

BRÜSSEL: ERNEUT HOHE GELDBUSSEN IN EU-KARTELLRECHTSVERFAHREN

Die Europäische Kommission („Kommission“) verhängte auch in diesem Jahr hohe Geldbußen in den kartellrechtlichen Verfahren auf EU-Ebene. So wurden bereits bis jetzt Geldbußen von insgesamt EUR 161 Mio. gegen die Unternehmen ACC, Danfoss, Embraco, Panasonic und Tecumseh wegen der Beteiligung an einem europaweiten Kartell bezüglich der Produktion und dem Verkauf von Haushalts- und Gewerbekompressoren verhängt¹.

Im März dieses Jahres bebußte die Kommission vierzehn internationale Speditions- und Logistikbetreiber mit einer Geldbuße von EUR 169 Mio. wegen der Beteiligung an vier getrennten Kartellen in der internationalen Luftfrachtdienst-Industrie². Die Verstöße betrafen Absprachen in einem Zeitraum von 2002 bis 2007. Zugleich bestrafte die Kommission neun Fensterrahmen-Produzenten mit einer Buße von EUR 86 Mio. für ein Preiskartell von 1999 bis 2007³. Nach langjährigem Verfahren verhängte sie Ende März erstmalig eine Geldbuße in Höhe von EUR 2,5 Mio. für eine im Jahr 2009 stattgefundene Behinderung von E-Mail-Durchsuchungen anlässlich einer Hausdurchsuchung bei einem Unternehmen in der Tschechischen Republik.

Im Zusammenhang mit den von der Kommission festgestellten Absprachen im E.ON Ruhrgas / GDF Suez Fall bestätigte der EuGH im Juni die von der Kommission vertretene Position und setzte je Unternehmen Geldbußen in Höhe von EUR 320 Mio. fest⁴.

Vor wenigen Monaten bestätigte die Kommission die Durchführung von Ermittlungen in folgenden Industrien: maritimer Transportsektor⁵, Kabelsätze in der Fahrzeugbranche⁶, Vertrieb von CD/DVD-Laufwerken⁷, Fahrzeug-Wärmesysteme⁸, sowie Kunststoffrohre in der Abwasserindustrie⁹.

Hinsichtlich laufender Verfahren wegen Preisabsprachen fokussiert sich die Kommission im Bankensektor derzeit auf die sog. „London Interbank Offered Rate“ („Libor“) und Absprachen bezüglich anderer Marktzinsen und untersucht Abstimmungen und Manipulationen während der Jahre 2005 bis 2009. Mit diesen sollten die wahren Refinanzierungskosten verschleiert und Handelsgewinne eingestrichen werden. Die Kommission hat in der Zwischenzeit auch Änderungen an ihren ursprünglich vorgelegten Vorschlägen für eine Verordnung und eine Richtlinie über Insider-Geschäfte und Marktmanipulation angenommen. Mit den kürzlich beschlossenen Änderungen wird die Manipulation von Benchmarks offiziell verboten und zu einem Straftatbestand erklärt.

Im gleichen Umfang verfolgt die Kommission seit über zwei Jahren die Aufklärung von Absprachen zwischen zahlreichen Herstellern von Automobilkomponenten und -systemen. Die meisten Kartelle wurden wegen Absprachen von Preisen und/oder Angeboten bzw. Aufteilungen von Märkten und/oder Kunden sanktioniert. Ein reiner Informationsaustausch zwischen Wettbewerbern wurde bisher von der

Kommission nur bebußt, wenn es sich hierbei um einen regelmäßig organisierten Austausch von Geschäftsgeheimnissen zwischen mehreren Wettbewerbern handelte. Nunmehr wird bei den anhängigen Untersuchungen im Automobilssektor auch ein einmaliger oder unregelmäßiger bilateraler Austausch von vertraulicher Information zwischen Wettbewerbern untersucht. Es wird sich weisen, wie schlussendlich die Kommission ein solch branchenübliches Verhalten sanktionieren wird.

Demgegenüber hat die Kommission die geplante Übernahme von bestimmten, auf Festplatten bezogenen, Vermögenswerten von Western Digital durch Toshiba genehmigt¹⁰. Zudem beendete sie die Ermittlungen gegen die Pharmaunternehmen AstraZeneca und Nycomed, die mit angeblichen individuellen oder gemeinsamen Aktionen versuchten, den Markteintritt von Generika zu verzögern¹¹.

Im Bereich Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung verpflichtete sich 2009 Microsoft gegenüber der Kommission, im Europäischen Wirtschaftsraum fünf Jahre lang (bis 2014) Nutzern die Wahl ihres bevorzugten Webbrowsers über ein Auswahlfenster zu ermöglichen. Windows-Nutzern sollte ein Fenster angeboten werden, über welches sie frei entscheiden können, welchen Webbrowser sie zusätzlich zum oder auch anstelle des Internet Explorer von Microsoft installieren möchten¹². Microsoft kam diesen Verpflichtungszusagen allerdings nicht nach, so dass die Kommission am 16. Juli 2012 ein Verfahren zur Prüfung der Frage einleitete, ob

Microsoft möglicherweise seinen Verpflichtungen bezüglich der Webbrowser-Auswahl nicht nachgekommen sei. Im Oktober 2012 teilte die Kommission Microsoft die Beschwerdepunkte schriftlich mit¹³. Bei einem Verstoß gegen eine Verpflichtung, die per Beschluss nach Artikel 9 VO 1/2003 für verbindlich erklärt wurde, droht dem Unternehmen eine Geldbuße von bis zu 10 % seines weltweiten Jahresumsatzes¹⁴.

Dr. Christina Hummer

¹⁾ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:12:2:0006:01:DE:HTML>

²⁾ <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/12/314&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

³⁾ Siehe <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/12/313&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

⁴⁾ Siehe <http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2012-06/cp120093en.pdf>

⁵⁾ Siehe <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/12/655&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

⁶⁾ Siehe <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/12/894&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

⁷⁾ Siehe <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/12/830&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

⁸⁾ Siehe <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/12/563&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

⁹⁾ Siehe <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/12/549&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

¹⁰⁾ Siehe http://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/decisions/m6531_20120326_20310_2312952_EN.pdf

¹¹⁾ Siehe <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/12/210&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

¹²⁾ Siehe Pressemitteilung IP/09/1941 vom 16.12.2009.

¹³⁾ Siehe Pressemitteilung IP/12/1149 vom 24/10/2012.

¹⁴⁾ Siehe Pressemitteilung IP/12/1149 vom 24/10/2012.

CHINA: NEUES AUS DEM CHINESISCHEN ARBEITSRECHT

Mit der „Sonderregelung zum Schutz von Arbeitnehmerinnen“ und den „Vorläufigen Maßnahmen zu den Beiträgen zur Sozialversicherung für Ausländische Arbeitnehmer in China“ sind zwei wichtige arbeitsrechtliche Neuregelungen in Kraft getreten.

I. SONDERREGELUNG ZUM SCHUTZ DER ARBEITNEHMERINNEN

Seit Ende April 2012 gilt in China eine neue Sonderregelung zum Schutz von Arbeitnehmerinnen. Nach der neuen Regelung haben diese nun Anspruch auf 98 Tage Mutterschutzurlaub – 8 Tage mehr als zuvor. Bei Mehrgeburten erhöht sich der Anspruch um weitere 15 Tage für jedes zusätzliche Kind. Der Mutterschutz beginnt 15 Tage vor dem Geburtstermin.

Während der Schwangerschaft, des Mutterschutzurlaubes und der Stillzeit darf der Arbeitgeber weder das Gehalt reduzieren noch das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitnehmerin kündigen. Ab dem 7. Schwangerschaftsmonat sind Überstunden oder Nachtarbeit nicht mehr zulässig.

Bei einer Fehlgeburt vor dem 4. Schwangerschaftsmonat hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 15 Tage Mutterschutzurlaub. Ab dem 4. Monat erhöht sich der Anspruch auf 42 Tage. Diese Regelungen sind Mindeststandards. Sollten daher örtliche Vorschriften einen besseren Schutz bieten, gelten diese vorrangig.

Bei ordnungsgemäßer Einzahlung von Beiträgen in die Mutterschutzversicherung durch den Arbeitgeber zahlt die Versicherung der Arbeitnehmerin während des Mutterschutzurlaubes ein durchschnittliches Monatsgehalt, welches sich nach sämtlichen vom

Arbeitgeber im Jahr zuvor an die Mitarbeiter gezahlten Gehältern bemisst. Mitarbeiterinnen, die im Unternehmen unter dem Durchschnitt verdienen, können somit gemäß der neuen Regelung finanziell besser gestellt sein. Arbeitnehmerinnen, die über dem Durchschnitt verdienen, werden in der Regel nicht schlechter gestellt. Denn die meisten örtlichen Vorschriften schreiben vor, dass der Arbeitgeber die Differenz zwischen dem von der Mutterschutzversicherung ausgezahlten Betrag und dem tatsächlichen Monatsgehalt der Arbeitnehmerin zu tragen hat. Hat der Arbeitgeber für die Arbeitnehmerin hingegen keine Beiträge an die Mutterschutzversicherung geleistet, muss er der Arbeitnehmerin während des Mutterschutzes anstelle der Versicherung das tatsächliche Gehalt zahlen.

Im Falle eines Verstoßes gegen die Vorschriften durch den Arbeitgeber sieht die Sonderregelung Sanktionen in Form von Bußgeldern, Ruhen des Betriebs oder Betriebsschließungen vor.

II. SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT FÜR AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMER

Am 15. Oktober 2011 trat in China die Sozialversicherungspflicht von Ausländern in Kraft. Grundlage hierfür ist der Erlass der „Vorläufigen Maßnahmen zur Teilnahme von in China beschäftigten Ausländern an der Sozialversicherung“, durch das Ministerium für Personalwesen und Soziale Sicherheit der Volksrepublik China. Diese schreiben vor, dass alle legal in China arbeitenden Ausländer sozialversicherungspflichtig sind.

Die Behörden müssen diese nationale Vorschrift nun auf örtlicher Ebene umsetzen. Beijing startete damit bereits 2011 und forderte als erste Stadt die Unternehmen auf, alle ausländischen Mitarbeiter, die vor dem 31. Oktober 2011 angestellt wurden,



ab Oktober 2011 zu versichern. Mitarbeiter, die ab November 2011 eingestellt wurden, müssen ab dem Einstellungsdatum versichert werden. 2012 folgten die Städte Suzhou, Chongqing, Changshu, Zhangjiagang und Xiamen, welche örtliche Durchführungsvorschriften zur Sozialversicherungspflicht für ausländische Arbeitnehmer erlassen haben.

Achtung: Die Umsetzung der nationalen Vorschrift kann regional unterschiedlich erfolgen. So wird die Frage, ob die Unternehmen und ausländischen Arbeitnehmer in alle fünf Versicherungszweige (Renten-, Kranken-, Arbeitslosen-, Arbeitsunfall- und Mutterschutzversicherung) einzahlen müssen, von Ort zu Ort unterschiedlich gehandhabt. Es muss daher bei den zuständigen Behörden Auskunft darüber eingeholt werden, wie diese die örtlichen Durchführungsvorschriften umsetzen. In Dalian wurden beispielsweise noch keine Durchführungsvorschriften erlassen. Die zuständigen Behörden fordern jedoch bereits die Unternehmen auf, für die ausländischen Arbeitnehmer in die chinesische Rentenversicherung einzuzahlen. Shanghai und Shenzhen haben die Versicherungspflicht für ausländische Arbeitnehmer bisher noch nicht in die Praxis umgesetzt. Es bleibt abzuwarten, wie diese Städte die Sozialversicherungspflicht für ausländische Arbeitnehmer auf örtlicher Ebene implementieren werden.

