

Rödl & Partner

NORDBALT BRIEFING

WEGE BEREITEN

Ausgabe:
November
2020

Ein 360° Blick auf die Ostsee:
Umfassende Informationen und professionelle
Einblicke für das unternehmerische Handeln in der
nordisch-baltischen Region

Compliance und Erfolg – zwei Seiten derselben
Medaille

www.roedl.de/nordeuropa/



Rödl & Partner

NORDBALT BRIEFING

WEGE BEREITEN

Ausgabe:
November
2020

In dieser Ausgabe lesen Sie:

- Editorial
- Dänemark
- Estland
- Finnland
- Lettland
- Litauen
- Schweden
- Lernen Sie uns kennen!
- Veranstaltungen
- Neue Kollegen
- Rödl & Partner in der nordisch-baltischen Region

→ Editorial

Lieber Leserin, lieber Leser

Politische und wirtschaftliche Unwägbarkeiten prägen unsere Zeit, die Corona-Pandemie wirkt dabei als Verstärker einer schon länger absehbaren Umkehrung internationaler Trends: Eine zuvor über alle Kontinente hinwegreichende Globalisierung wird zurückgebunden, Lieferketten in Frage gestellt und Risiken neu bewertet. In der Folge besinnen sich Investoren und der Handel nicht selten wieder auf die unmittelbare Nachbarschaft – und wenige Regionen profitieren hiervon mehr als der Norden Europas.

Bereits lange vor Gründung der Europäischen Union begründeten Norwegen, Schweden, Finnland und Dänemark einen hoch integrierten Binnenmarkt, der unter der erfolgreichen Marke „The Nordics“ zum wohl attraktivsten und jedenfalls wohlhabendsten Handelsplatz des alten Kontinents wurde. Die beeindruckende Öresundbrücke, die Malmö und Kopenhagen verbindet, hat dem europäischen Motto der „regionalen Integration“ eine neue Bedeutung gegeben und ist selbst zum Motor des nordischen Wirtschaftswunders geworden. Vor allem aber haben politische und soziale Beständigkeit und eine gastfreundliche, liberale Kultur eine politische Währung geschaffen, welche die nordischen Länder klug zu investieren wissen. Geduldig wurden in den vergangenen Jahren alte Verbindungen über die Ostsee wiederbelebt, wodurch sich etwa Finnland zu einem Tor nach Russland entwickelt hat, schwedische Banken die baltischen Staaten dominieren und die wirtschaftlichen und politischen Eliten der Region durch Ausbildung und täglichen Austausch heute skandinavisch geprägt sind. Zugleich bringen die Baltischen Staaten Wachstum, eine frisch modernisierte und Technologie-getriebene Wirtschaftsordnung und hochmobile, junge Arbeitskräfte mit.

Dem Norden geht es gut: Ein ständig wachsender Bedarf im öffentlichen und privaten Bau-sektor, der gezielte Ausbau der Verkehrsinfrastruktur, ausgezeichneten Bedingungen für Forschung und Entwicklung, ein sich immer weiter ausdehnende IT-Sektor und die sich rasch verändernden Energiemärkte sind dabei Treiber eines langen und der Pandemie trotztenden Aufschwungs – auf beiden Seiten der Ostsee. Autark aber ist die exportorientierte Region dabei nicht, bei Handel und Direktinvestitionen sind Deutschland und die anglo-amerikanische Welt wichtigster Bezugspunkt. Zugleich dürstet die Region nach Kapital und Know-how, um ihre Wachstumsimpulse umzusetzen. Zwischen Kopenhagen und Tallinn gilt weiterhin und ganz sicher erst recht in einer Zeit nach Corona: Wer Können oder Geld zu bieten hat ist herzlich willkommen.

Mit diesem Newsletter wollen wir Ihnen in regelmäßigen Abständen eine Handreichung für diese spannende Region bieten – und natürlich davon überzeugen, bei Ihren Projekten unseren Rat und unser Unterstützung zu suchen.

Beste Grüße aus dem Norden,
Jens Pastille

Kontakt für weitere Informationen



Jens-Christian Pastille
Geschäftsführender Partner in
den nordischen und balti-
schen Staaten
jens.pastille@roedl.com
+371 6733 8125



Rödl & Partner

→ Dänemark

Aktuelles kompakt



Neues Urlaubsgesetz in Kraft

Mit dem seit 1. September 2020 geltenden neuen Urlaubsgesetz gilt nun auch in Dänemark das Prinzip der Gleichzeitigkeit, wonach der erworbene Urlaubsanspruch bereits im Folgemonat genommen werden kann. Hat der Arbeitnehmer noch keinen Urlaubsanspruch erworben, kann der Arbeitgeber Urlaub im Voraus gewähren. Während der Übergangszeit verdienter Urlaubsgeld wird in einen separaten Fonds eingezahlt.

Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern soll bis zum 1. Januar 2021 vollständig in nationales Recht umgesetzt werden

Die überarbeitete Entsenderichtlinie, die am 30. Juli 2020 in allen EU-Mitgliedstaaten in nationales Recht hätte umgesetzt werden müssen, wird voraussichtlich am 1. Januar 2021 in Kraft treten, jedoch rückwirkend zum 30. Juli 2020. Die Entsenderichtlinie definiert z.B. die Obergrenze, wann langfristig entsandte Arbeitnehmer unter die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des

Gastlandes fallen (nach einer Entsendung für mehr als 12 oder 18 Monate).

Größter dänischer Arbeitgeberverband entsteht durch Fusion

Mit Wirkung vom 1. September 2020 haben der dänische Industrieverband „Dansk Industri“ und der dänische Bauindustrieverband „Dansk Byggeri“ fusioniert. „Dansk Industri“ vertritt damit die Interessen von rund 17.000 Unternehmen und ist -nun der mit Abstand größte Arbeitgeberverband in Dänemark.

Regeln zur Erleichterung der Corona-Kurzarbeit bis 31. Dezember 2020 verlängert

Seit dem 14. September 2020 können dänische Arbeitgeber unter vereinfachten Bedingungen Kurzarbeit vereinbaren. Nach den neuen Regeln ist Kurzarbeit in einem Umfang von 20 bis 50 Prozent und für maximal 4 Monate möglich. Für die Dauer der Kurzarbeit gilt für die betroffenen Arbeitnehmer Entlassungsschutz.

→ Dänemark

Neue Maßnahmen zur Kontrolle von Unternehmen

Die neue Gesetzgebung

Am 12. Mai 2020 verabschiedete das dänische Parlament ein - Kontrollpaket mit einer Reihe von Änderungen des Unternehmens-, Jahresabschluss- und des Wirtschaftsprüfergesetzes. Die beiden letzteren Gesetzesänderungen traten am 1. Juli 2020 in Kraft. Die Verpflichtung zur Offenlegung der Nettoeinnahmen des Unternehmens bei der Vorlage des Jahresberichts tritt erst in Kraft, wenn der Jahresbericht nach dem 1. Januar 2021 vorgelegt wird.

Mit diesen Gesetzesänderungen verstärken sich die behördlichen Möglichkeiten zur Unternehmenskontrolle und soll die Einhaltung des Gesellschafts- und Jahresabschlussgesetzes von Unternehmensseite sichergestellt werden.



Änderungen im Unternehmensgesetz

Insbesondere bezüglich der Unternehmensführung bringen die Änderungen neue Verpflichtungen für die Unternehmen und die im Handelsregister (CVR-Register) eingetragenen Personen mit sich, darunter neue Kontrollinstrumente für die dänische Wirtschaftsbehörde gegen die Verwendung eines Strohmans und gegen die Verwendung fiktiver Adressen-.

- Ausübung der Geschäftsführung
Die Mitglieder der Geschäftsführung müssen tatsächlich diejenigen Verpflichtungen erfüllen,

die gemäß dem Gesellschaftsgesetz für die Geschäftsführung gelten. Die dänische Wirtschaftsbehörde ist zur entsprechenden Kontrolle befugt-.

- Kontrolle der Identität:
Die zuständige -Behörde kann eine Vorlage des Reisepasses oder Personalausweises für Personen ohne Identifikationsnummer (CPR-Nr.) verlangen, und einen Abgleich des Lichtbildes mit dem physischen Erscheinungsbild der registrierten Person vornehmen. Zudem wird der -Wirtschaftsbehörde die Möglichkeit eingeräumt, eine Registrierung abzulehnen und die Person im Zweifelsfall abzumelden. Darüber hinaus kann die Identität von Personen, die bei der Registrierung eine digitale Identität verwenden, bei Missbrauchsverdacht überprüft werden.
- Kontrolle der Unternehmensadressen:
Der wirtschaftsbehördlichen Kontrollmöglichkeit unterliegt auch die tatsächliche Anwesenheit und Erreichbarkeit eines Unternehmens unter der im dänischen Handelsregister eingetragenen Adresse. Außerdem kann die Gewerbeaufsicht die Erreichbarkeit direkt an der Firmenadresse prüfen. Dies gilt auch für die Kontrolle persönlicher Adressen.

Sanktionen

Wenn Unternehmen oder Personen die genannten Bestimmungen nicht einhalten und die erforderlichen Informationen oder Unterlagen nicht liefern, kann die dänische Gewerbeaufsicht Unternehmen zwangsweise liquidieren. Bisher konnten nur Geldbußen verhängt werden, wenn Unternehmen den Anordnungen der Behörden zur Korrektur rechtswidriger Bedingungen nicht nachkamen oder die verlangten Informationen nicht zur Verfügung stellten.

Die dänische Wirtschaftsbehörde kann nun auch laufende Ermittlungen auf ihrer Webseite veröffentlichen.

