

Wege finden

Auslandsbrief

Länderübergreifende Informationen über Steuern, Recht und Wirtschaft

Ausgabe: Mai 2014 · www.roedl.de

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

Im Blickpunkt: Frankreich unter Reformdruck

- > Verrechnungspreise in Frankreich – Straffung der Gesetzgebung

Internationales Steuerrecht

- > Unentgeltliche Nutzung von Ferienimmobilien in Südafrika – steuerliche Auswirkungen in Deutschland

Internationaler Rechtsverkehr

- > Der kubanische Währungs-dualismus nähert sich dem „Tag Null“
- > Neue Regelung bei Streitigkeiten mit ausländischen Gesellschaften – Zuständigkeit italienischer Insolvenzgerichte bei Scheinverlegung des Gesellschaftssitzes ins Ausland
- > Diskriminierung oder professionelles Interview? Unterschiede bei Bewerbungsgesprächen zwischen Deutschland und Tschechien

Rödl & Partner intern

- > Neu: Das „Handbuch Internationales Arbeitsrecht“

Liebe Leserin, lieber Leser,

während die Welt auf Osteuropa blickt, bemüht sich Deutschlands bei weitem wichtigster Wirtschaftspartner, Frankreich, um den richtigen Weg aus einer tiefgehenden Krise der sozialen Sicherungssysteme und der Wettbewerbsfähigkeit seiner Unternehmen. Die Krise des wichtigsten Industriestandorts in unserer Nachbarschaft trifft Deutschland mit, nicht nur weil sie für die unsichere Zukunft industrieller Produktion etwa bei Chemie, Stahl oder Aluminium in Westeuropa auch insgesamt steht. Verlegen schweigt der deutsche Gesprächspartner, der solche Vorhaltungen seinem französischen Kollegen gar nicht macht, bei den in Frankreich derzeit allgegenwärtigen Verweisen auf das Beispiel der deutschen Agenda 2010 und die so erfolgreiche Wirtschaftslage jenseits des Rheins. Viel von dem aber, was offenkundig angepackt werden muss, hat mit den eigenen Tätigkeitsfeldern von Rödl & Partner in Frankreich zu tun: ein weltweit einzigartiges Arbeitsrecht, das Arbeitsplatzbesitzer vor nahezu jeder Veränderung schützt, hohe Lohnnebenkosten, bilanzielle und steuerliche Sonderregelungen, die internationalen Unternehmen die Einbindung des französischen Engagements nicht eben erleichtern.

Wir berichten in dieser Ausgabe über einzelne dieser Aspekte aus steuerrechtlicher Sicht, das Thema wird uns weiter beschäftigen. Daneben führt unser Blick in diesem Monat nach Italien, in die Tschechische Republik, nach Südafrika – wo sich auch für Unternehmer mit privater Zusatzverbindung ans Kap neuer Handlungsbedarf auftut – und nach Kuba: scheinbar weit voraus auf einen Markt, der deutsche Investoren mit Sehnsucht erwartet, wenn einmal die Voraussetzungen dafür gegeben sein werden. Unsere Spezialisten, in Mexiko-Stadt oder Kapstadt, stehen Ihnen zur Seite. Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen



Ihr Dr. Marcus Felsner
Geschäftsführender Partner

Im Blickpunkt: Frankreich unter Reformdruck

> Verrechnungspreise in Frankreich – Straffung der Gesetzgebung

Von **Madeleine Sampieri**, Rödl & Partner Paris

Das am 5. November 2013 erlassene Gesetz zur Bekämpfung von Steuerhinterziehung und Wirtschafts- und Finanzkriminalität führt zu einer Straffung der Gesetzgebung über Verrechnungspreise. Eine neue jährliche Erklärungspflicht wird geschaffen: die Übermittlung der Hauptelemente der Verrechnungspreisdokumentation innerhalb von sechs Monaten nach dem Endtermin zur Abgabe der Erklärung des Geschäftsergebnisses.

Betroffene Unternehmen

Zur Erinnerung müssen alle von Verrechnungspreisproblematiken betroffenen Unternehmen eine Verrechnungspreisdokumentation erstellen. Wenn der jährliche Umsatz oder Bruttovermögenswert des französischen Unternehmens oder dessen Muttergesellschaft oder einer dessen Tochtergesellschaften oder des steuerlich integrierten Konzerns 400 Mio. Euro überschreitet, muss das Unternehmen auf erste Anforderung der Steuerbehörden die Verrechnungspreisdokumentation zur Verfügung stellen.

Inhalt der Pflicht

Die jährliche Abgabepflicht bezieht sich auf die Hauptelemente der Verrechnungspreisdokumentation: Die Abgabepflicht umfasst die allgemeinen Informationen über den Konzern und seine Verrechnungspreispolitik sowie die spezifischen Informationen über das in Frankreich ansässige Unternehmen und dessen von Verrechnungspreisen betroffene Transaktionen.

