

# Signale senden

## Newsletter Spanien

Aktuelles aus den Bereichen Steuern, Recht und Wirtschaft in Spanien

Ausgabe Februar 2015 · [www.roedl.de](http://www.roedl.de) / [www.roedl.com/es](http://www.roedl.com/es)

### > Abänderungen im Zusammenhang mit der Gesellschafterversammlung und den Geschäftsführern im Gesetz 31/2014, vom 3. Dezember 2014

Von Ramón Marés, Rödl & Partner Madrid

Das Gesetz 31/2014, vom 3. Dezember 2014, hat als Hauptziel, das Kapitalgesellschaftsgesetz (LSC) im Bereich der Unternehmensführung abzuändern, indem sie Änderungen im Hinblick auf die Gesellschafterversammlung und den Geschäftsführern einführt. Dieser Artikel beschränkt sich ausschließlich auf die Änderungen der nicht börsennotierten Gesellschaften.

#### 1. Abänderungen in Bezug auf die Gesellschafterversammlung

- (a) Die Befugnisse der Gesellschafterversammlung werden erweitert, damit sie die Zustimmung zur Übernahme, Veräußerung oder Beitrag von wesentlichen Vermögenswerten an einer anderen Gesellschaft vorbehält. In diesem Sinne wird der wesentliche Charakter des Vermögenswertes vermutet, wenn der Betrag der Transaktion den 25% des Wertes der in der letzten genehmigten Bilanz ausgewiesenen Vermögenswerte überwindet (Art. 160 LSC).
- (b) Die Möglichkeit, dass die Gesellschafterversammlung dem Verwaltungsorgan Anordnungen erteilt oder, dass für die Entscheidungen und Beschlüsse des letzten, in bestimmten Verwaltungsbereichen, vorbehaltlich ihre Zustimmung erforderlich ist, erstreckt sich sofern nichts anderes in der Satzung steht, auf Aktiengesellschaften (gilt bisher nur für GmbHs) (Art. 161 LSC).

Auf jeden Fall wird nach Art. 236 LSC festgelegt, dass die auf Anweisungen oder Genehmigung der Gesellschafterversammlung betroffene Be-

schlussfassung, die Haftung der Geschäftsführer nicht ausschließt.

- (c) Reform der rechtlichen Behandlung von Interessenkonflikten (Art. 190 LSC):
  - (i) bei den schwerwiegendsten Fällen von Interessenkonflikten wird ein Verbot der Stimmrechte festgelegt und dafür wird eine Verallgemeinerung der für die Gesellschaften mit beschränkter Haftung vorgesehenen Norm, für die Aktiengesellschaften vorgeschlagen;
  - (ii) eine Verletzung der Interessen der Gesellschaft wird vermutet, wenn der Gesellschaftsvertrag mit der entscheidenden Ja-Stimme des Gesellschafters oder der Gesellschafter, die sich Mitte eines Interessenkonflikts befinden, betroffen wurde.
- (d) Das Auskunftsrecht der Gesellschafter in Bezug auf die von der Gesellschafterversammlung vorgeschlagenen Beschlüsse wird für die Aktiengesellschaften abgeklärt (Art. 197 LSC).
- (e) Themen, die wesentlich unabhängig sind, müssen in der Gesellschafterversammlung separat abgestimmt werden (Art. 197 bis LSC).
- (f) Das Kriterium für die Berechnung der erforderlichen Mehrheit für die gültige Beschlussfassung von der Gesellschafterversammlung ist bei Aktiengesellschaften die einfache Mehrheit.

Für die in Artikel 194 LSC bezogene Beschlussfassung (verstärktes Quorum in besonderen Fällen), genügt die absolute Mehrheit, sofern das anwesende oder vertretende Kapital 50% übersteigt. Allerdings wird die Zustimmung von zwei Dritteln des anwesenden oder vertretenen Kapitals erfordert, wenn bei der zweiten Aufforderung, Gesellschafter mit 25% oder mehr und bis zu 50% des

gezeichneten stimmberechtigten Grundkapital teilnehmen (Art. 201 LSC).

## 2. Abänderungen in Bezug auf die Gesellschaftsführer

### (a) Pflichten der Gesellschaftsführer:

(i) Es wird eine präzisere Regelung über Sorgfalts- und Treuepflichten der Gesellschaftsführer festgestellt (Art. 225, 226, 227 und 228 LSC).

(ii) Es wird eine präzisere Regelung über die im Falle von Interessenkonflikten anzuwendenden Verfahren eingerichtet. Dazu gehört ein Katalog von den Verboten und die Verpflichtung, jedes Interessenkonflikt offenzulegen (Art. 229 LSC). Allerdings können die Gesellschafterversammlung oder das Verwaltungsorgan, je nach dem, in Einzelfällen, die erwähnten Verbote aufheben (Artikel 230 LSC). Interessenkonfliktsituationen, in denen die Gewerkschaftsführer beteiligt sind, müssen im Geschäftsbericht informiert werden.