Weitere Gesetzesänderungen

Abschnitt 138 des dänischen Jahresabschlussgesetzes wurde dahingehend geändert, dass alle Unternehmen bei der Vorlage ihres Jahresberichts die Nettoeinnahmen an die dänische Wirtschaftsbehörde melden müssen. Anhand der Nettoeinnah-

men wird geprüft, ob die Unternehmen einen Jahresbericht entsprechend der geltenden Rechnungslegungsstandards einreichen müssen und ob sie die Kriterien für das „opting-out“ aus den Prüfungsanforderungen erfüllen. Die Informationen werden vertraulich behandelt und der Öffentlichkeit nicht zugänglich gemacht.

Die Erweiterung des Geltungsbereichs des Revisionsgesetzes hat z.B. zur Folge, dass Wirtschaftsprüfer nun wegen Verletzung des Geldwäschegesetzes oder wegen Beratung bei Zuwiderhandlung gegen das Geldwäschegesetz vor den Revisionsausschuss gebracht und sanktioniert werden können.

Empfehlungen für Ihr Unternehmen

Für Geschäftsinhaber und Mitglieder der Geschäftsleitung eines Unternehmens, das von den Gesetzesänderungen betroffen ist, empfehlen wir folgende Überprüfungen:

- Sind die im dänischen Handelsregister (CVR-Register) eingetragenen Informationen korrekt?
- Kann die dänische Gewerbebehörde ggf. leicht und ohne Hindernisse mit dem Unternehmen oder der Geschäftsleitung in Kontakt treten?
- Sind Kopien von Ausweisdokumenten der eingetragenen Geschäftsführung oder anderer eingetragener Personen verfügbar?
- Kann nachgewiesen werden, dass die Leitung des Unternehmens an der eingetragenen Adresse ausgeübt wird?
- Kann das Unternehmen unter der im CVR-Register eingetragenen Adresse kontaktiert werden?
- Werden alle Geschäftsdokumente rechtmäßig aufbewahrt (5 Jahre ab dem Registrierungsdatum)?



Die Änderungen der Vorschriften des Aktiengesetzes treten am 1. Januar 2021 in Kraft.

Kontakt in Dänemark



Alexandra Huber
Partner, Rechtsanwalt
LEAD | Rödl & Partner
alexandra.huber@lead-roedl.dk
+45 44 4550 00



→ Estland

Aktuelles kompakt



Digitales Nomadenvisum

Der kleinste Baltenstaat hat als eines der ersten Länder der Welt ein digitales Nomadenvisum eingeführt. Seit August 2020 erlaubt das estnische digitale Nomadenvisum anspruchsberechtigten Fernarbeitern in Estland zu leben und bis zu 12 Monate legal für ihren Arbeitgeber oder ihr eigenes im Ausland registriertes Unternehmen zu arbeiten. Anspruchsberechtigt sind Personen, die ortunabhängig ihre Arbeit online erledigen können. Derzeit liegt die monatliche Einkommensgrenze bei 3.504 Euro (brutto nach Steuern).

Leichtere Aktienübergtragung für Gesellschaften mit beschränkter Haftung

Seit Mai 2020 müssen Transaktionen, die eine Verpflichtung zur Übertragung oder Verpfändung einer Aktie begründen, nicht mehr notariell beglaubigt

werden. Seit August benötigen auch GmbHs mit einem voll eingezahlten Stammkapital von mindestens 10.000 Euro keine notarielle Beurkundung einer Verfügung über die Übertragung oder Verpfändung eines Geschäftsanteils. Die Mindeststückelung eines Anteils wird von 1 Euro auf 1 Cent herabgesetzt, um eine größere Flexibilität bei der Festlegung der Anteilsgröße zu gewährleisten.

Gesetzesänderungen zur Verhinderung der Missachtung von Arbeitsgesetzen

Die Rechtmäßigkeit der Beschäftigung eines Ausländers liegt in der Verantwortung des Unternehmens in Estland, das tatsächlich Nutzen aus der Ausländerarbeit zieht. Das gilt auch für Zeitarbeitskräfte. Nicht ansässige Unternehmer, die Mitarbeiter in Estland beschäftigen müssen sich bei der Steuer- und Zollbehörde registrieren lassen und Einkommensteuer vom Lohn einbehalten.

Vollständige Umsetzung der EU-Geldwäscherichtlinie

Mit den Änderungen des Gesetzes zur Verhinderung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung übernimmt Estland vollständig die Anti-Geldwäscherichtlinie der Europäischen Union und legt mehrere internationale Standards innerhalb Estlands fest. Eines der Ziele ist es, den estnischen Rahmen zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung für die bevorstehende internationale Evaluierung vorzubereiten.

→ Estland

Neuregelung für nach Estland entsandte Arbeitnehmer

Laut neuer Regelung der langfristigen Entsendung unterliegt ein entsandter Arbeitnehmer nach 12 oder 18 Monaten Arbeit in Estland vollständig dem estnischen Arbeitsrecht und nicht nur den im Gesetz aufgeführten Mindestarbeitsbedingungen.

