

Schulterschluss leben

Baltikumsbrief

Recht und Steuern in Estland, Lettland und Litauen
Ausgabe: August 2016

Lesen Sie in dieser Ausgabe

- > Im Blickpunkt: Änderungen der litauischen Verrechnungspreisregelungen: Mehr Klarheit und Verunsicherung zugleich
- > Schwerpunkt: Haftung des Geschäftsführers – Vermeidbare Risiken im Vorfeld beseitigen

Ländernachrichten

Estland:

- > Änderungen des Einkommensteuergesetzes bezüglich der Gewinnbesteuerung und Hybridanleihen

Lettland u.a.:

- > Lettland tritt der OECD bei
- > Modernisierung des Wettbewerbsgesetzes
- > Neue Steuerabkommen mit Zypern und der Sonderverwaltungsregion Hongkong unterzeichnet

Litauen:

- > Novelle des neuen Arbeitsgesetzbuches verabschiedet – Präsidentin legt Veto ein
- > Neue Kennzeichnungspflicht für alkoholische Getränke ab 1. November 2016
- > Litauen plant seine Zukunft mit Offshore-Windenergie

Internes

- > Wir begrüßen und stellen zwei neue Mitarbeiterinnen vor

Liebe Leserin, lieber Leser,

die erste Hälfte des Jahres 2016 ist vorüber und der BREXIT-Schock der vergangenen Wochen weicht einer immer stärkeren „Jetzt erst recht!“-Mentalität.

Für die baltischen Staaten gibt es keinen Grund, nun verunsichert zu sein. Nach der Krise im Jahr 2009 setzten sie auf kontinuierliches und solides Wachstum. Die Konjunktur ist stabil, für etwaige Marktschwankungen sind alle drei Länder gerüstet. Immer mehr ausländische Investoren, vor allem aus EU-Mitgliedsstaaten, entdecken die baltischen Tiger für sich – investitionsfreundliche Bedingungen unterstützen diesen Trend.

Bei einer Unternehmensgründung steht die Frage der Gesellschaftsstruktur im Vordergrund. Besonders sensibel ist die Frage nach der Besetzung der Geschäftsführung. Unsere praktische Erfahrung zeigt, dass sich Investoren, insbesondere während der Gründungsphase eines Tochterunternehmens im Ausland, oftmals über die Haftungsrisiken nicht im Klaren sind und erst rechtlichen Beistand suchen, wenn es schon zu spät ist. Unser aktueller „Baltikumsbrief“ soll daher Risiken und Minimierungsmöglichkeiten bei der Gestaltung des Verhältnisses zwischen Unternehmen und Geschäftsführer aufzeigen.

Die angesprochene Entwicklung und ein zunehmender Anstieg von Cross-Border-Aktivitäten führen auch zu einer immer weiter fortschreitenden Internationalisierung der Regulierungsinstrumente in den baltischen Staaten. So spielen Verrechnungspreise (engl. transfer pricing) eine immer stärkere Rolle. Dies bringt zum Teil Nachteile durch eine zukünftig strengere Regulierung mit sich, kann jedoch mit dem richtigen Konzept auch erhebliche Vorteile durch die Nutzung gesetzlicher Spielräume mit sich bringen. Aus diesem Grund finden Sie in diesem „Baltikumsbrief“ einen Überblick über das neue Verrechnungspreis-Regime in Litauen, das am 1. Januar 2017 in Kraft treten soll.

Eine aufschlussreiche Lektüre verbunden mit angenehmen Sommermorgen wünscht Ihnen Ihr



Jens-Christian Pastille, LL.M.
Managing Partner
Baltische & Nordische Staaten

> Im Blickpunkt: Änderungen der litauischen Verrechnungspreisregelungen – Mehr Klarheit und Verunsicherung zugleich

Ingrida Ašmantaitė, Rödl & Partner Vilnius

Schnell gelesen:

- > Am 1. Januar 2017 tritt ein neues Gesetzbuch über Ordnungswidrigkeiten in der Republik Litauen in Kraft.
- > Das verabschiedete Gesetzbuch führt einen neuen Ansatz bei Bußgeldern im Falle der Nichtbefolgung der Verrechnungspreisregelungen ein und enthält neue Beschreibungen der Konzepte im Zusammenhang mit Verrechnungspreisen.

Änderungen der Verrechnungspreisregelungen

Gemäß dem verabschiedeten Gesetzbuch werden die nachstehenden Änderungen am 1. Januar 2017 in Kraft treten:

- > **Höhere Bußgelder**, d.h. die Nichtbefolgung der Verrechnungspreisregelungen kann höhere Bußgelder (zwischen 1.400 Euro und 4.300 Euro) mit sich bringen – die bisherige Höhe (zwischen 14 Euro und 579 Euro) wird damit weit überschritten;
- > **Bußgelder bei wiederholten Verstößen**, d.h. bei wiederholten Verstößen gegen die Verrechnungspreisregelungen kann ein Bußgeld zwischen 2.900 Euro und 5.800 Euro verhängt werden;
- > **Die (oben genannten) Bußgelder werden derjenigen Person auferlegt**, die dafür verantwortlich ist, dass die Gesellschaft die gesetzlichen Anforderungen erfüllt (z.B. der Geschäftsführer);
- > **Breitere Definition des Begriffs „Nichtbefolgung der Verrechnungspreisregelungen“**: Gemäß neuem Gesetzbuch liegt eine Nichtbefolgung im Sinne der obigen Definition in folgenden Situationen vor: Transaktionen zwischen verbundenen Unternehmen wurden nicht dokumentiert und/oder die Dokumentation entspricht nicht den Verrechnungspreisregelungen,

Die Änderungen im Überblick:

Anlass	Bisherige Verrechnungspreisregelungen	Neue Verrechnungspreisregelungen
Nichtbefolgung der Verrechnungspreisregelungen	Bußgeld zwischen 14 Euro und 579 Euro	Bußgeld zwischen 2.900 Euro und 5.800 Euro
Bei wiederholten Verstößen	Kein Bußgeld	Bußgeld zwischen 2.900 Euro und 5.800 Euro

Bitte beachten Sie, dass bei Korrektur des zu versteuernden Einkommens allgemeine Steuerstrafen i.H.v. 10 Prozent bis 50 Prozent der zusätzlichen Steuer sowie Strafzinsen erhoben werden können.

z.B. der Steuerpflichtige legt die Verrechnungspreisdokumentation nicht innerhalb von 30 Tagen nach Aufforderung durch die Steuerbehörde vor, oder die vorgelegte Dokumentation enthält nur einen Teil der erforderlichen Informationen bzw. es fehlen zum Unternehmensüberblick wesentliche Informationen zur funktionellen Analyse usw. Nach den derzeit noch geltenden Regelungen liegt eine Nichtbefolgung nur dann vor, wenn der Steuerpflichtige die Verrechnungspreisdokumentation nicht innerhalb von 30 Tagen nach einer Aufforderung durch die Steuerbehörden vorlegt.