*Mag. Raymond Kok
Pyn-An Sun*

CHINA: STREIT ÜBER NEUE CIETAC-SCHIEDSREGELN UND DIE AUSWIRKUNGEN FÜR INVESTOREN

I. HINTERGRUND

Die 1956 gegründete China International Economic Trade and Arbitration Commission (CIETAC) ist die größte und international bedeutendste der insgesamt rund 200 Schiedsinstitutionen in China. CIETAC hat ihren Sitz in Peking und Unterkommissionen in verschiedenen Städten wie Shanghai und Shenzhen. Der Hauptanteil der Schiedsverfahren in 2011 wurde von den Shanghai und Shenzhen Unterkommissionen geführt.

Am 1. Mai 2012 ist eine Neufassung der CIETAC-Schiedsregeln in Kraft getreten, mit der die CIETAC den Shanghai und Shenzhen Unterkommissionen die Befugnisse entzogen hat. Über dieses Vorgehen ist ein offener Streit zwischen der CIETAC in Peking und den Unterkommissionen in Shanghai und Shenzhen entbrannt. Die neuen Schiedsregeln schreiben vor, dass sämtliche bei der CIETAC eingereichten Fälle von Peking geführt werden sollen – es sei denn, die Parteien haben ausdrücklich die Verfahrensführung durch eine Unterkommission vereinbart.

Diese Vorschrift weicht von der früheren Praxis ab, nach der beispielsweise die Shanghai Unterkommission ein Verfahren leiten würde, wenn eine Schiedsvereinbarung auf die CIETAC mit Sitz in Shanghai hinweist. Die Neuregelung weist in solch einem Fall nunmehr die Verfahrensführung der CIETAC in Peking zu, auch wenn die Sitzungen in Shanghai stattfinden. Die Shanghai Unterkommission wäre dann nicht involviert.

Die Unterkommissionen in Shanghai und

Shenzhen reagierten ablehnend. Die CIETAC in Peking äußerte sich daraufhin am 1. August 2012 dahingehend, dass die Unterkommissionen in Shanghai und Shenzhen die Anwendung der Neuregelung und ihren Verbleib unter der Leitung von Peking verweigern und setzte die Bevollmächtigung der Unterkommissionen in Shanghai und Shenzhen zur Leitung von CIETAC Fällen aus. Parteien sollen nun ihre Schiedsanträge bei der CIETAC in Peking einreichen und das CIETAC Sekretariat wird über die Annahme entscheiden und die Fälle verwalten.

II. AUSWIRKUNG FÜR INVESTOREN IN CHINA

Der Streit wirft insbesondere auch für ausländische Investoren, die sich auf die CIETAC als Schiedskommission geeinigt haben, zahlreiche Fragen auf:

Parteien, die sich auf eine Verfahrensleitung durch eine Unterkommission in Shanghai oder Shenzhen geeinigt haben, müssen sich des Risikos bewusst sein, dass die durch die Unterkommission nach der Verkündung der Stellungnahme von der CIETAC erlassenen Schiedsurteile angefochten werden könnten. Die Anerkennung und Vollstreckung des Schiedsurteils könnte aufgrund fehlender Zuständigkeit der Unterkommission verweigert werden.

Ein weiteres Risiko besteht darin, den Antrag bei der CIETAC in Peking einzureichen, obwohl die Schiedsklausel ausdrücklich die Verfahrensleitung durch eine Unterkommission vorsieht. Die unterlegene Partei könnte das Schiedsurteil bei Gericht anfechten und die Zuständigkeit der CIETAC in Peking rügen oder

argumentieren, dass das Urteil ungültig ist, da die Parteien sich ausdrücklich auf ein Verfahren bei einer Unterkommission geeinigt haben.

III. FAZIT

Zum jetzigen Zeitpunkt ist nicht ersichtlich, wann und wie der Streit zwischen der CIETAC in Peking und ihren Unterkommissionen in Shanghai und Shenzhen gelöst werden soll. Mit hoher Wahrscheinlichkeit werden sich die Höheren Volksgerichte dieser Sache annehmen. Bis die angesprochenen Fragen gelöst sind, empfehlen wir folgendes:

- Bei der Verhandlung über eine Schiedsvereinbarung sollten die Parteien sich ausdrücklich auf die Verfahrensleitung durch CIETAC in Peking einigen. Als Sitz des Schiedsverfahrens kann weiterhin Shanghai oder Shenzhen gewählt werden.
- Bei bestehenden Schiedsvereinbarungen, die ein Verfahren bei einer Unterkommission in Shanghai oder Shenzhen vorsehen, sollten die Parteien die Schiedsklausel dahingehend abändern, dass CIETAC in Peking das Verfahren leiten soll mit Sitz in Shanghai oder Shenzhen.
- Können bestehende Schiedsklauseln, die ein Verfahren bei einer Unterkommission in Shanghai oder Shenzhen regeln, nicht angepasst werden oder sind bereits Fälle bei einer Unterkommission anhängig, sollten die Parteien vor einer Antragsstellung auf Schiedsverfahren oder vor Weiterführung des Verfahrens unbedingt Experten in Streitschlichtung konsultieren.

Mag. Raymond Kok
Pyn-An Sun

DEUTSCHLAND: AKTUELLE COMPLIANCE-THEMEN IN DER VERGABERECHTSPRAXIS

Compliance ist für die Privatwirtschaft ebenso wie für die öffentliche Hand ein zentrales Thema. Die öffentliche Hand muss einerseits selbst für die Durchsetzung und Beachtung der vielfältigen gesetzlichen Vorgaben sorgen und steht andererseits selbst als starke Nachfragemacht im Mittelpunkt des wirtschaftlichen Geschehens. Dies gilt insbesondere im Bereich des öffentlichen Auftragswesens, das zunehmend von politischen Zielen geprägt wird. Herausgegriffen seien an dieser Stelle die ständig zunehmenden Regelungen an Wettbewerbsteilnehmer öffentlicher Ausschreibungen durch Tariftreue- und Vergabegesetze der Länder, in denen neben Tarifzahlungsgeboten etwa auch Verbote von Kinderarbeit u.ä. enthalten sind.

I. COMPLIANCE ZUR EINHALTUNG VERGABERECHTLICHER NORMEN

Für die Unternehmen ist Compliance heute eine der wichtigsten Voraussetzungen dafür, öffentliche Aufträge erhalten zu können. Sanktionen gegen das Unternehmen oder seine Leitung im Zuge strafrechtlicher oder bußgeldrechtlicher Verfahren können schwerwiegende vergaberechtliche Folgen haben, die im Extremfall sogar die Existenz des Unternehmens in Frage stellen können. Das europäische und nationale Vergaberecht sehen vor, dass nur gesetzestreue und zuverlässige Bieter an einem Vergabeverfahren teilnehmen und den Zuschlag erhalten dürfen. In dem Fall, dass es zu einer „schweren Verfehlung“ gekommen ist, die die Beurteilung als unzuverlässig zur Konsequenz haben kann (Beispiele: Verstöße gegen das Kartell- oder Wettbewerbsrecht; Bestechung von Amtsträgern; Betrug etc.), bildet insbesondere der Aufbau eines Compliance-Systems eine zentrale Voraussetzung für die sogenannte „Selbstreinigung“ des Unternehmens zwecks Wiederzulassung als Bieter bei öffentlichen

Aufträgen.

Entscheidet sich der Auftraggeber für einen Ausschluss auf Grund einer schweren Verfehlung des Bieters, ist er in einer Vielzahl von Bundesländern durch Gesetz oder Verordnung zudem gehalten, das Unternehmen einer entsprechenden Registerstelle als unzuverlässig zu melden. Der Eintrag in solche „Korruptionsregister“ hat für Unternehmen weitreichende Konsequenzen, da diese „Schwarzen Listen“ über Einzelausschlüsse hinaus auf längerfristige Vergabesperren zielen.

II. LEITLINIEN DER RECHTSPRECHUNG

Gerade vor dem Hintergrund von Korruptionsregistern und Vergabesperren kommt den Compliance-Maßnahmen von Unternehmen vergaberechtlich eine besondere Bedeutung zu. Zum Thema Vergabesperren hat etwa das Kammergericht Berlin in einem Urteil vom 17. Januar 2011 (Az. 2 U 4/06) Stellung genommen, in dem die bisherige Rechtsprechung bestätigt und weiter konkretisiert wird. Danach ist eine Vergabesperre, die im konkreten Fall von der Deutschen Bahn „DB-AG“ aufgrund einer eigenen konzerninternen Compliance-Richtlinie verhängt wurde, nicht erst dann möglich, wenn sich ein Unternehmen Betrugs-Vorwürfen ausgesetzt sieht, die zu einer rechtskräftigen strafrechtlichen Verurteilung geführt haben. Vielmehr reichen dem Kammergericht hier schon die Feststellungen der teilweise noch nicht rechtskräftigen Strafurteile aus. Auch die durchgeführten Selbstreinigungsmaßnahmen des Unternehmens (z.B. Kündigung der verantwortlichen Mitarbeiter) waren nicht ausreichend.

Compliance bedeutet auch die Einhaltung höchster Umweltstandards. Die aktuellen vergabe-

rechtlichen Vorschriften fordern den öffentlichen Auftraggebern ab, dass sie bei der Beschaffung energieverbrauchsrelevanter Waren, technischer Geräte und Ausrüstungen das höchste Leistungsniveau an Energieeffizienz und, soweit vorhanden, die höchste Energieeffizienzklasse fordern. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat jüngst zur Vorgabe von Umweltgütezeichen entschieden, dass öffentliche Auftraggeber Vorgaben aus Umweltgütezeichen fordern dürfen, die Vorgaben jedoch als Spezifikation in die Leistungsbeschreibung zu übernehmen sind, vgl. EuGH, Urteil vom 10. Mai 2012 zur Rs.: C-368/10.

Ein weiteres zentrales Element, das von den Vergabestellen zwingend umzusetzen ist, ist die Sicherstellung eines funktionierenden Wettbewerbs. Wie die Vergabekammer Sachsen für den Bereich der Postzustellung festgestellt hat, ist auch in Markt Bereichen, in denen ein Unternehmen, wie etwa die Deutsche Post „DP-AG“, eine marktbeherrschende Stellung besitzt, eine wettbewerbliche Vergabe durchzuführen.

Um einen funktionierenden Wettbewerb herzustellen, hat die Vergabestelle es in solchen Fällen hinzunehmen, dass die Wettbewerbsteilnehmer sich unter Einbeziehung des marktbeherrschenden Unternehmens und dessen Geschäftsbedingungen um den Auftrag bewerben (vgl. VK Sachsen, Beschluss vom 22. Juli 2010, Az. 1/SVK/022-10; OLG Naumburg, Beschluss vom 24. Juni 2010, Az. 1 Verg 4/10).

Aus Sicht der Vergabestellen ist Compliance, also die Einhaltung der vergaberechtlichen Normen, nicht nur unter dem Gesichtspunkt wichtig, aufwendige Nachprüfungsverfahren zu vermeiden. Es geht vielmehr auch darum, Korruption und Wirtschaftskriminalität vorzubeugen oder auch für die Zukunft abzustellen. Praktische Bedeutung erhielt diese Thematik im Zusammenhang mit der Aufdeckung

des Kartells bei Feuerwehrlöschfahrzeugen. Das Bundeskartellamt hatte im Februar 2011 das Kartell aufgedeckt, das bereits seit 2001 bestand und verhängte Bußgelder in Millionenhöhe gegen die Hersteller Iveco Magirus, Albert Ziegler GmbH & Co KG, Schlingmann und Rosenbauer, vgl. www.tagesschau.de/wirtschaft/feuerwehrfahrzeuge100.html. Weitere Hersteller gab es nicht, so dass die Vergabestellen gezwungen waren, mit den verurteilten Unternehmen einen Neustart zu unternehmen.