Abgabefrist

Das Unternehmen muss die oben genannten Informationen spätestens sechs Monate nach der Abgabe der Erklärung des Geschäftsergebnisses an die französischen Steuerbehörden übermitteln. Ein Unternehmen, das sein Geschäftsjahr am 31. Dezember 2013 abschließt, wird seine Erklärung des Geschäftsergebnisses bis zum 5. Mai 2014 abgeben. Es muss somit die neue „Verrechnungspreis-Verpflichtung“ spätestens am 5. November 2014 erfüllen.

Inkrafttreten

Diese neue Abgabepflicht ist am 8. Dezember 2013 in Kraft getreten. Das Geschäftsjahr 2013 ist somit schon betroffen.

Kontakt für weitere Informationen



Lucie Loux

Rechtsanwältin

Tel.: +33(1)569231 – 20

E-Mail: lucie.loux@roedl-avocats.fr

> Unentgeltliche Nutzung von Ferienimmobilien in Südafrika – steuerliche Auswirkungen in Deutschland

Von **Dominik Skalet**, Rödl & Partner Johannesburg

Der BFH hat in einem Urteil vom 12. Juni 2013 entschieden, dass die Nutzung einer spanischen Ferienimmobilie in Deutschland zu beträchtlichen Einkommensteuer(nach)forderungen führen kann. Im Folgenden soll kurz und vereinfacht dargestellt werden, ob dieses Urteil grundsätzlich auch auf den Fall Südafrika übertragen werden kann.

Ähnlich wie in Spanien ist es auch in Südafrika üblich, beim Erwerb einer südafrikanischen Ferienimmobilie eine südafrikanische Kapitalgesellschaft (Proprietary Limited) zu errichten und als Eigentümerin der Immobilie einzutragen. Dies wird hauptsächlich aus Haftungsgründen (Haftungsbeschränkung) aber auch aus steuerlichen und privaten Gründen (Ersparnis der Wertzuwachs-/Erbchaftsteuer bzw. Anonymität) getan. Dieses Gestaltungsmodell kann jedoch erhebliche steuerliche Auswirkungen in Deutschland nach sich ziehen, weil für die Nutzung der Ferienimmobilie meistens keine oder keine marktübliche Miete gezahlt wird und der Mietverzicht dann eine verdeckte Gewinnausschüttung der Gesellschaft an ihre Gesellschafter in Deutschland auslöst. Die Gesellschaft verzichtet nämlich i. d. R. aus Gründen des gesellschaftlichen Näheverhältnisses auf die Erhebung einer marktüblichen Miete. Haben die Gesellschafter einen steuerlichen Wohnsitz (bzw. gewöhnlichen Aufenthalt) in Deutschland, darf der Vorteil (Mietverzicht) laut Art. 19 des Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen Deutschland und Südafrika ausschließlich in Deutschland (und zwar dann als Einkünfte aus Kapitalvermögen – wohl mit 25 Prozent plus 5,5 Prozent Solidaritätszuschlag) besteuert werden. Die Bemessungsgrundlage kann dann, wie durch den BFH in obigem Urteil festgelegt, an den Wert der Immobilie, den Gesellschafteranteil und die Dauer der Nutzung geknüpft werden. Da Südafrika den Vorteil nicht als „verdeckte“ Dividende behandelt, ist die Besteuerung nach Art. 19 DBA

vorzunehmen, mit der Folge, dass Südafrika kein Besteuerungsrecht hat – sondern nur Deutschland – und auch keine (südafrikanischen) Steuern (in Deutschland) angerechnet werden müssen.

Ferner haben Steuerpflichtige mit Wohnsitz bzw. gewöhnlichem Aufenthalt in Deutschland nach § 138 Abs. 2 Abgabenordnung dem zuständigen Finanzamt nach amtlich vorgeschriebenem Vordruck folgende Sachverhalte mitzuteilen:

1. Gründung und Erwerb von Betrieben und Betriebsstätten im Ausland;
2. Beteiligung an ausländischen Personengesellschaften oder deren Aufgabe oder Änderung;
3. Erwerb von Beteiligungen an einer Körperschaft, Personenvereinigung oder Vermögensmasse im Sinne des § 2 Nr. 1 des Körperschaftsteuergesetzes, wenn damit unmittelbar eine Beteiligung von mindestens 10 Prozent oder mittelbar eine Beteiligung von mindestens 25 Prozent am Kapital oder am Vermögen der Körperschaft, Personenvereinigung oder Vermögensmasse erreicht wird oder wenn die Summe der Anschaffungskosten aller Beteiligungen mehr als 150.000 Euro beträgt.

Deutsche Gesellschafter, die sich in einer solchen Konstellation wiederfinden, sollten sich deshalb unbedingt steuerlichen Rat – sowohl in Deutschland als auch in Südafrika – einholen, um deutliche Nachzahlungen oder Strafen zu vermeiden.

Kontakt für weitere Informationen



Dominik Skalet

Steuerberater (SA)

Tel.: +27(11)479 – 3000

E-Mail: dominik.skalet@roedl.co.za

> Der kubanische Währungs dualismus nähert sich dem „Tag Null“

Von Yaquelyn Rodríguez Gamboa, Rödl & Partner Puebla

Am 6. März 2014 hat das kubanische Ministerium für Finanzen und Preise (Ministerio de Finanzas y Precios) drei Rechtsverordnungen erlassen, welche Einzelheiten zur bevorstehenden Abschaffung des Währungs dualismus in Kuba enthalten. Auch wenn die beiden wichtigsten Fragen – An welchem Tag wird die Vereinigung der beiden Währungen genau erfolgen?

