

Schulterschluss leben

Baltikumsbrief

Recht und Steuern in Estland, Lettland und Litauen

Ausgabe: November 2016

Lesen Sie in dieser Ausgabe

- > Im Blickpunkt: Das neue litauische Arbeitsgesetzbuch – die wichtigsten Änderungen auf einen Blick
- > Schwerpunkt: M&A-Transaktionen in den baltischen Staaten – Chancen und „Fallstricke“

Ländernachrichten

- > Estland
 - Schiedsgerichtsentscheidungen müssen Anerkennungsverfahren durchlaufen
- > Lettland
 - Neue Regelung zur Entsendung von Arbeitnehmern in Kraft getreten
 - Gesetz über die offizielle E-Mail-Adresse verabschiedet
 - Änderungen der Sozialbeiträge für Niedriglohneempfänger und Kleinunternehmen
 - Nachweis über abgeführte Steuern in anderen Ländern
- > Litauen
 - Nach den Parlamentswahlen zeichnet sich Regierungswechsel ab

Internes

- > Wir begrüßen und stellen eine neue Mitarbeiterin vor

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Jahr 2016 neigt sich dem Ende zu und Estland, Lettland und Litauen steuern einer durchaus positiven Jahresbilanz entgegen. Die Signale stehen trotz aller politischen Krisen und Ränkespiele weiter auf Wachstum.

Diese Entwicklung kräftigt den Optimismus in der Region und führt zu einer immer stärkeren Ansiedlung von Start-ups. Insbesondere Estland hat sich mittlerweile den Ruf als „europäischer Start-up-Hub“ erarbeitet.

Neben der Neugründung rückt zunehmend der Kauf bereits bestehender Unternehmen in den Fokus von Investoren.

Laut der von den Risikokapitalvereinigungen der 3 Länder in Auftrag gegebenen „Baltic M&A Deal Points Study 2016“ wurden im Zeitraum von Juli 2013 bis Dezember 2015 in den baltischen Staaten mehr als 168 Mergers & Acquisitions-Transaktionen (M&A) mit jeweils einem Volumen von mehr als 1 Million Euro durchgeführt.

Die Studie verdeutlicht die Überzeugung vieler Unternehmen und Investoren: Unternehmenskäufe im Baltikum lohnen sich. Vor diesem Hintergrund veranschaulichen wir in der Novemberausgabe unseres „Baltikumsbriefes“, worauf es bei einer M&A-Transaktion in Estland, Lettland und Litauen ankommt. Wo lauern Chancen, wo Risiken?

Zudem steht das neue litauische Arbeitsgesetzbuch im Blickpunkt, das bereits vor Inkrafttreten am 1. Januar 2017 erheblicher Kritik ausgesetzt ist.

Eine aufschlussreiche Lektüre wünscht Ihnen



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

> Im Blickpunkt: Das neue litauische Arbeitsgesetzbuch – die wichtigsten Änderungen auf einen Blick

Hans Lauschke, Rödl & Partner Litauen
Liudgardas Maculevičius, Rödl & Partner Litauen

Schnell gelesen:

- > Wie bereits in der August-Ausgabe unseres „Baltikumsbriefes“ angekündigt, tritt am 1. Januar 2017 in Litauen ein neues Arbeitsgesetzbuch in Kraft.
- > Im Vergleich zum derzeitigen Rechtsrahmen sieht das Gesetzbuch flexiblere Regelungen der Arbeitsbeziehungen vor.
- > Ziel der Änderungen ist die Belebung des Arbeitsmarktes sowie die Schaffung neuer Gestaltungsmöglichkeiten der sozialen Partnerschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- > **Bitte beachten Sie: Dieser Artikel ist auf dem Stand vom 31. Oktober 2016. Aufgrund der weiter schwelenden Diskussion um das neue Gesetzbuch kann es noch vor Inkrafttreten zu Änderungen kommen, die hier nicht abgebildet werden konnten.**

Neue Arten von Arbeitsverträgen

Zusätzlich zu den bereits bestehenden Arbeitsvertragsarten (z. B. befristete Arbeitsverträge und Verträge über Fern- oder Zusatzarbeit) werden mit dem neuen Arbeitsgesetzbuch neue Arten von Arbeitsverträgen eingeführt:

1. Projektarbeit
2. Arbeit für mehrere Arbeitgeber
3. Arbeitsplatzteilung
4. Ausbildungsvertrag
5. Null-Stunden-Arbeitsvertrag

Diese Varianten von Arbeitsverträgen sollen Arbeitgebern mehr Möglichkeiten bieten, Arbeitsverträge an die konkreten Bedingungen des jeweiligen Arbeitsverhältnisses anzupassen.

1. Arbeitsvertrag für Projektarbeit

Ein Arbeitsvertrag für Projektarbeit ist eine besondere Art von befristetem Arbeitsvertrag, durch den ein Arbeitnehmer zur Realisierung eines bestimmten Projekts eingesetzt wird. Der Vertrag endet mit Erreichen des vorab vereinbarten Ergebnisses.

Die Parteien können entweder ein festes Gehalt vereinbaren oder eine Vergütung festlegen, die von der erfolgreichen Durchführung des Projekts abhängt – oder beides. Die maximal zulässige Dauer eines Arbeitsvertrags für Projektarbeit beträgt 2 oder 5 Jahre, je nachdem, ob der Vertrag mit einem neuen oder mit einem bereits im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer abgeschlossen wird.

2. Arbeitsvertrag mit mehreren Arbeitgebern

Durch diese Arbeitsvertragsart kann der Arbeitnehmer bei 2 oder mehr Arbeitgebern gleichzeitig beschäftigt sein. Der Arbeitnehmer und alle Arbeitgeber werden Parteien desselben Arbeitsvertrags. Dieser Vertrag bringt dann Vorteile, wenn ein Arbeitnehmer bestimmte Funktionen (z. B. Finanzen, Buchhaltung, Human Resources) für mehrere Gesellschaften eines Konzerns gleichzeitig erfüllt.

Der Arbeitsvertrag muss den primären Arbeitgeber angeben, der den Zeitplan des Arbeitnehmers festlegt, die Entlohnung bestimmt, die Lohnabgaben abführt und andere Pflichten des Arbeitgebers im Namen aller arbeitgeberseitigen Vertragsparteien erfüllt.

