

Wege finden

Auslandsbrief

Länderübergreifende Informationen über Steuern, Recht und Wirtschaft

Ausgabe: Februar 2013 · www.roedl.de

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

Im Blickpunkt: Mexiko

- > Neues Einwanderungsgesetz in Mexiko
- > Reform des mexikanischen Bundesarbeitsgesetzes

Internationales Steuerrecht

- > Abschaffung des Schwellenwerts bei der Umsatzsteuer in Großbritannien
- > Das neue kubanische Steuer-gesetz – was steht 2013 bevor?

Internationaler Rechtsverkehr

- > Südafrika: Der neue Gesetzesentwurf zu den B-BBEE-Codes
- > Das neue Wettbewerbsrecht in den Vereinigten Arabischen Emiraten
- > Konventionalstrafen in der Schweiz

Rödl & Partner intern

- > Thematikfrage zum Forum Going Global 2013

Liebe Leserin, lieber Leser,

der neue mexikanische Präsident Enrique Peña Nieto hat ein großes Arbeitsprogramm vorgestellt. Auch ohne ausdrückliche Ankündigung des jungen Staatsoberhauptes weiß indes jeder, worauf es vor allem ankommt: Mexiko seinen gebührenden Platz unter den wichtigsten Wirtschaftsnationen der Erde zu sichern und mit positiven Schlagzeilen für weltweite Aufmerksamkeit zu sorgen.

Dazu taugen die gigantischen Investitionen, die deutsche und andere internationale Unternehmen in Mexiko erneut in Angriff genommen haben. Dazu taugen jedoch keine Dauermeldungen über angeblich kriegsähnliche Zustände unter und mit Drogenbanden – die mit dem Blick aus der europäischen Entfernung zusätzlich ins Dramatische überhöht werden.

Man darf gespannt sein, wie sich die neue, sehr alte Regierungspartei mit ihrem sehr jungen, smarten Präsidenten bewährt, wenn das Tremolo der Antrittsreden verklungen ist. Tatsächlich hat Mexiko dringenden Reformbedarf, im Arbeitsrecht, im Steuerrecht, in der hoffnungslos überlasteten Justiz, im öffentlichen Auftragswesen.

Wir werfen mit dieser Ausgabe erneut einen Blick auf einige aktuelle Reformvorhaben. Und blicken dabei auch in der Region auf neue Märkte oder doch auf die Hoffnungen, die sich auf die Öffnung solcher Märkte zuletzt ergeben haben.

Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen



Ihr Dr. Marcus Felsner
Geschäftsführender Partner

Im Blickpunkt: Mexiko

> Neues Einwanderungsgesetz in Mexiko

Von Peter de Pay, Rödl & Partner Puebla

Am 9. November 2012 ist das neue mexikanische Einwanderungsgesetz (Ley de Migración) in Kraft getreten. Das bereits im Mai 2011 verabschiedete Gesetz soll die Visavergabe vereinfachen und die Rechte von Einwanderern stärken. Zudem sollen die Visa erteilenden Behörden einer stärkeren Kontrolle unterliegen. Für Besucher aus Staaten, mit denen Mexiko ein Abkommen über die Visumsfreiheit bzw. erleichterte Visumsvergabe (sogenannte Sichtvermerksabkommen) geschlossen hat, wozu unter anderem die Mitgliedstaaten der Europäischen Union gehören, bedeutet das neue Gesetz vor allem vereinfachte Einreise- und Aufenthaltsmöglichkeiten.

Eine der wesentlichsten Neuerungen ist die Änderung der Klassifizierungen der Aufenthaltstitel von „No-Inmigrante“ (FM3), „Inmigrante“ (FM2) und „Inmigrado“ in nunmehr „Visitante“, „Residente Temporal“ und „Residente Permanente“. Als „Visitante“ ist man grundsätzlich zu einem Aufenthalt von 180 Tagen berechtigt und darf rechtsgeschäftliche Aktivitäten im Land vornehmen. Für Besucher aus Staaten, mit denen Mexiko ein Sichtvermerksabkommen geschlossen hat, bedeutet dies, dass sie bei ihrer Einreise lediglich einen Antrag ausfüllen müssen (FMM), in dem neben den persönlichen Angaben der Zweck des Aufenthalts angegeben werden muss. Dieser kann sowohl privater als auch geschäftlicher Natur sein. Für die Aufnahme einer entgeltlichen Tätigkeit in Mexiko ist eine ausdrückliche Bescheinigung des mexikanischen Arbeitgebers, wie sie früher erforderlich war, in diesen Fällen nun nicht mehr notwendig. Zu beachten ist allerdings, dass eine Verlängerung der Aufenthaltsdauer nicht mehr möglich ist. Auch die Änderung des Aufenthaltstitels während des Aufenthalts in Mexiko ist nur in einigen (humanitären) Ausnahmefällen möglich.