Die Rechtsprechung hat hierzu sehr pragmatische Leitlinien entwickelt und insbesondere gefordert, dass effektive Selbstreinigungsmaßnahmen umgesetzt werden. Dazu gehören neben der Aufklärung des Sachverhalts auch personelle Konsequenzen und insbesondere auch die Umsetzung von Compliance-Maßnahmen sowie von Plänen zur Schadenswiedergutmachung, vgl. VK Niedersachsen, Beschluss vom 14. Februar 2012, Az. VgK-05/2012. Darin heißt es:

„Die Antragsgegnerin hat das Angebot der Antragstellerin zu Recht wegen fehlender Eignung vom Verfahren ausgeschlossen. Sie hat das Verhalten der Antragstellerin als Beteiligte des Feuerwehrbeschaffungskartells in ihrem Vergabebericht vom 9. Dezember 2011 ohne Ermessensfehler als Ausschlussgrund gemäß § 6 Abs. 6 lit. c) VOL/A EG gesehen und mangelnde Zuverlässigkeit der Antragstellerin angenommen. Die Antragstellerin hat mit ihrem unstreitig kartellrechtswidrigen Verhalten eine nachweislich schwere Verfehlung i. S. d. § 6 Abs. 6 lit. c) VOL/A EG begangen. Zur Wiederherstellung der vergaberechtlichen Zuverlässigkeit musste die Antragstellerin einen **Selbstreinigungsprozess** durchlaufen. Speziell für das Feuerwehrbeschaffungskartell und den außerordentlich schweren Rechtsverletzungen der Beteiligten hat die erkennende Vergabekammer die Anforderungen für eine erfolgreiche Selbstreinigung konkretisiert.



Die Wiederherstellung der Zuverlässigkeit setzt nicht nur voraus, dass das betroffene Unternehmen bei der Aufklärung des Sachverhalts mitwirkt, personelle Konsequenzen zieht und Compliance-Maßnahmen zur Vorbeugung ergreift, um vergleichbaren Verstößen vorzubeugen.“

Die Umsetzung einer funktionierenden und belastbaren Compliance ist somit unumgänglich und muss von der öffentlichen Hand auch kontrolliert werden. Die an einem Vergabeverfahren teilnehmenden Unternehmen haben gegen die Vergabestelle einen Anspruch auf sorgfältige Prüfung, ob der jeweils obsiegende Bieter diese Vorgaben einhält.

Dr. Alexandra Losch

DEUTSCHLAND: NEUE ENTWICKLUNGEN IM BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ - SENSIBILISIERUNG FÜR EINE WEITHIN UNBEKANNTE MATERIE

Der Beschäftigtendatenschutz wird in der gängigen Unternehmenspraxis oft unterschätzt. Als sperrig und bürokratisch empfunden, fristet er in vielen Unternehmen ein Schattendasein. Zu Unrecht, wie die medienwirksamen Datenschutzskandale von Großkonzernen wie Lidl oder der Deutschen Bahn gezeigt haben.

Die Bundesregierung hat nun einen Entwurf zur Erweiterung des Beschäftigtendatenschutzes in § 32 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) vorgestellt (BDSGE), der vermutlich noch in diesem Jahr in das BDSG aufgenommen werden wird. Aus diesem Grunde sollten auch mittelständische Unternehmen aktiv werden und sich mit den Regelungen des BDSG sowie den Folgen etwaiger Verstöße auseinandersetzen.

I. DATENSCHUTZRECHTLICHE GRUNDLAGEN

Alle Unternehmen haben den Schutz personeller Daten zu gewährleisten, für alle gilt das BDSG. Hierdurch wird für alle Beschäftigten ein nahezu gleichförmiger Schutz gewährleistet. Geregelt wird der Umgang mit personenbezogenen Daten. Daten sind personenbezogen, wenn sie persönliche oder sachliche Verhältnisse einer natürlichen Person beschreiben. Dazu genügt es, wenn die Person nicht namentlich benannt wird, aber bestimmbar ist (z.B.: Telefon-, Personalnummer, E-Mail-Adresse).

Besonders sensible Daten, wie z.B. Gesundheitsdaten, Angaben über die rassische oder ethnische Herkunft oder Sexualleben genießen einen besonderen Schutz. Nach dem BDSG bedarf jede Erhebung, Verarbeitung und

Nutzung von Daten einer Erlaubnis:

1. gesetzlich durch das BDSG (z.B. §§ 28, 32 BDSG) selbst oder andere Normen
2. Erlaubnis aufgrund „gesetzesgleicher Vorschriften“, d.h. einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages
3. Einwilligung des Betroffenen selbst; eine solche Einwilligung bedarf zwingend der Schriftform, sie muss vom Betroffenen im Original unterzeichnet werden.

II. DATENSCHUTZRECHTLICHE BESONDERHEITEN IM BEWERBUNGSVERFAHREN

1. Internetrecherche zu Bewerberdaten

Auch schon vor Begründung eines Arbeitsverhältnisses gewährt das BDSG dem Arbeitnehmer einen weitgehenden Schutz. Seine Daten werden schon im Vorfeld eines Bewerbungsgesprächs geschützt. Die Erhebung und Verarbeitung von Daten aus einer eingesandten Bewerbung ist dabei weitgehend unproblematisch. Dies ist zur Begründung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich, weshalb sich die Zulässigkeit wegen der zweckmäßigen Durchführung des Bewerbungsverfahrens schon aus § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG ergibt. Zudem wirkt der Betroffene mit der Einreichung der Unterlagen an der Erhebung mit.

Heutzutage nutzen viele Personalleiter jedoch mehr Quellen als die Bewerbungsunterlagen, um sich über die Bewerber zu informieren.

Rund 30 % der Personalabteilungen greifen hierfür auf das Internet, vor allem soziale Netzwerke wie Facebook o.ä., zurück. Das BDSG erlaubt dies in § 32 nicht; auch der Bewerber willigt nach allgemeiner Ansicht nicht schon mit seiner Bewerbung ein, alle denkbaren Medien zu verwerten. Es kommt demnach nur eine Rechtfertigung nach der allgemeinen Vorschrift des § 28 Abs. 1 Nr. 2, 3 BDSG in Betracht. Allerdings ist auch hiernach die Datenerhebung nur gestattet, wenn sie zur Wahrung berechtigter Arbeitgeberinteressen erforderlich ist und die schutzwürdigen Belange des Betroffenen nicht überwiegen, d.h.:

a) Die Recherche muss erforderlich sein, um Erkenntnisse für die Eignung des Bewerbers zu erhalten.

b) Die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers sind zu ermitteln und zu prüfen, ob sie überwiegen. Allein nachvollziehbare Motive für die Recherche reichen nicht. Sie müssen auch angesichts der schutzwürdigen Interessen des Betroffenen legitim sein. Insbesondere spielt es eine Rolle, wie und wo der Bewerber seine Informationen verbreitet hat. Soziale Netzwerke, die vor allem privaten Charakter haben (Facebook, StudiVZ) sind von jeglicher Recherche ausgenommen. Aus berufsbezogenen Internetplattformen (Xing) ist demgegenüber die Datenverarbeitung zumeist erlaubt.

In der Praxis wird gegen derartige Bedenken häufig eingewandt, der Bewerber werde dies nicht herausfinden, Verstöße blieben daher letztlich sanktionslos. Diese Argumentation basiert jedoch auf dem „Prinzip Hoffnung“. Sie schützt, wie der Fall der Deutschen Bahn und anderer Großkonzerne zeigt, nicht vor Ordnungswidrigkeiten und Bußgeldern. Zudem liegen die Schwierigkeiten häufig im

Detail, wenn z.B. im Rahmen einer Betriebsratsanhörung erläutert wird, warum der nach den Bewerbungsunterlagen besser qualifizierte Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde. Hat der Arbeitgeber im Internet nach dem Bewerber recherchiert und ihn wegen des Rechercheergebnisses nicht eingeladen, z.B. weil dort kompromittierende Fotos öffentlich zugänglich sind, die nicht der Außenwirkung des Unternehmens entsprechen, dann muss er dies im Zweifel offen legen.

Die unerlaubte Recherche nach dem Bewerber im Internet ist ein Verstoß gegen § 32 BDSG und stellt als unbefugte Datenerhebung und -verarbeitung eine Ordnungswidrigkeit nach § 43 Abs. 2 Nr. 1 BDSG dar, die mit einer Geldbuße bis zu EUR 300.000 geahndet werden kann.

Ausblick auf das BDSGE

Nach der geplanten Fassung des BDSGE soll der Arbeitgeber Kontaktdaten einholen dürfen, weitergehende Informationen jedoch nur noch dann, wenn sie „für die vorgesehenen Tätigkeiten erforderlich sind.“ Daten sollen in Zukunft nur noch unmittelbar beim Bewerber erhoben werden dürfen. Fragen beim Vorarbeitgeber sind danach grundsätzlich unzulässig, solange der Arbeitnehmer nicht ausdrücklich und schriftlich einwilligt. Die Einsicht in private Netzwerke bleibt weiterhin verboten. Berufliche Netzwerke darf der Arbeitgeber nur dann einsehen, wenn er den Arbeitnehmer vorher ausdrücklich darauf hingewiesen hat.

Tipp: Es sollte möglichst schon in der Stellenanzeige ein Hinweis darauf erfolgen, dass Angaben, die in beruflichen OnlineNetzwerken oder Jobbörsen hinterlegt sind, im Rahmen des Bewerbungsverfahrens erhoben und verarbeitet

werden. Bei eingehenden Initiativbewerbungen sollte dem Bewerber ein separates Schreiben zugesandt werden, was diesen Hinweis enthält, sofern die zusätzliche Recherche in beruflichen OnlineNetzwerken beabsichtigt ist.

2. Bewerbungsgespräch

Auch im Bewerbungsgespräch werden datenschutzrechtliche Grenzen gesetzt. Sie ergänzen die ohnehin strengen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) oder Schwerbehindertenrechts (§ 81 SGB IX).

a) Nach der Rasse, ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Identität darf der Arbeitgeber nur fragen, wenn das betreffende Merkmal wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt und die Frage auch im Übrigen angemessen ist (§ 8 AGG).

b) Weitergehende Fragen, die keinen Tätigkeitsbezug aufweisen (z.B. zum bisherigen Verdienst, Hobbys, Vorstrafen u. ä.) darf der Arbeitgeber nur stellen, soweit die gewünschten Informationen erforderlich sind, § 32 BDSG. Fehlt es an der Erforderlichkeit, begeht der Arbeitgeber schon mit dem Stellen der Frage eine Ordnungswidrigkeit nach § 43 Abs. 2 Nr. 1 BDSG, welche mit einer Geldbuße bis zu EUR 300.000 geahndet werden kann, da das Stellen der Frage schon eine unbefugte Datenerhebung darstellt. Auf die Methode der Datenerhebung kommt es nicht an. Der Bewerber hat überdies das sogenannte Recht zur Lüge. Er darf unrichtige Angaben machen, ohne dass ihm hieraus ein Nachteil erwächst.

Ausblick auf das BDSGE

Hinsichtlich des Fragerechts werden sich auch mit dem neuen BDSGE wohl keine größeren Änderungen ergeben. Die geplante Regelung entspricht der bisherigen Rechtsprechung des BAG.

3. abgelehnte Bewerber

Weist der Arbeitgeber einen Bewerber ab, ist die Speicherung der von ihm zur Verfügung gestellten Daten in aller Regel nicht mehr erforderlich. Dies gilt umso mehr für Informationen, die der Bewerber möglicherweise ungefragt und ohne erkennbaren Zusammenhang mit der auszuübenden Tätigkeit erteilt hat (z.B. Hobbys, Vereinszugehörigkeiten u.Ä.). Hier gilt ein besonderer Schutz, der eine schnelle Datenvernichtung erforderlich macht. Ausnahmsweise kann der ablehnende Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse zur Aufbewahrung solcher Daten vorweisen. Nachvollziehbar ist dies zur Abwehr von Ansprüchen nach dem AGG. Die Speicherung von Bewerberdaten wenigstens bis zum Ablauf der gesetzlichen Ausschlussfristen für diese Ansprüche (2 Monate ab Zugang der Ablehnung des Bewerbers, § 15 Abs. 4 AGG) erscheint deshalb legitim.