Die anderen Arbeitgeber erstatten dem primären Arbeitgeber alle Kosten für die jeweils vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitszeit. Alle Arbeitgeber haften gesamtschuldnerisch gegenüber dem Arbeitnehmer, der gegen einen oder mehrere Arbeitgeber Ansprüche erheben kann, wenn beispielsweise das Gehalt nicht rechtzeitig ausgezahlt wird.

3. Arbeitsplatzteilung

Mit einem Vertrag dieser Art können 2 Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber die Teilung einer Arbeitsstelle vereinbaren, wobei beide Arbeitnehmer die Aufgaben und die Arbeitszeit frei untereinander aufteilen können. Diese Vertragsmöglichkeit ist von Vorteil, wenn mehrere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit für eine bessere Work-Life-Balance reduzieren möchten.

Endet die Beschäftigung eines der Arbeitnehmer, bietet das Arbeitsgesetzbuch spezielle flexible Konditionen zur Kündigung dieses Vertrages. In diesem Fall wird der verbleibende Arbeitnehmer für einen weiteren Monat beschäftigt. Findet sich in diesem Zeitraum kein neuer Arbeitspartner, kann der Vertrag des verbleibenden Arbeitnehmers mit einer Kündigungsfrist von 3 Arbeitstagen und einer Abfindung in Höhe eines halben Durchschnittsmonatsgehalts des Arbeitnehmers gekündigt werden. Diese vereinfachte Kündigung ist unzulässig bei einem Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind unter 7 Jahren – in diesem Fall verbleibt der Arbeitnehmer in Teilzeit.

4. Ausbildungsvertrag

Dieser Vertrag kann geschlossen werden, wenn der Arbeitnehmer zum Zweck des Erwerbs einer bestimmten Berufsqualifikation eingestellt wird. Die Höchstlaufzeit eines solchen Vertrags beträgt 6 Monate (mit mehreren Ausnahmen). Andere Bedingungen, die sich auf Vertragsabschluss, Vertragskündigung, Erstattung der Ausbildungskosten usw. beziehen, hängen davon ab, ob der Ausbildungsvertrag unabhängig oder im Zusammenhang mit einem Ausbildungsprogramm geschlossen wird.

5. Null-Stunden-Arbeitsvertrag

Mit einem Null-Stunden-Arbeitsvertrag vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber Arbeitsleistungen erbringt und dafür eine Vergütung erhält. Die Besonderheit besteht darin, dass vertraglich lediglich eine Mindestbeschäftigungszeit festgelegt wird. Der Arbeitnehmer soll nur dann tätig werden, wenn der Arbeitgeber einen entsprechenden Arbeitsbedarf hat. Das neue Arbeitsgesetzbuch schreibt eine Mindestarbeitszeit von 8 Stunden pro Monat vor – Arbeitnehmer müssen für diese Stunden eine Vergütung erhalten, auch wenn die tatsächliche Arbeitszeit in einem Monat darunterliegt. Arbeitgebern soll mit dieser Vertragsart beispielsweise die Möglichkeit eröffnet werden, Produktionsspitzen gezielter und effizienter zu bewältigen.

Bereits vor Inkrafttreten entlädt sich erhebliche Kritik an diesem neuen Arbeitsvertragstypus. Es ist daher nicht unwahrscheinlich, dass es bereits kurz nach Inkrafttreten des Gesetzbuches zu Änderungen oder gar einer Abschaffung dieser Vertragsart kommen wird.

Neue Regelungen zu befristeten Arbeitsverträgen

Das Arbeitsgesetzbuch beinhaltet im Zusammenhang mit befristeten Verträgen etliche Änderungen. So erhält der Arbeitgeber die Möglichkeit, einen befristeten Vertrag auch für dauerhafte Arbeitsstellen zu schließen. Hierbei legt das Arbeitsgesetzbuch für einen befristeten Arbeitsvertrag eine Höchstlaufzeit von 2 Jahren fest. Nach deren Ablauf wird der Vertrag unbefristet (bei mehreren Ausnahmen beträgt die Höchstlaufzeit 5 Jahre).

Werden befristete Arbeitsverträge für Arbeitsstellen von dauerhafter Natur geschlossen, dürfen höchstens 20 Prozent aller im Unternehmen geschlossenen Arbeitsverträge befristete Arbeitsverträge sein.

Nach litauischem Recht muss grundsätzlich auch ein befristeter Arbeitsvertrag vor dessen Ablauf gekündigt werden, da dieser sonst zu einem unbefristeten Vertrag wird. Bei der Kündigung eines befristeten Vertrages nach Ende seiner Laufzeit muss der Arbeitgeber folgende Kündigungsfristen beachten:

Arbeitstage	Voraussetzungen
5	Beschäftigungsdauer mehr als 1 Jahr und höchstens 3 Jahre
10	Beschäftigungsdauer mehr als 3 Jahre

Bei Ablauf eines befristeten Vertrags mit einer Laufzeit von mehr als 2 Jahren hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfindung in Höhe eines Durchschnittsmonatsgehalts.

Arbeitszeit

Das neue Arbeitsgesetzbuch beinhaltet Änderungen in Bezug auf die Arbeitszeit. Obwohl die durchschnittliche Arbeitszeit weiterhin 40 Stunden pro Woche beträgt, erhöht sich die maximal zulässige wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden. Zudem gibt es zusätzliche Arten von Arbeitszeitregelungen und spezielle Regeln für die Arbeit auf Abruf.

Abrechnung der Arbeitszeit

Mehrarbeit wird zusammenfassend für eine bestimmte, zuvor vereinbarte Erfassungsperiode berechnet und über diese ausgeglichen (Arbeitszeitkonten-Regelung). Diese Periode darf 3 Monate nicht überschreiten.