Arbeitsbeziehungen während der Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie stellt für Arbeitgeber weltweit eine große Herausforderung dar. Da die Krise auch in Estland noch nicht überstanden ist, müssen Arbeitgeber weiterhin Maßnahmen ergreifen zur Eindämmung des Virus und zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter und Kunden. Krisenbedingt müssen viele Arbeitgeber prüfen, ob sie ihren Beschäftigten trotz Nichtarbeitsleistung weiterhin den Durchschnittslohn zahlen können oder ob Entlassungen in Betracht gezogen werden müssen.

Wenn der Arbeitgeber aufgrund der Krise weder die vereinbarte Arbeitsmenge noch die vereinbarte Lohnzahlung zu gewährleisten imstande ist, kann der Arbeitgeber gemäß § 37 des estnischen Arbeitsvertragsgesetzes den Lohn des Arbeitnehmers einseitig für 3 Monate innerhalb einer 12-Monatsfrist kürzen. Das Gehalt kann in einem angemessenen Umfang gekürzt werden, jedoch nicht unter den von der Regierung der Republik Estland festgelegten Mindestlohn von derzeit 584 Euro pro Monat.

Hat der Arbeitgeber bereits von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, dann ist vor allem der Zeitrahmen zu beachten.

Vor einer Gehaltskürzung muss der Arbeitgeber jedoch nach Möglichkeit dem Arbeitnehmer eine andere Arbeit anbieten. Wenn keine andere Arbeit angeboten werden kann oder der Arbeitnehmer mit dem Angebot nicht einverstanden ist, muss der - Arbeitnehmer mindestens 14 Kalendertage im Voraus über die geplante Lohnkürzung informiert werden. -Der Arbeitnehmer das Recht, die Arbeit im Verhältnis zur Lohnkürzung zu verweigern.

Wenn der Arbeitnehmer mit der Kürzung des Gehalts nicht einverstanden ist, hat er das Recht, den Arbeitsvertrag mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zu kündigen. Bei Beendigung des Arbeitsvertrages erhält der Arbeitnehmer

zusätzlich zum verdienten Gehalt und des nicht abgelaufenen und nicht genutzten Jahresurlaubs eine Entschädigung in Höhe eines Monatsdurchschnittsgehalts. -Zusätzlich hat der Arbeitnehmer bei einer letzten Beschäftigungsdauer von mindestens 5 Jahren Anspruch auf eine -Entlassungsabfindung aus dem Arbeitslosenversicherungsfonds.



Es besteht auch die Möglichkeit einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über das Zuhausebleiben des Arbeitnehmers für eine vereinbarte Zeitspanne, z.B. 2 Wochen. Gibt es für einen arbeitsbereiten Arbeitnehmer absolut keine Arbeit, kann keine einseitige Gehaltskürzung seitens des Arbeitgebers erfolgen, da eine Kürzung in gewissem Umfang Arbeit erfordert. In diesem Fall muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Zeit, in der er nicht arbeitet, den Durchschnittslohn zahlen.

Über einen unbezahlten Urlaub muss vor Urlaubsantritt eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden. Wenn der Beschäftigte einen unbezahlten Urlaub verweigert, der Arbeitgeber ihm eine Tätigkeit je-

doch nicht gestattet, findet § 35 des Arbeitsvertragsgesetzes Anwendung: Die arbeitsfähige und arbeitsbereite, aber – aufgrund fehlender Arbeitszuweisung seitens des Arbeitgebers – arbeitslose Person, erhält den Durchschnittslohn.



Änderungen des Arbeitsvertrags sind in Übereinstimmung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich, jedoch nicht allein von Arbeitgeberseite. Z.B. können die Parteien vereinbaren, dass der Arbeitnehmer, während er zu Hause bleibt und nicht arbeitet, weniger bezahlt bekommt. Ebenso kann der Urlaubsplan durch Vereinbarung zwischen den Parteien geändert werden, z.B. durch Vorverlegung der Urlaubstage.

Wenn schließlich alle oben genannten Möglichkeiten ausgeschöpft sind und der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, dem Arbeitnehmer irgendeine Arbeit anzubieten und gleichzeitig den Durchschnittslohn nicht weiterzahlen kann, ist eine Entlassungsrecht gegeben.

Angesichts der instabilen Lage ist es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer angebracht, zusammenzuarbeiten und alle möglichen Optionen im Arbeitsverhältnis zu erörtern, um die bestmögliche Lösung für beide Parteien zu finden und gleichzeitig die Einhaltung der Rechts- und Sicherheitsvorschriften zu gewährleisten, damit die Corona-Krise erfolgreich überwunden werden kann.

Kontakt in Estland



Alice Salumets
Partner, Rechtsanwalt
Büroleiterin Estland
Rödl & Partner Estland
alice.salumets@roedl.com
+ 372 6068 650



→ Finnland

Aktuelles kompakt



Identifizierungssystem „Suomi.fi“ ersetzt „KATSO“

Das derzeitige Identifikationssystem „KATSO“ für die elektronische Einreichung von Steuererklärungen läuft am 31. Dezember 2020 aus und wird durch das neue Identifikationssystem "Suomi.fi" ersetzt. Das bedeutet, dass alle Steuerzahler die „Suomi.fi“ Identifikation noch vor Ende Dezember dieses Jahres beantragen sollten, um ab dem 1. Januar 2021 den Meldepflichten nachkommen zu können.