Zu beachten ist, dass allgemeine Steuerstrafen, d.h. **10 Prozent bis 50 Prozent der zusätzlichen Steuer**, weiterhin erhoben werden, sollte das zu versteuernde Einkommen korrigiert werden, ebenso **Strafzinsen** (0,03 Prozent pro Tag). Folglich kann eine Nichtbefolgung der Verrechnungspreisregelungen gemäß den verabschiedeten Änderungen – im Gegensatz zur gegenwärtigen Situation – hohe Bußgelder nach sich ziehen.

Unklarheit bei der Anwendung der Änderungen

Obwohl die Änderungen der Verrechnungspreisregelungen bereits im kommenden Jahr in Kraft treten werden, bestehen weiterhin Unklarheiten bei deren Anwendung. Es gibt keine öffentlich zugänglichen Informationen über das anwendbare Bußgeldausmaß (welche Faktoren sind bei der Höhe des Bußgeldes zu berücksichtigen). Zudem liegen keine Informationen vor, wie die Bußgelder verhängt werden (z.B. für jede fehlende Transaktion oder pauschal), und was als wiederholter Verstoß gegen die Verrechnungspreisregelungen gilt (Bezug auf dieselbe oder auf eine neue Transaktion).

Im verabschiedeten Gesetzbuch zeigt sich deutlich die verstärkte Bedeutung der Verrechnungspreisdokumentation. Wenn in dieser Dokumentation beispielsweise wesentliche Informationen wie die funktionelle Analyse oder der Unternehmensüberblick fehlen, kann dies als Nichtbefolgung der Verrechnungspreisregelungen eingestuft werden. Allerdings wird nicht näher erläutert, was als Fehlen wesentlicher Informationen in einer Verrechnungspreisdokumentation zu verstehen ist.

Baltikumsbrief

Zukünftige Entwicklungen

Aufgrund der Änderungen empfehlen wir Steuerpflichtigen nachdrücklich, alle Verrechnungspreisdokumentationen zu überprüfen, die ihnen vorliegen, oder diese zu erstellen, sollte sich zeigen, dass diese fehlen.

Zu beachten ist, dass nur Gerichte Bußgelder verhängen und die Regelungen zu Verrechnungspreisen im neuen Gesetzbuch über Ordnungswidrigkeiten näher auslegen können.

Unsere Empfehlung:

- > Die Verrechnungspreisdokumentation ist für Steuerpflichtige obligatorisch, deren Umsätze in der Steuerperiode vor dem Abschluss konzerninterner Transaktionen den Schwellenwert von 2.896 Mio. Euro überschreiten sowie für alle Finanz- und Versicherungsunternehmen, ungeachtet ihrer Jahresumsätze.
- > Auch wenn gesetzlich keine Dokumentationspflicht besteht, wird Steuerpflichtigen bei Transaktionen mit verbundenen Unternehmen die Erstellung einer Verrechnungspreisdokumentation dringend empfohlen, da im Falle einer Steuerprüfung die Beweislast auf die Steuerbehörde übergeht.
- > Rödl & Partner bietet Ihnen Unterstützung bei der Erstellung von Verrechnungspreisdokumentationen oder bei deren Aktualisierung bzw. bei der Durchsicht der erstellten Verrechnungspreispolitiken und -verfahren an.
- > Rödl & Partner beantwortet gerne alle weiteren Fragen zu den Verrechnungspreisregelungen.

Kontaktpersonen für weitere Informationen:



Nora Vitkūnienė

Leiterin der Abteilung Steuerberatung

Tel.: + 370 5 212 35 90

E-Mail: nora.vitkuniene@roedl.pro



Ingrida Ašmantaitė

Verrechnungspreisspezialistin

Tel.: + 370 5 212 35 90

E-Mail: ingrida.asmantaite@roedl.pro

> Schwerpunkt: Haftung des Geschäftsführers – Vermeidung von Risiken im Vorfeld

Alice Salumets, Rödl & Partner Estonia
Kristīne Zvejniece, Rödl & Partner Latvia
Liudgardas Maculevičius, Rödl & Partner Lithuania

Schnell gelesen:

- > Das Problem der Haftung des Geschäftsführers wird in der Praxis von Unternehmen, aber auch von Geschäftsführern selbst oftmals unterschätzt.
- > Ein vollständiger Ausschluss der Haftung des Geschäftsführers im Vorhinein ist in allen drei baltischen Staaten nicht möglich.
- > Unternehmen müssen sich stets das Verhalten ihres Geschäftsführers zuschreiben lassen, da der Geschäftsführer die Gesellschaft nach außen vertritt. Eine Einschränkung der Befugnisse des Geschäftsführers hat daher meist nur im Innenverhältnis Wirkung.

Fehlentscheidungen, Insolvenzverschleppung, mangelnde Sorgfalt – in vielen Fällen haften Geschäftsführer, ohne dass ihnen dies zuvor in vollem Ausmaß bewusst ist. Dieses Unwissen kann im Ernstfall zu erheblichen Problemen führen, die es sowohl für Unternehmen als auch für deren potenzielle Geschäftsführer bereits im Voraus auszuräumen gilt.

Schwierigkeiten beginnen bereits bei der Bestellung eines Geschäftsführers. Die verschiedenen Rechtssysteme der baltischen Staaten geben ganz unterschiedliche Antworten auf die Fragen, wie ein Geschäftsführungsverhältnis gestaltet werden kann und welche Restriktionen gelten.

Von besonderer Bedeutung ist die Frage, inwieweit das Verhältnis zwischen Unternehmen und Geschäftsführer dem Arbeitsrecht unterliegt.

In Deutschland besteht eine differenzierte Rechtsprechung. Nach Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) kann der Geschäftsführer einer GmbH niemals Arbeitnehmer der GmbH sein, da er die Gesellschaft als deren Organ repräsentiert bzw. vertritt. Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) dagegen kann der Geschäftsführer Arbeitnehmer sein, wenn er die dafür maßgeblichen Voraussetzungen erfüllt, d.h. wenn er von der Gesellschaft „persönlich abhängig“ ist. Dies ist dann der Fall, wenn der Geschäftsführer in den Betrieb der Gesellschaft „eingegliedert“ und weisungsabhängig ist.

In Lettland tritt an die Stelle des Geschäftsführers der Vorstand, welcher das Geschäftsführungsorgan einer lettischen Gesellschaft darstellt. In Estland wird das oberste Leitungsorgan einer Kapitalgesellschaft wahlweise als Geschäftsführung oder als Vorstand bezeichnet, wobei genauso wie in Litauen die Bezeichnung Geschäftsführer üblich ist.