Was wird der offizielle Umtauschkurs zwischen CUC und CUP sein? – in den genannten Resolutionen (noch) nicht beantwortet werden, so belegen die Vorschriften jedenfalls, dass an der bereits im Oktober des vergangenen Jahres offiziell verkündeten „Währungsunion“ tatsächlich kein Weg mehr vorbei führt und diese aller Voraussicht nach noch im Laufe des Jahres 2014, vielleicht sogar schon in den kommenden drei bis vier Monaten Realität werden wird.

Zum Hintergrund: Bereits seit etwa 20 Jahren existiert in Kuba ein duales Währungssystem, das zum einen aus der „Hauptwährung“, dem nationalen Peso (Peso cubano, CUP), in welchem z. B. Löhne und Gehälter an die Bevölkerung gezahlt und mit dem Grundnahrungsmittel wie Brot, Salz und Zucker erworben werden können, und zum anderen aus einer „harten“ Devisenwährung besteht, welche bis zum Jahr 2004 de facto der US-Dollar war, bevor dieser vom sogenannten konvertierbaren Peso (Peso cubano convertible, CUC) abgelöst wurde. Das Interessante daran war und ist vor allem der Wechselkurs zwischen CUP und CUC in unterschiedlichen Kontexten: Während man im privaten Sektor in den staatlichen Wechselstuben (Cadecas) 24 CUP auf den Tisch legen muss, um einen einzigen CUC zu erhalten, gehen im öffentlichen Sektor die kubanischen Staatsunternehmen im Rahmen ihrer Buchführung von einem paritätischen Umtauschkurs von 1:1 aus, wodurch sie den nationalen Peso verglichen mit seinem realen Wert um ein Vielfaches überbewerten und damit ihre (mangelhafte) Produktivität bzw. Rentabilität verschleiern – letzteres insbesondere im Verhältnis zu Joint Ventures (empresas mixtas), Niederlassungen ausländischer Unternehmen und kubanischen Gesellschaften mit 100 Prozent ausländischem Kapital, die zur Bilanzierung in CUC verpflichtet sind und somit in Wahrheit das 24-fache eines vergleichbaren kubanischen Staatsunternehmens erwirtschaften müssen, um auf dem Papier ein (scheinbar) identisches Ergebnis auszuweisen. Hinzu kommt schließlich noch, dass ausländische Investoren bislang auch die (obligatorischen) Leistungen der staatlichen kubanischen Arbeitsvermittlungsgesellschaft (Agencia Empleadora) für die Beschäftigung kubanischer Arbeitnehmer (einschließlich der vom Arbeitgeber zu übernehmenden Sozialversicherungsbeiträge) in CUC vergüten müssen, während die Agentur ihrerseits die kubanischen Arbeiter und Angestellten in CUP (zum o. g. „staatlichen“ Umtauschkurs von 1:1) bezahlt und somit faktisch 23/24 der vom ausländischen Investor in CUC geleisteten Zahlungen dem Staat zuführt und lediglich 1/24 (sic!) den Arbeitnehmern belässt.

Komplexe Übergangsregeln zur Bilanzierung

Die drei neuen Verordnungen enthalten nun eine Vielzahl technischer Vorgaben an die Unternehmen, wie diese sich buchhalterisch auf den als Tag „Null“ (día cero) bezeichneten Stichtag der „Währungsunion“ – im Sinne des Wegfalls des CUC und des Verbleibs nur einer einzigen Währung, des CUP – vorbereiten sollen (für die o. g. Joint Ventures, Niederlassungen und Unternehmen mit 100 Prozent ausländischem Kapital bedeutet dies eine komplette Umstellung

Internationaler Rechtsverkehr

ihres gesamten Rechnungswesens von CUC auf CUP zum dann gültigen Umtauschkurs) und wie sowohl die Groß- als auch die Einzelhandelspreise für in Kuba produzierte Güter ab diesem Tag festzulegen sein werden. Die Details können an dieser Stelle nicht im Einzelnen dargestellt werden. Wichtig ist aber festzuhalten, dass seitens der kubanischen Regierung der Versuch unternommen werden soll, sowohl die reale marktwirtschaftliche Preisbildung zu berücksichtigen als auch durch staatliche Kontrolle und Genehmigungsvorbehalte die zu befürchtende starke Inflation in den Griff zu bekommen.

Als Fazit lässt sich festhalten, dass man aufgrund der Abschaffung des CUC und der dadurch bedingten einheitlichen Bilanzierung in CUP in Zukunft sehr viel leichter als bisher wird erkennen können, wie wettbewerbsfähig kubanische Staatsunternehmen im Vergleich zu ihren Pendanten mit ausländischer Beteiligung tatsächlich sind. Außerdem könnte sich für ausländische Investoren, die bislang ausschließlich für den Export produzieren durften und lediglich mit den in CUC operierenden nationalen Wirtschaftssektoren (allen voran dem Tourismus) in unmittelbarer Berührung kamen, die „Währungsunion“ die Chance bieten, nun auch in die kubanische Binnenwirtschaft vorzudringen.