Höchstarbeitszeit

Das neue Arbeitsgesetzbuch legt die folgenden Arbeitszeit-Höchstwerte fest:

- > maximal zulässige Arbeitszeit (einschließlich Überstunden und zusätzlicher Arbeit): 12 Stunden pro Tag, 60 Stunden pro Woche
- > maximal zulässige durchschnittliche Wochenarbeitszeit (einschließlich Überstunden, jedoch ohne Zusatzarbeit): 48 Stunden
- > maximal zulässige Anzahl an Arbeitstagen pro Woche: 6

Hierdurch erhöht sich die maximal zulässige Wochenarbeitszeit deutlich – von 48 auf 60 Stunden. Zudem bringt die Einführung einer „durchschnittlichen Wochenarbeitszeit“ mehr Flexibilität – die Arbeitszeit einer bestimmten Arbeitswoche darf somit 48 Stunden überschreiten, solange die Arbeitszeit während des verbleibenden Abrechnungszeitraums ausgeglichen wird.

Arbeit auf Abruf

Das neue Arbeitsgesetzbuch beinhaltet neue Arbeitszeitregelungen und Vergütungen für Arbeitnehmer, die auf Abruf arbeiten:

Baltikumsbrief

- > Nur die Zeit, in der ein Arbeitnehmer tatsächlich arbeitet, zählt als Arbeitszeit.
- > Die maximale Dauer der ununterbrochenen Bereitschaftsarbeit beträgt 1 Woche während eines Zeitraums von 4 aufeinander folgenden Wochen.
- > Arbeit auf Abruf sollte ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart werden.
- > Ein Arbeitnehmer, der auf Abruf arbeitet, hat für diese Zeit zusätzlich zu seinem Gehalt Anspruch auf eine Vergütung in Höhe von 20 Prozent seiner durchschnittlichen Vergütung in der entsprechenden Woche.

Mehrarbeit

Im Vergleich zur aktuellen Rechtslage erhöht das neue Arbeitsgesetzbuch die maximal zulässige Mehrarbeit erheblich. Lag die Überstunden-Höchstgrenze bisher bei 4 Stunden an 2 aufeinanderfolgenden Tagen, beträgt sie nun 8 Stunden oder mit Zustimmung des Arbeitnehmers 12 Stunden pro Woche. Darüber hinaus wird die jährliche Überstunden-Höchstgrenze von 120 auf 180 Stunden angehoben. Durch Kollektivverträge dürfen auch höhere Grenzen vereinbart werden.

Jahresurlaub

Gemäß dem neuen Arbeitsgesetzbuch wird der Mindestjahresurlaub nach Arbeitstagen und nicht wie bisher nach Kalendertagen berechnet. Die Mindestjahresurlaubstage werden von 28 Kalendertagen auf 20 Arbeitstage (24 Arbeitstage, wenn der Arbeitnehmer regelmäßig 6 Tage in der Woche arbeitet) geändert.

Haftung von Arbeitnehmern

Das neue Arbeitsgesetzbuch erhöht die Grenzen der möglichen Arbeitnehmerhaftung, schließt jedoch abweichend von der gegenwärtigen Rechtslage die Möglichkeit einer Vereinbarung über die volle Haftung eines Arbeitnehmers aus. Eine unbeschränkte Haftung des Arbeitnehmers ist nur in sehr engen Grenzen möglich (z. B. ein durch den Arbeitnehmer unter Einfluss von Alkohol oder Drogen verursachter Schaden).

Die Höhe der maximal zulässigen Haftung des Arbeitnehmers bleibt wie bisher bei 3 Durchschnittsmonatsgehältern. Bei durch grobe Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers verursachten Schäden ist die Haftung auf 6 Durchschnittsmonatsgehälter begrenzt. Kollektivverträge können eine höhere Haftungsgrenze festlegen, deren gesetzlich festgelegte Höchstgrenze liegt bei 12 Durchschnittsmonatsgehältern.

Kündigung des Arbeitsvertrages

Einer der umstrittensten Punkte des neuen Arbeitsgesetzbuches betrifft die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Die gesetzlichen Kündigungsfristen und Abfindungen werden deutlich reduziert.

Kündigungsfristen

Das neue Arbeitsgesetzbuch reduziert die derzeit geltenden Kündigungsfristen (2 oder 4 Monate – je nach den persönlichen Umständen des Arbeitnehmers). Es gelten folgende neue Kündigungsfristen:

Dauer der Kündigungsfrist	Voraussetzungen
1 Monat	Regelkündigungsfrist
2 Wochen	Beschäftigungsdauer weniger als 1 Jahr
Verdopplung der Kündigungsfrist	Arbeitnehmer <ul style="list-style-type: none"> > mit Kindern unter 14 Jahren > mit verbleibender Arbeitszeit bis zum Renteneintrittsalter von weniger als 5 Jahren
Verdreifachung der Kündigungsfrist	Arbeitnehmer <ul style="list-style-type: none"> > mit Behinderung > mit verbleibender Arbeitszeit bis zum Renteneintrittsalter von weniger als 2 Jahren

Abfindungspflichten

Gegenwärtig beträgt die gesetzliche Abfindung bei Entlassung eines Arbeitnehmers aus wichtigem Grund ohne dessen Verschulden 1 bis 6 Durchschnittsmonatsgehälter, abhängig von der Dauer der Beschäftigung im Unternehmen. Das neue Arbeitsgesetzbuch sieht deutlich geringere Abfindungen vor:

Abfindungsanspruch in Durchschnittsmonatsgehältern	Voraussetzungen
2	Regelfall
1/2	Beschäftigungsdauer weniger als 1 Jahr

Ist der Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber 5 Jahre oder länger beschäftigt, hat der Arbeitnehmer neben der Abfindung durch den Arbeitgeber Anspruch auf eine zusätzliche Abfindung aus einem staatlichen Fonds.

Baltikumsbrief

Zusätzlicher Abfindungsanspruch in Durchschnittsmonatsgehältern	Voraussetzungen
1	Beschäftigungsdauer 5–10 Jahre
2	Beschäftigungsdauer 10–20 Jahre
3	Beschäftigungsdauer 20 oder mehr Jahre

Kündigung durch den Arbeitgeber ohne wichtigen Grund

Das neue Arbeitsgesetzbuch ermöglicht dem Arbeitgeber, einen Arbeitnehmer nach Belieben zu entlassen, ohne einen wesentlichen Grund für die Kündigung nachweisen zu müssen. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine höhere Abfindung.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ablauf einer Kündigungsfrist von 3 Arbeitstagen bei Zahlung einer Abfindung in Höhe von nicht weniger als 6 Durchschnittsmonatsgehältern zu entlassen. Der Grund für eine solche Entlassung ist nicht relevant, allerdings bleibt die Kündigung eines Arbeitnehmers aus diskriminierenden Gründen weiterhin streng untersagt. Auch schwangere oder im Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Kinderbetreuungsurlaub befindliche Arbeitnehmer dürfen nicht auf diese Weise entlassen werden.