(iii) Es wird erwiesen, dass die Ausübung der Schadensersatzklage gegen den Gesellschaftsführern mit der Ausübung von Anfechtungs-, Unterlassungs-, Folgenbeseitigungsklage und, falls erforderlich, mit den Akten und Verträgen, die die Gesellschaftsführer unter Verletzung ihrer Treuepflicht abschließen, vereinbar ist (Art. 232 LSC).

(iv) Es werden die Voraussetzungen und die subjektive Erweiterung der Haftung der Gesellschaftsführer wegen Schäden, die durch gegen das Gesetz oder die Satzung geführten Handlungen oder Unterlassungen, sowie die, die durch Verstoß ihrer Pflichten verursacht wurden, festgestellt, vorausgesetzt Betrug oder Fahrlässigkeit ist beteiligt (Art. 236 LSC).

> Wenn der Akt im Widerspruch zum Gesetz oder zur Satzung steht, gibt es, wenn nicht das Gegenteil nachgewiesen wird eine Schuldvermutung;

> Der Umstand, dass ein nachteiliger Akt oder Beschluss durch die Gesellschafterversammlung angenommen, erlaubt, oder genehmigt wird, führt auf keinen Fall zu einer Entschädigung;

> Die Haftung der Gesellschaftsführer erstreckt sich auch auf rechtmäßige Geschäftsführer;

> Wenn keine leitende Verwaltungsratsmitglieder vorhanden sind, gelten alle Bestimmungen über Pflichten und Haftung der Gesellschaftsführer für die Person, unabhängig ihrer Bezeichnung, die mit den höchsten Verwaltungsbefugnissen ermächtigt ist, unbeschadet den Ansprüchen der Gesellschaft auf Grundlage ihres Rechtsverhältnis mit ihr;

> Falls der Gesellschaftsführer eine juristische Person ist, muss die für die ständige Erfüllung der Aufgaben ernannte Person, die gesetzlichen Anforderungen und Pflichten der Gesellschaftsführern erfüllen und haftet solidarisch mit den Gesellschaftsführer, der juristische Person ist;

(v) Es wird eine Schadensersatzklage zur Verteidigung des Geschäftsinteresses der Minderheitsgesellschafter geregelt. Diese kann unmittelbar, ohne Einberufung der Gesellschafterversammlung, ausgeübt werden, wenn sie auf einer Verletzung der Treuepflicht beruht.

### (b) Verwaltungsrat

(i) Es wird vorgesehen, dass der Verwaltungsrat sich mindestens einmal im Quartal treffen soll (Art. 245 LSC).

(ii) Es wird die Verpflichtung festgehalten, einen Vertrag zwischen der Gesellschaft und den leitenden Verwaltungsratsmitglied abzuschließen (Art. 249 LSC):

> Wenn ein Mitglied des Verwaltungsrates, als leitender Verwaltungsratsmitglied ernannt wurde, oder ihm unter einem anderen Titel Führungsaufgaben übertragen wurden, ist ein Vertrag zwischen ihm und der Gesellschaft erforderlich, der zuvor von dem Verwaltungsrat, mit der Ja-Stimme von zwei Dritteln seiner Mitglieder genehmigt werden soll. Der betroffene Geschäftsführer kann bei der Entscheidung und Abstimmung nicht teilnehmen. Der genehmigte Vertrag soll als Anhang des Sitzungsprotokolls beigefügt werden;

> Im Vertrag müssen alle Konzepte über die Vergütung seiner Führungsaufgaben erläutert werden, einschließlich, falls zutreffend, die Entschädigung für die vorzeitige Beendigung ihrer Aufgaben und

die Beiträge, die ihm die Gesellschaft aufgrund einer Versicherungsprämie oder als Beitrag zur Sparsysteme zahlen muss;

- > Der Geschäftsführer kann keine Vergütung für die Leistung von Führungsaufgaben, deren Beträge oder Konzepte nicht in diesem Vertrag vorgesehen wurden, erhalten;
- > Der Vertrag muss der durch die von Gesellschafterversammlung genehmigte Vergütungspolitik, entsprechen;

Unserer Ansicht nach stellt sich die Verpflichtung, den Vertrag zu unterzeichnen nur für den Fall dar, dass die Führungsaufgaben des Geschäftsführers bezahlt werden.