Der Geschäftsführer in Litauen bzw. Vorstand in Lettland ist sowohl Leitungsorgan als auch grundsätzlich Arbeitnehmer der Gesellschaft. Arbeitnehmerschutzvorschriften gelten für ihn, soweit sie nicht von spezielleren Regelungen verdrängt werden.

Dagegen ist der Geschäftsführer in Estland kein Arbeitnehmer. Er zahlt nicht in die Arbeitslosenversicherung ein und die Arbeitsschutzvorschriften gelten für ihn nicht. In Lettland und Litauen ist der Geschäftsführer zumindest grundsätzlich Arbeitnehmer, auch wenn er beispielsweise nicht denselben Kündigungsschutz für sich beanspruchen kann.

Zur Verdeutlichung der Unterschiede eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Situation in den drei baltischen Staaten:

Estland	Lettland	Litauen
<ul style="list-style-type: none"> > Die vertraglichen Pflichten eines Geschäftsführers unterliegen allein dem Handels- und Zivilrecht und nicht dem Arbeitsrecht; > Beiderseitiges Einverständnis bei Bestellung ist erforderlich; > Der Geschäftsführer kann jederzeit, ohne Beachtung einer Kündigungsfrist, gekündigt werden; > Bei Abberufung besteht keine gesetzlich festgelegte Abfindungspflicht, diese wird jedoch meistens im Geschäftsführervertrag vereinbart; > Vom Geschäftsführergehalt werden keine Sozialabgaben abgeführt, weshalb der Geschäftsführer keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat. 	<ul style="list-style-type: none"> > Es gibt keinen gesetzlich geregelten Geschäftsführervertrag; > Mehrere vertragliche Gestaltungen zur Regelung des Verhältnisses mit dem Geschäftsführer sind möglich (Arbeitsvertrag, Dienstleistungsvertrag u.a.); > Ein Arbeitsvertrag mit dem Geschäftsführer ist nur erforderlich, wenn er ein Gehalt für seine Tätigkeiten erhält; > Für die lettische GmbH (SIA) ist der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit zu schließen; > Für die lettische Aktiengesellschaft (AS) ist der Arbeitsvertrag für 5 Jahre zu schließen. 	<ul style="list-style-type: none"> > Ein Geschäftsführervertrag wird formell als Arbeitsvertrag behandelt; > Es besteht die Pflicht, dem Geschäftsführer ein Gehalt zu zahlen; > Besondere Rechtsstellung; > Möglichkeit einer vollen materiellen Haftung; > Viele arbeitsrechtliche Kündigungsschutzvorschriften gelten nicht für den Geschäftsführer, z.B. Kündigungsfrist oder ein Entlassungsverbot während des Urlaubs oder bei Krankheit.

Der Geschäftsführer (in Lettland: der Vorstand) ist in allen drei Ländern ein Organ der Gesellschaft, zu dessen Hauptaufgaben die Leitung sowie die Vertretung der Gesellschaft nach außen gehören. Der Geschäftsführer hat die laufende Geschäftsführung der Gesellschaft mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Kaufmanns vorzunehmen.

Aufgrund der Besonderheit, dass der Geschäftsführer nach estnischem Recht auch formal kein Arbeitnehmer ist, gelten hier besondere Anforderungen an den Geschäftsführervertrag.

Für den Geschäftsführervertrag werden die Bestimmungen über den Dienstvertrag angewendet.

Es ist empfehlenswert, im Geschäftsführervertrag in Estland Folgendes zu vereinbaren:

- > Aufgaben des Geschäftsführers; bei mehr als einem Geschäftsführer auch die Aufgabenverteilung
- > Regelung über die Gewährung von Arbeitsmitteln für den Geschäftsführer (Gegenstände, Leistungen)
- > Vergütungsregelung und Tantiemen des Geschäftsführers
- > Vorgaben zur Arbeitszeit des Geschäftsführers
- > Entsendungsregelung des Geschäftsführers
- > Urlaubsanspruch des Geschäftsführers (Dauer, Vergütung)
- > Geheimhaltungspflicht des Geschäftsführers;
- > Wettbewerbsverbot des Geschäftsführers (besondere Einschränkungen)
- > Unterordnungsverhältnisse des Geschäftsführers
- > Berichterstattungspflicht des Geschäftsführers (an wen und wie oft)
- > Pflicht zur Erlangung einer Zustimmung des übergeordneten Organs
- > Beschlussfassung bei wesentlichen wirtschaftlichen Transaktionen
- > Dauer der Amtszeit des Geschäftsführers (Verweis auf die Satzung)
- > Beendigung des Geschäftsführervertrags (mögliche Abfindungen bei Vertragsende)
- > Vertragsstrafe bei Pflichtverletzungen (Höhe der Vertragsstrafe und in welchen Fällen sie angewendet wird)

Diese Aspekte können auch durch eine interne Ordnung geregelt werden, aber auch in diesem Fall sind die Regelungen für den Geschäftsführer verpflichtend. Es ist empfehlenswert, derartige interne Vorschriften durch den Beschluss eines Organs, das der Geschäftsführung übergeordnet ist, festzulegen.

In Lettland können zwischen der Gesellschaft und den Vorstandsmitgliedern verschiedene Verträge, z.B. Arbeits-, Bevollmächtigungs- oder Geschäftsführungsvertrag geschlossen werden. Je nach Vertragsart finden bestimmte Rechtsvorschriften Anwendung. Beispielsweise schreibt das Arbeitsgesetz mehrere wesentliche Bestandteile eines Arbeitsvertrages vor; der konkrete Vertragsinhalt kann

zwischen Gesellschaft und Vorstandsmitglied vereinbart werden.

Das Vorstandsmitglied hat Anspruch auf eine seinen Pflichten und der Finanzlage der Gesellschaft angemessene Vergütung. Der Vergütungsanspruch ist jedoch nicht absolut. So ist es durchaus möglich, dass ein alleiniges Vorstandsmitglied in einer neugegründeten Gesellschaft keine Vergütung erhält, wenn die Gesellschaft bei Aufnahme der Geschäftstätigkeit über keine ausreichenden Finanzmittel für eine regelmäßige Vergütungsauszahlung verfügt.

Da in Litauen der Geschäftsführungsvertrag formell als Arbeitsvertrag gilt, sollten hier zunächst die grundsätzlichen Regelungen in den Vertrag aufgenommen werden, wie u.a. Vergütungssystem (unter Beachtung der gesetzlichen Auszahlungsregelungen), Berichtspflichten gegenüber dem Vorstand und Bestimmungen über die Behandlung vertraulicher Informationen. Es ist überdies ratsam, andere Vorteile (wie Firmenwagen) in getrennten Anhängen zum Arbeitsvertrag separat zu regeln.