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Das neue Arbeitsgesetzbuch beinhaltet erstmals gesetzliche Regelungen zu Wettbewerbsverboten nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Bislang wurden diese allein durch die Rechtsprechung festgelegt.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer eine bestimmte Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in den Wettbewerb mit dem ehemaligen Arbeitgeber tritt. Diese Vereinbarung darf nicht mit allen Arbeitnehmern geschlossen werden, son-

Ansprechpartner für weitere Informationen:



Liudgardas Maculevičius

Rechtsanwalt, Associate (Litauen)

Tel.: + 370 5 212 35 90

E-Mail: liudgardas.maculevicius@roedl.pro

dern lediglich mit jenen, die über spezifische Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, die bei Anwendung in einem konkurrierenden Unternehmen dem ehemaligen Arbeitgeber wirtschaftlichen Schaden zufügen könnten.

Die maximale Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots beträgt 2 Jahre ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von mindestens 40 Prozent seines Durchschnittsmonatsgehalts (berechnet zum Zeitpunkt der Kündigung). Die Parteien können eine Strafe für den Fall vereinbaren, dass der Arbeitnehmer gegen das Wettbewerbsverbot verstößt. Die Strafe darf jedoch die Summe der vereinbarten Wettbewerbsverbots-Entschädigung für 3 Monate nicht überschreiten.

Kollektives Arbeitsrecht

Unternehmen mit 20 oder mehr Beschäftigten wird die Verpflichtung auferlegt, einen Betriebsrat zu gründen. Bisher wurden Betriebsräte lediglich freiwillig auf Initiative der Arbeitnehmer gegründet. Das neue Arbeitsgesetzbuch grenzt nun auch stärker die Aufgaben von Betriebsräten und Gewerkschaften voneinander ab.

Unternehmen mit 20 oder mehr Beschäftigten sind verpflichtet, innerhalb von 6 Monaten nach Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzbuches, also bis zum 30. Juni 2017, einen Betriebsrat in ihrem Unternehmen zu gründen. In kleineren Unternehmen können Arbeitnehmer alternativ durch einen gewählten Arbeitnehmervertreter repräsentiert werden.

Das neue System der Arbeitnehmervertretung verteilt die Aufgaben zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften neu. Die Hauptaufgabe der Betriebsräte liegt in der Arbeitnehmerinformation und -beratung (z. B. vor einer wichtigen Arbeitgeberentscheidung bezüglich eines Arbeitnehmers). Gewerkschaften bleibt ausschließlich das Recht vorbehalten, Arbeitnehmer im Kollektivvertragsverhandlungsprozess zu vertreten.

Empfehlungen:

- > Alle bestehenden Arbeitsverträge und internen Richtlinien sollten überprüft werden und den Bestimmungen des neuen Arbeitsgesetzbuches entsprechend angepasst werden.
- > Es sollte eine Anpassung der Lohnabrechnungssysteme an die neuen Regelungen (z. B. Jahresurlaub, Überstunden) erfolgen.
- > Personalverantwortliche Arbeitnehmer sollten bezüglich der Änderungen und deren Auswirkungen auf das Personalmanagement Ihres Unternehmens geschult werden.
- > Rödl & Partner unterstützt Sie gerne bei der Überprüfung und Implementierung der Regelungen des neuen Arbeitsgesetzbuches in Ihrem Unternehmen.

Baltikumsbrief

> Schwerpunkt: M&A-Transaktionen in den baltischen Staaten – Chancen und „Fallstricke“

Alice Salumets, Rödl & Partner Estland
Kristīne Zvejniece, Rödl & Partner Lettland
Michael Manke, Rödl & Partner Litauen

Schnell gelesen:

- > Die baltischen Staaten werden vermehrt zum Ziel ausländischer Investoren – der Anteil von Venture-Capital steigt.
- > Aufgrund der großen Volumen von M&A-Transaktionen sollten Risiken bereits im Voraus erörtert und ausgeschlossen werden.
- > Trotz zunehmender Harmonisierung innerhalb der Europäischen Union gibt es in Bezug auf M&A gewichtige Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern.

Die baltischen Staaten sind nicht zuletzt aufgrund ihrer investitionsfreundlichen Steuersysteme zum attraktiven Ziel neuer Investoren geworden. In der Vergangenheit hatten häufig vor allem strategische Investitionen aus den nordischen Staaten die „Baltischen Tiger“ zum Ziel. Heute kommen (auch aufgrund der hohen Start-up-Dichte) Risikokapitalfonds als Akteure hinzu. Und immer häufiger stammen Investoren auch aus anderen europäischen Ländern, wie Deutschland oder Polen.

Mergers and Acquisitions (M&A) sind Transaktionen, bei denen das Eigentum an Unternehmen, anderen Konzernen und/oder deren Einheiten übertragen werden. M&A-Transaktionen beinhalten große Volumen und hohe Risiken. Bei deren Durchführung müssen nicht nur die aktuellen Marktentwicklungen, sondern auch enge rechtliche Rahmenbedingungen beachtet werden.

Seit dem Beitritt der baltischen Staaten zur Europäischen Union 2004 wurde auch der europäische Rechtsrahmen für M&A-Transaktionen in die jeweiligen nationalen Rechtssysteme implementiert.

Bei aller Harmonisierung liegt der Teufel jedoch im Detail: So sind länderspezifische Besonderheiten, wie etwa das Steuersystem Estlands oder die strengen Arbeitnehmerschutzrechte in Litauen, Themen, die bei den Transaktionen eine gewichtige Rolle spielen können.

Dieser Artikel gibt einen Überblick über wichtige Begriffe im Zusammenhang mit einer M&A-Transaktion und beleuchtet eine Auswahl von „Fallstricken“ näher.