Ausblick auf das BDSGE

§ 32b Abs. 3 BDSGE sieht nunmehr eine ausdrückliche Regelung zur Löschung der Daten eines abgelehnten Bewerbers vor. Das Gesetz lässt auf die Pflicht zur „unverzöglichen“ Löschung nach Ablehnungsentscheidung schließen. Dies kann mit den Vorgaben des AGG kollidieren. Eine Speicherung ist jedoch auch hier weiterhin möglich, wenn eine ausdrückliche und schriftliche Einwilligung des Arbeitnehmers vorliegt.

*Dr. Anja Branz
Prof. Heiko Hellwege
Dr. Bernhard Heringhaus*

ÖSTERREICH: BESONDERHEITEN DES IMMOBILIENERWERBS IN ÖSTERREICH

Grundsätzlich kann jede – auch ausländische – natürliche oder juristische Person (Gesellschaft, Stiftung, Genossenschaft, Verein) Immobilien in Österreich erwerben. Dabei sind die Besonderheiten des österreichischen Rechts zu berücksichtigen. Unter einer Immobilie ist nicht nur ein bebautes oder unbebautes Grundstück, sondern auch ein Haus oder eine Wohnung zu verstehen.

Beim Kauf von Immobilien in Österreich sind bis zum endgültigen Eigentumserwerb mehrere Aspekte zu beachten, wie z.B. Abklärung der Bestimmungen des Grundverkehrsgesetzes bei der zuständigen Grundverkehrsbehörde des jeweiligen Bundeslandes, Abschluss eines Kaufvertrags und Eintragung in das Grundbuch. Alle beschriebenen Schritte werden nachfolgend separat behandelt:

I. GRUNDVERKEHRSGESETZ UND GRUNDVERKEHRSBEHÖRDE

Je nachdem, in welchem Bundesland sich die Immobilie befindet, bedarf der Erwerb der Immobilie unter Umständen einer Genehmigung nach dem einschlägigen Grundverkehrsgesetz des betreffenden Bundeslandes. Diese Grundverkehrsgesetze regeln den Grunderwerb durch Inländer und enthalten darüber hinaus auch explizite Regelungen für den Grunderwerb durch Ausländer. Für den Rechtserwerb durch Ausländer aus Nicht-EU-Staaten sehen die Grundverkehrsgesetze in der Regel ein Genehmigungsverfahren mit Erteilung eines Genehmigungsbescheids oder eines Negativattests vor. EU-Bürger sind österreichischen Staatsbürgern aufgrund der europarechtlichen Grundfreiheiten gleichgestellt.

Beschränkungen betreffend den Kauf von Ferien- und Zweitwohnsitzen, gelten für In- und Ausländer gleichermaßen. Ob und wo Zweitwohnsitze überhaupt erworben oder errichtet werden dürfen, wird von der jeweiligen Landesregierung per Verordnung festgelegt. Es ist daher zu empfehlen, bereits im Vorfeld in Erfahrung zu bringen, unter welchen Voraussetzungen ein Immobilienerwerb zulässig ist.

Besonders zu beachten ist, dass die Erfüllung der einschlägigen grundverkehrsbehördlichen Bestimmungen unverzichtbare Voraussetzung für die Eintragung in das Grundbuch und damit für den Grunderwerb an sich, darstellt.

II. EIGENTUMSERWERB

Für den Eigentumserwerb von Immobilien ist zunächst der Abschluss eines gültigen Kaufvertrages erforderlich, somit eine Urkunde, die die Einigung zwischen Verkäufer und Erwerber über Kaufgegenstand und Preis sowie sonstige Nebenbestimmungen dokumentiert. Eine Formpflicht besteht grundsätzlich nicht. Für die erforderliche Durchführung des Kaufvertrages im Grundbuch ist aber eine schriftliche Kaufvertragsurkunde erforderlich; die Unterschriften sind gerichtlich oder notariell zu beglaubigen.

Weitere Voraussetzung für den Eigentumserwerb an Liegenschaften ist die Eintragung des Käufers in das Grundbuch. Das Grundbuch ist ein von Gerichten elektronisch geführtes öffentliches Register, welches an den Grundkataster angeschlossen ist, in das Grundstücke und die an ihnen bestehenden Rechte und Pflichten eingetragen werden. Als solches ist es jedermann zugänglich (Öffentlichkeitsprinzip), die darin

enthaltenen Eintragungen genießen insoweit einen besonderen Schutz, als sich jedermann auf ihre Richtigkeit und Vollständigkeit verlassen darf. Was eingetragen ist, gilt, was nicht eingetragen ist, gilt nicht (Vertrauensprinzip). Der frühere Antrag geht dem späteren, nach dem Motto: „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst“, vor. Maßgebend ist das Einlangen des Antrags bei Gericht.

III. RANGORDNUNG FÜR BEABSICHTIGTE VERÄUSSERUNG

Sofern ein Verkauf geplant ist, kann sich der Käufer durch die Anmerkung einer Rangordnung für die beabsichtigte Veräußerung im Grundbuch gegen weitere Veräußerungsversuche oder vor anderweitigen Belastungen durch den Verkäufer für die Dauer eines Jahres schützen. Wurde eine Rangordnung angemerkte, sind sämtliche zeitlich nach dieser Anmerkung erfolgten Grundbucheintragungen nachrangig und können nach Eintragung des Eigentumsrechts für den Erwerber (im Rang der Anmerkung für die beabsichtigte Veräußerung) gelöscht werden.

IV. BELASTUNGEN

Auch Belastungen wie z.B. Pfandrechte (Hypotheken), Bestandrechte, Dienstbarkeiten, Belastungs- und Veräußerungsverbote, sind in das Grundbuch einzutragen. Deshalb ist es anzuraten, vor einem Immobilienerwerb den aktuellen Grundbuchstand abzufragen. Auch ein Besuch der betroffenen Immobilie ist empfehlenswert, weil dadurch offenkundige Belastungen wie z.B. Wegerechte, deren Eintragung im Grundbuch manchmal nicht erfolgt ist, am besten mit freiem Auge ersichtlich sind.

V. WOHNUNGSEIGENTUM

Besonderes gilt für das Wohnungseigentum. Hier wird dem ideellen Miteigentümer einer Liegenschaft oder einer Eigentümerpartnerschaft

(Rechtsgemeinschaft zweier natürlicher Personen) das Recht eingeräumt, eine selbständige Wohnung, sonstige selbständige Räumlichkeiten und Abstellplätze für Kraftzeuge ausschließlich zu benützen und allein darüber zu verfügen.

Seit 1. Juli 2002 können auch unverheiratete natürliche Personen gemeinsam Wohnungseigentum am jeweiligen Mindestanteil erwerben. Diese Anteile können dann auch nur gemeinsam veräußert, belastet oder der Zwangsvollstreckung unterworfen werden („Partner-Wohnungseigentum“).

Während der Errichtung von Wohnungseigentumsprojekten stehen verschiedene Möglichkeiten zur Sicherung des Wohnungseigentumswerbers zur Verfügung. Mit Anwartschaftsverträgen können Vereinbarungen bereits in der Planungsphase getroffen werden. Die Anmerkung der Einräumung von Wohnungseigentum ist ein wichtiges grundbücherliches Sicherungsinstrument. Das Bauträgervertragsgesetz sieht zu Gunsten von Konsumenten zwingende Sicherungsmaßnahmen für den Fall vor, dass vor der Fertigstellung des Bauwerkes bereits Zahlungen an den Wohnungseigentumsorganisator geleistet werden.

VI. BAURECHT

Unter einem Baurecht ist das Recht zu verstehen, auf einem fremden Grundstück ein Bauwerk zu errichten. Der Zweck des Baurechts ist die Verwertung der Liegenschaft, ohne dass der Eigentümer auf sein Eigentum verzichten muss. Der Bauberechtigte kann sich auf diese Weise den Kaufpreis einer Liegenschaft ersparen, er muss bloß den vereinbarten Bauzins zahlen. Es entsteht durch grundbücherliche Eintragung bei der belasteten Liegenschaft („Baurechtseinlage“) und kann auf nicht weniger als 10, aber nicht mehr als 100 Jahre bestellt werden. Der Bauberechtigte kann die Baurechtseinlage auch vermieten. Erlischt das Baurecht, fällt das Bauwerk an den

Liegenschaftseigentümer zurück und ein darauf bestehendes Pfandrecht, geht auf das Grundstück über.

VII. STEUERLICHE ASPEKTE

Der Erwerb von Immobilien unterliegt der Grunderwerbsteuer (Steuersatz grundsätzlich 3,5% von der Gegenleistung). Weiters fällt für die Eintragung des Eigentumsrechtes in das Grundbuch eine Eintragungsgebühr von 1,1% an. Voraussetzung für die Eintragung des Eigentumsrechtes ist neben den bereits erwähnten Urkunden, der Nachweis, dass die Grunderwerbsteuer an das zuständige Finanzamt entrichtet wurde (sogenannte Unbedenklichkeitsbescheinigung). Die Abwicklung erfolgt regelmäßig durch den vertragserrichtenden Rechtsanwalt, der auch eine Selbstbemessung der Grunderwerbsteuer und Grundbucheintragungsgebühr vornehmen kann und die anfallenden Abgaben an das zuständige Finanzamt abführt. Damit kann Kaufvertragsabwicklung erheblich beschleunigt werden.

Das 1. Stabilitätsgesetz 2012 sieht für Spekulationseinkünfte aus Liegenschaftsverkäufen den Pauschalsatz von 25% des Spekulationsgewinnes vor. Die Berechnung des Spekulationsgewinnes erfolgt so, dass dem Veräußerungserlös die Anschaffungskosten, Instandsetzungsaufwendungen und Herstellungsaufwendungen gegenübergestellt werden. Da die ursprüngliche Spekulationsfrist wegfällt, kann ab dem 10. Jahr ein Inflationsabschlag von 2% angesetzt werden. Da als Obergrenze ein Inflationsabschlag von 50% vorgesehen ist, führt dies dazu, dass nach 35 Jahren ein effektiver Steuersatz von 12,5% des Spekulationsgewinnes zur Anwendung kommt. Für Grundstücke deren entgeltlicher Anschaffungszeitpunkt nach dem 1.4.2002 liegt, sowie in besonderen Fällen nach dem 1.4.1997 kommt die „normale“ Spekulationsbesteuerung zur Anwendung.

Zu beachten sind auch Umwidmung von Grundstücken. Maßgeblicher Zeitpunkt ist hier der 1.1.1988. Für Grundstücke, die nach dem 31. Dezember 1987 in Bauland umgewidmet wurden gilt der besondere Steuersatz von 15%. Sofern ein unentgeltlicher Erwerb stattgefunden hat, muss der jetzige Verkäufer des Grundstückes auch bis zum letzten entgeltlichen Erwerb prüfen, ob in dem Zeitraum des Vorgängers eine Umwidmung stattgefunden hat.

3,5% Steuerlast vom Verkaufserlös (nicht vom Spekulationsgewinn!) ist in jedem Fall dann gegeben, wenn die Liegenschaft am 31. März 2012 nicht mehr steuerverfangen war. Diese Mindeststeuer wird künftig, ebenso wie die Immobilienertragsteuer von 25% oder Umwidmungsabgabe von 15%, von den Vertragsverfassern einbehalten und abzuführen sein (zwingend ab 01.01.2013).