(iii) Es wird festgestellt, welche Befugnisse, der Verwaltungsrat auf keinen Fall übertragen darf. Diese sind folgende (Art. 249 bis LSC):

- > Die Überwachung der effektiven Funktionalisierung der von ihm beschaffenen Kommissionen und der Leistung der von ihm ernannten delegierten Geschäftsorgane und Führungskräfte;
- > Die Festlegung der allgemeinen Politik und Strategien der Gesellschaft;
- > Die Genehmigung oder Befreiung von den Verpflichtungen aus der Treuepflicht;
- > Seine eigene Organisation und Funktionalisierung;
- > Die Aufstellung des Jahresabschlusses und seine Vorstellung an der Gesellschafterversammlung;
- > Die Formulierung jeder Art von Bericht, dass gesetzlich an den Verwaltungsorgan erforderlich ist, solange die Transaktion an der sich der Bericht bezieht, nicht delegiert werden kann;
- > Die Ernennung und Abberufung der leitenden Verwaltungsratsmitglieder der Gesellschaft, sowie die Schaffung ihrer Vertragsbedingungen;
- > Die Ernennung und Abberufung von den Führungskräften, die direkt vom Verwaltungsrat oder von einem seiner Mitglieder abhängig waren, so wie die Schaf-

fung ihrer wesentlichen Vertragsbedingungen, einschließlich der Vergütung;

- > Die Entscheidungen über die Vergütung der Geschäftsführer innerhalb des Rahmens der Satzung und falls erforderlich, über die von der Gesellschafterversammlung genehmigte Vergütungspolitik;
  - > Die Einberufung der Gesellschafterversammlung und die Schaffung der Tagesordnung und der Beschlussvorschläge;
  - > Die Politik in Bezug auf eigene Aktien oder Beteiligungen;
  - > Die Befugnisse, die die Gesellschafterversammlung an den Verwaltungsrat delegiert hätte, soweit dieser nicht ausdrücklich von ihr beauftragt wurde sie zu subdelegieren;
- (iv) Die Verordnung über die Anfechtung der Beschlüsse des Verwaltungsrats oder eines anderen kollegialen Verwaltungsorgans wird abgeändert.

#### Kontakt für weitere Informationen



Ramón Marés

Rechtsanwalt

Tel.: + 34 91 535 99 77

E-Mail: ramon.mares@roedl.es

#### > Gesetz 31/2014, vom 3. Dezember 2014: neue Auskunftspflichten in Bezug auf die Zahlungsfristen gegenüber Lieferanten

Von Alfonso Huéscar, Rödl & Partner Madrid

Das Gesetz 31/2014, vom 3. Dezember 2014, zur Änderung des Kapitalgesellschaftsgesetz (LSC) hat bestimmte Entwicklungen hinsichtlich der Information, die die Handelsgesellschaften in Bezug auf ihre Zahlungsfristen ge-

genüber Lieferanten veröffentlichen müssen. Im Folgenden werden diese Entwicklungen ausführlicher erläutert:

Einerseits wird Artikel 262 LSC, der sich auf den Inhalt des Lageberichts bezieht, durch Einfügung eines neuen Absatzes im Zusammenhang mit den Zahlungsfristen gegenüber den Lieferanten, geändert. Durch diese neue Formulierung des Artikels 262 LSC werden die Gesellschaften, die keine Gewinn- und Verlustrechnung in verkürzter Form<sup>1</sup> aufstellen können, dazu verpflichtet, in ihrem Lagebericht die durchschnittliche Zahlungsfrist gegenüber ihren Lieferanten zu informieren. Im Falle, dass diese durchschnittliche Frist, die in den Vorschriften zur Bekämpfung von Zahlungsverzug<sup>2</sup> enthaltene Höchstfrist überschreitet, muss der Lagebericht die Maßnahmen, die im Folgejahr zur Reduzierung dieser durchschnittlichen Frist bis zur gesetzlichen Höchstfrist angenommen werden müssen, enthalten.

Zusätzlich wird durch das Gesetz 31/2014, die dritte Zusatzbestimmung des Gesetzes 15/2010 vom 5. Juli zur Änderung des Gesetzes 3/2004 vom 29. Dezember zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr, der die Auskunftspflicht in Bezug auf die Zahlungsfristen gegenüber Lieferanten einführte, verändert. Die Auskunftspflichten sind nach dieser neuen Formulierung folgende:

- > Alle Gesellschaften müssen im Lagebericht über die durchschnittliche Zahlungsfrist gegenüber ihren Lieferanten informieren;
- > Die börsennotierten Gesellschaften müssen die durchschnittliche Zahlungsfrist gegenüber ihren Lieferanten auf ihrer Website veröffentlichen;
- > Die nicht börsennotierten Gesellschaften, die keine verkürzte Bilanz<sup>3</sup> formulieren können, müssen die durchschnittliche Zahlungsfrist gegenüber ihren Lieferanten auf ihrer Website (falls sie eine Website haben) veröffentlichen;

Schließlich ermittelt das Institut für Rechnungswesen und Wirtschaftsprüfung eine Entschlüsselung mit der Methode um die durchschnittliche Zahlungsfrist gegenüber den Lieferanten zu berechnen.

<sup>1</sup> Nur die Gesellschaften, die während zwei aufeinander folgenden Geschäftsjahren, am Abschlussstichtag dieser Geschäftsjahre, zwei folgender Werte nicht überschreiten, können eine Gewinn- und Verlustrechnung in verkürzter Form formulieren:

>Gesamtaktivposten: 11.400.000 Euro.