Einen Daueraufenthalt von mehr als 180 Tagen erlaubt dagegen der Aufenthaltstitel als „Residente“. Dafür ist zunächst ein Visum bei der mexikanischen Botschaft oder konsularischen Vertretung in dem Herkunftsland zu beantragen. Nach der Einreise ist zwingend vorgeschrieben, innerhalb von 30 Kalendertagen bei der örtlichen Ausländerbehörde vorstellig zu werden, um eine Aufenthaltsgenehmigung in Form eines Ausweises zu erhalten. Bei einem Aufenthaltstitel als „Residente Temporal“ wird eine Aufenthaltsdauer von bis zu vier Jahren erlaubt. Danach kann ein Antrag auf „Residente Permanente“ gestellt werden, was nach alter Gesetzeslage einen vorherigen Aufenthalt von mindestens fünf Jahren erforderte. Ein Antrag auf Erhalt eines Aufenthaltstitels als „Residente Permanente“ kann zudem unter besonderen Umständen auch schon vor Ablauf der Vierjahresfrist gestellt werden. Diese Möglichkeit besteht in Fällen der Familienzusammenführung oder beim Anwerben von Führungskräften nach Maßgabe eines festgelegten Punktesystems. Beide Formen des Aufenthaltstitels „Residente“ erlauben im Gegensatz zum „Visitante“ die mehrfache Einreise.

Für die bereits im Land ansässigen Ausländer, die noch die früheren FM3- und FM2-Aufenthaltstitel führen, werden diese Titel bei dem jährlichen Antrag auf Verlängerung des Aufenthalts nach Maßgabe der neuen Kriterien in die jeweils neuen Kategorien automatisch überführt. Dabei werden Antragsteller feststellen müssen, dass die Gebühren für die Beantragung der Aufenthaltsgenehmigungen sich fast verdoppelt haben.

Letztendlich bleibt abzuwarten, ob die durch das neue Gesetz beabsichtigte Liberalisierung der Einwanderungspolitik auch in der Praxis die erhoffte Vereinfachung der Einreisebestimmungen bringt. So ist etwa noch unklar, wie eine gesetzlich vorgeschriebene Quotenregelung umgesetzt werden kann, mit der die Einreise von Personen eingeschränkt werden soll, die eine entgeltliche Tätigkeit in Mexiko aufnehmen wollen.

Kontakt für weitere Informationen



José Garcia

Wirtschaftsprüfer

Tel.: +52 (222) 431 0027

E-Mail: jose.garcia@roedl.pro

> Reform des mexikanischen Bundesarbeitsgesetzes

Von Peter de Pay, Rödl & Partner Puebla

Die seit Langem erwartete Reform des mexikanischen Bundesarbeitsgesetzes (Ley Federal de Trabajo) ist zum 1. Januar 2013 in Kraft getreten. Mit Hilfe der lang diskutierten Gesetzesreform, die der ehemalige Präsident Calderón in den letzten Tagen seiner Amtszeit noch auf den Weg gebracht hat, möchte sich Mexiko als einer der bedeutendsten Produktionsstandorte weltweit behaupten. Dabei setzt man vor allem auf einen flexiblen Arbeitsmarkt, niedrige Lohnnebenkosten, eine Steigerung der Produktion sowie auf einen Anstieg der Beschäftigungszahlen und eine Verbesserung des Wettbewerbs. Das aus den 70er-Jahren stammende und bisher kaum geänderte Bundesarbeitsgesetz beinhaltet nun auch Bestimmungen zur Gleichstellung und zur Antidiskriminierung. Überdies finden sich Neuerungen in den Bereichen Arbeitnehmerüberlassung, Probezeit, Ausbildungsverträge, Vertragsbeendigung und Arbeitsprozessrecht.

Im Blickpunkt: Mexiko

Diskriminierungsverbot und Gleichstellungsgebot

Das Arbeitsgesetz wird nun vor allem von den Leitprinzipien geprägt, wonach die Arbeitsstandards einen gerechten Ausgleich zwischen Produktivität und sozialer Gerechtigkeit schaffen sollen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen in den Betrieben vorherrschen müssen. Die Konsequenz ist ein umfassendes Diskriminierungsverbot aufgrund von Ethnie, Nationalität, Geschlecht, Alter, Behinderung, sozialem Stand, Gesundheitszustand, Religion, Staatsangehörigkeit, Meinung, sexueller Orientierung und Familienstand. Zudem wurden die Tatbestände des Mobbings und der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in den Gesetzestext aufgenommen. Mit der gesetzlichen Gleichstellung von Männern und Frauen reagiert Mexiko endlich auch auf die veränderten demographischen Verhältnisse im Land. So dürfen Frauen aufgrund einer Schwangerschaft nicht mehr benachteiligt werden und Männer dürfen aufgrund der Geburt ihres Kindes fünf Tage bezahlten Urlaub nehmen.