Mag. Christoph Luegmair

POLEN: DIE ANWENDBARKEIT VON SCHIEDSGERICHTSVEREINBARUNGEN IM INSOLVENZVERFAHREN

Die schlechte wirtschaftliche Lage in Europa treibt die Zahl der Firmeninsolvenzen weiter nach oben. Auch in Polen werden immer mehr Insolvenzen durch Unternehmen angemeldet. Das polnische Insolvenzrecht ist in dem Gesetz vom 28. Februar 2003 – das Insolvenz- und Sanierungsrecht – geregelt, das am 1. Oktober 2003 in Kraft getreten ist. Ergänzend gelten in Polen die Vorschriften der Verordnung (EG) Nr. 1346/2000 DES RATES vom 29. Mai 2000 über Insolvenzverfahren, die auf grenzüberschreitende Insolvenzen Anwendung findet.

Im Falle der Insolvenz eines polnischen Unternehmens stehen Geschäftspartner aus anderen EU-Ländern vor zahlreichen Herausforderungen. Von zentraler Bedeutung ist unter anderem, ob sie sich bei einer streitigen Auseinandersetzung auf eine Schiedsgerichtsvereinbarung berufen können oder nicht.

Gemäß Art. 15 der Verordnung des Rates (EG) Nr. 1346/2000 vom 29. Mai 2000 über Insolvenzverfahren gilt für die Wirkungen des Insolvenzverfahrens auf einen anhängigen Rechtsstreit über einen Gegenstand oder ein Recht der Masse ausschließlich das Recht des Mitgliedstaats, in dem der Rechtsstreit anhängig ist. Art. 15 der Verordnung Nr. 1346/2000 findet jedoch nur dann Anwendung, wenn das Verfahren auf dem Hoheitsgebiet eines EU-Mitgliedstaats geführt wird **und** wenn das Verfahren einen Gegenstand der Masse betrifft.

In Art. 15 der Verordnung ist weiterhin geregelt, dass das Prozessrecht des mit dem insolventen Schuldner anhängigen Verfahrens die Rechtsfolgen der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens wie z.B. Aussetzung oder Einstellung des Verfahrens bestimmt. Im polnischen Recht sind

Fragen, die das Schiedsverfahren betreffen, in Art. 1154 ff. der polnischen Zivilprozessordnung geregelt. Diese allgemeinen Vorschriften der polnischen Zivilprozessordnung über das ordentliche Verfahren finden dann Anwendung, wenn keine anderen Bestimmungen greifen. Ergänzend hierzu auch Art. 174 der polnischen Zivilprozessordnung, der die Frage einer Einstellung regelt.

Auswirkungen der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens auf ein anhängiges Schiedsverfahren regeln Art. 142 und Art. 147 des polnischen Insolvenz- und Sanierungsrechts. Die oben genannten Vorschriften sind inhaltlich identisch, wobei Art. 142 eine Sanierungsinsolvenz und Artikel 147 eine Liquidationsinsolvenz betrifft. Nach diesen Vorschriften wird eine vom insolventen Schuldner vorgenommene Schiedsgerichtsvereinbarung ab dem Tag der Insolvenzeröffnung unwirksam und die bereits anhängigen Verfahren werden eingestellt (nicht ausgesetzt, wie andere Arten von Verfahren). Dies erfolgt aber nicht kraft Gesetzes, sondern aufgrund einer Entscheidung des Schiedsgerichts. Ergeht trotz Insolvenzeröffnung das Schiedsurteil, kann dieses mit einer Nichtigkeitserklärungsklage aufgehoben werden (Entscheidung des Obersten Gerichtshofs vom 23. September 2009, Az. I CSK 121/09).

Im Falle einer Einstellung des Schiedsverfahrens wegen der Insolvenzeröffnung kann der Insolvenzverwalter die Forderung gegen den Schuldner vor dem ordentlichen Gericht geltend machen. Diese Befugnis des Insolvenzverwalters ist durch den Obersten Gerichtshof bestätigt worden. Dieser stellte des Weiteren fest, dass der Beklagte im Falle der Unwirksamkeit der Schiedsvereinbarung nach Art. 142 und 147 des polnischen Insolvenz- und Sanierungsrechts



nicht die Einrede der Schiedsvereinbarung aus Art. 1165 § 1 polnischen Zivilprozessordnung erheben darf (Entscheidung des Obersten Gerichtshofs vom 25. März 2009, Az.VCSK390/08).

In der polnischen Rechtslehre wird aber auch die Meinung vertreten, dass Art. 15 der Verordnung auf Schiedsverfahren keine Anwendung finden soll. In diesem Fall wird lex arbitri angewendet, d.h. das Recht des Staates des Schiedsortes. Die Schiedsrichter sind verpflichtet, die zwingenden Normen des Schiedsortes zu beachten. Darunter fallen unter anderem die Regeln, welche die Auswirkungen der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens bestimmen. In diesem Fall werden daher auch Art. 142 und Art. 147 des polnischen Insolvenz- und Sanierungsrechts angewandt.

Konrad Schampera

POLEN: WICHTIGE ÄNDERUNGEN IM POLNISCHEN VERGABERECHT

Zum 21. Juli 2012 ist das polnische Vergaberecht geändert worden. Leider blieb diese Änderung bisher (fast) unbeachtet, was für Unternehmen gravierende Folgen haben kann.

I. HINTERGRUND

Mit der vorgenannten Änderung ist Art. 24 Abs. 1 des Gesetzes – Recht des öffentlichen Vergabewesens – um die Punkte Nr. 10 und 11 ergänzt worden. Sie lauten wie folgt:

Art. 24 Abs. 1: „ [Von dem Vergabeverfahren sind auszuschließen:]

10) Unternehmer, die natürliche Personen darstellen, welche rechtskräftig für ein Verbrechen, gemäß Art. 9 oder Art. 10 des Gesetzes vom 15. Juni 2012 über die Folgen der Beauftragung mit Ausführung von Arbeiten der sich widerrechtlich auf dem Gebiet der Republik Polen befindenden Ausländer (A.Bl. Pos. 769) verurteilt würden – für die Zeitdauer von 1 Jahr ab Rechtskraft des Urteils;

11) Unternehmer, die eine offene Handelsgesellschaft, eine Partnersgesellschaft, eine Kommanditgesellschaft, eine Kommanditgesellschaft auf Aktien oder eine juristische Person darstellen, welchen Gesellschafter, ein Partner, ein Geschäftsführer, ein Komplementär oder ein amtierendes Mitglied des geschäftsführenden Organ entsprechend rechtskräftig für ein Verbrechen verurteilt würden, gemäß Art. 9 oder 10 des Gesetzes vom 15. Juni 2012 über die Folgen der Beauftragung mit Ausführung von Arbeiten der sich widerrechtlich auf dem Gebiet der Republik Polen befindenden Ausländer (A.Bl. Pos. 769) – für die Zeitdauer von 1 Jahr ab Rechtskraft des Urteils.“

Diese Novellierung des Gesetzes steht in Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des Gesetzes vom 15. Juni 2012 über die Folgen der Beauftragung von sich widerrechtlich auf dem Gebiet der Republik Polen befindenden Ausländer (ABl. vom 6. Juni 2012 Pos. 769). Gleichzeitig setzt die neue Regelung die Vorschriften der Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen, um.

II. AUSWIRKUNGEN

Folgende Aspekte sind für Unternehmen wichtig:

- Die Novellierung sieht keine Übergangsregelungen vor. Die neu eingeführten Ausschließungsgründe finden daher unabhängig vom Tag ihrer Bekanntgabe in jedem öffentlichen Vergabeverfahren Anwendung, in dem die Entscheidung über die Wahl des günstigsten Angebotes bereits nach Inkrafttreten der neuen Regelungen getroffen wird.
- Die Durchführungsverordnung über die Art und Vorlegungsform der Unterlagen, welche der Auftraggeber von Unternehmer verlangen kann, ist nicht geändert worden. Das Führungszeugnis vom polnischen Staatlichen Strafregister (oder ein entsprechendes ausländisches Führungszeugnis) kann vom Auftraggeber nur als Bestätigung dafür verlangt werden, dass keine Ausschließungsgründe des Unternehmers gemäß Art. 24 Abs. 1 **Pkt. 4-8** des Gesetzes – Recht des öffentlichen Vergabewesens – vorliegen. Das Fehlen der neuen Ausschließungsgründe gemäß Art. 24 Abs. 1 **Pkt. 10-11** hingegen muss lediglich durch eine allgemeine Erklärung des



Unternehmers (unabhängig vom Herkunftsland) bestätigt werden. Aus diesen Gründen ist in der Anfangszeit nach Inkrafttreten der neuen Regelungen auf den Inhalt der abgegebenen Erklärung über das Fehlen von Ausschließungsgründen zu achten. Zu empfehlen ist, die Erklärung über die Strafflosigkeit nicht nur im Hinblick auf das Fehlen der bisherigen Ausschließungsgründe aus Art. 24 Abs. 1 **Pkt. 4-8** zu formulieren, sondern explizit auch die neuen Ausschließungsgründe aus Art. 24 Abs. 1 **Pkt. 10-11** einzubeziehen (z.B. in Form einer Wiederholung der Vorschriften aus Art. 24 Abs. 1 des Gesetzes – Recht des öffentlichen Vergabewesens).

Anna Specht-Schampera

RUMÄNIEN: ÜBERBLICK ÜBER DAS RUMÄNISCHE GESELLSCHAFTSRECHT

Nach dem HGG Nr. 31/1990 in neuester Fassung können in Rumänien Gesellschaften in den folgenden fünf Gesellschaftsformen gegründet werden:

- Offene Handelsgesellschaft
Societate in nume colectiv (S.N.C.)
- Kommanditgesellschaft
Societate in comandita simpla (S.C.S.)
- Kommanditgesellschaft auf Aktien
Societate in comandita pe actiuni (S.C.A.)
- Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Societate cu raspundere limitata (S.R.L.)
- Aktiengesellschaft
Societate pe actiuni (S.A.)

Daneben kann auch eine europäische Gesellschaft mit Sitz in Rumänien und eine wirtschaftliche Interessenvereinigung gegründet werden.

Alle Handelsgesellschaften sind juristische Personen. Ihre Rechtsfähigkeit erlangen sie erst mit der Eintragung im Handelsregister.

I. OHG

Die offene Handelsgesellschaft kann zwischen zwei oder mehreren Personen gegründet werden. Die Gesellschafter haften unbegrenzt mit ihrem persönlichen Eigentum für alle Schulden und Verpflichtungen der Gesellschaft. Ein Mindestkapital für eine S.N.C. ist nicht vorgeschrieben. Die Organisation und Leitung der Gesellschaft wird durch den Gesellschaftsvertrag festgelegt. Die Gesellschaft muss eine eigene Buchführung haben und eine Bilanz aufstellen. Binnen 150 Tagen nach dem Abschluss des

Finanzjahres sind Kopien der Jahresbilanz (schriftlich und in elektronischer Form) samt eines Jahresberichtes sowie eine Ausfertigung des Protokolls der Generalversammlung bei dem zuständigen Finanzamt vorzulegen.

II. KG

Die Kommanditgesellschaft hat – ähnlich wie im deutschen Recht – einen oder mehrere Komplementäre, die unbeschränkt haften und daher die Geschäftsführung ausüben, sowie einen oder mehrere Kommanditisten, deren Haftung auf ihre Einlagen beschränkt ist, und die nicht aktiv an der Geschäftsführung beteiligt sind. Ein Mindestkapital für eine Kommanditgesellschaft ist nicht vorgegeben.

Die Rechtsform einer „GmbH & Co. KG“ ist in Rumänien weder vom Gesetz definiert noch in der Praxis bekannt.

Wenn nicht erhebliche steuerliche Vorteile für die Gründung einer rumänischen OHG oder KG durch eine deutsche Muttergesellschaft sprechen, spricht vieles für die Gründung einer rumänischen GmbH oder Aktiengesellschaft, die auch in der Praxis die häufigsten Gesellschaftsformen darstellen.

III. AG

Das Mindestkapital der Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien beträgt RON 90.000,00 erhöht (ca. EUR 20.500,00).