Arten von M&A-Transaktionen

Transaktionsart	Eigenschaften
Share Deal	Erwerb von Anteilen an einer Gesellschaft
Asset Deal	Erwerb der Vermögensgegenstände einer Gesellschaft
Verschmelzung	Verschmelzung einer Gesellschaft auf eine bestehende oder neu gegründete Gesellschaft
Spaltung	Aufteilung einer Gesellschaft in zwei oder mehrere Gesellschaften oder Weiterbestehen einer Gesellschaft mit Abspaltung einzelner Teile der Gesellschaft, die eigenständig fortbestehen

Share Deal

Ein Share Deal beinhaltet den Kauf und die Übertragung von Gesellschaftsanteilen.

In Lettland und Litauen unterliegt der Share Deal grundsätzlich keiner bestimmten Form. In Estland können Anteile, die nicht im Wertpapier-Zentralregister eingetragen sind, lediglich durch eine notariell beglaubigte Vereinbarung übertragen werden.

Vor- und Nachteile des Share Deals

Auf der einen Seite spielen bei der Entscheidung für oder gegen einen Share Deal im Einzelfall steuerliche Aspekte eine Rolle, auf der anderen Seite sind u. a. folgende Vor- und Nachteile relevant:

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> > Erfassung des Kaufgegenstandes verhältnismäßig einfach > kurze Durchführungszeit eines Share Deals > sämtliche Verträge bleiben unberührt (Ausnahme: Change-of-Control-Klauseln) > gesamtes Unternehmen wird veräußert > Veräußerer bleibt mit keiner Mantelgesellschaft zurück 	<ul style="list-style-type: none"> > Übernahme sämtlicher (auch unbekannter) Verbindlichkeiten > Bindung an frühere Gesellschafterbeschlüsse > eventuell Zustimmungspflicht der nationalen oder europäischen Kartellbehörden notwendig > Käufer unterliegt bei Erwerb eines bestimmten Paketes von Anteilen den damit verbundenen Mitteilungspflichten

Asset Deal

Ein Asset Deal ist eine Unterart des Unternehmenskaufs, bei dem Vermögenswerte eines Unternehmens, wie Grundstücke, Gebäude, Maschinen oder Patente übertragen werden. Jeder Vermögenswert und jede Verbindlichkeit muss mit Zustimmung des jeweiligen Vertragspartners einzeln an den Käufer transferiert werden.

In allen drei baltischen Staaten ist die Übertragung von Vermögenswerten grundsätzlich formfrei möglich. Nur in besonderen Fällen ist eine bestimmte Form (z. B. notarielle Beurkundung) vorgeschrieben, z. B. für die Übertragung von Immobilien.

Vor- und Nachteile des Asset Deals

Auch bei der Wahl eines Asset Deals spielen steuerliche Aspekte eine Rolle, die vom Einzelfall abhängen. Darüber hinaus sind u. a. folgende Vor- und Nachteile relevant:

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> > Kaufgegenstand exakt definiert > Kaufmöglichkeit nur der interessanten Vermögenswerte > Verzicht auf einzelne Vermögenswerte > Erwerb der risikobehafteten Mantelgesellschaft nicht nötig > Vermeidung versteckter Verbindlichkeiten durch genaue Benennung der Kaufgegenstände > Altverbindlichkeiten unterliegen keiner Haftungskontinuität 	<ul style="list-style-type: none"> > Zustimmungserfordernisse bei der Übertragung von Rechtsverhältnissen > Genehmigungspflicht bei vollständiger bzw. überwiegender Übernahme der Assets eines Unternehmens, da u. U. Kontrollerwerb stattfindet > Vertragsübernahmen erfordern aufwendige und teilweise unübersichtliche Zustimmung Dritter

Wichtige Begriffe im Zusammenhang mit einer M&A-Transaktion

Jeder Erwerb erfolgt in der Regel durch dieselben Hauptstadien. Die Akquisition beginnt mit Vorverhandlungen, gefolgt von einer Due Diligence des Zielobjektes durch den Käufer und führt, wenn die ersten beiden Stufen für den Käufer zufriedenstellend sind, zur Unterzeichnung eines **Sale and Purchase Agreement (SPA)** in Form eines Anteilskaufvertrags oder eines Kaufvertrags über bestimmte Vermögensgegenstände.



Dabei sind folgende Fachbegriffe von entscheidender Bedeutung.

Non-Disclosure Agreement (NDA)

Ein Non-Disclosure Agreement ist eine Vereinbarung, nach der beide Parteien Informationen miteinander teilen, aber sich gegenseitig verpflichten, die Informationen nicht an Außenstehende weiterzugeben. Es sollte sichergestellt werden, dass die richtige Form für das NDA gewählt wird. In der Praxis nutzen die Parteien zu häufig ein vorformuliertes Muster-NDA, welches nicht für eine M&A-Transaktion maßgeschneidert ist und im Ernstfall erhebliches Konfliktpotenzial birgt.

Letter of Intent (LOI)/Memorandum of Understanding (MOU)

Ein Letter of Intent (oder ein Memorandum of Understanding) wird in einem frühen Stadium der Verhandlungen unterzeichnet. Sie beinhalten die wesentlichen Punkte der Vereinbarung und dienen als Grundlage für die Durchführung der

Transaktion. In der Regel umfassen Letter of Intent und Memorandum of Understanding eine Exklusivitätsklausel, um Verhandlungen mit anderen potenziellen Käufern auszuschließen. In beiden Fällen handelt es sich grundsätzlich um unverbindliche Absichtserklärungen, welche keine Verpflichtung der Parteien zum Abschluss eines Vertrages darstellen. Jedoch können im Einzelfall auch Schutzpflichten und insbesondere Sorgfaltspflichten (Abbruch von Vertragsverhandlungen, Verletzung von Aufklärungspflichten etc.) vereinbart werden.

Due Diligence (DD)

Um Risiken und unangenehme Überraschungen zu minimieren, wird eine Due Diligence der Zielgesellschaft vor Abschluss der Akquisition durchgeführt. Zusätzlich zum Share Deal ist dies auch bei einem Asset Deal von Bedeutung, bei welchem alle Verbindlichkeiten im Zusammenhang mit den Vermögenswerten (dem Unternehmen) automatisch auf den Käufer übergehen (je nach nationalem Recht).