Haftung bei Missachtung der Anweisungen der Gesellschafter

In allen drei baltischen Staaten – wie auch in Deutschland – ist der Geschäftsführer verpflichtet, Anweisungen der Gesellschafter zu befolgen. Der Geschäftsführer hat seine Pflichten mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns zu erfüllen. Schädigt er durch Verstoß gegen seine Pflichten die Gesellschaft mit beschränkter Haftung, so haftet der Geschäftsführer für den Ersatz des entstandenen Schadens gegenüber der Gesellschaft.

Besonderheiten ergeben sich hier, dass in einer litauischen Gesellschaft mit beschränkter Haftung lediglich eine Person zum Geschäftsführer bestellt werden kann. In Estland stellt die Aufteilung von Zuständigkeiten eine Möglichkeit dar, die Verantwortung der Geschäftsführer zu vermindern. Da die Geschäftsführung ein Kollegialorgan ist, gilt hier im Allgemeinen die Regel, dass Geschäftsführer für den der Gesellschaft zugefügten Schaden gesamtschuldnerisch haften, sofern Gesetz oder Vertrag nichts anderes bestimmen. Die gesamtschuldnerische Haftung kann durch die Zuständigkeitsaufteilung reduziert werden. Dies ermöglicht den entsprechenden Nachweis, dass der Geschäftsführer seine Pflichten mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns erfüllt hat.

Möglichkeit einer Haftungsbeschränkung und/oder Haftungsfreistellung?

Eine solche Haftungsaufteilung ist in Litauen bei nur einem möglichen Geschäftsführer logischerweise nicht möglich.

In Lettland kann ein Vorstandsmitglied für Verstöße verantwortlich gemacht werden, die sich aus der Geschäftsführung oder Vertretung der Gesellschaft ergeben. Die

Verantwortung tritt ein, wenn sich folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllen: Die Gesellschaft hat einen Schaden erlitten, der in einem kausalen Zusammenhang mit dem Tun oder Unterlassen des Vorstandsmitglieds steht. Die Gesellschaft hat das Verschulden des Vorstandsmitglieds nicht zu beweisen, denn in der Rechtsprechung und in der juristischen Literatur besteht die Präsomption der Nichtschuld des Vorstandsmitglieds. Sind für den der Gesellschaft zugefügten Schaden gleichzeitig mehrere Vorstandsmitglieder verantwortlich, haften sie gesamtschuldnerisch. Aufgrund der Präsomption der Nichtschuld ist dasjenige Vorstandsmitglied, das im jeweiligen Fall an der Schadenszufügung nicht schuldig ist, dazu verpflichtet, das Gegenteil zu beweisen bzw. zu beweisen, dass es mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Kaufmanns gehandelt hat.

Insbesondere durch die Möglichkeit der Haftungsbeschränkungen in Estland ergeben sich vielerlei Gestaltungsmöglichkeiten, die sowohl Vor- als auch Nachteile für Gesellschaften in sich bergen können. Derartige Beschränkungen sollten daher nicht ohne Hinzuziehung eines Experten vereinbart werden.

Ein vollständiger Ausschluss der Haftung des Geschäftsführers im Vorhinein ist in allen drei baltischen Staaten nicht möglich. In Estland gilt eine Frist für die Geltendmachung einer Forderung gegen den Geschäftsführer von 5 Jahren, sofern in der Satzung der Gesellschaft oder auf Grundlage einer Vereinbarung mit dem Geschäftsführer keine kürzere Frist festgelegt ist.

In Lettland kann die Gesellschafterversammlung das Vorstandsmitglied von der Haftung freistellen oder einen Beschluss über den Abschluss eines Vergleichs fassen. Für eine solche Haftungsfreistellung gilt die Voraussetzung, dass das Vorstandsmitglied nur für eine konkrete schon erfolgte Handlung, die von der Gesellschafterversammlung festgestellt wurde, von der Haftung freigestellt werden kann, etwa für Schadensersatz infolge eines Vertragsabschlusses. Dies wiederum bedeutet, dass keine allgemeine Haftungsfreistellung durch die Gesellschafterversammlung, zum Beispiel innerhalb eines bestimmten Zeitraums in der Zukunft oder in der Vergangenheit, zulässig ist.

Zu berücksichtigen ist, dass die Minderheit der Gesellschafter (mindestens 5 Prozent der Gesellschafter oder Gesellschafter mit einer Beteiligung von mindestens 71.000 Euro) ohnehin Ansprüche gegen ein Vorstandsmitglied erheben dürfen, unabhängig davon, ob die Gesellschafterversammlung mit Stimmenmehrheit einen Beschluss über die Haftungsfreistellung des Vorstandsmitglieds gefasst hat.

Bei Beschlussfassung über die Haftungsfreistellung oder über den Abschluss eines Vergleichs mit dem Vorstandsmitglied wird anerkannt, dass das jeweilige Vorstandsmitglied durch seine Handlungen der Gesellschaft Schaden zugefügt hat. Auf diese Weise wird das Vorstandsmitglied

nur von der vermögensmäßigen Haftung für den Schaden der Gesellschaft entbunden.

In Litauen ist ein vollständiger Haftungsausschluss zwar grundsätzlich vereinbar. Gemäß der Gerichtspraxis können derartige Vereinbarungen im Insolvenzfall jedoch problemlos von den Gläubigern angefochten werden.

Richtige Reaktion bei drohender Insolvenz

Häufiges Problem bei der Neugründung von Unternehmen ist die richtige Reaktion in einer Insolvenzsituation. Geschäftsführer begehen den Fehler, Insolvenzanträge nicht oder erst zu spät einzureichen. Dies kann nicht nur strafrechtliche, sondern auch erhebliche haftungsrechtliche Folgen für den Geschäftsführer mit sich bringen.

Ist eine estnische Gesellschaft von Zahlungsunfähigkeit betroffen und ist diese aufgrund der finanziellen Situation nicht vorläufig, muss die Geschäftsführung umgehend, jedoch nicht später als 20 Tage ab Eintritt der Zahlungsunfähigkeit, den Antrag auf Insolvenzeröffnung beim Gericht einreichen. Nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit dürfen die Geschäftsführer keine Zahlungen mehr für die Gesellschaft tätigen, ausgenommen Zahlungen, deren Vornahme im Zustand der Zahlungsunfähigkeit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns entspräche. Getätigte Zahlungen, die nicht im Einklang mit dieser Sorgfalt stehen, müssen die Geschäftsführer gesamtschuldnerisch der Gesellschaft erstatten.

In Lettland besteht für Vorstandsmitglieder die Pflicht, bei Vorliegen eines im Gesetz genannten Insolvenzmerkmals unverzüglich einen Insolvenzantrag zu stellen. Kann die Gesellschaft innerhalb von zwei Monaten ihre fällig gewordenen Verbindlichkeiten nicht tilgen, darf auf die Stellung eines Insolvenzantrags nur verzichtet werden, wenn mit den Gläubigern der Gesellschaft eine entsprechende Vereinbarung getroffen oder ein Rechtsschutzverfahren eingeleitet wurde.