Alle bestehenden Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien sind verpflichtet, binnen 1 Jahr ab Inkrafttreten des Gesetzes Nr. 302/2005 ihr Gesellschaftskapital auf mindestens EUR 20.500,00 zu erhöhen.

Zur Gründung einer rumänischen Aktiengesellschaft (S.A.) sind mindestens zwei Aktionäre nötig; diese können natürliche oder juristische Personen sein, Rumänen oder Ausländer. Bei der Gründung müssen mindestens 30 % des gezeichneten Grundkapitals in Bar- oder Sacheinlage erbracht werden. Die restlichen Bareinlagen müssen innerhalb von zwölf Monaten, die restlichen Sacheinlagen innerhalb von zwei Jahren eingelegt werden.

Oberstes Organ der Aktiengesellschaft ist die Generalversammlung (Hauptversammlung). Die Hauptversammlung kann eine ordentliche oder eine außerordentliche („aoHV“) sein. Die ordentliche Hauptversammlung muss mindestens einmal im Jahr einberufen werden, mit einer Frist von fünf Monaten nach dem Abschluss des Finanzjahres, welches üblicherweise am 31. Dezember eines jeden Jahres endet.

Eine aoHV beschließt grundsätzlich über Angelegenheiten, wie Kapitalerhöhung oder Herabsetzung, Verlegung des Sitzes, Verschmelzung mit anderen Gesellschaften etc.

Die Aktien können als Inhaber- oder Namensaktien ausgegeben werden und müssen einen Nennwert von mindestens RON 0,10 / Aktie haben.

Das rumänische Recht kennt zwei Systeme für die Leitung einer AG. Im Gründungsdokument wird das eine oder andere System festgelegt.

Bei der einstufigen Verwaltung durch einen Verwaltungsrat wird die Verwaltung einer Aktiengesellschaft einem oder mehreren Verwaltern (rum. administrator, Geschäftsführer) übertragen, die den Verwaltungsrat bilden. Der Verwaltungsrat entspricht etwa dem deutschen Vorstand und untersteht der Hauptversammlung.

Bei der zweistufigen Verwaltung wird die Verwaltung der Gesellschaft einem Direktorat

(rum directorat) und einem Aufsichtsrat (rum. consiliu de supraveghere) übertragen.

Das Direktorat leitet die operative Tätigkeit der Gesellschaft. Es besteht aus einem oder mehreren Mitgliedern, die vom Aufsichtsrat bestellt werden. Der Aufsichtsrat besteht aus mindestens 3 und höchstens 11 Mitgliedern. Die Mitglieder des Aufsichtsrates werden entweder durch das Gründungsdokument oder von der HV bestellt.

IV. GMBH

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (S.R.L.) hat mindestens einen und höchstens 50 Gesellschafter. Das Stammkapital muss mindestens RON 200,00 (ca. EUR 45,00) betragen. Geschäftsanteile müssen einen Nennwert von mindestens RON 10,00 je Geschäftsanteil haben.

Die Einmann-GmbH ist zulässig, sofern der Gesellschafter (die Muttergesellschaft) mindestens zwei Gesellschafter hat, also nicht wiederum eine Einmann-GmbH ist. Eine natürliche oder juristische Person darf Alleingesellschafterin einer einzigen GmbH sein. Die Organe der GmbH sind die Gesellschafterversammlung und die Geschäftsführer. Bei der Gesellschafterversammlung berechtigt jeder Geschäftsanteil zu einer Stimme. Die Beschlüsse bedürfen grundsätzlich der absoluten Mehrheit der Gesellschafter und der Geschäftsanteile. Aus diesem Grunde ist es in der Regel zweckmäßig, dass deutsche Investoren, die mit einem rumänischen Partner eine Joint-Venture-GmbH gründen, nicht nur die Mehrheit bei den Geschäftsanteilen, sondern auch die Mehrheit der Gesellschafter haben. Allerdings kann im Gründungsdokument der SRL (Satzung) auch ausdrücklich festgeschrieben werden, dass allein die Mehrheit der Geschäftsanteile bei der Beschlussfassung genügt. Geschäftsführer werden durch das Gründungsdokument oder die Gesellschafterversammlung bestellt, führen die

Gesellschaft und vertreten sie nach Außen.

Durch die im Amtsblatt Nr. 446 vom 29. Juni 2007 veröffentlichte Eilverordnung der Regierung Nr. 82/2007 wird ausdrücklich bestimmt, dass der Einzelgesellschafter, sofern es sich um eine natürliche Person handelt, zugleich auch Geschäftsführer der Gesellschaft sein und mit dieser einen Arbeitsvertrag abschließen kann.

V. WEITERE FORMEN DER WIRTSCHAFTLICHEN BETÄTIGUNG IN RUMÄNIEN

Ausländische Handelsvertretungen oder Repräsentanzen dürfen gem. Dekret-Gesetz Nr. 122/1990 errichtet werden. Die Tätigkeiten einer Repräsentanz sind begrenzt auf den Unternehmensgegenstand der Muttergesellschaft, wie genehmigt durch die Betriebsgenehmigung für die Repräsentanz in Rumänien. Die Repräsentanz darf nur Akten/Rechtsgeschäfte abschließen und Tätigkeiten durchführen, die ihrem genehmigten Gegenstand entsprechen. Die Repräsentanz ist einkommensteuer- und buchführungspflichtig.

Ein deutsches Unternehmen kann statt einer selbständigen Tochtergesellschaft auch eine Niederlassung in Rumänien errichten, was insbesondere für Banken praktikabel ist, da Repräsentanzen keine Banklizenzen erhalten können und demzufolge keine Banktätigkeiten ausüben dürfen. In der Praxis überwiegt jedoch eindeutig die Gründung rumänischer GmbHs oder AGs durch ausländische Investoren.

Helge Schirkonyer
Dr. Heinrich Nerlich

SLOWAKEI: SOLARSKANDAL BELASTET INVESTITIONSKLIMA FÜR PHOTOVOLTAIKANLAGEN

Dank großzügiger staatlicher Förderung der erneuerbaren Energien erlebte die Solarenergie in der Slowakei in den letzten Jahren eine Boomphase, in der zahlreiche Photovoltaik-Anlagen errichtet wurden. Dies war insbesondere auch für ausländische Investoren interessant, denn mit dem produzierten Solarstrom wurden feste Ankaufpreise in nicht unbeträchtlicher Höhe erzielt.

Der Regierungswechsel im Jahr 2010 führte jedoch zu einer Wende in der Förderung der Solarenergie. Denn die enorme Zunahme des teuren Solarstroms führte zu höheren Strompreisen zu Lasten der Verbraucher. Die neue Rechtsregierung kürzte daraufhin die Solarförderung zum 1. Juli 2011.

Der von der Regulierungsbehörde festgesetzte feste Strompreis bezieht sich seitdem ausschließlich auf die Anlagen mit installierter Leistung unter 100 kW, die auf dem Dach eines Gebäudes installiert sind. Dies schließt also in der Regel jegliche, aus kommerziellen Gründen gebauten Solaranlagen von der Förderung aus. Die Betreiber von Anlagen, die vor dem festgesetzten Datum von der Behörde abgenommen und in Betrieb genommen wurden, haben allerdings für die nächsten 15 Jahre Anspruch auf die zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme der Anlage geltenden Aufkaufpreise.

Der Strompreis für die in 2010 in Betrieb genommenen Anlagen beträgt mit 425,12 EUR zzgl. MwSt. fast das Achtfache des damaligen

durchschnittlichen Strompreises auf dem slowakischen Markt. Für Investoren war dies ein starker Anreiz, ihre Anlagen bis zum 30. Juli 2011 in Betrieb zu nehmen.

Unmittelbar nach diesem Stichtag wurde der Verdacht geäußert, dass einzelne Bauabnahmen gefälscht waren, um die festgelegte Frist nicht zu versäumen. Die Regulierungsbehörde und die Staatliche Energieinspektion kontrollierten daraufhin hunderte von Solaranlagen, um diesen Verdacht zu überprüfen.

Fazit:

Neben zahlreichen Fällen, in denen die Anlage ordnungsgemäß in Betrieb genommen wurde, wurden auch solche Anlagen behördlich genehmigt und in Betrieb genommen, die noch nicht gebaut waren. Dieses Ergebnis veranlasste die Behörden, neben den verwaltungsrechtlichen Sanktionen auch Strafverfahren gegen mehrere Investoren zu eröffnen und weitere Kontrollen durchzuführen.

Der Skandal wirft ein schlechtes Licht nicht nur auf den slowakischen Energiesektor, sondern auch auf die Tätigkeit der Baubehörden bzw. der Gemeinden, welche die nicht gebauten oder nicht fertiggestellten Anlagen genehmigt und abgenommen haben. Ein Grund, warum sich auch die Behörde für die Bekämpfung von Korruption für den Vorfall interessiert.

Mgr. Michal Marhefka

TSCHECHIEN: NEUES BÜRGERLICHES GESETZBUCH TRITT 2014 IN KRAFT

I. HINTERGRUND

Mehr als zehn Jahre wurde daran gearbeitet, am 1. Januar 2014 soll es in Kraft treten: das neue tschechische Bürgerliche Gesetzbuch (BGB).

Es fasst erstmals alle Bereiche des Privatrechts zusammen: das Familien-, Eigentums- und Erbrecht, das Vertragsrecht (einschließlich des geschäftlichen Vertragsrechts) und das Schadensersatzrecht. Lediglich die Verhältnisse zwischen den Körperschaften werden ebenfalls ab 1. Januar 2014 durch das neue Gesetz Nr. 90/2012 über die Handelskörperschaften geregelt. Bei der Kodifizierung handelt es sich um die bedeutendste Änderung der Rechtsverhältnisse in der Tschechischen Republik seit den 1960-er Jahren.

Das neue BGB hat 3080 Bestimmungen und führt eine Reihe bedeutender Änderungen ein. Aufgrund des Umfangs beschränken wir uns an dieser Stelle auf einige grundsätzliche Änderungen gegenüber der bestehenden rechtlichen Regelung.

II. WICHTIGSTE NEUREGELUNGEN

Eine der wichtigsten Änderungen ist die **Einführung des Grundsatzes, nach dem der Bau Bestandteil eines Grundstücks ist**. Nach der gegenwärtigen rechtlichen Regelung ist es in der Tschechischen Republik möglich, dass der Bau und das Grundstück, auf dem der Bau steht, unterschiedliche Eigentümer haben.

In diesen Fällen ermöglicht das neue BGB ein Vorkaufsrecht zu Gunsten des Grundstückseigentümers an dem Bau und zu Gunsten des Baueigentümers an dem Grundstück bzw. an dem Grundstücksteil, sofern das Grundstück funktionell aufgeteilt werden kann.

Das Vorkaufsrecht bleibt auch dann erhalten, wenn die berechtigte Person dieses Recht nicht ausübt. Im Falle einer Ausübung des Vorkaufsrechts durch eine der berechtigten Personen kommt es zu der rechtlichen Verbindung der beiden Sachen und es wird gleichwohl weiterhin möglich sein, ausschließlich über das Grundstück zu verfügen.

Eine weitere bedeutende Änderung ist der **Erwerb des Eigentums an einer Sache von einem Nichteigentümer**. Nach der aktuell geltenden Rechtslage ist es nicht möglich, dass eine Person rechtskräftiger Eigentümer einer Sache wird, falls diese von einem Nichteigentümer erworben wird, d.h. von einer Person, die kein gültiges Eigentumsrecht an der Sache hat.

Dies gilt auch für Liegenschaften und zwar selbst dann, wenn der Erwerb in das öffentliche Liegenschaftsregister eingetragen worden ist. Denn auch wenn der Liegenschaftserwerb im guten Glauben und auf Grund von Informationen im Liegenschaftskataster erfolgt, kann gleichwohl kein Eigentumsrecht erworben werden, falls die veräußernde Person nur vorgetäuscht hat, dass sie Eigentümer ist.