Wie bereits einleitend festgestellt wurde, bleiben die beiden die kubanische Bevölkerung (insbesondere soweit sie über nennenswerte Ersparnisse in CUC-Bankkonten verfügt) am stärksten interessierenden Fragen nach dem exakten Datum des „Tag Null“ – Experten gehen hier überwiegend von der zweiten Jahreshälfte 2014 aus – sowie nach dem dann anwendbaren Wechselkurs – Analysten rechnen insofern mehrheitlich mit einem Umtauschkurs irgendwo in der Mitte zwischen den beiden derzeit gültigen Kursen, etwa von 1:17 oder 1:18 – aber weiterhin unbeantwortet.

Evident ist schließlich auch, dass allein durch die Vereinigung der beiden bestehenden Währungen die gravierenden Probleme der kubanischen Wirtschaft nicht gelöst werden können. Hier sind, wie auch die kubanische Regierung zweifellos erkannt hat, weitere Schritte erforderlich, allen voran die Reformierung des antiquierten Gesetzes über Auslandsinvestitionen aus dem Jahr 1977 durch ein neues gesetzliches Regelwerk, das in Kürze in Kraft treten und über das in einer der folgenden Ausgaben noch ausführlich zu berichten sein wird.

Kontakt für weitere Informationen



Dr. Andreas Voß

Rechtsanwalt

Tel.: +52 (55) 47 39 – 22 27

E-Mail: andreas.voss@roedl.pro

> Neue Regelung bei Streitigkeiten mit ausländischen Gesellschaften – Zuständigkeit italienischer Insolvenzgerichte bei Scheinverlegung des Gesellschaftssitzes ins Ausland

Von Gennaro Sposato und Giorgia Simonetti,
Rödl & Partner Rom

Bei der Frage der Zuständigkeit italienischer Gerichte bei Sachverhalten mit Auslandsberührung hat es in Italien einige interessante Neuigkeiten gegeben, die von Unternehmen mit Geschäftsbeziehungen in Italien beachtet werden müssen.

Für grenzüberschreitende Streitigkeiten ist kürzlich eine Neuerung im Rahmen der gerichtlichen Zuständigkeit verabschiedet worden. Das am 21. Februar 2014 in Kraft getretene Gesetz Nr. 9/2014, das das Gesetzesdekret Nr. 145/2013 „Destinazione Italia“ (Zielort Italien) umsetzt und verschiedene Maßnahmen zum Gegenstand hat, die die Attraktivität des Standorts Italien erhöhen sollen, bestimmt bei Streitigkeiten, bei welchen eine der Parteien eine ausländische Gesellschaft jedweder Art ist, die ausschließliche Zuständigkeit der Handelsgerichte (Tribunali per le Imprese) in den Städten Bari, Bozen, Cagliari, Catania, Genua, Mailand, Trient, Neapel, Rom, Turin und Venedig.

Diese neue ausschließliche Zuständigkeit, die seit dem 22. Februar 2014 gilt, betrifft aber nur Streitigkeiten über Marken- und Patentrechte, Wettbewerbs- und Kartellrechte, öffentliche Vergaberechte sowie gesellschaftsrechtliche Sachverhalte. Für Gerichtsverfahren, in welchen es um andere Sachverhalte geht, gelten weiterhin die allgemein geltenden Zuständigkeitskriterien.

Mit dieser Bestimmung ist die Zuständigkeit der mit Gesetzesdekret Nr. 1 vom 24. Januar 2012 eingerichteten Handelsgerichte ausgedehnt worden, da diese bis dato lediglich für Streitigkeiten in den obigen Materien zuständig waren, sofern eine Partei in ihrer Eigenschaft als italienische Niederlassung eines ausländischen Unternehmens am Rechtsstreit teilgenommen hat. Jetzt gilt die Zuständigkeit hingegen für alle Streitigkeiten in den genannten Materien, vorausgesetzt eine ausländische Gesellschaft (und somit eine Gesellschaft mit Rechtssitz außerhalb Italiens) ist Partei des Verfahrens. Zuständig sind aber in diesem Fall, wie gesagt, ausschließlich die Handelsgerichte in einer der oben genannten Städte und dies je nach örtlicher Zuständigkeit. Ein Streitverfahren, welches nach den ursprünglichen Zuständigkeitskriterien territorial unter den Verantwortungsbereich des Gerichts in Bologna fiel, wird nun aufgrund der neuen Normen in Genua entschieden.

Mit dieser Maßnahme – die in einem Paket mit weiteren Normen verabschiedet worden ist – verfolgt die italienische

Regierung insbesondere den Zweck, den Standort Italien für ausländische Unternehmen und Investoren attraktiver werden zu lassen. Künftige Streitigkeiten sollen schneller und kostengünstiger entschieden werden durch regelrechte Gerichtscluster, die besondere Kompetenzen in den oben genannten Materien entwickeln sollen und die vor allem auch geographisch einfacher zu erreichen sind.

