arbeitgeber sollten daher ihre Arbeitsverträge, die Klauseln zum Wettbewerbsverbot enthalten, überprüfen und sicherstellen, dass die Klauseln u.a. folgende Regelungen enthalten: (i) Zeitraum des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots, (ii) territoriale Bestimmung, und (iii) Entschädigungssumme in Höhe von mindestens 30 % des monatlichen Durchschnittseinkommens des Arbeitnehmers der letzten zwölf Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zudem können sich die Parteien auf eine Vertragsstrafe im Falle der Ver-

letzung der Wettbewerbsverbotspflicht durch den Arbeitnehmer einigen.

Es ist wichtig, dass in China arbeitende Ausländer, Arbeitnehmer aus Taiwan, Hong Kong und Macau sicherstellen, dass ihre Arbeitgeber die benötigte Arbeitserlaubnis für sie beantragen. Fehlt eine derartige Arbeitserlaubnis, kann der Ausländer die Anwendung der Arbeitsgesetze nicht geltend machen.

Illegales Arbeiten und Aufenthalt in China bringen nicht nur Konsequenzen für den betroffenen Ausländer sondern auch für den jeweiligen Arbeitgeber mit sich. Nach neuem chinesischem Ein- und Ausreisegesetz können Behörden eine Geldstrafe gegen den Arbeitgeber, der illegal einen Ausländer einstellt, verhängen. Illegale Ausländer müssen mit einer Geld-, Freiheitsstrafe und/oder Abschiebung rechnen. Der Artikel *VERSCHÄRFTES EINWANDERUNGSGESETZ GEGEN ILLEGALE AUSLÄNDER IN CHINA* fasst die im Aus- und Einreisegesetz vorgesehenen Sanktionen zusammen.

*Raymond Kok*

*Pyn-An Sun*

*Svenja Kutnig*

*Bernhard Heringhaus*

*Felix Bonstein*

## CHINA: VERSCHÄRFTES EINWANDERUNGSGESETZ GEGEN ILLEGALE AUSLÄNDER

Immer mehr Ausländer reisen nach China und missbrauchen den eigentlichen Zweck ihres Visums, um sich illegal im Land aufzuhalten und zu arbeiten. Die chinesische Regierung hat daher die Kontrollen an bei Ausländern beliebten Orten und Einrichtungen verschärft. In der Folge wurden bei Razzien und Durchsuchungen Ausländer, die sich ohne entsprechende Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis in China aufhalten und arbeiten, festgenommen und anschließend in ihre Heimatländer abgeschoben.

Als Maßnahme gegen Ausländer, die ihr Visum missbrauchen und sich unberechtigt in China aufhalten und arbeiten, hat der Ständige Ausschuss des Nationalen Volkskongresses ein neues Ein- und Ausreisegesetz („Gesetz“) verabschiedet. Das Gesetz modifiziert das Immigrationsgesetz von 1986 und tritt zum 1. Juli 2013 in Kraft.

Das neue Gesetz wirkt sich nicht nur auf die Ausländer persönlich aus, sondern bringt auch Sanktionen für betroffene Arbeitgeber mit sich:

### I. SANKTIONEN FÜR ARBEITGEBER

Unternehmen, die illegal Ausländer beschäftigen, müssen ein Bußgeld in Höhe von RMB 10.000 für jeden illegal beschäftigten Ausländer bis zu einer Höchstsumme von RMB 100.000 bezahlen. Außerdem werden die aus der illegalen Beschäftigung erzielten Einnahmen beschlagnahmt.

### II. SANKTIONEN FÜR ILLEGAL BESCHÄFTIGTE AUSLÄNDER

Das Gesetz schreibt vor, dass Ausländer, die in China arbeiten, alle erforderlichen Arbeitsdokumente beantragen müssen. Im Falle einer illegalen Beschäftigung müssen Ausländer

mit einem Bußgeld zwischen RMB 5.000 und 20.000 rechnen. In schwerwiegenden Fällen kann zusätzlich eine Freiheitsstrafe von fünf bis fünfzehn Tagen verhängt werden.

### III. SANKTIONEN FÜR SICH ILLEGAL AUFHALTENDE AUSLÄNDER

Ausländer, die sich illegal in China aufhalten, können verwart werden. In schwerwiegenden Fällen sieht das Gesetz ein Bußgeld von RMB 500 pro Tag bis zu einer Höchstsumme von RMB 10.000 oder eine Freiheitsstrafe von fünf bis fünfzehn Tagen vor.

### IV. ABSCHIEBUNG

Ausländer, die illegal nach China einreisen, sich unberechtigt in China aufhalten oder arbeiten, können abgeschoben werden und dürfen für einen Zeitraum von ein bis fünf Jahren nicht wieder einreisen. Bei einem Verstoß gegen die aufenthaltsrechtlichen Bedingungen oder gegen Gesetze und Vorschriften können Ausländer ebenfalls abgeschoben werden. Eine erneute Einreise wird in diesen Fällen für zehn Jahre verboten.

### V. AUSREISEVERBOT

Die zuständigen Behörden haben das gesetzliche Recht, ein Ausreiseverbot für Ausländer, die die Gehälter von Arbeitnehmern nicht zahlen, zu verhängen.

### VI. ANZEIGEPFLICHT UND AUFFORDERUNG ZUR MELDUNG DURCH BEVÖLKERUNG

Unternehmen, die Ausländer einstellen oder ausländische Studenten beschäftigen, werden verpflichtet, entsprechende Information den





örtlichen Sicherheitsbehörden zu melden. Gleichzeitig wird die Bevölkerung aufgefordert, den Verdacht, dass sich ein Ausländer unberechtigt in China aufhält oder arbeitet, den örtlichen Sicherheitsbehörden anzuzeigen.

## **VII. ANTRAGSVERFAHREN FÜR ARBEITS- UND AUFENTHALTSERLAUBNIS**

Um die im Gesetz vorgesehenen Sanktionen zu vermeiden, sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Arbeitsvisum und die notwendigen Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis beantragen.

Um als Ausländer legal in China arbeiten zu können, muss die chinesische Botschaft im Heimatland des Ausländers zunächst ein Arbeitsvisum ausstellen. Hierfür sind u.a. eine Arbeitsgenehmigung und ein offizielles Einladungsschreiben der zuständigen chinesischen Behörden erforderlich. Innerhalb von 30 Tagen nach der Einreise mit diesem Arbeitsvisum müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Arbeitserlaubnis bei der Arbeitsbehörde vor Ort beantragen. Sobald die Arbeitserlaubnis erteilt wurde, kann der Arbeitnehmer den Antrag für die entsprechende Aufenthaltserlaubnis stellen. Wir empfehlen, die erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzubereiten, da alle Unterlagen einschließlich Lebenslauf und aller akademischen und Arbeitszeugnisse ins Chinesische übersetzt werden müssen.

*Raymond Kok  
Pyn-An Sun  
Svenja Kutnig  
Bernhard Heringhaus  
Felix Bonstein*

## DEUTSCHLAND: NEUES ERBRECHT IN EUROPA – DIE NEUE EUROPÄISCHE ERBRECHTSVERORDNUNG

Am 4. Juli 2012 hat der Rat der Europäischen Union die Verordnung über die Zuständigkeit, das anzuwendende Recht, die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen und die Annahme und Vollstreckung öffentlicher Urkunden in Erbsachen sowie zur Einführung eines Europäischen Nachlasszeugnisses (VO EU Nr. 650/2012) gebilligt und damit dem Bedürfnis nach Rechtssicherheit in der Nachlassplanung Rechnung getragen.

### I. HINTERGRUND

Nach der derzeit geltenden Rechtslage in der EU hängen die Rechtsfolgen eines Erbfalls im Wesentlichen davon ab, welche Gerichte innerhalb der EU sich mit dem Fall befassen. Während in 15 Mitgliedsstaaten die Rechtsnachfolge von Todes wegen nach dem Recht des Staates beurteilt wird, dem der Verstorbene angehörte, stellen 11 Staaten auf das Recht des letzten Wohnsitz- oder Aufenthaltsorts des Verstorbenen ab. Die Niederlande verfolgt ein Mischsystem aus beiden. Darüber hinaus wenden einige Mitgliedsstaaten für das unbewegliche Vermögen des Verstorbenen – je nach Lageort – ein anderes Erbrecht an als für das bewegliche Vermögen.

Schließlich treffen Erben immer wieder auf Schwierigkeiten, wenn sie ihre Rechtsstellung im Ausland nachweisen müssen, da es keinen internationalen Erbschein gibt. Angesichts von jährlich ca. 450.000 internationalen Erbfällen in der EU liegt der Bedarf an einer Vereinheitlichung auf der Hand.

### II. REGELUNGEN DER VERORDNUNG

Eine einheitliche Rechtsanwendung in der EU

wird zukünftig durch die Erbrechtsverordnung (ErbRVO) sichergestellt.