In diesen Fällen kann das Eigentum nur dann durch das sog. Ersitzen nach Ablauf einer Frist von zehn Jahren rechtmäßig erworben werden, wenn der neue Erwerber im guten Glauben gehandelt hat. Im Unterschied hierzu schützt das neue BGB die Personen, die eine Sache im guten Glauben erworben haben und ermöglicht einen Eigentumserwerb an der Sache. Die Eintragungen im öffentlichen Liegenschaftskataster werden damit rechtsverbindlich.

Das neue BGB regelt darüber hinaus, dass Tiere keine Sache im rechtlichen Sinne sind.



Eine weitere wichtige Neuregelung ist die Möglichkeit der Adoption einer volljährigen Person. Nach der aktuellen Rechtslage können nur Personen unter 18 Jahren adoptiert werden. Im Erbrecht wird die Feststellung von Bedingungen für den Fall der Testamentvererbung eingeführt. Ebenso wird der Kreis der Erbberechtigten für den Fall der gesetzlichen Erbfolge erweitert.

Mgr. Anna Ulrychová

Mgr. Monika Deislerová Wetzlerová

TSCHECHIEN: NEUES GESETZ ÜBER DIE STRAFRECHTLICHE HAFTUNG VON JURISTISCHEN PERSONEN

Am 1. Januar 2012 ist das neue Gesetz Nr. 418/2011 Sb. über die strafrechtliche Haftung von juristischen Personen in Kraft getreten. In dem Gesetz werden die strafrechtliche Haftung von juristischen Personen sowie das Strafverfahren und die Strafen und Schutzmaßnahmen, die gegen sie verhängt werden können, geregelt. Falls das Gesetz nichts anderes festlegt, werden das Strafgesetzbuch und die Strafprozessordnung in den oben angeführten Fällen angewandt.

Das neue Gesetz regelt die strafrechtliche Relevanz der auf dem Gebiet der Tschechischen Republik durch juristische Personen begangenen Straftaten. Juristische Personen in diesem Zusammenhang sind solche, die in der Tschechischen Republik ansässig sind, in der Tschechischen Republik ihr Unternehmen betreiben oder eine Zweigniederlassung haben, oder hier mindestens ihre Tätigkeit ausüben bzw. Vermögen haben.

Was Straftaten oder Delikte im Sinne dieses Gesetzes sind, wird im Strafgesetzbuch (Gesetz Nr. 40/2009 Sb. in der Fassung der späteren Vorschriften) definiert, so beispielsweise der Versicherungs- oder Kreditbetrug sowie Straftaten, die Unregelmäßigkeiten oder die Vorteilsannahme bei öffentlichen Aufträgen bzw. die unrechtmäßig Beschäftigung von Ausländern betreffen.

Juristische Personen können nach dem neuen Gesetz für eine rechtswidrige Tat bestraft werden, die im Namen oder im Interesse der juristischen Person bzw. im Rahmen ihrer Tätigkeit begangen wurde – sofern eine der folgenden Personen rechtswidrig gehandelt hat:

a) Statutarisches Vertretungsorgan oder ein Mitglied des statutarischen Organs, oder eine andere Person, die berechtigt ist, im Namen der juristischen Person zu handeln,

b) derjenige, der eine Leitungs- oder Kontrollfunktion bei der juristischen Person ausübt, auch wenn er keine Person ist, die unter dem Buchstaben a) angeführt ist,

c) derjenige, der einen ausschlaggebenden Einfluss auf die Leitung der juristischen Person ausübt, sofern seine Handlung die strafrechtliche Haftung der juristischen Person begründet, oder

d) in spezifischen Fällen auch der Angestellte / Arbeitnehmer / oder eine Person in ähnlicher Position.

Für die Straftaten, die von einer juristischen Person begangen wurden, sieht das neue Gesetz ausschließlich folgende Strafen vor:

- Auflösung der juristischen Person
- Vermögensverfall
- Geldstrafe (der tägliche Satz beträgt mindestens CZK 1.000,- bis CZK 2.000.000,-)
- Verfall der Sache oder anderer Vermögenswerte
- Tätigkeitsverbot (1 Jahr bis 20 Jahre)
- Verbot der Teilnahme an öffentlichen Aufträgen, Konzessionsverfahren oder an einem öffentlichen Wettbewerb (1 Jahr bis 20 Jahre)
- Verbot der Inanspruchnahme von Subventionen (1 Jahr bis 20 Jahre)
- Veröffentlichung des Urteils

JUDr. Jana Ječmínková

TÜRKEI: GESELLSCHAFTSRECHTSREFORM IN DER TÜRKEI

I. EINLEITUNG

Zum 1. Juli 2012 ist die Neufassung des türkischen Handelsgesetzbuches in Kraft getreten. Zwar wurde die grundlegende Struktur beibehalten, dennoch finden sich wichtige, praxisrelevante Änderungen, insbesondere was das Gesellschaftsrecht angeht. So wurde unter anderem die Gründung der beiden, bei ausländischen Investoren sehr beliebten, Gesellschaftsformen der türkischen GmbH (Limited Şirketi) und Aktiengesellschaft (Anonim Şirketi) erleichtert.

Einige ursprünglich vorgesehene Verschärfungen hinsichtlich der Gründung und Organisation der Gesellschaften sind mit einem Änderungsgesetz einige Tage vor dem Inkrafttreten der Reform aufgehoben worden. Dadurch sind die nachteiligen Aspekte der Reform vor dem Inkrafttreten beseitigt worden, welche insbesondere für ausländische Investoren problematisch gewesen wären.

II. ÄNDERUNGEN FÜR AKTIENGESELLSCHAFTEN (ANONIM ŞIRKETI)

1. Gründung und Organisation

Zur Gründung einer Aktiengesellschaft sind von nun an nicht mehr fünf, sondern nur noch eine Person erforderlich, was die Gründung erheblich erleichtert, da kein zusätzlicher Partner mehr notwendig ist.

Das Mindeststammkapitalerfordernis von 50.000,00 TL ist gleich geblieben. Ein Viertel des Stammkapitals ist sofort einzuzahlen und der Rest kann innerhalb von 24 Monaten eingezahlt werden.

Die Vorstandsmitglieder müssen nicht mehr gleichzeitig Anteilseigner sein. Die oft kritisch beäugte persönliche Haftung der Vorstände im Falle öffentlicher Schulden wird beibehalten, muss jedoch von einer entsprechenden Versicherung gedeckt sein.

Die mit der Reform ursprünglich beabsichtigten Verschärfungen bezüglich der Vorstandsmitglieder (wie Wohnsitz in der Türkei, Hochschulabschluss, türkische Staatsbürgerschaft etc.) sind sinnvollerweise mit dem Änderungsgesetz bereits vor dem Inkrafttreten abgeschafft worden.

In organisatorischer Hinsicht sind die Befugnisse von Vorstand und Hauptversammlung klar zu trennen und dürfen nicht übertragbar sein.

Im Rahmen der Bestrebungen, den Einsatz neuer Medien zu erleichtern, ist es von nun an möglich, Hauptversammlungen mittels audio-visueller Medien online abzuhalten. Auch Vorstandsbeschlüsse können von nun an mit elektronischer Kommunikation gefasst werden, müssen jedoch nachträglich mit Originalunterschriften versehen werden.

2. Prüfungs- und Offenlegungspflichten

Die ursprünglich für alle Gesellschaften vorgesehene unabhängige Prüfung durch eine externe Prüfungsgesellschaft wurde mit dem Änderungsgesetz nur auf die bestimmten großen Gesellschaften eingeschränkt, deren Kriterien noch vom Ministerrat zu regeln sind.

Auch die Regeln der Buchhaltung wurden mit den dahingehenden internationalen Standards (International Financial Reporting Standards – IFRS) harmonisiert.

Die für jede Gesellschaft vorgesehene Pflicht, eine eigene Website zu betreiben und darauf bestimmte Geschäftsinformationen zu veröffentlichen, wurde nach heftiger Kritik der Geschäftswelt aufgehoben und nur für große Unternehmen beibehalten. Jedenfalls müssen aber auf den geschäftlichen Dokumenten mindestens die Firma, die Handelsregisternummer und der Geschäftssitz angegeben werden.

III. ÄNDERUNGEN FÜR GMBHS (LIMITED ŞIRKETI)

1. Gründung und Organisation

Die türkische Gesellschaftsrechtsreform hat auch die Gründung einer türkischen GmbH (Limited) erleichtert. Wie die Aktiengesellschaft ist sie von nun an als „Einmanngesellschaft“ möglich.

Auf der anderen Seite wurde das Mindeststammkapital von zuvor 5.000,00 TL (ca. 2.200,00 EUR) auf nun 10.000,00 TL (ca. 4.400,00 EUR) erhöht. Ein Viertel des Stammkapitals ist sofort einzuzahlen und der Rest kann innerhalb von 24 Monaten eingezahlt werden.

Die persönliche Haftung der Gesellschafter bei öffentlichen Schulden wurde beibehalten. Die ursprünglich vorgesehene Vorschrift ist aufgehoben, nach welcher zumindest einer der Geschäftsführer seinen Wohnsitz in der Türkei haben musste.

Neu ist bei Limited Gesellschaft, dass mindestens ein Gesellschafter Geschäftsführer bestellt werden muss. Wenn eine juristische Person (Gesellschaft) Geschäftsführer bestellt wird, muss diese juristische Person unbedingt eine natürliche Person als Vertreter benennen.

2. Prüfungs- und Offenlegungspflichten

Die Anforderungen der türkischen GmbH hinsichtlich ihrer Prüfungs- und Offenlegungspflichten wurde weitgehend denen der Aktiengesellschaft angeglichen. Größere GmbHs haben einen externen unabhängigen Wirtschaftsprüfer zu bestimmen. Prüfung und Buchhaltung haben mit oben genannten türkischen bzw. internationalen Standards übereinzustimmen.

Die Verpflichtung, eine eigene Webseite zu eröffnen und darauf bestimmte Geschäftsinformationen zu veröffentlichen, wurde auch für die Limited-Gesellschaft grundsätzlich revidiert. Die Pflicht, in den geschäftlichen Dokumenten die Firma, die Handelsregisternummer und den Geschäftssitz anzugeben, gilt ebenfalls auch für Limited-Gesellschaften.

IV. UMSETZUNGSFRISTEN

Die neue Fassung des türkischen Handelsgesetzbuchs im Allgemeinen ist zum 1. Juli 2012 in Kraft getreten. Sämtliche Neuregelungen sind für alle ab dem 1. Juli 2012 neu zu gründenden Gesellschaften gültig.

Dagegen treten für die davor gegründeten Gesellschaften nicht alle Vorschriften des Gesetzes gleichzeitig in Kraft. Der Gesetzgeber hat zugunsten der existierenden Gesellschaften verschiedene Umsetzungsfristen eingeräumt. Diese haben die Neuerungen grundsätzlich binnen 18 Monaten nach Inkrafttreten (bis Februar 2014) in ihre Satzungen zu integrieren. Dabei werden vor allem die Erhöhung des Stammkapitals für Limited-Gesellschaften mit weniger Stammkapital als 10.000,00 TL und



die Verpflichtung zur Bestellung eines Gesellschafters als Geschäftsführer für Handlungsbedarf sorgen.

Die neu eingeführten Standards hinsichtlich der Buchhaltung sind zum 1. Januar 2013 einzuhalten. Dagegen muss die Benennung eines unabhängigen Wirtschaftsprüfers bei den größeren Gesellschaften spätestens bis 1. März 2013 erfolgen.

Dr. Fatih Dogan

UNGARN: DAS NEUE UNGARISCHE ARBEITSGESETZBUCH

Am 1. Juli 2012 ist das neue Arbeitsgesetzbuch in Kraft getreten, welches die Regelung der Arbeitsverhältnisse grundlegend geändert hat. Im Folgenden fassen wir die wichtigsten Änderungen zusammen.