Mit Bezug zur örtlichen Zuständigkeit des italienischen Insolvenzgerichts bei insolventen Gesellschaften, die ihren Sitz zum Schein ins Ausland verlegen, aber effektiv noch in Italien tätig sind, hat der italienische Kassationshof jüngst ein interessantes Urteil erlassen.

Gemäß Urteil Nr. 1508/14 der Ersten Sektion für Zivilrecht des Italienischen Kassationshofes vom 31. Oktober 2013 entfällt die Zuständigkeit des italienischen Insolvenzrichters nur dann, wenn der Gesellschaftssitz sich im Ausland befindet und auch die effektive Tätigkeit der Gesellschaft nicht mehr in Italien ausgeübt wird.

Hingegen ist bei Vorliegen von unumstrittenen, ausgiebigen und unmissverständlichen Indizien dafür, dass unabhängig vom Ort des Gesellschaftssitzes das Unternehmensgewerbe tatsächlich noch auf dem italienischen Gebiet ausgeübt wird, weiterhin die örtliche Zuständigkeit der italienischen Gerichte gegeben. Anhaltspunkte für die Feststellung dieser Indizien sind gemäß der höchstrichterlichen Rechtsprechung unter anderem (i) das absolute Ausbleiben einer tatsächlichen Verlegung der unternehmerischen Tätigkeit, (ii) die Angabe eines Postfaches als neuer Gesellschaftssitz oder auch (iii) die Ernennung eines einfachen Angestellten als neuer Geschäftsführer der Gesellschaft.

Die Kammer des italienischen Kassationshofes hat das Urteil unter anderem damit begründet, dass die Verlegung des Gesellschaftssitzes im Einzelfall nur zum Zwecke der Vermeidung der Haftung der Gesellschaft im Rahmen eines italienischen Insolvenzverfahrens beschlossen worden war, und somit lediglich zum Schein vollzogen wurde.

Gemäß derselben Rechtsprechung wurde entschieden, dass sogar die Änderung der Gesellschaftsbezeichnung im Rahmen der Verlegung im Ausland nicht ausreichend ist, um eine Unterbrechung der Fortdauer der Gesellschaft anzunehmen, wenn weitere Indizien den Schluss zulassen, dass keine gleichzeitige Verlegung des Betriebs stattgefunden hat. In diesem Sinne lässt die Löschung aus dem italienischen Handelsregister nicht automatisch darauf schließen, dass die Gesellschaft in Italien nicht mehr tätig ist, bzw., dass der Betrieb im Inland unterbrochen wurde und im Ausland weitergeführt wird.

Fazit

Ist ein ausländisches Unternehmen Partei eines Rechtsstreits vor den italienischen Gerichten über Materien des Handels-

rechts, des Marken- und Patentrechts, Wettbewerbsrechts, des öffentlichen Vergaberechts und Gesellschaftsrechts, ist die ausschließliche funktionale Zuständigkeit des Handelsgerichts in einer der oben genannten Sitze gegeben.

Diese Neuheit wird in Zukunft bei der Beratung sowohl von italienischen als auch von ausländischen Mandanten relevant, und muss insbesondere bei der Anrufung des Gerichts beachtet werden, damit der Rechtsweg vor den richtigen gerichtlichen Stellen beschriftet wird, aber auch bei der Erstellung der vertraglichen Regelungen zwischen den Parteien.

Im Falle einer Gesellschaft, die ihren Sitz von Italien ins Ausland verlegt und die Löschung aus dem italienischen Handelsregister beantragt, wird vermutet, dass diese Verlegung nur zum Schein vorgenommen wurde, wenn dieselbe Gesellschaft ihren Betrieb weiterhin ausschließlich oder vorwiegend auf dem italienischen Staatsgebiet ausübt. Wird diese Vermutung nicht widerlegt, ist für das Insolvenzverfahren dieser Gesellschaft die Zuständigkeit der italienischen Gerichte gegeben.

Kontakt für weitere Informationen



Gennaro Sposato

Rechtsanwalt

Tel.: +39(06)96 70 12 – 70

E-Mail: gennaro.sposato@roedl.it

> Diskriminierung oder professionelles Interview? Unterschiede bei Bewerbungsgesprächen zwischen Deutschland und Tschechien

Von Alena Spilková und Dr. Alena Klikar,
Rödl & Partner Prag

In Deutschland trat 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft, das zur Folge hatte, dass viele Arbeitgeber aus Furcht vor etwaigen Klagen ihr Vorgehen bei der Auswahl von Stellenbewerbern (Führungskräfte eingeschlossen) sowie bei der Führung von Bewerbungsgesprächen als solches änderten. Dies betraf und betrifft vor allem sogenannte persönliche Fragen. Infolgedessen bildete sich in Deutschland ein gewisser Katalog an Fragen heraus, auf die ein Arbeitnehmer (Stellenbewerber) nicht oder wissentlich nicht korrekt antworten muss, ohne dass diese Tatsache zur