### 1. ANWENDUNGSBEREICH

Die ErbRVO gilt für die Rechtsnachfolge von Personen, die nach dem 16. August 2015 versterben. Sie betrifft nur Fragen der Rechtsnachfolge von Todes wegen, also insbesondere die Rechte der Erben, Vermächtnisnehmer und Testamentsvollstrecker, die Annahme und Ausschlagung der Erbschaft, die Teilung des Nachlasses und das Pflichtteilsrecht. Nicht erfasst werden die vorweggenommene Erbfolge und Fragen des Steuer- und Gesellschaftsrechts. Die ErbRVO gilt in allen EU-Mitgliedstaaten mit Ausnahme von Dänemark, Großbritannien und Irland.

### 2. ANZUWENDENDEN RECHT

Wer nach dem 16. August 2015 in der EU verstirbt, wird nach dem Recht des Staates beerbt, in dem er seinen letzten gewöhnlichen Aufenthalt hatte. Der Begriff des gewöhnlichen Aufenthalts ist nicht definiert und muss anhand der konkreten Lebensumstände des Verstorbenen beurteilt werden. Kriterien sind neben der Dauer und Regelmäßigkeit des Aufenthalts, die Gründe und Umstände für den Aufenthalt, der familiäre und soziale Lebensmittelpunkt, die Staatsangehörigkeit und die Belegenheit von Vermögensgegenständen des Verstorbenen.

Die Feststellung des gewöhnlichen Aufenthalts kann sich insbesondere bei Wanderarbeitnehmern, Personen mit wechselnden Aufenthaltsorten oder mehreren Wohnsitzen sowie bei Grenzgängern als schwierig erweisen.

### 3. RECHTSWAHL

Diese Schwierigkeiten lassen sich durch eine Rechtswahl umgehen, die auch schon vor dem 17. August 2015 zulässig ist.

Die Rechtswahl muss in einer Verfügung von Todes wegen (Testament oder Erbvertrag) getroffen werden. Wählbar ist das Recht des Staates, dessen Staatsangehörigkeit man besitzt.

#### **Beispiel:**

Bestimmt beispielsweise ein Deutscher in seinem Testament, dass für seine „Rechtsnachfolge von Todes wegen“ das deutsche Recht angewendet werden soll, so wird er auch dann nach dem deutschen Recht beerbt, wenn sein gewöhnlicher Aufenthalt im Zeitpunkt seines Todes in Spanien lag.

Von dem Recht, das auf die „Rechtsnachfolge von Todes wegen“ anzuwenden ist, ist das Recht zu unterscheiden, das für die „Zulässigkeit“ einer Verfügung von Todes wegen gilt. Die Zulässigkeit einer Verfügung von Todes wegen wird nach dem Recht des Staates beurteilt, in dem der Verstorbene im Zeitpunkt der Errichtung der Verfügung seinen gewöhnlichen Aufenthalt hatte. Mit dieser Regelung wird sichergestellt, dass ein Testament nicht durch den Umzug des Testierenden unwirksam wird.

#### **Beispiel:**

Verfasst beispielsweise ein in Deutschland lebendes deutsches Ehepaar ein gemeinschaftliches Testament und verlegt dann seinen gewöhnlichen Aufenthalt nach Spanien, wird es nach spanischem Recht beerbt. Nach spanischem Recht sind gemeinschaftliche Testamente unzulässig. Dennoch ist das gemeinschaftliche Testament wirksam, weil der gewöhnliche Aufenthalt der Eheleute im Zeitpunkt der Testamentserrichtung Deutschland war und gemeinschaftliche Testamente in Deutschland zulässig sind.

Etwaige Schwierigkeiten in Bezug auf die Feststellung des gewöhnlichen Aufenthalts im Zeitpunkt der Testamentserrichtung lassen sich wiederum durch eine Rechtswahl zugunsten des Heimatrechts umgehen.

So könnte das im o.g. Beispiel beschriebene Ehepaar in dem gemeinschaftlichen Testament bestimmen, dass für die „Zulässigkeit, die materielle Wirksamkeit und die Bindungswirkungen“ ihres Testament das deutsche Recht gelten soll.

### 4. ALTFÄLLE

Für alte Verfügungen von Todes wegen gewährt die ErbRVO Bestandsschutz. Hatte der Verstorbene vor dem 17. August 2015 eine Verfügung von Todes wegen auf der Grundlage seines Heimatrechts errichtet, so gilt dieses Recht als das von ihm gewählte Recht, auch wenn es an einer ausdrücklichen Rechtswahl fehlt.

#### **Beispiel:**

Verfasst ein Deutscher vor dem 17. August 2015 ein Testament nach den Vorschriften des deutschen Rechts und verstirbt er nach diesem Stichtag, wird er nach deutschem Recht beerbt, auch wenn sein letzter gewöhnlicher Aufenthalt in Spanien lag.

### 5. ZUSTÄNDIGES GERICHT

Zuständig für alle Entscheidungen in Erbsachen sind die Gerichte des Staates, in dem der Verstorbene seinen letzten gewöhnlichen Aufenthalt hatte. Diese Gerichte entscheiden über das gesamte hinterlassene Vermögen, unabhängig davon, in welchem Land es sich befindet. Die Entscheidungen werden in den übrigen Mitgliedstaaten anerkannt.

#### **Beispiel:**

Verstirbt ein Deutscher mit letztem gewöhnlichem

Aufenthalt in Spanien und hat er eine Rechtswahl zugunsten des deutschen Rechts getroffen, so muss ein spanisches Gericht eine etwaige Streitigkeit über Pflichtteilsansprüche nach deutschem Recht entscheiden.

Das könnte dem Gericht schwer fallen, kennt das spanische Recht doch nur das sog. Noterbrecht, das sich vom Pflichtteilsrecht ganz maßgeblich unterscheidet. Um eine einheitliche Rechtsanwendung sicherzustellen, könnte das spanische Gericht daher den Rechtsstreit - auf Antrag einer Partei - an ein deutsches Gericht verweisen. Die Entscheidung des deutschen Gerichts wird in allen Mitgliedstaaten anerkannt.

## 6. EUROPÄISCHES NACHLASSZEUGNIS

Zur Erleichterung der grenzüberschreitenden Nachlassabwicklung führt die ErbRVO ein in allen Mitgliedstaaten gültiges „europäisches Nachlasszeugnis“ ein. Es dient als Nachweis über die Rechtsstellung der Erben und Vermächtnisnehmer und die Befugnisse eines Testamentsvollstreckers.

Das europäische Nachlasszeugnis löst einen Gutgläubenschutz aus. Es ist damit ein taugliches Dokument zur Vorlage zwecks Eintragungen in öffentliche Register (Grundbuchamt, Handelsregister).

Erteilt wird das europäische Nachlasszeugnis nur bei Todesfällen mit internationalem Bezug. Ist das europäische Nachlasszeugnis erstellt, gilt es allerdings auch im Inland und ersetzt dann die innerstaatlichen Erbnachweise wie z. B. den deutschen Erbschein.

## III. FAZIT

Die ErbRVO wird sowohl die Nachlassplanung als auch die Abwicklung internationaler Erbfälle innerhalb der EU vereinfachen. Auch wenn die ErbRVO erst für Erbfälle nach dem 16. August 2015 Anwendung findet, sollte sie bei der Nachlassplanung bereits heute berücksichtigt werden.

Konkreter Rat für die Praxis:

- Verfassen Sie ein Testament oder einen Erbvertrag, denn nur wer letztwillig verfügt, kann auch eine Rechtswahl treffen.
- Bestimmen Sie, welches Recht für die „Rechtsnachfolge von Todes wegen“ gelten soll.
- Legen Sie fest, welches Recht für die „Zulässigkeit, die materielle Wirksamkeit und die Bindungswirkungen“ gelten soll.
- Lassen Sie eine vorhandene Verfügung von Todes wegen bei einem Umzug ins Ausland überprüfen.
- Lassen Sie eine vorhandene Verfügung von Todes wegen überprüfen, wenn Ihr „gewöhnlicher Aufenthalt“ außerhalb Ihres Heimatstaates liegt.

*Siegrid Lustig  
Axel Berninger*

## DEUTSCHLAND: SOCIAL MEDIA UND VIDEOÜBERWACHUNG NACH DEM BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZGESETZ

Facebook, Xing, Twitter – Social Media sind aus dem heutigen Internet-Alltag nicht mehr wegzudenken. Die Präsenz im Internet birgt jedoch einige Risiken. Und auch der Arbeitgeber ist in der Informationsbeschaffung aus den Social Networks begrenzt. Videoüberwachung am Arbeitsplatz ist nicht erst seit den öffentlichkeitswirksamen Skandalen wie beispielsweise Lidl ein sensibles Thema, da sie das Recht am eigenen Bild und die informationelle Selbstbestimmung betreffen. Im Folgenden finden Sie einen Überblick der wichtigsten Problemfelder und was Sie als Arbeitgeber im Hinblick auf den Datenschutz beachten müssen.