Die Vorstandsmitglieder einer insolventen Gesellschaft haften gesamtschuldnerisch für den Schadensersatz gegenüber der Gesellschaft, wenn dem Insolvenzverwalter keine Rechnungslegungsunterlagen der Gesellschaft vorgelegt werden. Das gilt auch für vorgelegte Rechnungsunterlagen, die kein klares Bild von Geschäften und Vermögenslage der Gesellschaft der letzten drei Jahre vor der Insolvenzerklärung vermitteln.

Das litauische Recht geht von einer Zahlungsunfähigkeit aus, wenn ein Unternehmen seinen Zahlungsverpflichtungen nicht mehr nachkommt und die verzögerten Verbindlichkeiten und Verpflichtungen die Hälfte des in der Bilanz eingetragenen Eigenkapitals übersteigen. Insbesondere im Zuge der Unternehmensgründung und der Kreditvergabe der ausländischen Muttergesellschaft an die litauische Tochtergesellschaft ist Vorsicht geboten. In einer solchen Situation sollte der Geschäftsführer umgehend reagieren (Erhöhung des Eigenkapitals oder Stellung eines Insolvenzantrags) – dies gehört zu seinen Pflichten. Zur Miss-

brauchsvermeidung wird allerdings ein in rechtsmissbräuchlicher Absicht gestellter Insolvenzantrag in Litauen als Straftat sanktioniert.

Um die Übersicht zu behalten und keine Fehler zu begehen, ist es ratsam, einen Experten zu konsultieren. Ein Nichtnachkommen der Verpflichtungen kann zu erheblichen Haftungsrisiken und gegebenenfalls zu einer direkten Durchgriffshaftung der Gläubiger gegen den Geschäftsführer führen.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Gesellschaften bei der Bestellung ihres Geschäftsführers einen erfahrenen Berater konsultieren sollten. Der Geschäftsführer ist das sensibelste Organ einer Gesellschaft. Dessen Auswahl sowie die Regelungen der Rechte und Pflichten beider Parteien sollten daher zweifelsfrei festgelegt werden. Haftungsbeschränkungen, sofern sie überhaupt möglich sind, können nur bedingt vereinbart werden. Potenzielle Geschäftsführer sollten sich daher bereits im Vorfeld bewusst sein, dass die Position des Geschäftsführers erhebliche Verpflichtungen und damit auch erhebliche Haftungsrisiken mit sich bringt.

Unternehmen wiederum müssen sich stets das Verhalten ihres Geschäftsführers zuschreiben lassen, da der Geschäftsführer die Gesellschaft nach außen vertritt. Eine Einschränkung der Befugnisse des Geschäftsführers hat daher meist nur im Innenverhältnis Wirkung, sodass hinterher lediglich eine Geltendmachung der erlittenen Schäden gegenüber dem Geschäftsführer möglich ist – was sich jedoch häufig als wirtschaftlich fruchtlos herausstellt.

Versuchen Sie daher, bereits im Vorfeld Risiken auszuschließen und die Vorteile der rechtlichen Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern für sich zu nutzen. Rödl & Partner unterstützt Sie gerne mit seinen Arbeits- und Gesellschaftsrechtsexperten.

Darüber hinaus bieten wir Ihnen zahlreiche Outsourcing- und Management-Dienstleistungen, die alle oben genannten Risiken für Sie minimieren. Zögern Sie daher nicht, uns zu kontaktieren. Wir helfen Ihnen gerne beim Aufbau und erfolgreichen Betrieb Ihres Business in Estland, Lettland und/oder Litauen.

Kontaktpersonen für weitere Informationen:



Alice Salumets

Rechtsanwältin, Partner (Estland)

Telefon: + 372 606 86 50

E-mail: alice.salumets@roedl.pro



Kristīne Zvejniece

Senior Juristin, Associate Partner (Lettland)

Telefon: +371 67 50 49 72

E-Mail: kristine.zvejniece@roedl.pro



Liudgardas Maculevičius

Rechtsanwalt, Associate (Litauen)

Telefon: +370 5 212 35 90

E-Mail: liudgardas.maculevicius@roedl.pro

> Ländernachrichten

Estland

Änderungen des Einkommensteuergesetzes bezüglich der Gewinnbesteuerung und Hybridanleihen

Am 1. November 2016 werden Änderungen des estnischen Einkommensteuergesetzes in Kraft treten. Damit werden die aktuellsten Modifikationen der Richtlinie des Europäischen Parlaments über die Besteuerung der Mutter- und Tochtergesellschaften umgesetzt. Die Neuregelungen sollen Missbrauch bei Gewinnausschüttungen einer Mutter- und Tochtergesellschaft sowie bei Hybridanleihen entstehende doppelte Nicht-Besteuerung unterbunden werden.

Durch die Gesetzesnovelle wird die Anwendung der Befreiungsmethode eingeschränkt, um eine mit Hybridanleihen verbundene mögliche Steuerlücke zu beseitigen.

Die Befreiungsmethode gilt aber weiterhin nicht für Dividenden von Gesellschaften aus deren steuerpflichtigen Einkünften.

Da die doppelte Nicht-Besteuerung bei Hybridanleihen auch bei einer aus einem Drittstaat erhaltenen Dividende entstehen kann, wird die gesetzliche Einschränkung auch auf Drittstaaten ausgeweitet, um eine Gleichbehandlung von Dividenden aus EU-Mitglieds- als auch Drittstaaten sicherzustellen.

Eine gebietsansässige Gesellschaft muss künftig dem Steuerverwalter bei Bedarf nachweisen, dass ihre Tochtergesellschaft, die die Dividende ausgeschüttet hat, nicht berechtigt ist, diese von ihrem steuerpflichtigen Gewinn abzuziehen.

Darüber hinaus darf eine gebietsansässige Gesellschaft den von der Tochtergesellschaft erhaltenen Gewinn ohne die Entstehung der Steuerpflicht bei einer Transaktion oder einer Transaktionskette, die nicht real sind, nicht weiter ausschütten. Damit wäre das Hauptziel oder eines der Hauptziele das Erlangen des Steuervorteils gegeben. Eine Transaktion oder Transaktionskette ist real, wenn sie aus geschäftlichen Gründen erfolgt, die einen notwendigen und einschlägigen wirtschaftlichen Inhalt für eine derartige Geschäftstätigkeit ausweisen.

Zweck der Gesetzesänderung ist die Vermeidung der Doppelbesteuerung. Wenn der Steuerpflichtige jedoch seine Tätigkeit so plant, dass er dank der Nutzung der aus dem Gesetz hervorgehenden Begünstigungen überhaupt keine Steuern zahlen muss bzw. eine doppelte Nicht-Besteuerung entsteht, darf der EU-Mitgliedstaat die Nutzung der Befreiungsmethode nicht ermöglichen. Es sei denn, es handelt sich um eine reale Transaktion, die aus realen geschäftlichen Gründen (im Gegensatz zu vorrangig steuerlichen Gründen) durchgeführt wird.