>Nettobetrag des Umsatzes: 22.800.000 Euro.

>Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter im Laufe des Jahres: 250.

<sup>2</sup> Zurzeit ist die höchste Zahlungsfrist gegenüber Lieferanten 60 Tage.

<sup>3</sup>Nur die Gesellschaften, die während zwei aufeinander folgenden Geschäftsjahren, am Abschlussstichtag dieser Geschäftsjahren, zwei folgender Werte nicht überschreiten, können eine verkürzte Bilanz formulieren:

>Gesamtaktivposten: 4.000.000 Euro.

>Nettobetrag des Umsatzes: 8.000.000 Euro.

>Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter im Laufe des Jahres: 50.

## Kontakt für weitere Informationen



Alfonso Huéscar

Steuerberater

Tel.: + 34 91 535 99 77

E-Mail: alfonso.huéscar@roedl.es

## > Regulierung von Fremdrenten

Von Maite Alonso, Rödl & Partner Madrid

Die erste Zusatzbestimmung des Gesetzes 26/2014, vom 27. November, sieht zwei Sondermaßnahmen für die Regulierung in der Einkommensteuer von Rentenleistungen aus dem Ausland vor:

- (a) Eine außerordentlicher Regulierungsfrist: es werden weder Zuschläge, noch Zinsen oder Sanktionsgelder gegenüber denjenigen erhoben, die ihre Situation freiwillig mittels der Vorlage seit dem 1. Januar bis zum 30. Juni 2015 der Einkommenssteuererklärung (Ersterklärung oder Zusatzerklärung) regulieren.
- (b) Erlass der Zinsen, Zuschläge und Sanktionen, die in Folge der Regulierung erhoben werden könnten. Dieser Erlass ist von dem betroffenen Steuerpflichtigen zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni 2015 zu beantragen.

### 1. Regulierung der in Vorjahren nicht deklarierten Fremdrentenbezüge

Einkommensteuerpflichtige Personen, die aus dem Ausland Renten, die in Spanien steuerpflichtig sind, bezogen haben, aber solche Einkünfte in den Veranlagungszeiträumen, deren freiwillige Vorlagefrist am 1. Januar 2015 (also bis zum Jahr 2013) ausgelaufen ist, nicht deklariert haben, können ihre steuerliche Situation ohne die Erhebung von Zuschlägen, Zinsen oder Sanktionen wie folgt regulieren:

- (a) Sollte der Steuerpflichtige in dem fraglichen Jahr eine Einkommensteuererklärung abgegeben haben, mittels der Vorlage - und der entsprechenden Einzahlung - einer ergänzenden Selbstabführungserklärung („autoliquidación complementaria“) für jeden der noch nicht verjährten Veranlagungszeiträume, in welche die Einkünfte aufge-

nommen werden, die den gesamten aus dem Ausland bezogenen Renten entsprechen, die in den freiwilligen Vorlagefristen nicht deklariert worden sind.

- (b) Sollte die Berücksichtigung dieser Rentenbezüge zur Folge haben, dass ein Steuerpflichtiger erstmalig zur Vorlage einer Einkommensteuererklärung in dem Veranlagungszeitraum, in dem diese Einkünfte bezogen wurden, verpflichtet ist, mittels der Vorlage und Einzahlung der dem genannten Steuerjahr entsprechenden regulären Einkommensteuererklärung, in welche alle von dem Steuerpflichtigen in dem genannten Steuerjahr erzielten Einkünfte aufzunehmen sind.

Die Anwendung dieser Regelung bedingt sich an die Vorlage der jeweils entsprechenden Steuererklärung oder ergänzenden Selbstabführungserklärung, gemeinsam mit dem hierfür am elektronischen Sitz der Staatlichen Steuerverwaltung „AEAT“ bereitgestellten Formular, innerhalb der nicht verlängerbaren Frist zwischen dem 1. Januar 2015 und dem 30. Juni 2015.

## 2. Erlass von Zuschlägen, Zinsen und Sanktionen

Die Zuschläge, Zinsen und Sanktionen, die aufgrund der fristwidrigen Vorlage von Einkommensteuererklärungen, in welche Fremdrenten aufgenommen worden sein sollten, anfallen, sowie die Zinsen und steuerlichen Sanktionen, die aufgrund von Veranlagungen, in denen die genannten Einkünfte reguliert worden sein sollten, anfallen, werden, sofern sie in beiden Fällen vor dem 1. Januar 2015 veranlagt oder auferlegt worden sind, dann erlassen, wenn die nachstehend dargelegten Voraussetzungen hierfür erfüllt sind.

Ebenso erlassen werden die hierfür im Zuge eines Beitreibungsverfahrens, unabhängig von dessen Bestandskraft, veranlagten Zuschläge und die Verzugszinsen, die seit Beginn der Beitreibungsfrist angefallen sind.