Arbeitnehmerüberlassung

Die in Mexiko weit verbreitete Praxis der Arbeitnehmerüberlassung unterliegt nun einer weitreichenden Kontrolle. Demnach darf die vom Leiharbeiter zu erbringende Arbeitsleistung nicht den gesamten Tätigkeitsbereich des Entleihers abdecken. Zudem muss sie sich von der Arbeitsleistung der fest angestellten Arbeitnehmer des Entleihers unterscheiden, und die besondere Notwendigkeit des Einsatzes eines Leiharbeiters muss hinreichend begründet werden. Bei Nichterfüllen der gesetzlichen Voraussetzungen wird ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeiter begründet. Zusätzlich ist der Entleiher dafür verantwortlich, dass der verleihende Arbeitgeber die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit der Überlassung einhält. Erfüllt der Verleiher seine arbeitsrechtlichen Pflichten nicht, wird der Leiharbeiter ebenfalls als Arbeitnehmer des Entleihers angesehen. Ferner stellt die Arbeitnehmerüberlassung, wenn sie zur Umgehung arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen genutzt wird, einen Bußgeldtatbestand dar. Damit ist die Gründung einer Personal-Service-Gesellschaft zur Umgehung der Arbeitnehmer-Gewinnbeteiligung (Participación de los Trabajadores en las Utilidades, PTU) nicht mehr zulässig.

Probezeit und Ausbildungsvertrag

Ein Arbeitsverhältnis wird in Mexiko, entsprechend dem Leitprinzip des Bestandsschutzes des Arbeitsverhältnisses, grundsätzlich unbefristet geschlossen. Das mexikanische Arbeitsrecht erlaubt befristete Arbeitsverhältnisse für solche Arbeiten, die typischerweise einen befristeten Charakter besitzen, wie zum Beispiel Saisonarbeit. Mit der nun in Kraft getretenen Reform darf sowohl für unbefristete als auch für befristete Arbeitsverhältnisse von mehr als 180 Tagen eine Probezeit von 30 Tagen vereinbart werden, die zudem einmalig verlängert werden kann. Eine Probezeit von 180 Ta-

gen darf lediglich für Arbeitnehmer vereinbart werden, die in Führungspositionen tätig sind sowie für angestellte Geschäftsführer und Facharbeiter. Darüber hinaus erlaubt das Arbeitsgesetz nun auch Ausbildungsverträge von bis zu drei Monaten. In Bereichen, in denen grundsätzlich Berufsträger tätig sind, darf eine Ausbildungszeit von bis zu sechs Monaten vereinbart werden. Sowohl Vereinbarungen zur Probezeit als auch der Ausbildungsvertrag müssen schriftlich geschlossen werden und dürfen nur nach vorheriger Anfrage bei der Gemeinsamen Kommission für Produktivität, Fort- und Ausbildung (Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento) vorzeitig beendet werden.

Vertragsaussetzung/ -beendigung

Durch eine neu eingeführte Bestimmung wird der Arbeitgeber zur Zahlung des täglichen Mindestlohns bis zu einer Dauer von einem Monat verpflichtet, wenn aufgrund staatlicher Anweisungen die Arbeitsausführung aus Sicherheitsgründen zeitlich ausgesetzt wird. Diese Regelung wurde insbesondere vor dem Hintergrund etwaiger Epidemien eingeführt, die, wie die Schweine-Influenza 2009 in Mexiko, das Arbeitsleben zum Erliegen bringen. Darüber hinaus wurden die Tatbestände für eine verhaltensbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber dahingehend erweitert, dass außerordentliche Kündigungen nun auch in den Fällen möglich sind, in denen sich der Arbeitnehmer unsachgemäß gegenüber Kunden und Lieferanten verhält, sowie in Fällen, in denen die gesetzlich vorgeschriebenen Dokumente seitens des Arbeitnehmers nicht beigebracht werden. Ferner muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nun nicht mehr das Kündigungsschreiben persönlich übermitteln, sondern kann dieses auch direkt bei dem für Arbeitsstreitigkeiten zuständigen Schiedsgericht (Junta de Conciliación y Arbitraje) innerhalb von fünf Werktagen ab dem Zeitpunkt der Kündigung hinterlegen. Allerdings beginnt die Verjährungsfrist erst mit der tatsächlichen Kenntnisnahme des Arbeitnehmers. Wird das Arbeitsverhältnis unbegründet beendet und erfolgt eine gerichtliche Entscheidung zugunsten des Arbeitnehmers, wird diesem eine Entschädigungszahlung von drei Monatsgehältern und eine uneingeschränkte Lohnfortzahlung für die ersten 12 Monate ab dem Zeitpunkt der Kündigung gewährt. Ab dem 13. Monat hat der Arbeitnehmer dann nur noch einen Anspruch auf die monatlichen Zinssätze von 2 Prozent der Entschädigungssumme sowie des Betrags aus dem Lohnfortzahlungsanspruch.

Arbeitsprozessrecht

Die Bestimmungen zur Arbeitsgerichtsbarkeit sind im Bundesarbeitsgesetz verankert und wurden ebenfalls reformiert. Neben Regelungen zur Prozessführungsbefugnis wurde nun auch ausdrücklich die Rechtswirkung einer Schlichtungsvereinbarung mit dem eines Urteils gleichgesetzt. Zudem wurden Bestimmungen aufgenommen, die es erlauben, unter bestimmten Voraussetzungen auch digitale Beweisträger gerichtlich zuzulassen. Ferner wurde ein Bußgeldtatbestand für unnötige Verzögerungen eingeführt.