Lettland

Lettland tritt der OECD bei

Am 2. Juni 2016 wurde in Paris das Beitrittsabkommen zwischen Lettland und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) feierlich unterzeichnet.

Nach der Ratifizierung des Abkommens im lettischen Parlament am 16. Juni 2016 wurde Lettland offiziell 35. Mitglied der Organisation. Die Beitrittsverhandlungen mit Lettland wurden am 30. Mai 2013 aufgenommen. Seitdem hat Lettland in 21 OECD-Ausschüssen die Billigung erhalten.

Im Kontext der wirtschaftlichen Außenpolitik stellt die Aufnahme in die OECD für Lettland eine Art „Gütezeichen“ dar. Hiervon verspricht man sich das Land eine Steigerung des politischen Ansehens sowie ein positives Image in Bezug auf Investitionen. Die Mitgliedschaft in der OECD steht für die Konformität mit höchsten Standards in Bereichen wie internationale Geschäftstätigkeit, Finanzgeschäfte, Unternehmensführung, Korruptionsbekämpfung bei internationalen Geschäften, Qualität der Staatsverwaltung, Umwelt, Sozialwesen etc.

Modernisierung des Wettbewerbsgesetzes

Am 15. Juni 2016 sind Änderungen des Wettbewerbsgesetzes in Kraft getreten. Ziele der wesentlichen Wandlungen im Bereich des Wettbewerbsrechts in Lettland sind dessen Modernisierung sowie die Beseitigung mehrerer Regelungslücken.

Nunmehr wird die Anmeldungsschwelle genau festgesetzt, bei deren Erreichen die Marktteilnehmer eine Zusammenschlussanmeldung einzureichen haben. Zuvor umfasste das Wettbewerbsgesetz ein Kriterium, das die Bewertung des gemeinsamen Marktanteils der Zusammenschlussbeteiligten beinhaltete. Die von den Marktteilnehmern vorzunehmende Bewertung ist jetzt vereinfacht. Die Zusammenschlussanmeldung ist dann einzureichen, wenn der gemeinsame Umsatz der Zusammenschlussbeteiligten im Vorgeschäftsjahr in Lettland mindestens 30 Mio. Euro ausmachte bzw. wenn der Umsatz von wenigstens zwei Zusammenschlussbeteiligten im Vorgeschäftsjahr in Lettland mindestens je 1,5 Mio. Euro betrug. Ferner wurden im Gesetz die Bedingungen geändert, unter denen der Wettbewerbsrat die Beantragung einer Zusammenschlussanmeldung auch bei Unterschreitung der Anmeldungsschwelle verlangen kann. Zudem wurde die Aufzählung der Fälle erweitert, in denen die Marktteilnehmer eine verkürzte Anmeldung einreichen können.

Die Gesetzesänderungen vergrößern die Befugnisse des Wettbewerbsrats in Bezug auf die amtliche Untersuchung der Verletzungsverfahren. Sollte sich während der laufenden Inspektion herausstellen, dass ein Dritter über die untersuchungsrelevante Information verfügt, dürfen die

Vertreter des Wettbewerbsrats bei Gericht eine Genehmigung zur Inspektionsdurchführung im Schnellverfahren einholen. Die in der elektronischen Kommunikationsbranche tätigen Unternehmer sind verpflichtet, die zu speichernden Daten auf Grund einer entsprechenden gerichtlichen Entscheidung oder mit Zustimmung des Datensubjekts dem Wettbewerbsrat offenzulegen und zu übergeben. Kreditinstitute unterliegen der Verpflichtung, vertraulich zu behandelnde Daten einer gerichtlichen Entscheidung zufolge offenzulegen.

Außerdem betreffen die Gesetzesneuerungen die Bestimmungen zur Entrichtung und die Höhe der Gebühren sowie der Geldstrafen: Für die Bearbeitung der Zusammenschlussanmeldung müssen Unternehmen eine Gebühr zahlen. Bei einem rechtswidrigen Zusammenschluss ist der Wettbewerbsrat berechtigt, das durch den Zusammenschluss entstandene Unternehmen oder den Erwerber mit maßgebendem Einfluss mit einer Geldstrafe in Höhe von bis zu drei Prozent der Umsatzerlöse des vorangehenden Geschäftsjahres zu belegen. Desgleichen wird eine Geldstrafe bei Nichtvorlage, bei nicht vollständiger Vorlage oder bei Verschweigung von Informationen im Laufe des Verfahrens sowie bei Nichterfüllung einer vom Wettbewerbsrat auferlegten Rechtspflicht verhängt. Die Bemessung der Geldstrafe erfolgt in prozentualer Höhe von den Umsatzerlösen des vorangehenden Geschäftsjahres.

Reverse-Charge-Verfahren für Getreide und Nutzpflanzen

Wir möchten darauf aufmerksam machen, dass die Anwendung des Reverse-Charge-Verfahrens erweitert wurde. Seit dem 1. Juli 2016 findet dieses Verfahren auch bei Lieferungen von Rohgetreide und gewerblichen Nutzpflanzen Anwendung.

Bei Lieferungen von Waren, die dem Reverse-Charge-Verfahren unterliegen, muss der Warenempfänger die Umsatzsteuer direkt an den Haushalt abführen und dem Verkäufer den Nettobetrag bezahlen. Die Bezahlung der gelieferten Waren hat bargeldlos zu erfolgen.

Änderungen bei Leistungen steuerpflichtiger Kleinunternehmen

Seit dem 1. Juli 2016 gilt folgende Regelung für Verträge, die vor dem 30. Juni 2015 mit steuerpflichtigen Kleinunternehmen abgeschlossen wurden: Der Leistungsempfänger hat unter Berücksichtigung des im Gesetz vorgesehenen Merkmals einzuschätzen, ob der Mitarbeiter des steuerpflichtigen Kleinunternehmens innerhalb der letzten 12 Monate, ab Beginn der Dienstleistungserbringung in einem Arbeitsverhältnis mit dem Leistungsempfänger stand.

Wenn sich herausstellt, dass der steuerpflichtige Kleinunternehmer in einem Arbeitsverhältnis mit dem Leistungsempfänger stand, ist das Gesetz einschlägig und es wird anerkannt, dass der steuerpflichtige Kleinunter-

nehmer eine Arbeitnehmerüberlassungsdienstleistung erbracht hat. Diese verpflichtet den Leistungsempfänger, Lohnsteuer einzubehalten und an den Staat abzuführen.

Ab 2017 sind mehrere Änderungen in Bezug auf die Kleinstunternehmensteuer geplant. Diese wird in mehreren Bereichen nicht mehr angewendet werden (Buchhaltungs- und juristische Dienstleistungen, Taxidienstleistungen, Bauwesen, Computerprogrammierung, Herstellung, Beratungen u.a.m.).