Legal Due Diligence	Financial Due Diligence	Tax Due Diligence
<ul style="list-style-type: none"> > Analyse aller Rechtsgeschäfte sowie deren Auswirkungen > Suche nach offenen oder verdeckten Bestands- oder Haftungsrisiken > Suche nach Mängeln in den Unternehmenstätigkeiten hinsichtlich aller Rechtsstrukturen > Ziel: juristische Absicherung und die Kenntnis der rechtlichen Aspekte des Unternehmens 	<ul style="list-style-type: none"> > Analyse der „Vergangenheit“ und der Wettbewerbssituation > Prüfung des vorhandenen Business-Plans/Geschäftsplans auf Stichhaltigkeit > Grundlage für die Bewertung des Unternehmens 	<ul style="list-style-type: none"> > Aufdeckung der Risiken eventueller Steuernachzahlungen > Gestaltung des Eigentumsübergangs nach steuerlichen Aspekten

Signing

Das Signing umfasst die Unterzeichnung des SPA. Wie bereits erwähnt, unterliegt das SPA je nach Transaktionsart und -gegenstand sowie je nach Land bestimmten Formvorschriften, die zwingend eingehalten werden müssen.

Abhängig von der Art der Transaktion können zwischen dem Vertragsabschluss und dem Vollzug der Transaktion (Closing) mehrere Monate vergehen (z. B. wenn die Transaktion durch die Wettbewerbsbehörden zu genehmigen ist).

Typischerweise werden im SPA Verpflichtungen des Verkäufers, das Unternehmen mindestens bis zum Closing im gewöhnlichen Geschäftsbetrieb weiterzuführen sowie Verpflichtungen, nach besten Kräften die Vollzugsvoraussetzungen herbeizuführen, vereinbart. Darüber hinaus beinhaltet das SPA oftmals aufschiebende Bedingungen, welche bis zu einem vereinbarten Stichtag erfüllt werden müssen, damit das Closing stattfinden kann.

Häufig kommt es zudem erst nach dem Signing zur finalen Bestimmung des Kaufpreises.

Closing

Das Closing ist der Vollzug des SPA nach Erfüllung der vereinbarten aufschiebenden Bedingungen. Als eine der wesentlichen Bedingungen, damit das Closing vorgenommen werden kann, muss regelmäßig die kartellrechtliche Freigabe erfolgt sein. Wie bereits erwähnt, wird das Closing vor diesem Hintergrund üblicherweise mit einem zeitlichen Abstand nach dem Signing durchgeführt.

Die Transaktion selbst gilt nach dem Closing zwar als abgeschlossen, jedoch sind häufig weitere Post-Closing-Maßnahmen notwendig, um die erfolgreiche Integration des Zielunternehmens in die neue Konzernstruktur zu gewährleisten (z. B. Bestellung/Abberufung von Geschäftsführern, Beachtung der Rechte der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Unternehmenskauf und der anschließenden Restrukturierung des Zielunternehmens, Implementierung neuer Compliance-Regeln).

„Fallstricke“

Representations & Warranties (R&W)

Representations & Warranties bezeichnet die im SPA vereinbarten Gewährleistungen des Verkäufers zu den rechtlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen des verkauften Unternehmens.

Eine Verletzung der R&W gilt grundsätzlich als Vertragsverletzung und berechtigt den Käufer zu gesetzlich vorgesehenen Rechtsbehelfen (z. B. Schadensersatz, Minderung, Rücktritt vom Vertrag, Verzugszinsen).

In Litauen hat die Rechtspraxis eine Besonderheit erarbeitet: Die gesetzliche Gewährleistung gilt beim Share Deal für die Anteile als Gegenstand der Transaktion und nicht für das erworbene Unternehmen an sich.

Vorkaufsrechte

Die Anwendbarkeit eines Vorkaufsrechts bei der Übertragung von Anteilen im Falle von Gesellschaften mit beschränkter Haftung einerseits und Aktiengesellschaften andererseits ist meist unterschiedlich geregelt – begründet durch deren unterschiedliche Natur. Im Allgemeinen sind Gesellschaften mit beschränkter Haftung für einen „geschlossenen“ Kreis von Anteilseignern bestimmt, während Aktiengesellschaften eine größere Anzahl von Anteilseignern und Kapital von außen anziehen sollen.

1. Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Im Falle einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung ist in allen drei baltischen Staaten grundsätzlich ein gesetzliches Vorkaufsrecht der Gesellschafter bei der Übertragung von Anteilen vorgesehen. In der Satzung kann jedoch in gewissem Umfang von dieser Anforderung abgewichen werden.

In Lettland muss das Vorkaufsrecht innerhalb eines Monats nach dem Zugang der Mitteilung über den Verkauf des Geschäftsanteils an alle Gesellschafter ausgeübt werden, soweit in der Satzung keine kürzere Frist festgesetzt ist. Der Gesellschafter kann auf Ausübung des Vorkaufsrechts durch schriftliche Erklärung vor dem Ablauf der festgesetzten Frist verzichten.

Dem Verkäufer des Geschäftsanteils ist innerhalb der genannten Monatsfrist untersagt, über den Geschäftsanteil zu verfügen, die Bedingungen des Kaufvertrages zu ändern oder sonstige Handlungen durchzuführen, durch die sich die Lage des vorkaufsberechtigten Gesellschafters bei Ausübung seines Vorkaufsrechts verschlechtern würde.

2. Aktiengesellschaft

In Estland gilt das Vorkaufsrecht nur im Falle der Übertragung von Aktien an Dritte. In Litauen ist die Beschränkung der Übertragung von Aktien einer Aktiengesellschaft durch die Einführung eines Vorkaufsrechts gar verboten

(abweichend kann zwischen den Aktionären ein Vorkaufsrecht vereinbart werden, das jedoch nicht gegenüber Dritten gilt).