Internationales Steuerrecht

Es bleibt abzuwarten, inwieweit diese Änderungen die erhoffte Liberalisierung des mexikanischen Arbeitsmarktes und die notwendige Flexibilität bei der Produktion schaffen, damit Mexiko auch langfristig als attraktiver Investitionsstandort bestehen bleibt. Mit dem neuen Arbeitsgesetz wurde zumindest im Bereich der Gleichstellung und der Antidiskriminierung ein moderner und lange überfälliger Rechtsrahmen geschaffen.

Kontakt für weitere Informationen



Peter de Pay
Rechtsanwalt
Tel.: +52 (222) 431 00 27
E-Mail: peter.depays@roedl.pro

> Abschaffung des Schwellenwerts bei der Umsatzsteuer in Großbritannien

Von Beatrix Kania, Rödl & Partner Großbritannien

Bis dato mussten sich ansässige und nicht ansässige Unternehmen nur dann für Zwecke der Umsatzsteuer im Vereinigten Königreich registrieren, wenn ihr Umsatz in den vergangenen 12 Monaten den Schwellenwert von 77.000 britischen Pfund überschritten hatte oder wenn davon auszugehen war, dass dieser Betrag innerhalb der nächsten 30 Tage überschritten wird. Dabei besteht die Registrierungspflicht für alle natürlichen oder juristischen Personen, für jede Personengesellschaft und Vereinigung und für jeden Club und Wohltätigkeitsverband. Zum 1. Dezember 2012 wurde dieser Schwellenwert für steuerpflichtige Unternehmen, die nicht im Vereinigten Königreich ansässig sind (NETP = non-established taxable persons), abgeschafft. Ausgangspunkt dafür ist eine Entscheidung des EuGH (Schmelz C97/09), der feststellte, dass nur Unternehmen, die im Mitgliedstaat ansässig sind, auch von dem ländereigenen Umsatzsteuerschwellenwert Gebrauch machen können.

Diese Abschaffung des Schwellenwerts wird kleine Unternehmen, die länderübergreifend tätig sind, schwer treffen. Es bedeutet für sie, dass eine Umsatzsteuerregistrierung bereits bei der ersten Bereitstellung/Lieferung von Gütern oder Dienstleistungen innerhalb von 30 Tagen beim Finanzamt (HMRC) erfolgen muss und dies unabhängig vom Wert der Leistung. Nicht ansässige Unternehmen, die bereits Lieferungen erbringen, mussten sich mit Wirkung zum 1. Dezember registrieren lassen. Dafür wurde auch ihnen ein Zeitraum von 30 Tagen gegeben, sodass die Registrierung spätestens zum

30. Dezember zu erfolgen hatte. Die Registrierung kann online oder durch Einreichung des Formblattes VAT 1 erfolgen. Unternehmen, die nur im Versandhandel tätig sind, sind von der Änderung nicht betroffen.

Kontakt für weitere Informationen



Hans-Peter Raible
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater
Tel.: +44 (121) 710 58 88
E-Mail: hans-peter.raible@roedl.pro

> Das neue kubanische Steuergesetz – was steht 2013 bevor?

Von Mariangela Zerpa Dreyer, Rödl & Partner Berlin

Das kubanische Steuersystem wurde Mitte der 90er-Jahre mit Hilfe eines ehemaligen Hamburger Finanzsenators aufgebaut. Das damalige Steuergesetz „Ley No. 73“ bildete mit knapp 70 Artikeln und hohen Steuersätzen die Grundlage der Einkommensteuer sowie einer nicht vollständig eingeführten Verkaufssteuer. Nun soll ein neues Steuergesetz ab 2013 den privaten Sektor mit niedrigeren Steuersätzen stimulieren und die kubanische Wirtschaft fördern.

Der wirtschaftliche Halt Kubas stammt überwiegend aus massiven finanziellen Zuwendungen aus Venezuela. Nach Angabe der Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik dürften diese Zuwendungen sogar höher als die aus der ehemaligen Sowjetunion sein. Um eine zweite „spezielle“ Periode (Período Especial) wie nach dem Zusammenbruch der Sowjetunion zu vermeiden, soll mit Hilfe der Diversifizierung der Wirtschaft und vor allem der Steuereinnahmen die Abhängigkeit von Hilfsmitteln aus dem „Bruder-Land“ reduziert werden. Die bereits beschlossenen öffentlichen Ausgaben sollen beibehalten werden und durch die geplanten Maßnahmen finanzierbar sein. Im vergangenen November wurde im Amtsblatt der Republik Kuba das durch das kubanische Parlament angenommene neue Steuergesetz („Ley No. 113“) veröffentlicht und damit das „Ley No. 73“ abgeschafft.

Das neue Steuergesetz stellt eine umfassende und fundierte Überarbeitung des kubanischen Steuersystems dar. So werden nicht nur eine Vielzahl von Subventionen abgeschafft, sondern auch die Steuerabgaben reguliert. Das Gesetz sieht daher als Grundsatz die allgemeine Anwendung mit speziellen Regelungen und steuerlichen Vorteilen vor, die unter

anderem als Anreiz für ausländische Investitionen dienen sollen. Das Gesetz legt 19 Steuer-, drei Gebühren- sowie drei Beitragsarten fest. Zudem sind alle Steuern, Gebühren und Beiträge direkt an das kubanische Bundesfinanzamt beziehungsweise an die zentrale Finanzbehörde (Oficina Nacional Administración Tributaria; ONAT) abzuführen.