Sollte der den Zuschlägen, Zinsen und Sanktionen entsprechende Steuerbescheid Bestandskraft erlangt haben, kann dessen Erlass innerhalb der für die Regulierung festgesetzten Frist beantragt werden, also seit dem 1. Januar 2015 bis zum 30. Juni 2015.

Sollten in den Steuerbescheid neben den Rentenbezügen andere Einkünfte aufgenommen worden sein, erfolgt der Erlass der Zuschläge, Zinsen und Sanktionen anteilig zu dem Betrag der regulierten Renten im Verhältnis zu den weiteren Einkünften, die Gegenstand der Regulierung sind.

Dennoch und für den Fall, dass die Berücksichtigung der Rentenbezüge zur Folge hat, dass ein Steuerpflichtiger zur Vorlage einer Einkommensteuererklärung in dem Veranlagungszeitraum, in dem diese Einkünfte bezogen wurden,

verpflichtet ist, werden die Zuschläge, Zinsen und Sanktionen in deren Gesamtheit erlassen.

Alle Beträge, die bereits im Vorfeld als Zinsen, Sanktionen und Zuschläge bezahlt wurden, sind, ohne die Bezahlung von Verzugszinsen, innerhalb einer Frist von sechs Monaten seit Einreichen des entsprechenden Antrags zurückzuerstatten. Ist die Rückerstattung bei Ablauf dieser Frist nicht vorgenommen worden, sind die jeweils entsprechenden Verzugszinsen zu bezahlen.

### Kontakt für weitere Informationen



**Maite Alonso**  
Steuerberaterin  
Tel.: + 34 91 535 99 77  
E-Mail: maite.alonso@roedl.es

## > Spaniens oberster Gerichtshof klärt Unsicherheiten über die Höhe der bei Kündigungen anfallenden Abfindungen

Von Carlos Cabrera, Rödl & Partner Madrid

Der spanische Oberste Gerichtshof (*Tribunal Supremo*, „TS“) sah sich in letzter Zeit, angesichts der sich durch die von diversen Arbeitsgerichten und Obersten Gerichtshöfen der Autonomen Regionen (*Tribunales Superiores de Justicia*, „TSJ“) in Anwendung gebrachten deutlich unterschiedlichen Rechtsauffassungskriterien, mehrfach gezwungen, Licht in die Grauzonen der Arbeitsrechtsreform zu bringen. Mittlerweile gibt es immer mehr Fragen, die der Rechtsvereinheitlichung von Kriterien des TS unterworfen wurden, was zur schrittweisen Bildung einer arbeitsrechtlichen Realität führt, auf die sich die Unternehmer zunehmend verlassen können.

Wie allgemein bekannt, beruhte einer der Eckpunkte der Arbeitsrechtsreform auf der Änderung der bei unzulässiger Kündigung zu zahlenden Abfindungen, unter Festsetzung einer Entschädigung für Kündigungen, die ab dem 12.02.2012 ausgesprochen wurden, von 33 Gehaltstagen pro Dienstjahr, bei einem Maximum von 24 Monatsgehältern, anstatt der bis dahin geltenden Regelung von 45 Gehaltstagen pro Dienstjahr mit einem Maximum von 42 Monatsgehältern.

In diesem Kontext hat der TS, in seinem Urteil vom 29. September 2014, erneut zur Aufklärung beigetragen, in diesem konkreten Fall im Hinblick auf die Zweifel, die bezüglich des Abfindungslimits für rechtswidrige Kündigungen im Fall von Arbeitnehmern bestanden, **die bei Inkrafttreten der Arbeitsrechtsreform zwar bereits das neue Limit von 24 Monatsgehältern (720 Tage) überschritten hatten, jedoch nicht die Höchstgrenze von 42 Monatsgehältern (1260 Tage).**

Zum besseren Verständnis des Ursprungs der Kontroverse und der Folgen des Urteils in der Praxis, soll an dieser Stelle daran erinnert werden, dass die Arbeitsrechtsnovelle in ihrer fünften Übergangsbestimmung Folgendes festsetzte: *«Die Entschädigung aufgrund der rechtswidrigen Kündigung von Arbeitsverträgen, die vor Inkrafttreten des vorliegenden Königlichen Gesetzesdekrets abgeschlossen wurden, wird auf der Grundlage von 45 Gehaltstagen pro Dienstjahr für den Zeitraum der Leistungserbringung vor dem genannten Datum des Inkrafttretens berechnet, und auf der Grundlage von 33 Gehaltstagen pro Dienstjahr für den Zeitraum der Leistungserbringung nach genanntem Datum des Inkrafttretens. Die sich hieraus ergebende Höhe der Abfindung darf nicht über 720 Gehaltstagen (24 Monatsgehälter) liegen, es sei denn, dass die Abfindungsberechnung für den Zeitraum vor dem 12.02.2012 eine höhere Anzahl von Tagen ergibt, **Fall, in dem diese als Abfindungshöchstbetrag in Anwendung gebracht wird, ohne dass der genannte Betrag keinesfalls mehr als 42 Monatsgehältern (1.260 Tage) entspricht.**»*

Hiermit können zunächst alle Zweifel im Hinblick auf zwei Fragen ausgeschlossen werden: A) Für Arbeitnehmer, denen zum 12.02.2012 keine 720 Tage Entschädigung entsprach, und für diejenigen, die nach diesem Datum eingestellt wurden, gilt die neue Höchstgrenze von 24 Monatsgehältern. B) Für Arbeitnehmer, denen zu genanntem Datum bereits das Maximum von 1.260 Tagen Entschädigungszahlung entsprach, würde die genannte Höchstgrenze von 42 Monatsgehältern gelten.