### I. SOCIAL MEDIA

Im Umgang mit Social Media (Facebook, Xing, Twitter) stellen sich für den Arbeitgeber insbesondere zwei Fragen:

#### 1. WAS DARF EIN ARBEITNEHMER IN SOZIALEN NETZWERKEN VERÖFFENTLICHEN?

Der Arbeitnehmer hat Rücksicht auf den Ruf des Arbeitgebers zu nehmen. Rufschädigendes Verhalten kann sich vielfältig ausdrücken. So wurde die Beleidigung des Arbeitgebers als „Menschenschinder und Ausbeuter“ auf Facebook gerichtlich für ausreichend erachtet, um eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Den Extremfall bildete ein Fall, in welchem ein Arbeitnehmer kinderpornographisches Videomaterial von einem Firmenrechner aus ins Internet gestellt hatte. Hier kann der Anschein entstehen, der Arbeitgeber dulde die Verbreitung. Für das Bild eines Unternehmens in der Öffentlichkeit ist ein solcher Anschein ruinös. Oftmals kann bei derartigem Verhalten nur mit

einer fristlosen Kündigung reagiert werden.

Auch unterhalb der Schwelle strafrechtlich relevanten Verhaltens können Arbeitnehmer Anlass zur Abmahnung oder Kündigung geben. Zu beachten ist hier jedoch das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung. Einem Arbeitnehmer ist es unbenommen, eigene Meinungen kundzutun – auch über den Arbeitgeber. Die Grenze des Erlaubten ist hier deshalb sehr weit zu ziehen.

#### 2. KÖNNEN SOZIALE NETZWERKE ALS BEWEISE IN EINEM KÜNDIGUNGSSCHUTZPROZESS DIENEN?

Nur bedingt. Der Zugriff des Arbeitgebers auf die Pinnwand des Arbeitnehmers kann einen Verstoß gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht darstellen. Entscheidend wird hierbei sein, ob die jeweilige Pinnwand öffentlich zugänglich ist oder nicht. Eine diesbezügliche gesetzliche Regelung ist geplant.

### II. VIDEOÜBERWACHUNG

Die Videoüberwachung am Arbeitsplatz, der nicht öffentlich zugänglich ist, beispielsweise im Büro, ist nur sehr eingeschränkt möglich.

**1. Die offene, erkennbare Videoüberwachung** richtet sich nach § 32 BDSG und ist nur unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zulässig. Berücksichtigung finden dabei insbesondere das verfolgte Ziel, die Dauer, die Intensität und der Umfang der Überwachung. Auf keinen Fall dürfen die Arbeitnehmer unter einem permanenten Überwachungsdruck stehen. Zulässig ist beispielsweise die offene Videoüberwachung der Eingänge eines Betriebsgeländes.

**2. Die verdeckte Überwachung** ist ausnahmsweise bei dem konkreten Verdacht einer strafbaren Handlung zulässig, wobei kein milderes Mittel vorhanden sein darf. Alle anderen Möglichkeiten der Überprüfung müssen ausgeschöpft worden sein und die Überwachung muss sich auf einen begrenzten Personenkreis sowie einen bestimmten Überwachungsort beschränken. Eine vorbeugende Kontrolle ist unzulässig. Nicht ausreichend ist die allgemein bestehende Möglichkeit, es könnten Straftaten begangen werden.

Verboten ist in jedem Fall eine Videoüberwachung, die die Intimsphäre verletzt, beispielsweise in der Toilette oder dem Umkleideraum.

**3.** Nur Daten aus einer zulässigen verdeckten Videoüberwachung können auch in einem Kündigungsschutzprozess verwertet werden. Eine unzulässige Videoüberwachung kann Unterlassungsansprüche sowie Schadenersatz- und Schmerzensgeldansprüche und Bußgelder begründen. Eine gesetzliche Neuregelung, wonach die verdeckte Videoüberwachung generell unzulässig sein soll, ist in Planung.

*Anja Branz*  
*Heiko Hellwege*  
*Bernhard Heringhaus*

## ÖSTERREICH: ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG – NEUE REGELN FÜR BESCHÄFTIGTE

Januar 2013 ist in Österreich die Novelle zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft getreten. Sie setzt die Leiharbeitsrichtlinie 2008 (RL 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates) in nationales Recht um. Ziel der Novelle ist es, die Gleichbehandlung von überlassenen Arbeitskräften und Stammarbeitnehmern des Beschäftigterbetriebes zu stärken und die Arbeitsbedingungen für überlassene Arbeitskräfte zu verbessern. Die Novelle bringt neue Regeln und Pflichten sowohl für Beschäftigte als auch Überlasser. Nachfolgend die wesentlichen Neuerungen für Beschäftigte im Überblick:

### I. INFORMATIONEN- UND MELDEPFLICHT (§ 5 ABS. 1 AÜG NEU)

Der Beschäftigte ist nun verpflichtet, den Überlasser über die Leistung von Nachtschwerarbeit und Schwerarbeit zu informieren. Diese Information ermöglicht es dem Überlasser, seinen Meldepflichten gegenüber der Sozialversicherung nachzukommen.

### II. GLEICHBEHANDLUNGSPFLICHT UND DISKRIMINIERUNGSVERBOTE (§ 6A AÜG NEU)

In Bezug auf Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote gilt nun auch der Beschäftigte als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskräfte. Als solcher ist der Beschäftigte verpflichtet, sämtliche Vorschriften über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen und Diskriminierung gegenüber vergleichbaren Stammarbeitnehmern und überlassenen Arbeitskräften zu beachten. Dies gilt beispielsweise bei der Auswahl der Arbeitskräfte,

der Beendigung der Überlassung oder der Ausgestaltung der sonstigen Arbeitsbedingungen. Führt eine Diskriminierung zur Beendigung der Überlassung, kann die überlassene Arbeitskraft die erfolgte Beendigung oder Nichtverlängerung ihres Arbeitsverhältnisses anfechten und Schadenersatz fordern. Eine Diskriminierung durch den Beschäftigte, die zur Beendigung oder einer Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses der überlassenen Arbeitskraft führt, wird nun dem Überlasser zugerechnet. Dem Überlasser stehen Regress- bzw. Ersatzansprüche für Aufwendungen im Zusammenhang mit erforderlicher Abhilfe oder Beendigung der Überlassung wegen Diskriminierung gegen den Beschäftigte zu.

### III. GLEICHBEHANDLUNG BEIM ENTGELT (§ 10 ABS. 1 AÜG NEU)

Für Fälle, in denen der Überlasser einem Kollektivvertrag unterliegt und im Beschäftigterbetrieb eine kollektivvertragliche, durch Verordnung festgelegte oder gesetzliche Entgeltregelung gilt, ergeben sich durch die Novelle keine Änderungen zur bisherigen Rechtslage. Darüber hinaus sind die im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden „sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art“ zu beachten. Was unter diesem Begriff zu verstehen ist, lassen die Gesetzesmaterialien offen. Dazu werden wohl Betriebsvereinbarungen oder betriebliche Übungen zählen.

### IV. AB 01.01.2014 – EINBEZIEHUNG IN BETRIEBSPENSION (§ 10 ABS. 1A AÜG NEU)

Überlassene Arbeitskräfte sind ab 1. Januar

2014 in eine allfällige Betriebspension im Sinne des Betriebspensionsgesetzes (Pensionskasse oder betriebliche Kollektivversicherung samt Alters- und Hinterbliebenenversorgung) des Beschäftigers einzubeziehen, wenn die Überlassung zu diesem Zeitpunkt bereits vier Jahre gedauert hat. Die entsprechenden Beiträge sind vom Beschäftiger an dessen Pensionskasse bzw. Versicherung zu leisten.

## V. ARBEITSZEIT UND URLAUB (§ 10 ABS. 3 AÜG NEU)

Bisher galten für überlassene Arbeitskräfte nur die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften laut Gesetz und Kollektivvertrag. Nach AÜG Neu sind zusätzlich auch die sonstigen im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art bzgl. Arbeitszeit und Urlaub anzuwenden. Künftig gelten daher für überlassene Arbeitskräfte auch Betriebsvereinbarungen über Betriebsurlaub oder Mehrarbeit, etc.

## VI. ZUGANG ZU WOHLFAHRTS-EINRICHTUNGEN (§ 10 ABS. 6 AÜG NEU)

Das AÜG Neu verpflichtet Beschäftiger, den überlassenen Arbeitskräften wie seinen Stammarbeitern Zugang zu den Wohlfahrts-einrichtungen und -maßnahmen (insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel) in seinem Betrieb zu gewähren, sofern eine unterschiedliche Behandlung nicht sachlich gerechtfertigt ist.

## VII. GRENZÜBERSCHREITENDE ÜBERLASSUNG (§ 10A AÜG NEU)

Bisher hatten überlassene Arbeitskräfte bei grenzüberschreitender Überlassung für die Dauer der Überlassung nur Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 2 Urlaubsgesetz. Im Sinne eines

so genannten Günstigkeitsvergleichs, also dann, wenn die österreichischen Bestimmungen günstiger sind als jene des Heimatstaates der überlassenen Arbeitskraft, hat die überlassene Arbeitskraft nunmehr auch Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall. Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf Kündigungsentschädigung und sind die für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen Kündigungsfristen und -termine sowie die besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutznormen zu beachten. Die für gewerblich überlassene Arbeitskräfte in Österreich geltenden Kollektivverträge sind auch auf die aus dem Ausland überlassenen Arbeitskräfte anzuwenden.