In Lettland kann ein Vorkaufsrecht in der Satzung vorgesehen werden. Dieses ist innerhalb eines Monats nach dem Zugang der Mitteilung über den Verkauf der Aktien an den Vorstand auszuüben. Der Vorstand hat diese Mitteilung unverzüglich nach ihrem Zugang zu verkünden.

Übertragung von Genehmigungen und Lizenzen beim Asset Deal

Genehmigungen oder Lizenzen des Verkäufers dürfen nur beim Erwerb der zugrundeliegenden Vermögenswerte auf den Käufer übertragen werden, sofern durch die Genehmigung oder Lizenz selbst ein Übertragungsrecht begründet oder gesetzlich zulässig ist.

Im Besitz des Verkäufers befindliche Genehmigungen und Lizenzen werden häufig nicht automatisch auf den Käufer übertragen. Zudem gilt: Obwohl Genehmigungen und Lizenzen in manchen Fällen übertragen werden können, muss der Käufer aufgrund der Gebundenheit an den Eigentümer nicht selten neue Genehmigungen und Lizenzen beantragen. Ausnahme dieser Regel kann die Übertragung eines gesamten Vermögenskomplexes eines Unternehmens darstellen.

Betriebsübergang

In Estland und Lettland gelten Arbeitsverträge fort, wenn Arbeitsverhältnisse auf einen neuen Arbeitgeber übertragen und die gleichen oder ähnliche Tätigkeiten fortgesetzt werden. Die Übertragung eines Unternehmens kann nicht als Grundlage für die Beendigung des Arbeitsvertrages dienen. Gleiches gilt für Kollektivverträge. Obwohl Arbeitsverträge automatisch übertragen werden, sollte beachtet werden, dass das Gesetz bestimmte Informations- und Konsultationspflichtungen des aktuellen und zukünftigen Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer vorsieht.

Die litauischen Regelungen sehen keine automatische Übertragung von Arbeitsverhältnissen im Zusammenhang mit einem Unternehmenskauf vor. Der Transfer von Arbeitnehmern zwischen dem aktuellen und dem zukünftigen Arbeitgeber sollte daher gesondert vereinbart und die Zustimmung zur Übertragung von jedem Mitarbeiter eingeholt werden.

Grundsätzlich gelten Kollektivverträge bei einem Betriebsübergang in allen drei baltischen Staaten fort. In Lettland dürfen die Kollektivvertragsbedingungen überdies innerhalb eines Jahres nach dem Betriebsübergang nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden.

Zusammenschlusskontrolle

M&A-Transaktionen unterliegen ab einer bestimmten Umsatz- und damit Marktbedeutung der beteiligten Unternehmen der Zusammenschlusskontrolle. Zuständig sind entweder die nationalen Wettbewerbsbehörden oder bei höheren Umsätzen der Zusammenschlussbeteiligten die Europäische Kommission. Die Wettbewerbsbehörde prüft die Auswirkungen des Zusammenschlusses auf die Marktstrukturen. Hätte der jeweilige Zusammenschluss nach Ansicht der zuständigen Wettbewerbsbehörde kritische

Auswirkungen auf den Markt, kann ein Zusammenschluss untersagt oder eine Freigabe mit bestimmten Auflagen verknüpft werden.

Eine M&A-Transaktion unterliegt in den baltischen Staaten der staatlichen Zusammenschlusskontrolle bei folgenden Gesamtumsatz bzw. Einzelumsätzen der Transaktionsbeteiligten:

Estland	Lettland	Litauen
<ul style="list-style-type: none"> > der Gesamtumsatz aller am Zusammenschluss beteiligten Parteien in Estland betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr mehr als 6 Mio. Euro und > der Umsatz von mindestens 2 am Zusammenschluss beteiligten Parteien in Estland betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr jeweils mehr als 2 Mio. Euro 	<ul style="list-style-type: none"> > der Gesamtumsatz aller am Zusammenschluss beteiligten Parteien in Lettland betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr mehr als 30 Mio. Euro und > der Umsatz von mindestens 2 am Zusammenschluss beteiligten Parteien in Lettland betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr jeweils mehr als 1,5 Mio. Euro 	<ul style="list-style-type: none"> > der Gesamtumsatz aller am Zusammenschluss beteiligten Parteien in Lettland betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr mehr als 14,5 Mio. Euro und > der Umsatz von mindestens 2 am Zusammenschluss beteiligten Parteien in Lettland betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr jeweils mehr als 1,45 Mio. Euro

Die Meldung muss vor Abschluss der Transaktion erfolgen. In der Praxis wird die Meldung nach dem Signing, jedoch vor dem Closing (und als Bedingung des Closings) durchgeführt.

Zusammenfassung:

- > M&A stellen ein wirkungsvolles Instrument für wachstumsorientierte Unternehmen aller Industriezweige dar.
- > Eine erfolgreiche M&A-Transaktion kann sowohl den kurzfristigen als auch den langfristigen Ausblick vieler Unternehmen positiv beeinflussen.
- > M&A-Transaktionen bergen häufig erhebliche Risiken – insbesondere bei Cross-Border-Transaktionen liegt der Teufel im Detail.
- > Risiken können jedoch durch kompetente M&A-Planung und -Begleitung eliminiert werden.
- > Gerne unterstützt Sie Rödl & Partner als erfahrener Berater bei allen Fragen rund um das Thema M&A.

Ansprechpartner für weitere Informationen:



Alice Salumets
Rechtsanwältin, Partner (Estland)
Telefon: + 372 606 86 50
E-Mail: alice.salumets@roedl.pro



Kristine Zvejniece
Leitende Juristin, Associate Partner (Lettland)
Telefon: +371 67 50 49 72
E-Mail: kristine.zvejniece@roedl.pro



Michael Manke
Rechtsanwalt, Associate Partner (Litauen)
Telefon: +370 5 212 35 90
E-Mail: michael.manke@roedl.pro

> Ländernachrichten

Estland

Schiedsgerichtsentscheidungen müssen Anerkennungsverfahren durchlaufen

Die Zivilkammer des estnischen Staatsgerichtshofs hat eine Entscheidung über die Verbindlichkeit von Schiedsgerichtsentscheidungen getroffen.

Nach dem Gesetz sind nur Entscheidungen permanenter Schiedsgerichte verbindlich und durchsetzbar.