Internationaler Rechtsverkehr

Anfechtung des später geschlossenen Arbeitsvertrages führt. Die Fragen im Rahmen eines Bewerbungsgespräches dürfen sich des Weiteren nur auf die konkreten Tätigkeiten beziehen, für die sich ein Arbeitnehmer bewirbt. Unzulässig sind daher z. B. Fragen nach einer etwaigen Schwangerschaft, zur aktuellen Lebenssituation des Bewerbers, zu seiner Familiensituation, zum Beruf des Partners oder der Partnerin etc. Aber auch Fragen nach der Bereitschaft zu einem Umzug zwecks Arbeitsausübung oder nach der Bereitschaft zu häufigen Dienstreisen können unter bestimmten Umständen problematisch sein und als diskriminierend ausgelegt werden – was die nachfolgend angeführten Folgen haben kann. Des Weiteren können auch Fragen zu der politischen Überzeugung des Arbeitnehmers problematisch sein, gleiches gilt für Fragen nach dem Charakter der betreffenden Person: „Was machen Sie in Ihrer Freizeit am liebsten? Sind Sie Mitglied in einem Verein? Welche Zeitungen lesen Sie regelmäßig? Welche Hobbys und sportlichen Vorlieben haben Sie? Was sind Ihre kurzfristigen und Ihre langfristigen beruflichen Ziele im Unternehmen?“ Deutsche Arbeitgeber versuchen, diskriminierende Fragestellungen an den Bewerber zu vermeiden. Eine Ungleichbehandlung nach bestimmten objektiven Merkmalen, insbesondere in Abhängigkeit von dem Gesundheitszustand, nach dem Geschlecht etc. sind nur zulässig, wenn die Ungleichbehandlung mit Blick auf die konkrete, die den Arbeitnehmer ausübende Tätigkeit objektiv begründet ist.

Bei einem benachteiligenden Verhalten durch den Arbeitgeber/ein Unternehmen im Rahmen eines Bewerbungsgespräches kann sich der Bewerber an das zuständige deutsche Gericht wenden, und zwar binnen zwei Monaten nach der Zustellung der ablehnenden Entscheidung oder nach Kenntnisnahme der Benachteiligung. Gegenüber dem Gericht kann er dann im Fall einer diskriminierenden Nichteinstellung Ansprüche, wie beispielsweise auf Entschädigung für eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts, geltend machen, wobei sich der Entschädigungsbetrag auf bis zu drei Monatsgehälter belaufen kann. Gemäß der geltenden deutschen Regelung hat der Arbeitgeber in diesem Fall die Beweislast zu tragen – er muss also nachweisen, dass es zu keiner Diskriminierung im Sinne des oben angeführten Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gekommen ist. In der Praxis kann eine solche Beweislast problematisch oder gar unmöglich zu tragen sein. Daher gehen deutsche Arbeitgeber verstärkt dazu über, ihre Personalverantwortlichen diesbezüglich regelmäßig zu schulen. Häufig nehmen an einem Bewerbungsgespräch auf Seiten des Arbeitgebers auch mindestens zwei Personen teil.

Anonyme Bewerbungen auch in Tschechien?

Unlängst wurde in Deutschland ein Pilotprojekt zu sogenannten anonymen Bewerbungen gestartet, bei dem anonyme Lebensläufe als Grundlage für die Auswahl von Kandidaten für ein Bewerbungsgespräch dienen. An diesem Pilotprojekt nahmen verschiedene renommierte Unternehmen teil, wie die Deutsche Post oder L'Oréal. Gerade mit Blick auf dieses

Projekt wird aktuell kontrovers diskutiert, ob eine Fotografie in einem Lebenslauf eines Bewerbers – auch für eine Führungsposition, tatsächlich notwendig ist. In Deutschland wird daher empfohlen, seinem Lebenslauf ein Foto nur dann beizufügen, falls der Arbeitgeber/das Unternehmen dies ausdrücklich fordert.

Es ist sicherlich nur eine Frage der Zeit, bis diese Art der Bewerberauswahl auch in der Tschechischen Republik zum Tragen kommen wird. Die Judikatur der tschechischen Gerichte hat die Frage einer direkten oder indirekten Diskriminierung bisher nur selten behandelt. Im Zusammenhang mit dem Verbot einer Diskriminierung bei einem Auswahlverfahren wäre unter anderem das Urteil des Obersten Gerichtes, Aktenzeichen 21 Cdo 246/2008 vom 11. November 2009 bezüglich der Stelle eines Finanzvorstandes zu nennen. Das Oberste Gericht der Tschechischen Republik nahm hier wie folgt Stellung: „Falls ein Arbeitnehmer gegenüber einem Arbeitgeber geltend macht, dass dieser von einer Diskriminierung absieht, dass er deren Folgen ausräumt, dass er ihm eine angemessene Wiedergutmachung zukommen lässt oder ihm eine Entschädigung für einen erlittenen Nachteil in Geldform gewährt, bzw. ihm einen durch eine Diskriminierung erlittenen Schaden ersetzt, obliegt dem Arbeitnehmer in einem zivilrechtlichen Verfahren die Behauptungs- und Beweislast dahingehend, dass er durch ein Handeln des Arbeitgebers gegenüber sonstigen (anderen) Arbeitnehmern desselben Arbeitgebers benachteiligt wurde (wird). Die Behauptung des Arbeitnehmers, dass das Motiv des Handelns des Arbeitgebers gesetzlich festgelegte Diskriminierungsgründe waren (sind), erachtet das Gericht im Sinne der Bestimmung des § 133a Abs. 1 ZPO in der zum 31. August 2009 wirksamen Fassung als bewiesen, es sei denn, dass der Arbeitgeber behauptet bzw. er mittels Beweisen nachweist oder aus dem Verfahren anderweitig folgt, dass er gegenüber seinen Arbeitnehmern den Grundsatz der Gleichbehandlung nicht verletzt hat (nicht verletzt).“ Als Reaktion auf dieses Urteil und in Einklang mit der Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen wurden in der Tschechischen Republik Maßnahmen zur Verhinderung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes umgesetzt. „Betroffene“ warten derweil in der Tschechischen Republik jedoch offensichtlich mit einer Geltendmachung von Ansprüchen, die aus einer derartigen Verletzung rühren können. In arbeitsrechtlichen Beziehungen ist eine jedwede Ungleichbehandlung untersagt und das ungeachtet dessen, ob eine direkte oder indirekte Diskriminierung, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, der sexuellen Orientierung, aus Gründen der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft, vorliegt. Das tschechische Arbeitsgesetzbuch legt Folgendes fest: „Verboten ist eine jedwede Diskriminierung in Beschäftigungsbeziehungen, egal ob direkt oder indirekt,