## VIII. WEITERE PFLICHTEN DES BESCHÄFTIGERS

- Informationspflicht über offene Stellen (§ 12 Abs. 4 AÜG Neu): Ergänzend zu der bestehenden Informationspflicht gegenüber befristeten Arbeitnehmern über offene unbefristete Arbeitsstellen (§ 2b AVRAG) hat der Beschäftiger nach dieser Neureglung die Pflicht, überlassene Arbeitskräfte über offene Stellen in seinem Betrieb zu informieren. Dies hat durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, für die überlassene Arbeitskraft zugänglicher Stelle im Betrieb zu erfolgen.
- Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (§ 12 Abs. 5 AÜG Neu): Beschäftiger und Überlasser sind verpflichtet, den Zugang von überlassenen Arbeitskräften zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in ihren Betrieben in geeigneter Weise zu fördern, um deren berufliche Entwicklung und Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen.
- Informationspflicht an den Überlasser (§ 12a AÜG Neu): Vor Beginn der Überlassung hat der Beschäftiger den Überlasser über die für die Überlassung wesentlichen Umstände zu informieren. Dazu zählen insbesondere





Informationen über die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft und die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den für den Beschäftigterbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag sowie die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bzw. Entgeltbestimmungen.

*Bettina Pogliès-Schneiderbauer*

## ÖSTERREICH: GMBH LIGHT – SENKUNG DES GEFORDERTEN STAMMKAPITALS VON EUR 35.000 AUF EUR 10.000?

Schon seit einigen Jahren wird auch für Österreich die Herabsetzung des Mindeststammkapitals zur Gründung einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) diskutiert. Nun liegt ein neuer Begutachtungsentwurf des Bundesministeriums für Justiz vor („GesRÄG 2013“), der bereits mit 01.07.2013 in Kraft treten könnte. Damit sollen Neugründungen gefördert werden.

Derzeit beträgt das Mindeststammkapital zur Gründung einer GmbH in Österreich EUR 35.000. Davon ist zumindest die Hälfte einzubezahlen. Dieses Stammkapital und die damit verbundenen Gründungskosten sind im europäischen Vergleich relativ hoch (das erforderliche Mindeststammkapital liegt im EU-Durchschnitt bei ca. EUR 8.000). Die österreichische GmbH steht daher nach Ansicht des Gesetzgebers im verschärften Wettbewerb mit den Gesellschaftsformen anderer Mitgliedsstaaten und künftig möglicherweise auch mit der Europäischen Privatgesellschaft. Mit dem GesRÄG 2013 soll die GmbH als Gesellschaftsform insbesondere für Jungunternehmer wieder attraktiver gemacht werden.

### I. HERABSETZUNG DES MINDESTSTAMMKAPITALS

Das zur Gründung einer GmbH notwendige Mindeststammkapitals soll auf EUR 10.000 abgesenkt werden (§ 6 Abs 1 GmbHG). Wie bisher soll dieses Mindeststammkapital nicht in voller Höhe, sondern nur zur Hälfte bar eingezahlt werden müssen (§ 10 Abs 1 GmbHG). Die Herabsetzung des Mindeststammkapitals soll auch zu einer Reduktion der dabei anfallenden Kosten (Notariatskosten) wegen der am Kapital anknüpfenden Tarife führen. Zusätzlich soll für die Gründung bestimmter Einpersonen-

Gesellschaften mittels einer „Mustersatzung“ – also einer standardisierten Erklärung über die Errichtung der Gesellschaft – ein eigener, stark herabgesetzter Tarif eingeführt werden.

### II. WEGFALL DER GRÜNDUNGSANZEIGE IN DER WIENER ZEITUNG

Die Eintragung der neu gegründeten GmbH im Firmenbuch soll in Zukunft nur mehr über die Ediktsdatei und nicht auch über die Wiener Zeitung bekannt gemacht werden, was eine weitere Reduktion der bei der Gründung anfallenden Kosten bedeutet.

### III. SENKUNG DER MINDESTKÖRPERSCHAFTSSTEUER

Die gesetzliche Anknüpfung der Mindest-Körperschaftssteuer an die Mindesthöhe des Stammkapitals einer GmbH bewirkt unmittelbar eine Änderung der Mindeststeuer gem. § 24 Abs. 4 KStG von EUR 1.750 auf EUR 500. Um einen erheblichen administrativen Aufwand aus der unterjährigen Absenkung des gesetzlichen Mindeststammkapitals zu vermeiden, soll für das Jahr 2013 keine Änderung eintreten, wenn der Bescheid zur Festsetzung der Mindeststeuer bei Inkrafttreten des GesRÄG bereits erlassen worden ist.

*Christoph Luegmair*

## POLEN: VERGÜTUNG VON ÜBERSTUNDEN BEI LEITENDEN ANGESTELLTEN

Die Vergütung von Überstunden leitender Angestellter ist wie in vielen Ländern der Europäischen Union auch in Polen ein kontroverses Thema. Das Problem betrifft polnische und ausländische Führungskräfte, die in Polen beschäftigt sind, gleichermaßen.

### I. GESETZLICHE BESTIMMUNGEN

Nach Art. 129 § 1 des polnischen Arbeitsgesetzbuches (ArbGB) darf die reguläre Arbeitszeit eines Arbeitnehmers 8 Stunden pro Tag und durchschnittlich 40 Stunden pro Woche bei einer 5-tägigen Arbeitswoche in einer durchschnittlichen Abrechnungsperiode von bis zu vier Monaten nicht überschreiten. Diese Vorschrift findet grundsätzlich auf jedes Arbeitsverhältnis Anwendung, sofern nicht ein gesondertes Arbeitszeitsystem wie z.B. das System der gleichwertigen Arbeitszeit oder das System der Arbeit im Dauerbetrieb Anwendung findet.

Pro Kalenderjahr sind maximal 150 Überstunden erlaubt. Durch Tarifvertrag, die Arbeitsordnung oder den Arbeitsvertrag kann eine höhere Überstundenzahl festgelegt werden. Aber: Innerhalb eines Abrechnungszeitraums darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nicht über 48 Stunden hinausgehen. Hiervon ausgenommen sind Arbeitnehmer in leitenden Positionen.

Nach Art. 151 § 1 ArbGB sind Überstunden in folgenden Fällen zulässig:

- bei Notwendigkeit der Durchführung einer Rettungsaktion mit dem Ziel des Schutzes menschlichen Lebens oder menschlicher Gesundheit, des Schutzes von Vermögen

oder der Umwelt oder zur Beseitigung eines Schadens und

- wenn besondere Bedürfnisse des Arbeitgebers vorliegen.

Eine Vergütung von Überstunden bei leitenden Angestellten sieht das polnische Arbeitsrecht grundsätzlich nicht vor. Dieser Grundsatz ist in Art. 1514 ArbGB festgelegt. Danach steht Arbeitnehmern, die für den Arbeitgeber den Betrieb oder einzelne Organisationseinheiten leiten, ein Anspruch auf Vergütung der Überstunden nicht zu, wenn diese ihre Tätigkeit bei Bedarf außerhalb der regulären Arbeitszeiten erbringen. Eine Ausnahme gilt bei Leitern einzelner Organisationseinheiten für Überstunden, die an Sonn- und Feiertagen erbracht werden. Diese Ausnahme greift nicht, wenn im Gegenzug ein entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird (1514 § 2 ArbGB).

Den Betrieb leitende Angestellte im Sinne des Art. 128 ArbGB sind:

- Arbeitnehmer und ihre Stellvertreter, die den Betrieb allein leiten
- Arbeitnehmer, die einem Kollegialorgan angehören, das den Betrieb leitet
- Hauptbuchhalter

Der Begriff „Leiter einer gesonderten Organisationseinheit“ ist im ArbGB nicht definiert. Nach Rechtsprechung und Rechtslehre trägt der Leiter einer gesonderten Organisationseinheit die Verantwortung für diesen Bereich und ist gegenüber den Mitarbeitern des Bereichs weisungsbefugt. Ebenso darf die

Tätigkeit des Leiters nicht mit den Aufgaben der ihm unterstehenden Arbeitnehmer vergleichbar sein. Entsprechend darf auch die Vergütung eines leitenden Angestellten nicht geringer sein als Basis- und Überstundenvergütung der übrigen Arbeitnehmer.

Die Auslegung von Art. 151<sup>4</sup> ArbGB ist insbesondere hinsichtlich der Formulierung „bei Bedarf“ problematisch. Der Oberste Gerichtshof vertritt in vielen Fällen die Auffassung, dass den leitenden Angestellten ein Anspruch auf Überstundenvergütung samt Zuschlag zusteht. Voraussetzung ist eine nicht im Verantwortungsbereich der Führungskräfte liegende mangelhafte Arbeitsorganisation, die diese dazu zwingt, systematisch Überstunden zu leisten (z.B. Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 6. April 2011, Aktenzeichen: II PK 254/10). Eine „Notwendigkeit“ der Überstunden kann dabei keinen dauerhaften Charakter haben.