Die DAC6-Richtlinie (EU 2011/16/EU) wurde in Finnland mit Wirkung vom 1. Juli 2020 umgesetzt

Die DAC6-Richtlinie (EU 2011/16/EU) ist in Finnland mit Wirkung zum 1. Juli 2020 umgesetzt wor-

den. Die nationale Regelung steht weitgehend im Einklang mit der DAC6-Richtlinie und legt eine Maximalstrafe von 15.000 Euro fest. Die Meldepflicht besteht rückwirkend; bestimmte Vereinbarungen, die bereits zwischen dem 25. Juni 2020 – 30. Juni 2020 abgeschlossen wurden, mussten spätestens am 31. August 2020 gemeldet werden.

EU-Entsenderichtlinie bisher nicht umgesetzt

Die Arbeiterentsenderichtlinie (EU) 2018/957 – wurde in Finnland bis zur gesetzten Frist vom 30. Juli 2020 nicht umgesetzt. Der Regierungsantrag für die Umsetzung wird derzeit bearbeitet. Das Inkrafttreten wird für Dezember 2020 erwartet.

→ Finnland

DAC6-Implementierung in Finnland

Finnland hat die am 1. Januar 2020 in Kraft getretene "DAC6-Richtlinie" (2011/16/EU) über die obligatorische Offenlegung und den Austausch grenzüberschreitender Steuerregelungen durch legislative Maßnahmen umgesetzt. Die neuen nationalen Regelungen, die weitgehend mit der Richtlinie übereinstimmen, traten am 1. Juli 2020 in Kraft. Die finnische Steuerverwaltung hat auch Richtlinien veröffentlicht, um die Ansicht und Auslegung der finnischen Steuerverwaltung zur Meldepflicht zu erläutern.



Die Berichterstattungspflicht

Die Berichterstattungspflicht wird in erster Linie demjenigen Dienstleister auferlegt, der die berichtspflichtige Vereinbarung zur Umsetzung entwirft, vermarktet, organisiert, zur Verfügung stellt oder ihre Umsetzung verwaltet. In Ermangelung eines externen Dienstleisters ist der Steuerpflichtige meldepflichtig. Ein externer Dienstleister, der reine Compliance oder gesetzliche Pflichten erfüllt, wie z.B. ein Wirtschaftsprüfer, der eine Erklärung gemäß dem finnischen Rechnungsprüfungsgesetz abgibt, ist nicht meldepflichtig.

Schließlich sind externe Dienstleister, die unter dem Berufsprivileg stehen, von der Meldepflicht befreit, wie z.B. Rechtsanwälte. Das Gesetz legt keine Deminimis-Schwellenwerte für Unternehmen oder Transaktionen für die Auslösung der Meldepflicht fest.

Transaktionen

Das nationale Umsetzungsgesetz enthält, wie im Fall der Richtlinie, keine Definition der Transaktion. Somit kann eine Transaktion jede geschäftliche Transaktion, Anordnung, Handlung,

Vereinbarung, Hilfe, Abmachung, Verständigung, Versprechen, Verpflichtung, Ereignis oder andere Transaktion sein. Im Allgemeinen werden die Transaktionen in erster Linie durch Punzen definiert. Besondere Aufmerksamkeit sollte der Übertragung von schwer zu bewertenden immateriellen Vermögenswerten und der Übertragung von gruppeninternen Operationen, Risiken oder Vermögenswerten gewidmet werden. Transaktionen, die unter diese Kategorien fallen, können eine Meldepflicht auslösen, auch wenn der Steuervorteil nicht die Hauptursache ist.

Die Meldepflicht gilt für grenzüberschreitende Steuerplanungsstrukturen, bei denen die Parteien einer Vereinbarung aus mehr als einem Mitgliedstaat stammen, und die Vereinbarung mindestens eines der im Gesetz definierten Kennzeichen aufweist und in Bezug auf bestimmte Kennzeichen die Prüfung des Hauptvorteils erfüllt. Die umgesetzten innerstaatlichen Vorschriften stehen im Einklang mit der Richtlinie.

Die Meldepflicht gilt somit nicht für rein innerstaatliche Regelungen. Nach Angaben der finnischen Steuerverwaltung sind auch Vereinbarungen der finnischen Betriebsstätte mit einem ausländischen Unternehmen, die rein inländischer Natur sind, von der Meldepflicht ausgenommen.

Als Kuriosum in Bezug auf die Nachbarländer des Baltikums gilt, dass die bloße Tatsache, dass Zahlungen an in Estland ansässige Parteien geleistet werden, keine Meldepflicht auslöst, auch wenn es in Estland keine Körperschaftsteuer gibt (Einkommensteuer wird jedoch bei Gewinnausschüttungen erhoben).