Der Gerichtshof entschied, dass aufgrund eines fehlenden Kontrollsystems zur Prüfung der dauerhaften Aktivität eines Schiedsgerichts allein aufgrund des Namens nicht der Schluss gezogen werden kann, dass es sich um ein permanent eingerichtetes Schiedsgericht handelt. Da für einen Gerichtsvollzieher nicht feststellbar ist, ob eine Entscheidung durch ein auf Dauer eingerichtetes Gericht getroffen wurde, kann er eine Schiedsgerichtsentscheidung nicht als Vollstreckungstitel nutzen.

Jede Entscheidung von Schiedsgerichten muss daher vor deren verbindlicher Umsetzung ein Anerkennungsverfahren durchlaufen.

Lettland

Neue Regelung zur Entsendung von Arbeitnehmern in Kraft getreten

Am 9. Juni 2016 traten Änderungen des Arbeitsgesetzes zur Arbeitnehmerentsendung in Kraft.

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Lettland entsenden, müssen der lettischen Arbeitsagentur umfangreichere Informationen (über Arbeitgeber, Arbeitsbeginn, Art der Arbeit etc.) als bisher zur Verfügung stellen. Die Bereitstellung ist weiterhin ausschließlich in lettischer Sprache möglich.

Die Änderungen enthalten zudem strikere Vorgaben zur Einhaltung der Mindestlohnregelungen. Überdies gelten Arbeitnehmerentsendungen ins Ausland nun als besondere Form der Dienstreise. Deshalb muss der Arbeitgeber die Vorschriften hinsichtlich der Erstattung von Dienstreisekosten beachten.

Das bei der jeweiligen Entsendung zu zahlende Tagegeld wird in den zu zahlenden Mindestlohnbetrag mit einberechnet.

Gesetz über die offizielle E-Mail-Adresse verabschiedet

Am 1. Juli 2016 wurde das Gesetz über die offizielle E-Mail-Adresse verabschiedet. Das Gesetz tritt am 1. März 2018 in Kraft.

Zweck des Gesetzes ist es, eine sichere, wirksame elektronische Kommunikation zwischen Staatsbehörden und Privatrechtssubjekten zu gewährleisten.

Ab Inkrafttreten des Gesetzes ist die Benutzung der amtlichen E-Mail-Adresse gegenüber Staatsbehörden für im Unternehmensregister eingetragene Rechtssubjekte verpflichtend. Für diese Rechtssubjekte werden automatisch eine offizielle E-Mail-Adresse und ein dazugehöriges E-Mail-Konto eingerichtet. Die offizielle E-Mail-Adresse kann unter bestimmten Voraussetzungen auch von einer nicht eingetragenen Person beantragt werden.

Änderungen der Sozialbeiträge für Niedriglohneempfänger und Kleinstunternehmen

Zum 1. Januar 2017 werden Änderungen des Gesetzes „Über die staatliche Sozialversicherung“ in Kraft treten, die niedrigere Freigrenzen als bisher bei der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge vorsehen.

Nach einer einjährigen Übergangsphase muss der Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2018 Sozialbeiträge auch für diejenigen Arbeitnehmer abführen, die Löhne unter dem gesetzlichen Mindestlohnniveau erhalten. Derzeit müssen für diese Niedriglöhne lediglich 75 Prozent der gesetzlichen Regelsätze abgeführt werden.

Ab dem 1. Januar 2017 enthalten Steuern für Kleinstunternehmen zudem keine Sozialabgaben mehr. Arbeitnehmer, die bei einem Kleinstunternehmen angestellt sind, werden damit anderen Arbeitnehmern gleichgestellt.

Nachweis über abgeführte Steuern in anderen Ländern

Personen, die Einkünfte im Ausland erzielen, müssen der jährlichen Steuererklärung Dokumente beifügen, welche die Höhe und Art der Einkünfte sowie die im Ausland abgeführte Steuer nachweisen. Bisher waren solche Nachweise in der Regel nicht erforderlich. Bei Nichtvorlage dieser Dokumente hat das Finanzamt das Recht, die in einem anderen Staat abgeführte Steuer nicht anzuerkennen, wodurch es zu einer doppelten Besteuerung des Steuerpflichtigen kommen kann.

Litauen

Nach den Parlamentswahlen zeichnet sich Regierungswechsel ab

Litauen steht nach den Parlamentswahlen im Oktober vor einem Regierungswechsel. Die Sozialdemokratische Partei des bisherigen Premierministers Algirdas Butkevičius erlitt eine bittere Niederlage. Auch die als Favoriten ins Rennen gegangenen Konservativen mit dem Vorsitzenden Gabrielius Landsbergis wurden abgestraft.

Als Sieger der Wahl ging überraschend der erst junge Bund der Bauern und Grünen hervor. Bereits vor dem sich abzeichnenden Wahlsieg signalisierte dieser Gesprächsbereitschaft in alle Richtungen.

Im Mittelpunkt des Wahlkampfes standen Wirtschafts- und Sozialpolitik. Beobachter erwarten auch nach dem sich andeutenden Machtwechsel keine radikale Abkehr von der bisherigen Regierungslinie. Außen- und sicherheitspolitisch dürfte Litauen weiter klar auf EU- und NATO-Kurs bleiben und an seiner harten Haltung gegenüber Russland festhalten.

> Wir begrüßen und stellen eine neue Mitarbeiterin vor

Estland

**Anne Nurmi, Rechtsanwältin, Rödl & Partner Estland**

Anne Nurmi ist spezialisiert auf Rechtsstreitigkeiten und verfügt über 15 Jahre Erfahrung in der Vertretung von Mandanten in verschiedenen Zivil-, Verwaltungs- und Strafsachen.

Sie studierte Rechtswissenschaften an der International University Concordia (Montreal/Kanada) und ist seit 2002 Mitglied der estnischen Rechtsanwaltskammer.

Anne Nurmi spricht Estnisch, Russisch, Englisch, Schwedisch und Finnisch.

Schulterschluss leben

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

Rödl & Partner

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

Castellers de Barcelona



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

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

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

Impressum Baltikumsbrief, Ausgabe November 2016

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

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

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

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

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