## II. PRAXISBEISPIEL

Wie komplex das Thema ist, wird am folgenden Rechtsstreit deutlich, den Sdzlegal Schindhelm Wroclaw für ein internationales Unternehmen der Elektronikbranche geführt hat:

Die Klägerin, eine ehemalige Leiterin der Personalabteilung, die in der Gründungsphase für das Unternehmen in Polen tätig war, verklagte die Gesellschaft auf Zahlung von PLN 180.000 – umgerechnet rund EUR 45.000 – als Vergütung für geleistete Überstunden. Nach ihrer Auffassung war die Personalabteilung des Unternehmens zum Zeitpunkt der Gründungsphase mit dreizehn Arbeitnehmern unterbesetzt. Die Klägerin argumentierte vor Gericht, sie sei aufgrund der mangelhaften Arbeitsorganisation und der entsprechenden Anweisungen ihrer ausländischen Vorgesetzten gezwungen gewesen, täglich mindestens zwei Überstunden zu leisten.

Sie führte zahlreiche frühere Mitarbeiter des

Unternehmens als Zeugen an. Als weiteres Beweismittel legte die Klägerin dem Gericht Unterlagen vor, die sie ohne Zustimmung ihres früheren Arbeitsgebers aus dem Unternehmen entfernt hatte. Darunter Ausdrucke von E-Mails, die sie zum Zeitpunkt der Erbringung der Überstunden versendet hatte.

Die beklagte Gesellschaft berief ihrerseits Arbeitnehmer als Zeugen, die vor Gericht Auskunft über die im Unternehmen geltende Handhabung von Überstunden gaben. Danach wurde die Klägerin vor Aufnahme ihrer Tätigkeit darauf hingewiesen, dass sich die Gesellschaft in der Gründungsphase befand und daher mit einem höheren Arbeitsanfall in der Personalabteilung zu rechnen sei. Des Weiteren wurde die Klägerin über die Bedingungen der Tätigkeit schriftlich informiert. Laut diesen Bestimmungen stand den leitenden Angestellten der Gesellschaft kein Anspruch auf Zusatzvergütung für Überstundenarbeit oder ein Zuschlag zu. Bei der Beklagten ist darüber hinaus für alle Mitarbeiter vorgeschrieben, dass Überstunden schriftlich angeordnet und durch die jeweiligen Vorgesetzten genehmigt werden müssen. Diese Vorgehensweise, die durch die Personalabteilung mit eingeführt wurde, wurde im Unternehmen von allen Arbeitnehmern mit Ausnahme der Klägerin befolgt.

Die beklagte Gesellschaft argumentierte, dass die Überstunden der Klägerin mit dem regulären monatlichen Gehalt in Höhe von PLN 20.000 – umgerechnet EUR 5.000 –, Zuschlag und zusätzlichen Leistungen wie Krankenversicherung und Dienstwagen abgegolten seien. Ergänzend wies die Beklagte darauf hin, dass die Klägerin ihre Arbeit anders als ihr Vorgänger organisiert habe, zum Beispiel habe sie den Mitarbeitern ihrer Abteilung weniger Aufgaben als möglich zugewiesen.

Im Ergebnis stellte das Gericht fest, dass die Klägerin ihren Anspruch auf Überstundenvergütung nicht beweisen konnte. Die Klage wurde abgewiesen. Als Begründung führte das Gericht aus, dass die Überstunden der Klägerin nicht durch eine von der Beklagten zu verantwortende mangelhafte Arbeitsorganisation verursacht worden waren. Die der Klägerin obliegenden Aufgaben konnten vielmehr innerhalb eines 8-stündigen Arbeitstages geleistet werden. Ebenso habe die Klägerin schriftlich bestätigt, von der Beklagten über die interne Handhabung und Vergütung von Überstunden informiert worden zu sein. Nach Auffassung des Gerichts war der Klägerin daher bekannt, dass die Überstunden ohne Anspruch auf Zusatzvergütung und einem Zuschlag für Überstundenarbeit nach Art. 151<sup>4</sup> § 1 ArbGB erbracht werden mussten.

Auch die Berufung der Klägerin wurde durch das Berufungsgericht unter Hinweis auf die in diesem Fall korrekt erfolgte Anwendung des Art. 151<sup>4</sup> ArbGB abgewiesen.

### III. FAZIT

Entscheidend für den Ausgang des Verfahrens war, dass die Beklagte die im Unternehmen geltenden Bestimmungen hinsichtlich der Überstunden schon bei Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Klägerin schriftlich festgehalten und im weiteren Verlauf auf die konsequente Einhaltung der Regelung, dass Überstunden schriftlich anzuordnen und zu genehmigen sind, geachtet hatte.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die sorgfältige Vorbereitung eines entsprechenden Arbeitsvertrages mit dem Manager und eine strenge Beachtung der internen Regeln über die schriftliche Anordnung und Genehmigung von Überstunden unumgänglich ist, um etwaige Ansprüche der leitenden Angestellten im Voraus

auszuschließen. Darüber hinaus ist eine dem Charakter der geleisteten Arbeit entsprechende Vergütung (auch als Kompensationszuschläge) unentbehrlich. Werden diese Grundsätze nicht befolgt, kann dem Arbeitgeber die Arbeit der leitenden Angestellten teurer zu stehen kommen als anfangs gedacht.

*Wojciech Zajac*

## POLEN: WARTEN AUF DAS NEUE GESETZ ÜBER ERNEUERBARE ENERGIEN

Das Ringen um die Verabschiedung des Gesetzes über Erneuerbare Energiequellen geht in die nächste Runde: Nachdem das polnische Wirtschaftsministerium den Gesetzentwurf veröffentlicht hat, wird nun im Ständigen Ausschuss des Ministerrates weiter an dem Entwurf gearbeitet, so dass er dann zur Verabschiedung in das Parlament gegeben werden kann.

Zwischenzeitlich hat die polnische Regierung den Entwurf der Energierechtsnovelle, das sogenannte „kleine Dreierpaket“, freigegeben. Die Novelle wurde durch die polnischen Abgeordneten vorbereitet und enthält die wichtigsten energierechtlichen Änderungen. Mit diesem Entwurf soll die Umsetzung der europäischen Richtlinien im erforderlichen Umfang gewährleistet werden.

Der Referentenentwurf des Gesetzes über Erneuerbare Energiequellen zählt zum sogenannten „großen Dreierpaket“ der Energie-Gesetze (inkl. Gasenergie-Gesetz, Gesetz-Energierecht, Erneuerbare Energie-Gesetz), das die Rechtsvorschriften für die Energiebranche umfassend reformieren soll. Der Entwurf sollte zum 1. Januar 2013 in Kraft treten. Zurzeit ist noch nicht abzusehen, wann die neuen Regelungen in die Praxis umgesetzt werden.

Seit der erste Entwurf des Gesetzes veröffentlicht wurde, haben sich Branchenexperten und Interessenverbände im Rahmen einer öffentlichen Konsultation mit Änderungsvorschlägen in den Reformprozess eingebracht, die zum Teil in den überarbeiteten Entwurf eingeflossen sind. Die wichtigsten Änderungen gegenüber dem Erstentwurf des Gesetzes sind:

- a) Beibehaltung der Ankaufspflicht von Strom aus erneuerbaren Energien durch amtliche Verkäufer;
- b) Einhaltung des bisherigen Förderungsniveaus für bereits bestehende Anlagen sowie
- c) Festschreibung eines 15-jährigen Förderungssystems für Neuinvestitionen in der Branche.

Der aktuelle Vorschlag des Wirtschaftsministeriums enthält zahlreiche Vorteile für Ökostromproduzenten, darunter eine Beschränkung der finanziellen Förderung der Mitverbrennung von Biomasse, so dass der Förderanteil für Anlagen der Solar-, Wind- und Wasserenergie in Polen steigt. Ferner unterstützt der neue Entwurf die Weiterentwicklung von Mikroanlagen. Dies könnte eine größere Vielfalt der EE-Anlagen in Polen fördern. Auch eine entsprechende Anpassung der bisherigen Korrekturfaktoren würde das Erreichen der Ziele in der Energiepolitik Polens, und zwar die Weiterentwicklung neuer Technologien weiter vorantreiben.

Der Referentenentwurf beinhaltet jedoch auch Regelungen, die Experten und Interessenvertretern der Energiebranche gleichermaßen Sorgen bereiten. Dies sind zum einen die Vorschriften zum Richtpreis für „Grüne Energie“, d.h. der Festlegung des Einkaufspreises für „Grüne Energie“ für die Netzbetreiber, die durch die Regulierungsbehörde für Energiewirtschaft zur Abnahme der „Grünen Energie“ verpflichtet werden. Windkraftexperten befürchten, dass nach dem bisherigen Referentenentwurf Ökostromproduzenten nur den festen Richtpreis erzielen können, der allerdings niedriger ist als auf dem freien Markt üblich.

Nach dem Referentenentwurf bleibt die Ankaufspflicht der „Grünen Energie“ durch die Netzbetreiber bestehen. Der Preis für Ökostrom wird jedoch anders berechnet. Für Strom aus regenerativen Energiequellen liegt der Richtpreis bei PLN 198,90 für 1 MWh und unterliegt einer jährlichen Indexanpassung entsprechend dem Inflationsausgleich. Obwohl der Richtpreis valorisiert wird, kann er nicht über den durchschnittlichen Marktpreis steigen. Der durchschnittliche Marktpreis wird jeweils im ersten Quartal des Jahres durch die Regulierungsbehörde für Energiewirtschaft veröffentlicht. Für 2012 betrug der Einkaufspreis PLN 201,36 für 1 MWh. So wird ein jährlicher Höchstpreis festgelegt, einen Mindesteinkaufspreis für Strom sieht der Referentenentwurf allerdings nicht vor.