Informationen

Meldepflichtige Informationen bestehen aus den Angaben zur Identifizierung der an der Vereinbarung beteiligten Personen und Unternehmen sowie Informationen über die meldepflichtige Vereinbarung, wie eine Beschreibung der Vereinbarung und der nationalen Bestimmungen, von denen sie Gebrauch macht. Das Volumen der Transaktion in Euro ist ebenfalls meldepflichtig.

Fristen und rückwirkende Berichterstattung

Die ersten Notifizierungen werden für Vereinbarungen gemacht, die am oder nach dem 1. Juli 2020 beginnen. Die Ankündigungsfrist beträgt 30 Tage, nachdem das Vorhaben abgeschlossen ist, zur Umsetzung bereit ist oder in die Praxis umgesetzt wurde. Das Gesetz verlangte auch die Mitteilung

bestimmter Vorkehrungen, die bereits umgesetzt worden sind: Vorkehrungen, die vom 25. Juni 2018 bis zum 30. Juni 2020 umgesetzt wurden, mussten der Steuerverwaltung bis spätestens 31. August 2020 gemeldet werden.



Strafen

Bei Meldepflichtversäumnis kann die finnische Steuerverwaltung eine Verzugsgebühr von max. 15.000 Euro erheben. Die Höhe der Säumnisgebühr hängt von der Gesamtbeurteilung der jeweiligen Umstände ab.

Empfehlungen

Um den neuen Berichterstattungspflichten in der gesamten EU gerecht zu werden, sollten Unternehmen angemessene Berichterstattungsprozesse schaffen – ein effektives System zur Ermittlung von zu berichtenden Vereinbarungen. Auch wenn die finnische Umsetzung – wie in vielen EU-Ländern – größtenteils an die EU-Richtlinie angeglichen wurde, ist eine Vergewisserung empfehlenswert, dass Prozesse und Systeme in Übereinstimmung mit den lokalen Vorschriften jedes beteiligten Landes stehen. Wir freuen uns, Ihnen dabei behilflich sein zu können, den adäquaten Berichterstattungsprozess in koordinierter Weise in allen jeweiligen Ländern, in denen Sie tätig sind, zu gestalten.

Kontakt in Finnland



Timo Huhtala
Partner, Rechtsanwalt
Rödl & Partner Finnland
timo.huhtala@roedl.com
+358 4 0503 5312



→ Lettland

Aktuelles kompakt



Covid-19: Verkürzte Selbstisoliationsperiode

Am 15. September 2020 beschloss das Ministerkabinett, die vorgeschriebene Zeit der Selbstisolierung für Reisende, die aus Ländern mit hohem Covid-19-Risiko in das lettische Hoheitsgebiet einreisen, zu verkürzen. Diese Änderungen sind seit dem 17. September 2020 in Kraft. Die verkürzte Selbstisoliationszeit gilt nicht für die Heimquarantäne (falls eine solche vorgeschrieben ist), die immer noch 14 Tage betragen muss.

Corona-Informationen per SMS

Seit 28. September 2020 erhalten alle einreisenden oder zurückkehrenden Personen eine SMS mit dem Hinweis, dass sich Ankommende aus Corona-Risikostaat in eine 10-tägige Selbstisolation begeben müssen.

Einstellung persönlicher Dienstleistungen des Unternehmensregisters

Am 17. September 2020 verabschiedete das lettische Parlament Änderungen des Gesetzes „Über

das Unternehmensregister der Republik Lettland“ mit dem Ziel, die Erbringung aller personenbezogenen Dienstleistungen einzustellen. Die aufgrund der Corona-Pandemie im März erfolgte Aussetzung dieser Dienstleistungen hat gezeigt, dass das Unternehmensregister auch ohne Parteienverkehr seine Funktionen vollständig erfüllen kann.

Damit die Änderung in Kraft treten kann, muss das lettische Parlament sie in zwei weiteren Lesungen genehmigen.

Krise in Belarus: Änderungen von Vorschriften für den Bankensektor

Die lettische Finanz- und Kapitalmarktkommission arbeitet an Änderungen ihrer Vorschriften bezüglich Kundenidentifikation und Richtlinien zur Geldwäschevermeidung, um Banken einen unkomplizierteren Umgang mit Kunden aus Belarus zu ermöglichen, ohne diese automatisch als risikoreich einzustufen zu müssen. Laut Angaben des lettischen Wirtschaftsministeriums verlagern derzeit 12 in Belarus registrierte Unternehmen, insbesondere der Bereiche IT, Kommunikation und grüne Energie, ihre Geschäftsaktivitäten nach

Lettland. Darüber hinaus wurden mehr als 200 weitere belarussische Unternehmen umfassend über Geschäftsmöglichkeiten in Lettland beraten. Die lettische Investitions- und Entwicklungsgesellschaft ist eine kompetente Anlaufstelle für Unternehmen, die Lettland in stürmischen Zeiten als sicheren Hafen betrachten.