Geregelt wird unter anderem die Einführung einer Verkaufssteuer. Die Bemessungsgrundlage hierfür ist der durchschnittliche monatliche Gewinn aus dem Verkauf von Wirtschaftsgütern, die dieser Steuer unterliegen. Der Steuersatz liegt für juristische Personen, die als autorisierte Großhändler agieren, bei 2 Prozent. Für natürliche Personen, die als Einzelhändler agieren, beträgt dieser Satz 10 Prozent. Eine Anerkennung dieser Steuerart als abzugsfähige Betriebsausgabe ist derzeit im Gesetz nicht vorgesehen. Des Weiteren wird eine Besteuerung von Repräsentationsbüros eingeführt. Die Steuerbelastung beträgt 4 Prozent auf steuerbare und steuerpflichtige Einnahmen. Die Repräsentationsbüros ausländischer Unternehmen, die keine Betriebsstätte auf der karibischen Insel begründen sowie die natürlicher und juristischer Personen, die unmittelbar Geschäftsbeziehungen mit diesen pflegen, sind dazu verpflichtet, diese Steuer einzubehalten. Die Steuerentrichtung hat bis zum 15. des Folgemonats zu erfolgen.

Ferner obliegt den ausländischen Unternehmen die Verantwortung für die Abführung der Steuerabgaben für kubanische Angestellte (Impuesto por la Utilización de la Fuerza de Trabajo). Der Steuersatz nimmt nach den einzelnen Geschäftsjahren progressiv ab. Die Besteuerungsgrundlage sind Löhne, Gehälter, Boni und andere Vergütungen, die die Unternehmen ihren Arbeitnehmern zahlen. So müssen Arbeitgeber z. B. im ersten Geschäftsjahr eine Lohnsummensteuer in Höhe von 20 Prozent entrichten. Im zweiten und dritten Geschäftsjahr sinkt diese auf 15 Prozent bzw. 12 Prozent. Im vierten und fünften Geschäftsjahr werden nur noch 10 Prozent bzw. 5 Prozent erhoben. Bemerkenswert ist, dass die Lohnsummensteuer bis 2012 noch einem fixen Steuersatz in Höhe von 25 Prozent unterlag. Darüber hinaus ist die Besteuerung natürlicher Personen geändert worden. Das kubanische Steuerrecht kennt – wie das deutsche Steuerrecht – einen progressiven Tarif bei der Einkommensteuer für unbeschränkt steuerpflichtige Personen, der aber zu einem Grenzsteuersatz von maximal 50 Prozent führt. Natürliche Personen sind in Kuba unbeschränkt einkommensteuerpflichtig, wenn sie einen gewöhnlichen Aufenthalt auf Kuba haben. Nach kubanischem Recht führt ein zeitlich zusammenhängender Aufenthalt von mehr als 183 Tagen innerhalb eines Steuerjahres (nach früherem Recht nur 180 Tage) zu einem gewöhnlichen Aufenthalt.

Perspektiven

Der Erneuerungsprozess der kubanischen Wirtschaft hat seinen Anfang genommen. Nun muss der Staat die angegangenen Ansätze und Methoden durchsetzen, um die geplante Entwicklung der Wirtschaftsstruktur umzusetzen. Der gro-

ße Bedarf an Investitionen in fast allen Wirtschaftszweigen und der erhebliche Mangel an finanziellen Mitteln stellen die kubanische Regierung vor enorme Herausforderungen, die ohne ausländisches Kapital kaum zu bewältigen scheinen. Mit dem Inkrafttreten des neuen Steuergesetzes dürfte Kubas Volkswirtschaft einen neuen Impuls bekommen. Ob das neue „Ley 113“ hierbei behilflich ist, bleibt abzuwarten. Man darf in jedem Fall gespannt sein.

Kontakt für weitere Informationen



Dr. Andreas Voß

Rechtsanwalt

Tel.: +52 (222) 431 0027

E-Mail: andreas.voss@roedl.pro

> Südafrika: Der neue Gesetzesentwurf zu den B-BBEE-Codes

Von Ulrike Brückner, Rödl & Partner Johannesburg

Die sogenannten Broad-Based-Black-Economic-Empowerment-Regelungen (B-BBEE), welche dazu dienen sollen, die wirtschaftliche Gleichstellung der schwarzen Bevölkerung in Südafrika zu erreichen, sind seit ihrem Inkrafttreten im Jahre 2003 durch Hinzufügung der Codes of Good Practice kontinuierlichen Veränderungen und Anpassungen unterworfen.

Zurzeit befindet sich der Entwurf zu den überarbeiteten Codes der Sektion 9(5) des B-BBEE Acts im Stadium der öffentlichen Stellungnahme. Eine gesetzliche Implementierung hätte weitere tiefgreifende wirtschaftliche Auswirkungen – bedeutsam auch für ausländische Investoren. Einschneidende Veränderungen sind unter anderem im Rahmen der Scorecard (Punktekarte) vorgenommen worden.