Schwierig scheint auch ein weiterer Punkt des Referentenentwurfs, der besagt, dass Produzenten nur dann sogenannte „Grüne Zertifikate“ erhalten, wenn sie den festgelegten Richtpreis beim Verkauf nicht überschreiten (gemäß Art. 41 Abs. 3 des Referentenentwurfs). Dies bedeutet, dass Ökostrom-Produzenten, die Strom zu freien Marktpreisen verkaufen, keinen Anspruch auf Erteilung „Grüner Zertifikate“ haben und somit einen Teil der staatlichen Subventionen verlieren. Dies kann Produzenten vor die Wahl stellen: Strom zum Richtpreis und somit deutlich unter dem Marktpreis trotz der ihnen zustehenden Herkunftszertifikate zu verkaufen, oder aber die erzeugte Stromenergie zum Marktpreis zu verkaufen und somit das Anrecht auf ein „Grünes Zertifikat“ zu verlieren und damit eine erhebliche Gewinneinbuße hinzunehmen.

Grundsätzlich ist die Regelung zur Vergabe von „Grünen Zertifikaten“ nicht eindeutig. Verschiedene Interpretationen sind möglich, insbesondere die Kriterien für den Verlust des Rechts zur Herausgabe von Herkunftszertifikaten sind unklar. Alle Experten sind sich hier einig und

bewerten die bisherige Regelung zum Umgang mit „Grünen Zertifikaten“ als kontraproduktiv für die Entwicklung des Ökostrommarktes in Polen. Auch würde die vorgeschlagene Regelung den Prinzipien des Europarechts und des Antimonopolrechtes widersprechen. Die hier genannten Punkte wurden erst in die zuletzt vorgelegte Fassung des Referentenentwurfs eingebracht.

Laut Experten könnte die vorgeschlagene Regelung unabhängige Ökostrom-Produzenten, die weder zu den zum Ankauf der „grünen Energie“ amtlich verpflichteten Netzbetreibern zählen noch anderweitig zusammengeschlossen sind, in ihren Handlungsmöglichkeiten erheblich einschränken bzw. freies Handeln unmöglich machen.

Auch im Hinblick auf die Stromerzeugung durch Windkraftanlagen sieht der neue Referentenentwurf nachteilige Rechtsvorschriften vor. Der sogenannte Korrekturfaktor für Onshore-Windkraftanlagen ist von 1.0 auf 0.9 (für die Jahre 2013 bis 2014) reduziert worden und mindert so die Attraktivität solcher Anlagen für Investoren. Kritisch wird auch die Berechnung der Kompensationsgebühr beurteilt, da sie nicht der Indexanpassung unterliegt und sich negativ auf den Preis von Herkunftszeugnissen auswirken kann.

*Agnieszka Łusznik-Zajac  
Konrad Schampera*

## RUMÄNIEN: ABLAUF UND BESONDERHEITEN DES RUMÄNISCHEN INSOLVENZVERFAHRENS

Auch wenn das Insolvenzrecht in Rumänien durchaus europäischen Gepflogenheiten entspricht, bestehen einige landestypische Besonderheiten. Die wichtigste gesetzliche Grundlage ist das Gesetz Nr. 85/2006 über das Insolvenzverfahren. Dieses Gesetz wurde in den letzten Jahren mehrfach modifiziert. Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Punkte, die es bei Eröffnung und beim Ablauf des Insolvenzverfahrens zu beachten gilt.

### I. ERÖFFNUNG DES INSOLVENZVERFAHRENS

Das Insolvenzverfahren kann aufgrund eines Antrags des Schuldners oder des Gläubigers eröffnet werden.

Der sich in Insolvenz befindliche Schuldner muss einen Antrag zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens binnen 30 Tagen ab Eintritt des Insolvenzzustandes, also der Feststellung der Zahlungsunfähigkeit, bei Gericht einreichen.

Jeder Gläubiger kann einen Insolvenzantrag stellen, wenn seine Forderung mindestens RON 45.000 (ca. EUR 10.000) beträgt, titulierte (Titel: Gerichtsurteil, akzeptierte Rechnung, usw.), fällig seit mehr als 90 Tagen und unstrittig ist. Im Falle eines von einem Mitarbeiter gestellten Insolvenzantrages muss die Höhe der Forderung mindestens 6 Monatsgehälter betragen (nationaler Durchschnitt für 6 Monatsgehälter beträgt derzeit ca. EUR 3.000).

### II. ABLAUF DES INSOLVENZVERFAHRENS

Das Gesetz bestimmt zwei Verfahren: ein allgemeines und ein vereinfachtes Verfahren.

### 1. VEREINFACHTES VERFAHREN

Das vereinfachte Verfahren wird angewandt auf natürliche Personen sowie Gesellschaften,

- die über kein Vermögen verfügen oder deren buchhalterischen Unterlagen oder deren Gründungsunterlagen nicht gefunden werden können,
- deren Sitz der Eintragung im Handelsregister nicht entspricht oder deren Sitz nicht besteht,
- deren Geschäftsführer untergetaucht ist,
- die um die Eröffnung des Insolvenzverfahrens ersucht haben und die nötigen Unterlagen in der im Gesetz erwähnten Frist nicht eingereicht haben,
- die vor der Antragstellung zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens schon aufgelöst sind, bzw. Gesellschaften, die selbst die Eröffnung des vereinfachten Verfahrens verlangt haben oder zum allgemeinen Verfahren nicht berechtigt sind.

Im Rahmen des vereinfachten Verfahrens wird unmittelbar nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens der Konkurs und die Liquidation des Schuldners beschlossen.

### 2. ALLGEMEINES VERFAHREN

Im allgemeinen Verfahren werden nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens verschiedene Maßnahmen getroffen:

- Es wird ein Insolvenzverwalter bestellt, der die Durchführung der notwendigen Maßnahmen leitet.



- Innerhalb einer Frist von 20 Tagen ab seiner Bestellung wird der Insolvenzverwalter entweder die Reorganisation oder Abwicklung bzw. Auflösung des Schuldners bzw. der entsprechenden Gesellschaft vorschlagen.
- Es wird das Vermögen des Schuldners und es werden die Gläubiger ermittelt.
- Falls der Konkurs beschlossen wird, wird die Liquidation des Vermögens des Schuldners durch einen Liquidator durchgeführt.

### III. WEITERE REGELUNGEN ZUM INSOLVENZRECHT

Das Gericht kann Geschäfte, die der Schuldner bis zu 3 Jahren vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens betrügerisch zum Schaden der Gläubiger abgeschlossen hat, für nichtig erklären. U.a. können folgende Verträge für nichtig erklärt werden:

- Unentgeltliche Verträge, mit Ausnahme von humanitären Hilfen,
- Verträge, bei denen die Leistung des Schuldners offenbar größer ist als die Gegenleistung,
- Geschäfte, bei denen alle Parteien die Veräußerung von Vermögensgegenständen zum Schaden der Gläubiger beabsichtigt haben,
- Geschäfte mit einem Geschäftsführer oder mit einem Gesellschafter oder Aktionär, der mindestens 20 % des Gesellschaftskapitals hält, wenn diese zum Schaden der Gläubiger abgeschlossen wurden.

Auf Antrag des Insolvenzverwalters oder des Liquidators kann das Gericht beschließen, dass ein Teil der Schulden des insolventen Schuldners

von den Mitgliedern der Führungs- oder Aufsichtsgremien oder von einer anderen Person, die die Insolvenz herbeigeführt hat, beglichen wird. Dies kann zum Beispiel verfügt werden, wenn die o.a. Personen durch verschiedene, vom Gesetz bestimmte betrügerische Mittel die Insolvenz herbeigeführt haben.

Vor diesem Hintergrund kann der Versuch, Gesellschafter einer Kapitalgesellschaft in Anspruch zu nehmen, nicht ausgeschlossen werden. Vorgeworfen wird in diesem Zusammenhang, Einfluss auf die Geschäftsführung genommen zu haben, wodurch die Insolvenzantragstellung verzögert oder gar erst die Insolvenzlage herbeigeführt wurde. Gesellschafter sollten daher bei Vorliegen einer finanziell angespannten Situation etwaige Äußerungen bedenken, um die bestehende Haftungsbeschränkung auf die Kapitaleinlage nicht zu gefährden.

*Helge Schirkonyer*  
*Heinrich Nerlich*

## SLOWAKEI: ARBEITSRECHTSNOVELLE STÄRKT RECHTE DER ARBEITNEHMER

Januar 2013 ist eine weitere Novelle des slowakischen Arbeitsgesetzbuchs (Gesetz Nr.361/2012 Slg.) in Kraft getreten. Die Novelle stärkt die Stellung von Gewerkschaften bzw. Arbeitnehmervertretern und erweitert den Schutz der Privatsphäre des Arbeitnehmers. Das Verbot der Überwachung von Arbeitnehmern wurde insofern ausgeweitet, als jeder Eingriff des Arbeitgebers wie z.B. das Überwachen von Emails, der Post oder eine sonstige Überwachung einer vorherigen Zustimmung der Arbeitnehmervertreter bedarf. Im Folgenden finden Sie eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Änderungen.