Richtlinie über Arbeitnehmerentsendung noch nicht umgesetzt

Während den öffentlich zugänglichen Quellen zufolge in den meisten EU-Staaten die Richtlinie bereits in nationales Recht umgesetzt wurde, hat

das lettische Parlament die notwendigen Arbeitsrechtänderungen erst in erster Lesung verabschiedet. Da mehrere Interessengruppen widersprüchliche Vorschläge eingereicht haben, ist derzeit unklar, wann die notwendigen Änderungen des Arbeitsrechts eingeführt werden. Da die Frist jedoch bereits Ende Juli abgelaufen ist, sollte das lettische Parlament den Gesetzentwurf in der Herbstsitzung verabschieden.

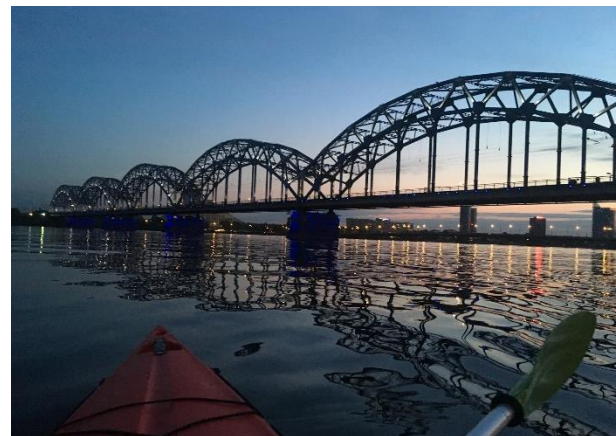
→ Lettland

Beschäftigung und Datenschutz – Compliance Aspekte in Zeiten der Corona-Pandemie

Als nach Ausbruch der Corona-Pandemie in Lettland der Notstand ausgerufen wurde, sahen sich Unternehmen mit vielen Herausforderungen konfrontiert, um die Einhaltung verschiedener rechtlicher Anforderungen zu gewährleisten und gleichzeitig zu versuchen, ihr Geschäft florieren zu lassen oder es zumindest über Wasser zu halten. Insbesondere Dienstleister mit Kundenkontakt wurden in ihrer Tätigkeit durch Quarantäne- und Gesundheitsvorschriften eingeschränkt. Unternehmen setzten gegen die Virusausbreitung in ihrem Betrieb eine Reihe von Maßnahmen. So wurde z.B. die Körpertemperatur von Besuchern an öffentlichen Orten, wie in Geschäften, Cafés, Schönheitssalons, gemessen. Arbeitgeber stellten unterschiedliche Anforderungen und verhängten Einschränkungen für die Beschäftigten ein, z.B. die Verpflichtung, sich beim Arbeitgeber zu melden, wenn der Arbeitnehmer infiziert war, zu Hause zu bleiben, Urlaub zu nehmen oder aus der Ferne zu arbeiten, wenn der Arbeitnehmer im Ausland war. Dabei sammelte der Arbeitgeber oftmals zwangsläufig Informationen über das Privatleben des Arbeitnehmers.

Bei allen Maßnahmen musste die Wahrung der bestehenden gesetzlichen Compliance-Vorschriften gewährleistet sein. Die Unternehmen müssen nicht nur weiterhin das Arbeits- und die Arbeitsschutzvorschriften einhalten, sondern auch die Anforderungen der Allgemeinen Datenschutzverordnung (DSGVO). Alle Daten, die die Gesundheit des Einzelnen betreffen, gelten als eine besonders schutzwürdige Datenkategorie, deren Verarbeitung eine entsprechende Rechtsgrundlage erfordert. Daher sollten Unternehmen

ihre Corona-Schutzmaßnahmen stets auf DSGVO-Konformität checken.



Bisher hat die lettische Datenschutzstaatsinspektion im Vergleich zu anderen Ländern einen eher liberalen Ansatz verfolgt. Dennoch müssen bei der Ergreifung von Schutzmaßnahmen bestimmte DSGVO-Bedingungen beachtet werden.

Temperaturmessung und Datenschutz

In vielen Unternehmen wird die Körpertemperatur ihrer Mitarbeiter täglich gemessen. Gemäß der Datenschutzinspektion könnten Temperaturmessungen als eine Vorsichtsmaßnahme bewertet werden, die den Anforderungen der DSGVO entspricht, solange die Fiebermessergebnisse nicht in den Akten aufbewahrt oder Dritten zugänglich gemacht werden.

Bei Normaltemperatur der Mitarbeiter besteht von Unternehmerseite kein berechtigtes Interesse für eine Datenspeicherung. Bei erhöhter Temperatur eines Beschäftigten muss der Arbeitgeber allerdings aktiv werden und den Mitarbeiter z.B. in Heimarbeit schicken. Im Fall einer Verweigerung steht dem Arbeitgeber das Recht zu, den



Arbeitnehmer von der Arbeit zu suspendieren. Da der Arbeitnehmer seine Suspendierung vor Gericht anfechten kann, muss der Arbeitgeber Beweise sichern und die Entscheidung für die Suspendierung dokumentieren, so dass er zu jedem Zeitpunkt darauf zurückgreifen kann. In einem solchen Fall können die Temperaturdaten des Arbeitnehmers als Beweismittel aufbewahrt werden. Unter den gegebenen Umständen ist eine solche Datenverarbeitung zur Erfüllung der Pflichten und zur Ausübung spezifischer Rechte des Arbeitgebers erforderlich. Diese umfassen eben auch die Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Überdies wird sie als eine geeignete Maßnahme zur Eindämmung der Virusausbreitung und zum Schutz lebenswichtiger Gesellschaftsinteressen angesehen.