Grundsätzlich wird jedes einzelne Unternehmen für seine Fortschritte bei der Umsetzung von BEE nach einem standardisierten Punktesystem bewertet. Die Gesamtzahl der erreichten Punkte legt den BEE-Status eines Unternehmens fest. 100 Punkte sind bislang das Maximum der auf der Scorecard zu erreichenden Punkte.

Die sieben Wertungselemente der Scorecard und ihre jeweilige Punktzahl lauten nach dem Gesetzesentwurf jetzt wie folgt:

Internationaler Rechtsverkehr

Element	Punkte	
	momentan	Entwurf
1. Ownership (Eigentumsrecht)	20	25
2. Management & Control (Geschäftsführung & Kontrolle)	10	15
3. Employment Equity (Beschäftigungsgleichstellung)	15	weggefallen
4. Skills Development (Kompetenzentwicklung)	15	20
5. Preferential Procurement (Bevorzugte Vergabe)	20	Enterprise & Supplier Development 40
6. Enterprise Development (Unternehmensentwicklung)	15	
7. Socio-Economic Development (Sozio-ökonomische Entwicklung)	5	5
GESAMT	100	105

Insgesamt enthält die Skala nunmehr 105 Punkte, wobei es unter den Wertungselementen zu Verschiebungen und veränderten Gewichtungen gekommen ist. So ist das Kriterium Employment Equity gänzlich weggefallen. Ownership, Management & Control und Skill Development wurden um jeweils 5 Punkte auf der Skala aufgewertet. Die Wertungselemente Preferential Procurement und Enterprise Development wurden zu einer neuen Kategorie zusammengefasst (Enterprise and Supplier Development) und verzeichnen nun 40 Punkte.

Diese Gewichtungverschiebungen scheinen marginal, wirken sich aber insbesondere in der Points-t-Level-Tabelle aus, welche ebenfalls angepasst wurde. Die erzielten Punkte auf der Scorecard werden auf der Points-to-Level-Tabelle erneut umgerechnet und legen das Level des Unternehmens fest. Der jeweilige Level ist wiederum Voraussetzung für Geschäftsabschlüsse und kann darüber entscheiden, ob Unternehmen Aufträge erteilt bekommen oder nicht.

So liegt die Hürde für Unternehmen, einen der acht Level auf der Points-to-Level-Tabelle zu erreichen, nicht mehr bei 30 Punkten auf der Scorecard, sondern bei nunmehr 40 Punkten. Schwerwiegender sind die Konsequenzen für Unternehmen, die vorher im mittleren Bereich skaliert waren. Beispielsweise konnte ein Unternehmen mit 65 Punkten auf der Scorecard als Level-4-Unternehmen qualifiziert werden. Nach dem jetzigen Entwurf ist dasselbe Unternehmen nur noch ein Level-7-Unternehmen. Im Ergebnis erzeugt der neue Entwurf einen erhöhten Druck auf die Wirtschaftsteilnehmer, ihre Unternehmensstruktur dem B-BBEE-System unterzuordnen.

Innerhalb der einzelnen Wertungselemente hat die Regierung ebenfalls bedeutende Änderungen vorgenommen. So sind 25 Punkte der 40 zu erreichenden Punkte des Enterprise and Supplier Development auf der Scorecard nur noch dann

zu erzielen, wenn die jeweiligen geschäftlichen Tätigkeiten in Verbindung mit sogenannten Value Adding Suppliers stehen. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass mindestens 25 Prozent ihres jährlichen Umsatzes in Arbeitsplätze investiert werden müssen. Ziel ist es dabei, besonders arbeitsintensive Unternehmen innerhalb des Wirtschaftskreises zu bevorzugen. Da sich diese Regelungen nachteilig auf Firmen auswirken können, die sich durch automatisierte Prozesse und wenig Arbeitskräfte auszeichnen, ist äußerst fragwürdig, ob durch diese regulatorischen Eingriffe moderne Industrien weiterhin Anreize finden, in Südafrika Fuß zu fassen.

Bemerkenswert könnten auch die Änderungen im Hinblick auf Ausnahmeregelungen für Importe sein. Die gegenwärtige Rechtslage begünstigt Importwaren, da diese häufig unter Ausnahmetatbeständen fallen und somit keiner B-BBEE-Kompatibilität bedürfen. Der neuerliche Entwurf möchte diese Lücke allerdings schließen und bezieht nunmehr ausdrücklich auch Importe in das B-BBEE-System mit ein. Dies kann in seiner Konsequenz dazu führen, dass Unternehmen weniger auf Importe setzen und dafür mehr lokale Produkte beziehen. Ziel dieser Maßnahme ist der vermehrte Aufbau von Produktionen in Südafrika.

Es bleibt abzuwarten, ob der Gesetzesentwurf mit den hier ausgeführten Änderungen verabschiedet wird. Jedenfalls aber ist es für jeden in Südafrika tätigen oder interessierten Investor ein Muss, die kontinuierlichen Änderungen, respektive die Verschärfungen der B-BEE-Regularien im Auge zu behalten.