### I. BEFRISTETES ARBEITSVERHÄLTNIS

Im Vergleich zu der bisher zulässigen Befristung von drei Jahren darf ein befristetes Arbeitsverhältnis nun für lediglich bis zu zwei Jahren abgeschlossen werden. Außerdem dürfen kürzere Arbeitsverträge innerhalb dieses Zeitraums höchstens zwei Mal verlängert werden.

### II. KÜNDIGUNGSFRIST UND ABFINDUNG

Die Kündigungsfrist beträgt mindestens einen Monat. Besteht das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr, verlängert sich die Kündigungsfrist auf mindestens zwei Monate. Auch die Abfindung wurde neu geregelt. Danach steht die Abfindung dem Arbeitnehmer auch dann zu, wenn ihm das Gehalt während einer Kündigungsfrist auszuzahlen ist. Einen Anspruch auf Abfindung haben allerdings nur die Arbeitnehmer, die bei dem Arbeitgeber mindestens zwei Jahre beschäftigt waren.

### III. WETTBEWERB MIT DEM ARBEITGEBER

Ein Arbeitnehmer kann eine mit der Tätigkeit des Arbeitgebers konkurrierende Erwerbstätigkeit ausüben, sofern diese zuvor vom Arbeitgeber schriftlich genehmigt wurde.

### IV. ARBEITSZEITKONTO

Weitere Änderungen betreffen das Arbeitszeitkonto. Dieses kann nun nur im Rahmen eines Kollektivvertrages vereinbart werden. Andernfalls muss es durch die Arbeitnehmervertreter genehmigt werden.

### V. GLEICHSTELLUNG VON ARBEITNEHMERN

Arbeitnehmer, die außerhalb eines ordentlichen Arbeitsverhältnisses beschäftigt sind, d.h. ohne einen ordentlichen Arbeitsvertrag, werden den sonstigen Arbeitnehmern gleichgestellt. Die gesetzlichen Beschränkungen bezüglich des Mindestlohns, der Arbeitspausen oder des Arbeitsschutzes sind folglich auch bei diesen Arbeitnehmern einzuhalten.

### VI. BESCHÄFTIGUNG VON STUDENTEN

Arbeitsverträge mit Studenten dürfen nur noch bis zum 26. Lebensjahr des Studenten abgeschlossen werden.

*Michal Marhefka  
Veronika Pinterová*

## TSCHECHIEN: WICHTIGE ÄNDERUNGEN IM STEUERRECHT

Zum 1. Januar 2013 sind grundsätzliche Änderungen des tschechischen Steuerrechts in Kraft getreten. Ziel der Reform ist es, die Defizite der öffentlichen Haushalte zu senken. Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Änderungen.

### I. MEHRWERTSTEUERSÄTZE ERHÖHT

Die Mehrwertsteuersätze wurden zum 1. Januar 2013 um einen Prozentpunkt erhöht. Der Regelsteuersatz beträgt damit neu 21 %, der ermäßigte Steuersatz neu 15 %. Ab 2016 soll ein Mehrwertsteuereinheitssatz in Höhe von 17,5 % gelten.

### II. ANHEBUNG DER GRUNDERWERBSSTEUER

Auch die vom Verkäufer zu zahlende Grunderwerbssteuer wurde um einen Prozentpunkt erhöht und beträgt nun 4 % des Kaufpreises bzw. des gutachterlich festgestellten Immobilienwertes.

### III. NEUE PFLICHTEN IM REGISTRIERUNGSVERFAHREN

Steuerpflichtige Personen müssen bei einer Steuerregistrierung sämtliche Bankkonten angeben, die für die wirtschaftliche Tätigkeit genutzt werden. Die Konten des Steuerzahlers (dies gilt auch für bestehende Steuerzahler) werden dann auf dem Steuerportal in einem „Register der Mehrwertsteuerzahler“ veröffentlicht. Der Steuerzahler kann jedoch bestimmen, welche Konten entsprechend veröffentlicht werden.

### IV. INFORMATIONEN ÜBER DIE ZUVERLÄSSIGKEIT EINZELNER STEUERZAHLER

Auch Informationen über die Zuverlässigkeit einzelner Steuerzahler werden seit 1. Januar 2013 auf dem Steuerportal in dem „Register der Mehrwertsteuerzahler“ veröffentlicht. Der Steuerverwalter kann einen Steuerzahler als sog. „unzuverlässigen Steuerzahler“ einstufen, wenn dieser grob seine Steuerpflichten verletzt. Hierbei sollte sich vor allem um eine Pflichtverletzung

- bei Abgabe der Steuererklärung (wenn die Steuer in der Höhe von mindestens 500.000,- CZK ohne Nebenkosten auf Grund der Pflichtverletzung bemessen oder nachträglich bemessen wird),
- beim Begleichen der Steuerschuld (im Falle eines Rückstandes für mindestens 3 aufeinander folgende Monate in Höhe von mindestens 10 Millionen CZK ohne Nebenkosten),
- bei der Mitwirkung bei einer Steuerprüfung oder bei Überprüfung der in der Steuererklärung oder anlässlich der Steuerregistrierung angegebenen Daten (wenn die Steuer in der Höhe von mindestens 500.000,- CZK ohne Nebenkosten auf Grund der Pflichtverletzung bemessen oder nachträglich bemessen wird)

handeln.

Es sollte sich daher immer um schwerwiegende Verletzungen handeln. Gegen den Beschluss des Steuerverwalters ist eine Berufung innerhalb einer Frist von 15 Tagen zulässig.



Der Steuerzahler kann den Steuerverwalter um Aufhebung des Beschlusses ersuchen, dass er kein unzuverlässiger Zahler ist. Dies ist jedoch erst nach Ablauf eines Jahres möglich, nachdem der ursprüngliche Beschluss rechtskräftig geworden ist. Auch diese Informationen werden auf dem Steuerportal veröffentlicht. Die Liste der unzuverlässigen Steuerzahler wird im „Register der Mehrwertsteuerzahler“ erstmalig nach Ablauf des ersten Quartals 2013 veröffentlicht.

Etwaige Geschäftspartner der sog. unzuverlässigen Steuerzahler haften dafür, dass der Lieferant die Steuer ordnungsgemäß abführt. Ansonsten muss der Auftraggeber selbst diese Steuer entrichten. Die Veröffentlichung im Register ist Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Geschäftspartners.

In diesem Zusammenhang bieten Unternehmen neue Dienstleistungen wie z.B. das Monitoring der Liste der unzuverlässigen Steuerzahler an.

*Anna Ulrychová*

## TÜRKEI: LIZENZFREIE STROMERZEUGUNG AUF 1 MW ERHÖHT

### I. STARKES WIRTSCHAFTSWACHSTUM FÜHRT ZU ERHÖHTEM ENERGIEBEDARF

In den letzten 10 Jahren erzielte die Türkei ein durchschnittliches Wirtschaftswachstum von über 5 % – verglichen mit dem OECD-Durchschnitt fast ein Dreifaches anderer Länder. Die Türkei ist damit das am schnellsten wachsende Land innerhalb der OECD. Prognosen zufolge wird sich dieser Trend in den kommenden Jahren fortsetzen und einen erhöhten Bedarf an Elektrizität nach sich ziehen.

Das dynamische Wachstum steigert den jährlichen Energiebedarf derzeit um rund 7 %. Dies macht das Land zu einem der schnellst wachsenden Energiemärkte weltweit. Dabei deckt die Türkei einen Großteil des Bedarfs durch Importe ab. So machten im Jahr 2012 die Energieausgaben 22 % des türkischen Gesamtimports aus.

Dieser Trend veranlasste die türkische Regierung Initiativen zu entwickeln, um die Abhängigkeit von ausländischen Energieimporten zu verringern. Dabei setzt die Regierung auf den Ausbau der Atomenergie und auf die Entwicklung von erneuerbaren Energien zugleich. Neben dem Bau von zwei Atomkraftwerken soll bis Ende 2023 der Anteil der erneuerbaren Energien am nationalen Gesamtenergiebedarf auf insgesamt 30 % gesteigert werden.

### II. AKTUELLE EINSPEISEVERGÜTUNGEN

Durch ihre geografische Lage und die hohe Sonneneinstrahlung bietet die Türkei eine große Attraktivität als Solar- und Windenergie-Standort. Um dieses Potenzial auszuschöpfen und Investoren anzuziehen, wurde das Erneuerbare-Energie-Gesetz (Gesetz Nr. 5346 Nutzung von

erneuerbarer Energiequellen zur Stromerzeugung) Ende 2010 geändert:

Die Einspeisevergütungen für erneuerbare Energien wurden 2011 angehoben und für 10 Jahre festgeschrieben. Für die Produktion von Anlagen und Anlagenteilen innerhalb der Türkei wurde eine Förderung von 0,4 bis 3,5 USD-Cent pro kWh verabschiedet.