Zudem ist geplant, differenzierte Steuersätze je nach Umsatz des Kleinunternehmens einzuführen. Für Unternehmen mit einem Umsatz von bis zu 7.000 Euro wird der Steuersatz 5 Prozent betragen, für Unternehmen mit einem Umsatz von 7.000,01 Euro bis 100.000 Euro in den ersten drei Jahren 5 Prozent, ab dem vierten Jahr 8 Prozent.

Überdies steht die Einführung minimaler Pflichtbeiträge des Arbeitgebers im Rahmen der sozialen Sicherheit auf dem Plan. Um einen allmählichen Übergang zu gewährleisten, wird die minimale monatliche Bemessungsgrundlage im kommenden Jahr 75 Prozent, ab 2018 jedoch 100 Prozent vom gesetzlichen Monatsmindestlohn betragen.

Neue Steuerabkommen mit Zypern und der Sonderverwaltungsregion Hongkong unterzeichnet

Lettland hat zwei neue Doppelbesteuerungsabkommen mit Zypern und der Sonderverwaltungsregion Hongkong der Volksrepublik China unterzeichnet. Sie müssen noch vom lettischen Parlament ratifiziert werden.

Das Abkommen dient der Vermeidung von Doppelbesteuerung, sodass die Besteuerung von Dividenden, Zinsen und sonstigen Einkommen lediglich in einem Staat erfolgt. Erfolgt die Besteuerung dieser Einkünfte allerdings in beiden Staaten, werden die entrichteten Steuern bei der Steuerentrichtung im zweiten Staat berücksichtigt.

Neue Sonderwirtschaftszone in Lettland

Seit dem 20. Juni 2016 gibt es in Lettland eine neue Sonderwirtschaftszone in der Region Lettgallen. Damit gibt es in Lettland fünf Sonderwirtschaftszonen: die Freihäfen Riga und Ventspils, die Sonderwirtschaftszonen von Liepāja und Rēzekne.

In den Sonderwirtschaftszonen gelten Begünstigungen sowohl für indirekte Steuern (Umsatz- und Verbrauchsteuer) als auch für direkte Steuern (Körperschaft- und Immobiliensteuer). Die Höhe der Steuerbegünstigungen richtet sich nach dem Investitionswert und der Unternehmensgröße.

Die gesamte anzuwendende Summe der Begünstigungen in Höhe von 35-55 Prozent der Investitionen ist vom Sta-

tus der Gesellschaft abhängig; ob es sich um einen Kleinbetrieb, einen mittelständigen Betrieb oder einen Großbetrieb handelt. Für einen Kleinbetrieb gilt die Begünstigung in Höhe von 55 Prozent der Investitionen.

Geplante Änderungen bei der Anwendung der Umsatzsteuergesetzes

Ab 1. Januar 2017 wird der Grenzwert für die in der Umsatzsteuererklärung aufzuschlüsselnden Geschäftsfälle von 1.430 Euro netto auf 500 Euro netto herabgesetzt.

Zur Verbesserung des Steuererhebungssystems ist eine Einreichfrist-Änderung für Umsatzsteuererklärungen geplant. Ab dem 1. Januar 2017 wird der halbjährige Steuerzeitraum (6 Monate) nur für Staats- und Gemeindebehörden gelten, für sonstige Steuerpflichtige wird der Steuerzeitraum je nach Jahresumsatz 1 oder 3 Monate betragen. Für neue Unternehmen (neue Eintragung im Register der Umsatzsteuerpflichtigen) beläuft sich der Steuerzeitraum auf wenigstens 1 Monat innerhalb der ersten 6 Monate nach der Eintragung.

Wenn die Gesellschaft keine umsatzsteuerpflichtigen Geschäfte abwickelt und nicht davon zeugt, dass im Laufe von 3 Monaten ein solches abgeschlossen werden könnte, wird das Finanzamt das Vorlegen von Erläuterungen verlangen. Anschließend erfolgt die Einschätzung, ob die Eintragung der Gesellschaft im Register der Umsatzsteuerpflichtigen begründet ist.

Mögliche Änderungen in der Verzugszinsberechnung

Ab dem 1. Januar 2017 sind Änderungen bezüglich der Vorschriften der Berechnung und Ratenzahlung von Verzugszinsen geplant.

Will die Gesellschaft den Steuerrückstand in Raten tilgen, ist der Antrag auf Genehmigung der Ratenzahlung innerhalb von 3 Tagen nach der Fälligkeit der Zahlung zu stellen – früher innerhalb 1 Monats.

Darüber hinaus wird der Prozentsatz für Verzugszinsen von bisher 0,05 Prozent pro Tag auf 0,025 Prozent pro Tag geändert.

Vorgesehen ist eine Begrenzung der anzuwendenden Verzugszinsen auf 40 Prozent der Hauptschuldsumme. Bislang wurden sie bis zum Erreichen der gesamten Hauptschuldsumme berechnet.

Einschränkung der Bargeldverwendung durch natürliche Personen

Ab 1. Januar 2017 soll für natürliche Personen zu einer Einschränkung der Bargeldgeschäfte kommen, wenn die Summe des in einer oder in mehreren Operationen abge-

wickelten Geschäfts 7.200 Euro überschreitet. Davon ausgenommen sind notariell beurkundete Geschäfte.

Litauen

Novelle des neuen Arbeitsgesetzbuches verabschiedet – Präsidentin legt Veto ein

Am 21. Juni 2016 hat das Parlament der Republik Litauen Änderungen an mehr als 200 Artikeln des litauischen Arbeitsgesetzbuches verabschiedet. Die litauische Staatspräsidentin Dalia Grybauskaitė machte jedoch von ihrem Veto-Recht Gebrauch, da sie die Regelungen als zu arbeitgeberfreundlich ansah. Somit liegt die Novelle vorerst auf Eis.

Wir zeigen Ihnen einige Punkte der Arbeitsrechtsnovelle auf: Die Änderungen führen zu neuen Gestaltungserfordernissen sowie -möglichkeiten in Bezug auf litauische Arbeitsverhältnisse.

Die erweiterte Liste sieht nun folgende Arbeitsvertragsarten vor:

- > vorläufige Arbeitsverträge
- > projektbezogene Arbeitsverträge
- > Arbeitsverträge zur Teilung eines Arbeitsplatzes
- > Arbeitsverträge nicht näher bezeichneten Umfangs
- > Ausbildungsarbeitsverträge
- > Arbeitsverträge zur Beschäftigung bei mehreren Arbeitgebern
- > befristete Arbeitsverträge
- > unbefristete Arbeitsverträge
- > Saisonarbeitsverträge

Um eine höhere Flexibilität am Arbeitsmarkt zu gewährleisten, stand insbesondere eine Lockerung des Kündigungsschutzes auf der Agenda. Die bisher geltenden Fristen für die Kündigung seitens des Arbeitgebers ohne Verschulden des Arbeitnehmers werden um 1 Monat bzw. 2 Wochen verkürzt.