Kontakt für weitere Informationen



Ulrike Brückner
Rechtsanwältin
Tel.: +27(11)479 30 00
E-Mail: ulrike.brueckner@roedl.pro

> Das neue Wettbewerbsrecht in den Vereinigten Arabischen Emiraten

Von Derya Bandak, Rödl & Partner Nürnberg

Das neue Bundesgesetz zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs wurde bereits im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und wird zum 23. Februar 2013 in Kraft treten.

Bis zum heutigen Zeitpunkt existierten keine spezialgesetzlichen Bestimmungen, die insbesondere Regularien für den

Fall vorsahen, dass das Verhalten von Unternehmen im wirtschaftlichen Wettbewerb gegen die guten Sitten verstößt. Zwar enthielt das Bundesgesetz Nr. 18 aus dem Jahr 1993 (Handelsgesetzbuch) einen Abschnitt zum unlauteren Wettbewerb, jedoch bezogen sich diese Bestimmungen lediglich auf Themenkomplexe wie beispielsweise die Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen, das Abwerben von Mitarbeitern eines konkurrierenden Unternehmens oder die Verbreitung falscher Tatsachen über die Beschaffenheit eines Produkts eines Mitbewerbers, verbunden mit dem Ziel der eigenen Kundenakquise.

Das neue Gesetz zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs hingegen legt seinen Fokus auf die Aufrechterhaltung eines wettbewerbsfähigen Marktes und zugleich auf die Gewährung wirtschaftlicher Freiheiten für Unternehmen, allerdings stets unter dem Vorbehalt lauterer Geschäftspraktiken. Aus dem Anwendungsbereich des neuen Gesetzes sind zunächst folgende Unternehmen ausgenommen: Bundes- und Kommunalbehörden, Staatsbetriebe, kleine und mittelständische Unternehmen (genaue Festlegung erfolgt durch den Ministerrat), Finanzsektor, Arzneimittelsektor, Versorgungs-, Entsorgungs-, und Transportunternehmen. Das zuständige Kabinett hat hierbei die Befugnis, die Liste der betroffenen Unternehmen und Unternehmensbereiche jederzeit zu erweitern oder zu begrenzen. Das Gesetz untersagt sogenannte wettbewerbseinschränkende Absprachen zwischen Unternehmen, insbesondere im Hinblick auf die Preisgestaltung im Rahmen des Ein- und Verkaufs von Handelsgütern, der Erbringung von Dienstleistungen oder der Angebotseinreichung im Rahmen von öffentlichen Ausschreibungen. Ebenso untersagt sind Absprachen, welche eine territoriale Begrenzung der Aktivitäten eines Unternehmens auf dem Markt bezwecken. Marktbeherrschenden Unternehmen ist es in Zukunft verboten, ihre Monopolstellung weiter durch gezielte Preisabsprachen, Preisunterschreitungen oder insbesondere durch Unterversorgung/Überflutung des Marktes mit eigenen Produkten und Dienstleistungen auszubauen. Es besteht für Unternehmen grundsätzlich die Möglichkeit, eine Ausnahme aus dem Anwendungsbereich der gesetzlichen Bestimmungen zu beantragen, indem sie nachweisen müssen, dass eine Befreiung ihre wirtschaftliche Entwicklung aufbessert und ihre Wettbewerbsfähigkeit optimiert.

Das Gesetz sieht weiterhin die Einrichtung einer Kommission vor, welche die Einhaltung der Regularien durch die jeweiligen Unternehmen überwacht und einen entsprechenden jährlichen Bericht hierzu verfasst. Die Kompetenzen und der Verantwortungsbereich dieser Kommission sollen noch im Laufe des Jahres im Rahmen einer Resolution festgelegt werden. Auch das Wirtschaftsministerium wird eine aktive Rolle bei der Ausführung und Überwachung der Umsetzung der neuen gesetzlichen Bestimmungen übernehmen.

Die betroffenen Unternehmen müssen spätestens mit Ablauf von sechs Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes ihr operatives Geschäft den neuen Regularien entsprechend ange-

passt haben. Bei Nichtbeachtung drohen Bußgelder in erheblicher Höhe, vergleichbar mit den Regelungen im Rahmen des Verbraucherschutzgesetzes (beispielsweise sind bei einem Verstoß gegen die Bestimmung zu wettbewerbseinschränkenden Absprachen Strafzahlungen bis zu 5.000.000 arabischen Dirham denkbar). Zudem steht dem Unternehmen, welches durch die unlautere Vorgehensweise beeinträchtigt wurde, der Rechtsweg zu den Zivilgerichten und somit die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen zu. Im Extremfall kann das zuständige Gericht die zeitweise Schließung des Unternehmens, welches die rechtsverletzende Handlung vorgenommen hat, bis zu einem Zeitraum von sechs Monaten, gegebenenfalls sogar bis zur Beendigung des jeweiligen zivilgerichtlichen Verfahrens, anordnen.

Kontakt für weitere Informationen



Sabine Reindel

Rechtsanwältin

Tel.: +49(911)91 93-30 32

E-Mail: sabine.reindel@roedl.p

> Konventionalstrafen in der Schweiz

Von Dr. Lara Pair und Tereza Jakubkova,

Rödl & Partner Zürich

Konventionalstrafen sind ein beliebtes Mittel im Vertragsrecht, um die Einhaltung von Pflichten sicherzustellen und der Beweisnot in Fällen von Pflichtverletzungen vorzubeugen.