### EINSPEISEVERGÜTUNGEN IN DER TÜRKEI SEIT JANUAR 2011

Anlagentyp	Einspeisevergütung (USD-Cent)/kWh
Wasserkraftwerk	7,3
Windenergie	7,3
Geothermie	10,5
Biomasse	13,3
Solarenergie	13,3

### III. LIZENZFREIE STROMERZEUGUNG

Lizenzfreie Stromerzeugung in der Türkei ist seit 30 März 2013 nunmehr bis zu 1 MW anstatt der bisherigen 500 kW erlaubt. Damit ist der Markt der lizenzfreien Stromerzeugung für viele Investoren interessanter geworden.

### IV. BESCHRÄNKUNG DER ENERGIEKAPAZITÄT VON SOLARANLAGEN BIS ENDE 2013

Mit dem Erneuerbare-Energie-Gesetz ist die Stromgewinnung durch Solarenergie bis Ende 2013 insgesamt auf 600 MW begrenzt. Der Ministerrat wird nach 2013 weitere Kapazitäten freigeben (Art. 6c).

Anträge für eine Lizenz zur Solarstromgewinnung im Rahmen der zuerst freigegebenen

600 MW müssen vom 10. bis zum 14. Juni 2013 eingereicht werden. Da mit den Anträgen zugleich eine Messung der Sonneneinstrahlung über 12 Monaten einzureichen ist, können in diesem Jahr nur die Investoren Anträge einreichen, die bereits eine entsprechende Messung vor Ort durchgeführt haben.

## V. UMFANG DER ERWARTETEN INVESTITIONEN

Die Grenze der Stromeinspeisung liegt derzeit wie oben erwähnt bei 600 MW. Die türkische Energiemarktregulierungsbehörde (EPDK) plant für die Realisierung der in der jetzigen Phase freigegebenen „600 MW-Lizenzen“ Investitionen bis zu rund 1,5 Milliarden EUR. Bis zum Jahr 2023 rechnet das türkische Energieministerium mit einem Investitionsumfang von 5 Milliarden Euro.

So plant die türkische Regierung in den nächsten 10 Jahren (bis 2023) die Kapazitäten der Solarenergie von 51 MW auf 3.000 MW sowie die der Windenergie von 1.000 MW auf 20.000 MW zu steigern.

## VI. FAZIT

Auch wenn die Einspeisevergütung für Solarenergie verglichen mit Ländern wie Deutschland, Spanien, Rumänien oder Griechenland niedriger ist, ist die Türkei ein interessanter Solarstandort für Investoren. Die hohe Sonneneinstrahlung und die verbesserten Finanzierungsbedingungen bilden gute Rahmenbedingungen für langfristige Investitionen.

*Fatih Dogan*

## UNGARN: ERWERB VON LANDWIRTSCHAFTLICHEN GRUNDSTÜCKEN DURCH AUSLÄNDER

### I. HINTERGRUND

Seit dem Beitritt Ungarns in die Europäische Union im Jahr 2004 sind EU-Bürger ungarischen Staatsbürger gleichzustellen. Für eine der vier „Grundfreiheiten“ der EU, dem freien Kapitalverkehr, gilt jedoch weiterhin eine Ausnahme. Ungarn darf das Verbot des Erwerbs von landwirtschaftlichen Flächen durch Ausländer für einen Übergangszeitraum von 10 Jahren bis zum 30. April 2014 beibehalten.

### II. DIE AKTUELLE REGELUNG

Das Gesetz über landwirtschaftliche Flächen verbietet ausländischen natürlichen und juristischen Personen grundsätzlich den Erwerb von landwirtschaftlichen Flächen. Einige wenige Ausnahmen, z.B. der Erwerb durch eine ausländische Privatperson, die seit 3 Jahren in Ungarn wohnhaft und im Bereich Landwirtschaft tätig ist, der Erwerb durch gesetzliches Erbe oder durch Ersitzung sind jedoch möglich.

Mit der Öffnung des Bodenmarktes in 2014 ist eine erhebliche Preissteigerung zu erwarten, da landwirtschaftliche Grundstücke eine attraktive Möglichkeit für Investoren bieten. Um das Erwerbsverbot zu umgehen und sich den Erwerb von landwirtschaftlichen Flächen für den Zeitpunkt der Markteröffnung bereits während der Übergangszeit zu sichern, nutzen ausländische Investoren verschiedene rechtliche Konstrukte. Üblich sind u.a.:

- Abschluss eines Kaufvertrages ohne Datum – der unterzeichnete und vom Rechtsanwalt gegenzeichnete Vertrag wird mit entsprechendem Datum nach Ablauf der Übergangszeit ergänzt.

- Vertragliche Zusicherung eines Vorkaufsrechts bzw. Optionsrechts zugunsten der ausländischen Person.
- Kaufvertrag, wobei der Eigentumserwerb durch die ausländische Person einer aufschiebenden Bedingung unterliegt.
- Erwerb durch einen ungarischen Strohmann und Übertragung an die ausländische Person nach Ablauf der Übergangszeit.
- Anteilserwerb an einer ungarischen Gesellschaft, die über landwirtschaftliches Land verfügt.

Die fraglichen Geschäfte verstoßen in den meisten Fällen zumindest formell nicht gegen geltendes Recht. Gemäß dem ungarischen Bürgerlichen Gesetzbuch sind jedoch auch solche Verträge nichtig, die gesetzliche Vorschriften umgehen, selbst wenn diese Verträge allem Anschein nach mit den Rechtsvorschriften im Einklang stehen. Es ist daher von Fall zu Fall zu prüfen, ob unter Berücksichtigung aller Umstände eine Umgehungsabsicht festzustellen ist.

Für Nichtigkeitsfälle sieht das ungarische BGB in der Regel die Wiederherstellung des ursprünglichen Zustands als Rechtsfolge vor. Die Parteien des nichtigen Vertrages sind so zu stellen, als hätten sie keinen Vertrag geschlossen. Bei Kaufverträgen hat der Käufer Anspruch auf Rückerstattung des Kaufpreises, während der Verkäufer das Eigentum zurückverlangen kann.

### III. NEUE POLITISCHE UND RECHTLICHE ENTWICKLUNG

In den letzten Monaten hat die ungarische

Regierung mehrfach öffentlich erklärt, dass sie alle erforderlichen Maßnahmen zur Aufdeckung und Sanktionierung von Umgehungsgeschäften in Bezug auf landwirtschaftliche Flächen treffen wird.

## 1. VERFASSUNGSRECHTLICHER RECHTSGRUND

Ein erster Schritt war die Festschreibung des Schutzes von landwirtschaftlichen Flächen im ungarischen Grundgesetz im Dezember 2012. Das ungarische Grundgesetz ermöglicht damit Einschränkungen und das Festlegen von Bedingungen bezüglich des Erwerbs von landwirtschaftlichen Flächen.

## 2. KEINE GERICHTLICHE RÜCKABWICKLUNG VON UMGEHUNGSGESCHÄFTEN

Politiker der Regierungspartei haben in der Presse zudem erklärt, dass der Käufer nicht berechtigt ist, den Kaufpreis gerichtlich einzuklagen, wenn die Nichtigkeit eines Vertrages wegen Umgehung des Erwerbsverbots festgestellt wird. Ein Rückerstattungsanspruch des Kaufpreises wird also vor Gericht nicht anerkannt, sobald Vorschriften zum Rechtsverkehr von landwirtschaftlichen Flächen umgangen worden sind.

## 3. NEUES GESETZ ÜBER DEN GRUNDVERKEHR

Ein neues Gesetz über den Verkehr von landwirtschaftlichen Flächen ist in Ungarn seit Langem geplant. Ein entsprechender Entwurf liegt bereits vor. Dieser beinhaltet, dass zum Erwerb von landwirtschaftlichen Flächen eine Genehmigung benötigt wird. Der Erwerb

durch In- und Ausländer soll danach strengen Voraussetzungen unterliegen. Kerngedanke des Gesetzesentwurfs ist, dass inländische oder europäische Bürger, die in der Nähe der Liegenschaft wohnen und landwirtschaftlich tätig sind, bei deren Erwerb bevorzugt werden sollen.

Des Weiteren sieht der Entwurf vor, dass die Übertragung von landwirtschaftlichen Flächen durch die zuständigen Behörden untersagt werden kann, sofern festzustellen ist, dass hinter dem eigentlichen Erwerb eine Umgehung von Rechtsvorschriften steht.

## 4. STRAFRECHT

Das neue ungarische Strafgesetz wurde bereits vom Parlament verabschiedet und wird am 1. Juli 2013 in Kraft treten. In diesem ist der rechtswidrige Erwerb von landwirtschaftlichen Flächen als gesonderter Tatbestand geregelt. Danach wird mit einer Freiheitsstrafe von 1 bis 5 Jahren bestraft, wer einen wegen der Umgehung der Einschränkungen des Erwerbs von landwirtschaftlichen Flächen nichtigen Vertrag abschließt. Rechtsanwälte und Notare, die in den Abschluss eines solchen Vertrags involviert sind, sind ebenfalls zu bestrafen.

*Diána Zimányi  
Balázs Modok*