aufgrund des Geschlechtes, der sexuellen Orientierung, aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Nationalität, der Staatsangehörigkeit, der sozialen Herkunft, der Sprache, des Gesundheitszustandes, des Alters, der Religion, des Ehestandes oder anderer Verpflichtungen gegenüber der Familie der jeweiligen Person, der politischen und sonstigen Überzeugungen, der Mitgliedschaft oder aktiven Beteiligung an einer politischen Bewegung, an Geschäftsverbänden oder Arbeitgebervereinigungen. Eine Diskriminierung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft gilt als eine sexuelle Diskriminierung.“ Ein Bewerber ist nicht verpflichtet, solche persönlichen Angaben im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs mitzuteilen, sodass diese auch keinen Eingang in den Lebenslauf finden sollten. Diese Angaben betreffen das Arbeitsverhältnis nicht und können eine Grundlage für eine Ungleichbehandlung darstellen. Bei einem Gespräch sollten Arbeitgeber sensible Informationen somit nicht nachfragen, da eine Nichtbeschäftigung eines Bewerbers wegen einer dieser Tatsachen kraft Gesetzes als diskriminierend gewertet wird. Eine Diskriminierung besteht z. B. auch in der Ausübung von Druck, welcher eine Diskriminierung nach sich ziehen könnte. Ein derart befragter Bewerber könnte eine Beschwerde bei dem tschechischen Ministerium für Arbeit und soziale Angelegenheiten einreichen, der Aufsichtsbehörde für Arbeitsvermittlungsagenturen. Selbstverständlich kann bei einer wissentlichen Diskriminierung auch ein Gericht angerufen werden. Diese Regeln gelten sowohl für eine Besetzung von Führungspositionen als auch bei Einstellungsgesprächen allgemein.

Zeugnisse dank Social Media wichtiger?

Welche Fragen können denn nun bei einem Bewerbungsgespräch gestellt werden? Ganz sicher Fragen zu fachlichen Kompetenzen, zu erreichten beruflichen Erfolgen, die durch Referenzen belegt werden (können) und nicht zuletzt Fragen nach den beruflichen Interessen des Kandidaten. Falls ein Kandidat seinen vorherigen Arbeitgeber und die Gründe für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwähnt, sollte er sich in keinem Fall negativ äußern. Um Geschäftsgeheimnisse des vorherigen Arbeitgebers zu wahren, sollte er keine konkreten Informationen zu Produktionsverfahren oder zu Kunden seines früheren Arbeitgebers preisgeben. Falls er sich im Laufe seiner Arbeit mit konkreten finanziellen Parametern vertraut gemacht hat, die nicht allgemein bekannt sind, sollte er diese bei einem Gespräch mit einem potenziellen (neuen) Arbeitgeber ebenfalls nicht erwähnen.

Wo liegen also letztlich die Unterschiede bei der Führung von Bewerbungsgesprächen zwischen deutschen und tschechischen Arbeitgebern, wenn die gesetzliche Regelung im Grunde identisch ist?

In erster Linie sind sich deutsche Führungskräfte (Bewerber) ihrer Rechte bewusst und fordern diese auch konsequent ein. Hiervon zeugt auch die Tatsache, dass sich deutsche Gerichte relativ oft mit Fällen einer möglichen Ungleichbehand-

lung von Bewerbern befassen und nicht selten auch zu ihren Gunsten entscheiden. Daher bemühen sich deutsche Arbeitgeber bzw. Unternehmen, alles zu unterlassen, das als eine Ungleichbehandlung mit der Folge einer Verpflichtung zur Entschädigung gewertet werden könnte. Dieser Trend wird sich sukzessive sicherlich auch in der Tschechischen Republik bemerkbar machen.

Abschließend eine praktische Erkenntnis zum Thema Referenzen: Tschechische Arbeitnehmer sind immer noch relativ wenig daran gewöhnt, schriftliche Referenzen von ihren Arbeitgebern einzufordern. Deutsche Arbeitgeber dagegen erachten Arbeitszeugnisse in schriftlicher Form als eine Selbstverständlichkeit.