In seinem Urteil vom 17. Oktober 2012 hat das Schweizerische Bundesgericht sich erneut mit dem Thema der Konventionalstrafe befasst. X und Y hatten einen Praxisübernahmevertrag geschlossen. Die Kaufpreiszahlung war zweigeteilt und zudem vom vertragsgemäßen Verhalten der Parteien abhängig gemacht worden. Nachdem eine Partei vor der Zahlung des zweiten Betrags ihre Pflichten verletzte, wurde die Zahlung nicht geleistet. Y klagte beim Bezirksgericht und wurde abgewiesen; das Obergericht jedoch hieß die Klage des Y gut. Das Bundesgericht entschied, dass eine Pflichtverletzung stattgefunden hatte, dass es sich bei der Zurückbehaltungsmöglichkeit um eine Konventionalstrafe handele und reduzierte diese von 340.000 Schweizer Franken auf 170.000 Schweizer Franken. Das Bundesgericht führte aus, dass die Parteien an sich eine Vertragsstrafe in beliebiger Höhe festsetzen können. Eine Reduktion einer Konventionalstrafe sei nur dann gerechtfertigt, wenn der verabredete Betrag so hoch ist, dass er das vernünftige, mit Recht und

Rödl & Partner intern

Billigkeit noch vereinbarte Mass übersteigt. Dies ist dann der Fall, wenn das Interesse an der Erfüllung und die Vertragsstrafe in krassem Missverhältnis stehen. Wie so oft in der Rechtsprechung des Bundesgerichts wird auf den Einzelfall abgestellt. Erfreulicherweise wurden jedoch vom Bundesgericht Kriterien genannt, die den Geschäftsleuten und Rechtsanwälten eine Hilfe an die Hand geben. Zunächst sind die Art und Dauer des Vertrages zu berücksichtigen. Dieses Kriterium kann bereits beim Vertragsschluss abgeschätzt werden. Auch die wirtschaftliche Lage und das Interesse an der Erfüllung einer konkreten Pflicht können vorhergesehen und gesteuert werden. Die Schwere des Verschuldens bei der Vertragsverletzung ist jedoch kein von Anfang an, sondern erst im Nachhinein ersichtliches Kriterium.

Es empfiehlt sich daher, Vertragsstrafen in der Schweiz zu staffeln oder an bestimmte Verpflichtungen zu binden, um diese den Umständen so gut wie möglich anzupassen. Eine Herabsetzung durch das Gericht ist nach Möglichkeit zu vermeiden, da das Gericht den tatsächlichen Schaden berücksichtigen wird, was bei der Vertragsstrafe gerade nicht der Fall ist.

Kontakt für weitere Informationen



Dr. Lara Pair, JD
Rechtsanwältin
Tel.: +41 (44) 751 77 33
E-Mail: lara.pair@roedl.pro

> Veranstaltungshinweis



Forum Going Global 13. Juni 2013

In Nürnberg findet am 13. Juni 2013 wieder unser jährlicher Mandantentag statt. Wir laden Sie ein, sich rund um Ihr internationales Engagement zu informieren. Um das Programm besser auf Ihre Bedürfnisse abstimmen zu können, haben wir für Sie online eine Auswahl an Vortragsthemen zusammengestellt.

Teilen Sie uns bitte Ihre Favoriten oder Anregungen mit:

www.forumgoingglobal.de

Selbstverständlich haben Sie auch in diesem Jahr die Möglichkeit, sich mit unseren interdisziplinär arbeitenden Experten aus den Bereichen Rechtsberatung und Steuerberatung, Unternehmensberatung sowie Wirtschaftsprüfung persönlich auszutauschen. Eine Anmeldung wird ab Mitte April möglich sein.

Ihre Ansprechpartnerin: karin.hao@roedl.de

Wege finden

„Ob Chancen oder Herausforderungen auf den Märkten außerhalb Deutschlands – wir informieren unsere Mandanten über Fakten und finden gemeinsam Wege auf komplexe Fragestellungen zu reagieren.“

Rödl & Partner

„Wenn neue Mitglieder zu uns stoßen, haben sie selbstverständlich viele Fragen. Die Erfahreneren nehmen sich die Zeit, Orientierung zu geben.“

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 Auslandsbrief Februar 2013, ISSN 2194-881X

Herausgeber: **Rödl & Partner GbR**
Äußere Sulzbacher Str. 100, 90491 Nürnberg
Tel.: +49(911)9193-0 | www.roedl.de

Verantwortlich für den Inhalt:
Dr. Marcus Felsner – marcus.felsner@roedl.pro
Straße des 17. Juni 106, 10623 Berlin

Layout / Satz: **Unternehmenskommunikation Rödl & Partner**
Zhoan Tasdelen – publikationen@roedl.de
Äußere Sulzbacher Str. 100, 90491 Nürnberg

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 der Newsletter und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt der Newsletter und der fachlichen Informationen im Internet 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.