Nicht so eindeutig gestaltete sich jedoch die Situation jener Arbeitnehmer, die sich zwischen den beiden vorstehend beschriebenen Positionen befanden, also die bei Inkrafttreten der Arbeitsrechtsreform zwar die Grenze von 24 Monatsgehältern überschritten jedoch noch nicht die Barriere von 42 Monatsgehältern erreicht hatten.

Zweifel, die sich durch die verwirrende Abfassung der oben zitierten fünften Übergangsbestimmung begründen, und die bisher zwei unterschiedliche Auslegungsrichtungen seitens der Arbeitsgerichte und der Obersten Gerichtshöfe der autonomen Regionen zur Folge hatten.

Auf der einen Seite, vertraten Teile der Rechtslehre und einiger Gerichte die Ansicht, dass, wenn einem Arbeitnehmer am 12.02.2012 mehr als 720 Tage Entschädigung entsprachen, jedoch ohne die Höchstgrenze von 1.260 Tagen erreicht zu haben, der genannte Angestellte nur Anspruch auf die bis zum genauen Zeitpunkt der Arbeits-

rechtsreform angefallene Entschädigung haben kann, unabhängig davon, ob er seine Leistungen nach demselben und bis zum Zeitpunkt der Kündigung weiter erbringt. Diese Fraktion vertrat also die Ansicht, dass diese Summe, in Anlehnung an den Wortlaut des Gesetzestextes, als „**maximale Entschädigungssumme**“ oder unüberschreitbare Obergrenze zu verstehen ist, was bedeuten würde, dass diese Summe nicht um die nach dem 12.02.2012 bis zum Tag der Kündigung angefallenen Entschädigungstage erhöht werden kann, obgleich der Arbeitnehmer seine Leistung nach genanntem Datum weiter erbringt.

Auf der anderen Seite, befanden andere Gerichte, dem vorgenannten Kriterium widersprechend, dass die zwischen dem Datum des Inkrafttretens der Arbeitsrechtsreform und dem Zeitpunkt der Kündigung anfallenden Tage sehr wohl bei der Berechnung der Entschädigung zu berücksichtigen seien, da, ihrer Beurteilung nach, die Tatsache, dass beim Datum des Inkrafttretens bereits mehr als 24 Monatsgehälter angefallen sind, diesen Arbeitnehmern einen Anspruch auf die Erzielung von 42 Monatsgehältern erteilen müsste, ohne die Möglichkeit die Entschädigung für diese Arbeitnehmer auf den 12.02.2012 einzuschränken.

Das Urteil des spanischen *Tribunal Supremo* folgt nun der zweiten Auslegungslinie, räumt damit also definitiv alle diesbezüglichen Zweifel aus dem Weg und trägt erheblich zur Vereinheitlichung der Rechtslehre bei, indem es feststellt, dass die Entschädigung eines Arbeitnehmers, die am 12.02.2012 24 Monatsgehälter übersteigt aber unter 42 Monatsgehälter liegt, sehr wohl erhöht werden kann, und in jedem Fall um die nach diesem Datum und bis zum Zeitpunkt der Kündigung angefallenen Entschädigungstage, solange sie nicht 42 Monatsgehälter übersteigen.

In der Praxis bedeutet dies, dass diejenigen Arbeitnehmer, die sich in dieser Situation befinden, eine Entschädigung aufgrund rechtswidriger Kündigung beziehen müssen, die deutlich höher ausfallen könnte, als jene, die sie bezogen hätten, wenn sich der Oberste Gerichtshof dazu entschlossen hätte, diese Entschädigungen auf die zum Datum des Inkrafttretens der Arbeitsrechtsreform angefallene Summe zu beschränken.

Zur besseren Veranschaulichung, sei ein praktisches Beispiel angeführt: Kündigt man am 01.02.2015 einem Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit seit dem 01.02.1989 und einem Jahresgehalt von 50.000 Euro in unzulässiger Form (dem also zum 12.02.2012 mehr als 24 Monatsgehälter Entschädigung entsprachen, wenn auch er noch nicht die Höchstgrenze von 42 Monatsgehältern überschritten hat), würde diesem Angestellten gemäß dem vom Obersten Gerichtshof in Anwendung gebrachten Kriterium, eine Abfindung in Höhe von rund 155.000 Euro zustehen. Der Vergleich mit der Summe, die derselbe Angestellte beziehen würde, wenn man, wie von einigen Gerichten verteidigt, die Höchstgrenze zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Arbeitsrechtsreform in Anwendung bringt, und die 130.000 Euro betragen würde, zeigt an-

schaulich, dass das von dem Obersten Gerichtshof abschließend in Anwendung gebrachte Kriterium zur Folge hat, dass der Unternehmer dem Arbeitnehmer rund 15.000 Euro mehr als Entschädigung bezahlen müsste.