Im Zusammenhang mit der neuesten Entwicklung im Bereich Social Media könnte in die Tschechische Republik auch bald ein Trend aus den USA herüber schwappen, konkret Fragen zum Umgang mit privaten Profilen von Führungskräften (Bewerbern). Hierbei handelt es sich um eine sehr bequeme Möglichkeit, ein vollständiges Bild über einen Kandidaten zu gewinnen. Es ist sicherlich nur eine Frage der Zeit, bis dieser Trend aus den USA auch nach Europa kommt. Einige Personalverantwortliche sehen hierin nichts Schlechtes und verweisen darauf, dass ein Bewerber die Beantwortung einer solchen Frage stets ablehnen kann.

Kontakt für weitere Informationen



Dr. Alena Klikar
Rechtsanwältin
Tel.: +420(236) 163 – 760
E-Mail: alena.klikar@roedl.cz

> Neu: Das „Handbuch Internationales Arbeitsrecht“

Das neu erschienene **Handbuch Internationales Arbeitsrecht** von Felsner/Roß-Kirsch umfasst die wesentlichen Besonderheiten des Arbeitsrechts zahlreicher Industrieländer sowie beim grenzüberschreitenden Mitarbeiterinsatz auf über 500 Seiten und einer zusätzlichen CD-Rom.

Was darf der Leser erwarten?

Es zeigt praxisorientiert die rechtlichen und steuerlichen Aspekte, die über Erfolg oder Misserfolg des internationalen

Rödl & Partner intern

Personalmanagements entscheiden: beim erstmaligen Einsatz von Mitarbeitern und Führungskräften im Ausland, bei der Zusammenarbeit mit Handelsvertretern oder Zeit- arbeitsfirmen, bei Unternehmenskäufen bis hin zur Ver- tragsbeendigung und Restrukturierung an internationalen Standorten. Dabei bietet es einen Überblick über die recht- lichen Vorgaben beim Arbeitnehmereinsatz auf den Welt- märkten Asiens, Lateinamerikas, Europas, im Nahen Osten, in Russland oder in den USA. Zusätzlich sind umfassende Praxishinweise zur Entsendung von Arbeitnehmern aus Deutschland an weltweite Standorte und zum Einsatz aus- ländischer Arbeitnehmer im Inland in eigenen Abschnitten des Handbuchs leicht verständlich aufbereitet.

Was ist auf der zusätzlichen CD-Rom enthalten?

Dort finden sich nützliche Checklisten mit den wesentli- chen arbeitsrechtlichen Besonderheiten, Tabellen zu den Lohnnebenkosten vieler Staaten und Muster wie Arbeits- oder Aufhebungsverträge zu ausgewählten Ländern, um dem Leser einen umfassenden Überblick zu liefern.

Welche Leser möchten Sie mit dem Buch ansprechen?

Das Buch ist sehr praxisorientiert geschrieben und richtet sich in erster Linie an Geschäftsführer, Personalverantwor- tliche und Unternehmensjuristen von bereits international tätigen Unternehmen und solchen, die erstmalig an den Gang ins Ausland denken oder Arbeitnehmer an interna- tionale Standorte entsenden bzw. ausländische Arbeitneh- mer im Inland beschäftigen.

Das deutsche Arbeitsrecht wird vielfach als sehr arbeitnehmerfreundlich beschrieben. Wird das durch den Vergleich mit anderen Ländern bestätigt?

Der Schutz der Arbeitnehmer ist in Deutschland sicherlich ausgeprägt, doch in vielen anderen Industrieländern ist dies ebenfalls der Fall bzw. können die Vorschriften sogar noch günstiger ausgestaltet sein. Beispielsweise greift der Kündi- gungsschutz in Frankreich bereits in Betrieben mit nur einem Mitarbeiter ein oder die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist in den Niederlanden mit bis zu zwei Jahren deutlich länger als in Deutschland. Auch außerhalb Europas beste- hen zum Teil sehr günstige Regelungen für Arbeitnehmer wie etwa die Arbeitnehmergewinnbeteiligung in Mexiko.

Wer hat die über 40 Länderbeiträge geschrieben?

Autoren sind unsere erfahrenen Kollegen aus unseren welt- weiten Büros, die sowohl mit der jeweiligen Rechtslage vor Ort als auch den Anforderungen von Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum bestens vertraut sind.

Kontakt für weitere Informationen



Nadja Roß-Kirsch

Rechtsanwältin

Tel.: +49(61 96) 761 14 – 726

E-Mail: nadja.ross-kirsch@roedl.pro

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 katalani- sche 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 Mai 2014, ISSN 2194-881X

Herausgeber:

Rödl & Partner GbR

Äußere Sulzbacher Str. 100, 90491 Nürnberg
Tel.: +49(9 11)91 93-0 | 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

Eva Gündert – publikationen@roedl.de
Äußere Sulzbacher Str. 100, 90491 Nürnberg

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen In- formationszwecken. 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 Rich- tigkeit, 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 geisti- ges 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, Ver- breitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.