I. MINDESTINHALT DES ARBEITS- VERTRAGES

Der Arbeitsvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden und als Mindestinhalt die Höhe des Grundgehalts sowie den Aufgabenbereich des Arbeitnehmers regeln. Im Gegensatz zu den früheren Regeln ist der Arbeitsplatz nicht mehr zwingend im Arbeitsvertrag festzulegen, was jedoch ratsam ist. Hier ist darauf zu achten, dass Arbeitsplatz (woher die Weisungen erteilt werden und die Aufnahme der Arbeit erfolgt) und Arbeitsort (tatsächlicher Ort der Arbeitsverrichtung) nicht das Gleiche sind. Als Arbeitsplatz können mehrere Betriebsstätten/ Geschäfte des Arbeitgebers oder auch eine (oder mehrere) größere geographische Einheiten (Komitat, Region, unter Umständen auch ausländische Staaten) angegeben werden. In diesem Fall ist der Arbeitgeber berechtigt, den tatsächlichen Ort der Arbeitsverrichtung einseitig festzulegen. Dabei sind jedoch berechnete Interessen des Arbeitnehmers zu beachten. Seit dem 1. Juli 2012 kann kein wechselnder Arbeitsplatz bestimmt werden, unter dem im Arbeitsvertrag bestimmten wechselnden Arbeitsplatz ist der gewöhnliche Arbeitsplatz zu verstehen.

II. WETTBEWERBSKLAUSEL

Eine Wettbewerbsklausel kann seit dem 1. Juli 2012 maximal für einen Zeitraum von zwei Jahren festgelegt werden. Dem Arbeitnehmer ist ein

angemessenes Entgelt zu zahlen, das gesetzliche Minimum ist ein Drittel des Grundgehalts. Für Wettbewerbsklauseln, die vor dem Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzbuches vereinbart wurden, sind die Vorschriften des früheren Arbeitsgesetzbuches anwendbar.

III. BEENDIGUNG DES ARBEITSVER- HÄLTNISSSES

Mit Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzbuchs ist auch die Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in bestimmten Fällen möglich. So während des Insolvenzverfahrens, bei mangelhaften Fähigkeiten des Arbeitnehmers oder wenn die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses wegen eines nicht vermeidbaren Grundes unmöglich ist.

Gemäß der neuen Regelung sind die Parteien berechtigt, eine Kündigung bis ein Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuschließen.

Ein **Kündigungsverbot** besteht nunmehr in folgenden Fällen:

- Schwangerschaft (nur wenn der Arbeitgeber über die Schwangerschaft informiert wurde)
- Mutterschutzurlaub
- Unbezahlter Urlaub wegen Betreuung des Kindes
- Freiwilliger Dienst als Reservist
- Ärztliche Behandlung der Frau i.V.m. der künstlichen Befruchtung, aber höchstens bis 6 Monate nach Behandlungsbeginn (nur wenn der Arbeitgeber über die Behandlung informiert

wurde)

Folgende Kündigungsverbote hingegen entfallen:

- Erwerbsunfähigkeit wegen Krankheit
- Erwerbsunfähigkeit wegen Pflege des kranken Kindes
- Unbezahlter Urlaub wegen Pflege eines Angehörigen

In diesen Fällen ist eine Kündigung möglich, die Kündigungsfrist beginnt jedoch erst mit der Rückkehr des Arbeitnehmers an den Arbeitsplatz.

Die Kündigungsfrist beträgt nach wie vor grundsätzlich 30 Tage und verlängert sich je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses, jedoch nur im Fall der Kündigung durch den Arbeitgeber. Der Tarifvertrag oder eine Vereinbarung der Parteien kann eine Kündigungsfrist von höchstens 6 Monaten (anstatt der früheren Jahresfrist) festlegen.

Im Falle einer rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann das entgangene Einkommen höchstens bis zu einem Betrag in Höhe eines 12-monatigen Abwesenheitsgeldes als Schaden geltend gemacht werden, wobei dem Arbeitnehmer eine ausdrückliche Schadenminderungspflicht obliegt. Der frühere Pauschalschadenersatz (zwei- bis zwölfmonatiges Durchschnittsgehalt) wurde abgeschafft. Das Arbeitsverhältnis endet zum Zeitpunkt der ursprünglichen (rechtswidrigen) Rechtserklärung und nicht mehr zum Tag des die Rechtswidrigkeit feststellenden rechtskräftigen Gerichtsbeschlusses. In der Umsetzung bedeutet dies, dass das entgangene Einkommen für die Dauer des

Gerichtsprozesses – im Gegensatz zur früheren Regelung – nicht zu zahlen ist.

IV. ARBEITSZEITKONTO

Neu eingeführt wurde darüber hinaus, dass die Arbeitszeit über ein Arbeitszeitkonto flexibel gestaltet werden kann. Beim Arbeitszeitkonto kann die Arbeitszeit in der Weise eingeteilt werden, dass der Arbeitnehmer die wöchentliche Arbeitszeit (auf Basis der täglichen Arbeitszeit und der allgemeinen Arbeitsordnung kalkuliert) in einem von dem Arbeitgeber festgelegten längeren und mit der betreffenden Woche beginnenden Zeitraum erfüllt. Die gleichzeitige Anwendung von Arbeitszeitrahmen und Arbeitszeitkonto ist ausgeschlossen.

V. ARBEITSENTGELT

Das Durchschnittsgehalt („átlagkereset“) wurde durch das Abwesenheitsgeld („távolléti díj“) abgelöst. Die Kalkulationsregeln des neuen Arbeitsgesetzbuchs bzgl. des Abwesenheitsgeldes treten jedoch erst am 1. Januar 2013 in Kraft.

VI. LOHNZUSCHLÄGE

Das Grundgehalt kann im Arbeitsvertrag so vereinbart werden, dass auch bestimmte Lohnzuschläge (Sonntagszuschlag, Feiertagszuschlag, Schichtzuschlag und Nachtarbeitszuschlag) damit bereits abgegolten sind. Für Überstunden und bei einem Grundgehalt, das den gesetzlichen Mindestlohn (zzt. HUF 93.000) nicht übersteigt, kann eine solche Vereinbarung nicht getroffen werden. Es ist auch möglich, eine Monatspauschale für die Lohnzuschläge zu vereinbaren. Die Pauschale ist für die verschiedenen Lohnzuschläge einzeln festzulegen. Im Fall des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft ist es möglich, eine Monatspauschale für die tatsächliche Arbeitsverrichtung

und die Lohnzuschläge zu vereinbaren. Eine Pauschale jedoch, welche auch das dem Arbeitnehmer unabhängig von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft zu zahlende Arbeitsentgelt beinhaltet, ist ungültig. Die Unterscheidung zwischen Nachtschicht- und Nachmittagszuschlag wurde abgeschafft. Ein einheitlicher Schichtzuschlag von 30% ist anwendbar für die Arbeitsverrichtung zwischen 18 und 6 Uhr, wenn sich der Anfangszeitpunkt der Arbeitszeit gemäß der Arbeitsordnung regelmäßig ändert.

VII. ARBEITGEBERRECHTE AUSÜBENDE PERSON

Ab dem 1. Juli 2012 dürfen die Arbeitgeber die Ausübung der Arbeitgeberrechte selbst regeln und können dementsprechend die Person, die zur Ausübung der Arbeitgeberrechte berechtigt ist, selbst bestimmen. § 28 des Firmengesetzes (Gesetz Nr. IV aus dem Jahre 2006 über die Wirtschaftsgesellschaften), der die Ausübung der Arbeitgeberrechte bei Gesellschaften geregelt hat, wurde entsprechend außer Kraft gesetzt. Gemäß der neuen Regelung kann eine Bevollmächtigung nicht nur bzgl. der Zustellung/Mitteilung der Maßnahme des Arbeitgebers sondern auch bzgl. der Ausübung der Arbeitgeberrechte selbst (z.B. die Entscheidung bzgl. der Kündigung) erteilt werden. Die Arbeitgeberrechte können also sogar aufgrund einer Spezialvollmacht ausgeübt werden. Es ist jedoch zu beachten, dass die Arbeitnehmer über die die Arbeitgeberrechte ausübende Person schriftlich informiert werden müssen. Falls die Arbeitgeberrechte nicht durch den Berechtigten ausgeübt worden sind, ist dies aufgrund der nachträglichen Zustimmung des Berechtigten gültig.

VIII. LEITENDE ANGESTELLTE – WESENTLICHE ÄNDERUNG

Als leitende Angestellte gelten der Leiter des Arbeitgebers und sein Vertreter. Ab dem

1. Juli 2012 können Arbeitnehmer, die mit einem bedeutenden oder erhöhtes Vertrauen voraussetzenden Arbeitsbereich betraut sind, nur dann leitende Angestellter sein, wenn ihr Grundgehalt das Siebenfache des Mindestlohns übersteigt. Früher war der Eigentümer oder das leitende Organ berechtigt, neben den Leitern weitere Arbeitnehmer bzgl. bestimmter Regeln als Leiter zu qualifizieren. Bei diesen Arbeitnehmern ist der Arbeitsvertrag zu überprüfen bzw. zu modifizieren.

IX. KOLLEKTIVES ARBEITSRECHT

Gemäß dem neuen Arbeitsgesetzbuch ist nur diejenige Gewerkschaft zum Abschluss eines Tarifvertrages berechtigt, deren bei dem Arbeitgeber beschäftigten Mitglieder 10% der beschäftigten Arbeitnehmer ausmachen. Diejenigen Tarifverträge, die von einer Gewerkschaft abgeschlossen wurden, welche gemäß der neuen Regelung zum Abschluss eines Tarifvertrages nicht berechtigt sind, werden am 1. Januar 2013 ungültig.

X. ERGÄNZENDE HINWEISE

Einige Vorschriften des neuen Arbeitsgesetzbuches – z.B. bzgl. der vom Arbeitsvertrag abweichenden Beschäftigung (z.B. Entsendung), des Urlaubs und der Kalkulation des Abwesenheitsgeldes – werden erst am 1. Januar 2013 in Kraft treten.

Die vorliegende Zusammenfassung stellt keine taxative Auflistung der Änderungen im ungarischen Arbeitsrecht dar. Das neue Arbeitsgesetzbuch wird von weiteren Details geprägt und es gibt zahlreiche andere Punkte, bei denen die früheren Vorschriften nicht mehr anwendbar sind.

Es ist darauf hinzuweisen, dass keine gesetzliche Pflicht zur Modifizierung der vor dem Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzbuches abgeschlossenen



Arbeitsverträge besteht. Vorschriften in Arbeits- und Tarifverträgen, die mit dem neuen Arbeitsgesetzbuch unvereinbar sind, sind nichtig. Die Überprüfung der Arbeitsverträge wäre trotzdem ratsam, da die nichtigen Regeln der Arbeitsverträge zu identifizieren sind und es vorkommen kann, dass die anwendbaren Hilfsregeln des Arbeitsgesetzbuchs für das gegebene Rechtsverhältnis für den Arbeitgeber nicht von Vorteil sind (z.B. gelten die von dem Hauptorgan als Leiter qualifizierte Arbeitnehmer gemäß der neuen Regelung nicht mehr als Leiter). Des Weiteren können Referenzen auf Paragraphen des alten Arbeitsgesetzbuchs zu Rechtsunsicherheiten führen. Denn es ist im Einzelfall zu prüfen, ob es sich bei solchen Referenzen um eine rein technische Referenz auf die allfälligen arbeitsrechtlichen Vorschriften handelt oder diese eine tatsächliche Vereinbarung darstellen, die einen sui generis Rechtstitel für die Anwendung der Bestimmungen des alten Arbeitsgesetzbuchs begründen.

Dr. Beatrix Fakó

Dr. Gréta Baksa