Unter Berücksichtigung des vorstehend Dargelegten und nachdem die Rechtsprechung für diejenigen Arbeitnehmer, die sich in diesen Umständen befinden, begründet ist, empfehlen wir den Unternehmen das abschließende Kriterium des Obersten Gerichtshofes im Hinblick auf die Höchstgrenze für die Berechnung der Abfindungssummen dieser Arbeitnehmer in Anwendung zu bringen, um Fehler bei der Bezahlung von Abfindungen zu vermeiden.

### Kontakt für weitere Informationen



Carlos Cabrera

Rechtsanwalt

Tel.: + 34 91 535 99 77

E-Mail: carlos.cabrera@roedl.es

## > Spanien: Reform der Strafbarkeit von juristischen Personen

Von Sascha Villoro, Rödl & Partner Madrid

Am vergangenen 21. Januar hat das spanische Abgeordnetenhaus den Gesetzentwurf zur Änderung des Strafgesetzbuches genehmigt, sodass dieser nur noch von der Genehmigung des Senats abhängig ist; es werden aber keine größeren Veränderungen erwartet. Diese Reform bringt einige wichtige Änderungen hinsichtlich der strafrechtlichen Verantwortung von juristischen Personen mit sich, die besonders Unternehmen berücksichtigen sollten:

- > Unternehmen können von der Strafbarkeit ausgenommen werden, wenn sie eine Reihe von Umständen erfüllen. Bis heute konnte die Strafbarkeit nur gemildert werden;
- > Die Konzepte des Vorsorgemodells (*compliance program*) und des Beauftragten für die Verhinderung (*compliance officer*) werden konkretisiert;
- > Die Definition der natürlichen Personen, deren Handlungen verursachen können, dass dem Un-

ternehmen eine Straftat auferlegt wird, wird abgeändert;

Wir haben festgestellt, dass vielen Unternehmen dies nicht bewusst ist, jedoch kann ein einfacher Angestellter, auch wenn dessen Tätigkeiten dem Vorgesetzten nicht bekannt waren, verursachen, dass seine Straftat auch dem Unternehmen zur Last gelegt wird und als Verantwortlicher einer Straftat verurteilt wird –dies ist auch ohne exakte Identifizierung der handelnden natürlichen Person möglich.

Die Liste der möglichen Straftaten ist umfangreich: Geldwäsche, Insolvenzstraftaten, Verletzung geistigen und industriellen Eigentums, Straftaten gegen den Markt und die Verbraucher, Straftaten gegen die Steuer- und Sozialversicherungsbehörden, Bestechung / Bestechlichkeit bei internationalen Transaktionen und ein Dutzend mehr.

### Wann kann das Unternehmen strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden?

Wir erinnern daran, dass seitdem juristischen Personen in Spanien strafrechtlich verantwortlich gemacht wurden, für Straftaten, die im ihrem Namen oder auf Rechnung von dem Unternehmen begangen wurden, in folgenden Fällen das Unternehmen verantwortlich ist:

- > Wenn die Straftaten von den gesetzlichen Vertretern oder Geschäftsführern begangen werden;
- > Wenn die Straftaten von Angestellten „aufgrund unzureichender Kontrollmechanismen“ begangen werden;

Dieser zweite Fall ist der am meisten Besorgnis auslöst, vor allem aufgrund der ungenauen und offenen Formulierung. Diese Unsicherheit ist es zum Teil, die der Gesetzgeber durch die Reform des Strafgesetzbuches bekämpfen möchte.

### Wie kann nach der Reform ein Unternehmen verhindern, strafrechtlich zur Verantwortung gezogen zu werden?

Damit ein Unternehmen sich durch Handlungen von natürlichen Personen nicht strafbar macht, muss dieses **bestimmte Bedingungen** erfüllen:

1. Wirksam ein Vorbeugungsmodell (**compliance program**) angewandt haben, das das Begehen von Straftaten innerhalb des Unternehmens vorbeugt oder reduziert.
2. Über einen Beauftragten zur Vorbeugung (**compliance officer**) zu verfügen: eine Person oder Organ, das eigenständige Überwachungsbefugnisse besitzt oder das gesetzlich die Funktion ausübt, die interne Kontrolle von juristischen Personen zu überwachen.

3. Dass die Täter, die die Straftat begangen haben, die Kontrollmechanismen betrügerisch umgangen haben.

4. Dass die Straftat nicht wegen nicht vorhandener oder unzureichender Kontrolle und Überwachung durch den **compliance officer** ermöglicht wurde.