Für langjährige Arbeitnehmer, die mehr als 5 Jahre bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren, werden die Abfindungen aus einem speziell hierfür angelegten staatlichen – aus Arbeitgeberbeiträgen gespeisten – Fonds gezahlt.

Als weitere Regelung wurde die Mindestanzahl der jährlichen Urlaubstage für Arbeitnehmer angepasst. Diese wurde von bisher 28 Kalendertagen auf 20 Arbeitstage geändert.

Die bisherigen arbeitsrechtlichen Regelungen sahen für Überstunden lediglich die Abgeltung durch Auszahlung des eineinhalbfachen Stundenlohns des Arbeitnehmers und kein „Überstunden-Abfeiern“ vor. Nun wird als alternative Möglichkeit eine Abgeltung durch zusätzliche Urlaubstage geschaffen.

Überdies wird die gesetzlich festgelegte jährliche Maximalzahl an Überstunden von bisher 120 Stunden auf 180 Stunden erhöht. Darüber hinaus kann im Kollektivvertrag

die Anzahl der möglichen Überstunden zusätzlich erhöht werden.

Ziel der Änderungen ist die Schaffung einer höheren Flexibilität auf dem litauischen Arbeitsmarkt und damit die Entstehung neuer Arbeitsplätze zu forcieren.

Neue Kennzeichnungspflicht für alkoholische Getränke ab 1. November 2016

Ab 1. November 2016 müssen alkoholische Getränke auf dem litauischen Markt mit einem Warnhinweis auf die Gefahren für Schwangere gekennzeichnet werden.

Die Regelungen gelten ausschließlich für alkoholische Getränke, die nach dem 1. November 2016 auf den litauischen Markt in Verkehr gebracht werden.

Für die Kennzeichnung gilt das Prinzip der gegenseitigen Anerkennung: Alkoholische Getränke, die aus anderen EU-Mitgliedstaaten eingeführt werden, und Warnhinweisen anderer Form oder Größe tragen, welche über die möglichen Folgen des Alkoholkonsums während der Schwangerschaft aufklären, können ohne Einschränkungen auf dem litauischen Markt in Verkehr gebracht werden.

Behältnisse zu verkaufender alkoholischer Getränke, welche auf dem Etikett keinen Warnhinweis auf die Gefahren für Schwangere enthalten, müssen auf jeder Verkaufseinheit mit einem zusätzlichen Etikett, welches die wesentlichen Informationen enthält, gekennzeichnet werden.

Litauen plant seine Zukunft mit Offshore-Windenergie

Die litauische Regierung hat am 25. Mai 2016 Änderungen am Erneuerbare-Energien-Gesetz beschlossen, welche den Bau von Windkraftanlagen in der Ostsee (Offshore) nach den Vorbildern Dänemark und Deutschland beinhalten. Laut dem litauischen Premierminister Algirdas Butkevicius handelt es sich dabei um ein langfristiges Projekt, das neue Windkraftprojekte in der Ostsee ab 2020 vorsieht.

> Wir begrüßen und stellen zwei neue Mitarbeiterinnen vor

Lettland



Sandra Kursīte, Juristin, Rödl & Partner Riga

Sandra Kursīte arbeitete bei der Staatlichen Agentur für Ausbildungsentwicklung sowie beim Bezirksverwaltungsgericht Riga und spezialisierte sich auf Verwaltungs-, Arbeits- und Vergaberecht. Ihre Juristenqualifikation erlangte sie an der Juristischen Fakultät der Universität Lettlands, zudem absolviert sie eine Weiterbildung an der Universität Salzburg.

Sandra Kursīte spricht Lettisch, Englisch und Deutsch.



Ilze Ābika, Rechtsanwältin, Rödl & Partner Riga

Ilze Ābika war viele Jahre als Rechtsanwältin für eine lettische Anwaltskanzlei tätig. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt in den Bereichen Handels-, Schuld-, Arbeits- und Ausländerrecht. Sie studierte an der Juristischen Fakultät der Universität Lettlands und erlangte den Magistergrad an der Zentraleuropäischen Universität in Budapest erlangt.

Ilze Ābika spricht Lettisch, Englisch und Russisch.

Unsere Standorte im Baltikum

Riga, Lettland

Kronvalda bulv. 3-1
1010 Riga

Kontakt: Jens-Christian Pastille

Tel.: +371 67 33 81 25
Fax: +371 67 33 81 26
E-Mail: riga@roedl.pro

Vilnius, Litauen

Tilto g. 1
01101 Vilnius

Kontakt: Tobias Kohler

Tel.: +370 5 212 35 90
Fax: +370 5 279 15 14
E-Mail: vilnius@roedl.pro

Tallinn, Estland

Roosikrantsi 2
10119 Tallinn

Kontakt: Mart Nõmper

Tel.: +372 6805 620
Fax: +372 6805 621
E-mail: tallinn@roedl.pro

Schulterschluss leben

„Im engen Schulterschluss mit unseren Mandanten erarbeiten wir Konzepte und setzen sie gemeinsam mit ihnen um.“

Rödl & Partner

„Für die Verbindung gemeinsamen Denkens sehen wir den Schulterschluss als die klarste Ausdrucksform. Er ist Bestandteil unseres ständigen Repertoires.“

Castellers de Barcelona



„Jeder Einzelne zählt“ – bei den Castellers und bei uns.

Menschentürme symbolisieren in einzigartiger Weise die Unternehmenskultur von Rödl & Partner. Sie verkörpern unsere Philosophie von Zusammenhalt, Gleichgewicht, Mut und Mannschaftsgeist. Sie veranschaulichen das Wachstum aus eigener Kraft, das Rödl & Partner zu dem gemacht hat, was es heute ist.

„Força, Equilibri, Valor i Seny“ (Kraft, Balance, Mut und Verstand) ist der katalanische Wahlspruch aller Castellers und beschreibt deren Grundwerte sehr pointiert. Das gefällt uns und entspricht unserer Mentalität. Deshalb ist Rödl & Partner eine Kooperation mit Repräsentanten dieser langen Tradition der Menschentürme, den Castellers de Barcelona, im Mai 2011 eingegangen. Der Verein aus Barcelona verkörpert neben vielen anderen dieses immaterielle Kulturerbe.“

Impressum Baltikumsbrief, Ausgabe August 2016

Herausgeber: Rödl & Partner Riga
Kronvalda bulv. 3-1
LV-1010 Riga
Phone: +371 67 33 81 25
Fax: +371 67 33 81 26
E-mail: riga@roedl.pro
www.roedl.de / www.roedl.com.lv

Verantwortlich für den Inhalt:
Jens-Christian Pastille – riga@roedl.pro

Layout: **Hans Lauschke** – hans.lauschke@roedl.pro

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.