Wenn diese Bedingungen nur teilweise erfüllt werden, kann die Strafe gegen das Unternehmen nur gemildert werden.

#### **Wer ist damit beauftragt, das Vorbeugungsmodell zu führen und dessen Einhaltung zu bewachen? Der compliance officer**

Prinzipiell muss diese Funktion auf eine besonders dazu ernannte Person oder Organ fallen. In kleinen Betrieben kann das Verwaltungsorgan selbst die Aufsicht und Kontrolle ausüben.

#### **Was ist das compliance program?**

1. Es muss Tätigkeiten identifizieren, in dessen Bereich Straftaten begangen werden können.

2. Es müssen Protokolle oder Abläufe durch die die Entscheidungsfindung und -Ausführung stattfindet, eingerichtet werden.

3. Es müssen Regeln der Handhabung von Finanzmitteln vorhanden sein, die zur Vorbeugung von Delikten angemessen sind.

4. Die Mitteilung an den *compliance officer*, dass Risiken bestehen oder dass das *compliance program* nicht eingehalten wird, muss zur allgemeinen Pflicht erhoben werden.

5. Ein Disziplinarsystem muss eingeführt werden, welches die Regelverletzung hinreichend bestraft.

Dies wäre der Mindestinhalt. Es ist aber ratsam, das *compliance program* zu ergänzen, z.B. durch die Erstellung und aktive Verankerung von Verhaltensregeln oder durch die Schulung von Angestellten, etwa korrupte Praktiken zu erkennen und ihrer Begehung vorzubeugen.

Das **compliance program** muss regelmäßig überprüft und, wenn nötig, aktualisiert werden, wenn Verstöße festgestellt werden. Es reicht also nicht damit aus, nur formell über eine Compliance-Struktur zu verfügen: Unternehmen sollen in der internen Vorbeugung von Delikten aktiv sein.

#### **Zurechnung der Straftat**

Bis jetzt wurde das Unternehmen für eine Tat belangt, wenn diese von einem „gesetzlichen Vertreter oder von einem gewerberechtigten/faktischen Geschäftsführer“ begangen wurde. Nun können dem Unternehmen Taten zugerechnet werden, wenn folgende Personen gehandelt haben: „Gesetzliche Vertreter, oder jene Personen die, allein handelnd oder als Mitglieder eines Organs des Unternehmens, dazu befugt sind, im Namen der juristischen Person Entschädigungen zu treffen, oder innerhalb des Unternehmens Organisations- oder Kontrollberechtigung vorweisen“.

Diese neue Formulierung macht es nicht nur einfacher, das Unternehmen für eine Straftat verantwortlich zu machen, die Täter sind auch noch sehr vage definiert, sodass eine ungemütliche Rechtsunsicherheit entstanden ist. Ein weiterer Grund für Unternehmen, sich mit einem umfangreichen *compliance program* zu schützen.

#### **Direkter und indirekter Vorteil**

Hier wird wieder Gewissheit angestrebt, durch die Ersetzung des Ausdruckes „zum Nutzen des Unternehmens“ durch „direkter und indirekter Vorteil“. Das Unternehmen ist nicht nur dann strafrechtlich verantwortlich, wenn die Straftat für die juristische Person einen Gewinn erzeugt (*direkter Vorteil*), sondern auch, wenn diese ein Ersparnis erfährt, z.B. wenn durch Verschweigen relevanter Information eine Sanktion nicht auferlegt wird oder die Steuerlast verringert wird (*indirekte Begünstigung*).

#### **Kontakt für weitere Informationen**



Sascha Villoro

Rechtsanwalt

Tel.: + 34 91 535 99 77

E-Mail: sascha.villoro@roedl.es



**Signale senden**

„Erfolgreiche unternehmerische Weichenstellungen fußen auf fundierten Informationen und professionellem Know How. Derartige Wettbewerbsvorteile fallen nicht einfach vom Himmel. Die Zeichen der Zeit sind vorhanden, sie müssen „nur“ gedeutet werden. Entscheidenden Vorsprung genießen regelmäßig diejenigen Vordenker, die in der Lage sind, Neuigkeiten zu analysieren und gewinnbringend einzusetzen.“

Rödl & Partner

**Impressum Newsletter Spanien, Ausgabe Februar 2015**

**Herausgeber:** **Rödl & Partner Abogados y Asesores Tributarios S.L.P.**  
Raimundo Fernandez Villaverde 61, 6°C – 28003 Madrid  
Tel.: +34 91 535 9977 – madrid@roedl.es

Avenida Diagonal 468, 5°C – 08006 Barcelona  
Tel.: +34 93 238 9370 – barcelona@roedl.es

**Verantwortlich für den Inhalt:**  
**Georg Abegg** – georg.abegg@roedl.es

**Layout/Satz:** **Maria Bardají Cruz** – maria.bardaji@roedl.es

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.