Die Datenschutzbehörde hat sich dazu nicht geäußert, jedoch scheint ein solches Interesse angemessen zu sein.

Selbstisolierung

Das lettische Arbeitsrecht ist eher arbeitnehmerfreundlich. Der Arbeitgeber kann kaum gegen einen Mitarbeiter mit erhöhtem Ansteckungsrisiko vorgehen, der eine Kooperation, wie Inanspruchnahme von bezahltem oder unbezahltem Urlaub, Urlaubsplanänderung, Heimarbeit, verweigert. Jeder Vorschlag des Arbeitgebers bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers.

Personen, die sich in Hochrisikoländern aufgehalten haben, sind zu einer Selbstisolation verpflichtet. In diesem Fall wird vom Staat kein bezahlter Krankheitsurlaub angeboten. Daher sind die Arbeitnehmer verpflichtet, entweder von zu Hause aus zu arbeiten oder bezahlten oder unbezahlten Urlaub zu nehmen. Es ist Sache von Arbeitgeber- und Arbeitnehmer, die bestmögliche Lösung zu finden.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Reisende, die nicht in Selbstisolierung gehen, nach deren Aufenthalt in Ländern mit hoher Infektionsrate in den letzten 14 Tagen und deren Kontakt mit Infizierten zu fragen. Da sich die meisten Covid-19-Patienten Lettlands im Ausland infiziert haben und es kaum offizielle staatliche Kontrolle der Selbstisolierung gibt, möchten einige Unternehmen Schutzmaßnahmen ergreifen, indem sie Mitarbeiter, die im Ausland waren, zur Selbstisolierung auffordern, selbst solche, die sich in Ländern mit geringen Risiko aufhielten. Zu diesem Zweck müssen die Mitarbeiter bestätigen, dass sie sich nicht im Ausland aufgehalten haben. Die Datenschutzbehörde erachtet eine solche Vorgehensweise als Verstoß gegen die Mitarbeiterrechte und das Unternehmen läuft Gefahr, dass in diesem Fall die Verarbeitung personenbezogener Daten als rechtswidrig angesehen wird. Es wird daher empfohlen, die offiziellen Richtlinien zu befolgen.

Schlussbemerkungen

Das DSGVO hindert Unternehmen nicht daran, verschiedene Maßnahmen zur Verhinderung der Coronavirus-Ausbreitung zu ergreifen. Jedoch ist Vorsicht geboten, wenn es um Daten zur Gesundheit der Beschäftigten geht. Die gegenwärtige Situation erfordert von Arbeitgebern und Arbeitnehmern einen respektvollen Umgang miteinander, um die beste Lösung zu finden.

Kontakt in Lettland



Kristīne Zvejniece
Partner
Leiterin der Rechtsabteilung
Rödl & Partner Lettland
kristine.zvejniece@roedl.com
+371 6733 8125



→ Litauen

Aktuelles kompakt



Gesetzesentwurf zum Rechnungslegungsgesetz

Am 15. Juli 2020 wurde ein Gesetzesentwurf des Gesetzes über die Rechnungslegung Nr. IX-574 interessierten Institutionen zur Anpassung vorgelegt. Das Ziel des neuen Gesetzes ist die Regelung der Finanzbuchhaltung und des Kontrollsystems, unter Berücksichtigung der zunehmenden Nutzung von IT- und Digitalisierungsprozessen. Das neue Gesetz wird den Namen "Gesetz über die Finanzbuchhaltung" tragen.

Änderungen bei der Entsendung von Arbeitnehmern

Litauen hat die EU-Richtlinie 2018/957 umgesetzt. Ziel der Richtlinie ist es, nicht nur gleiche Arbeitsbedingungen, sondern auch ein einheitliches Entgelt (nicht notwendigerweise den Mindestlohn) für die im jeweiligen Mitgliedstaat geleistete Arbeit für die entsandten Beschäftigten zu gewährleisten. Dementsprechend verpflichtet das litauische Arbeitsgesetzbuch die Arbeitgeber, die in die Republik Litauen entsandten Arbeitnehmer mit dem jeweiligen Gehalt und eventuellen Zusatzleistungen,

wie Vergütung der Überstunden, Bedingungen für die Unterbringung usw., zu entlohnen, sofern diese in Litauen gezahlt werden. Nach der alten Richtlinie hätten die entsandten Arbeitnehmer mit dem Mindestlohn vergütet werden müssen. Die im Transportsektor tätigen Mitarbeiter sind vorübergehend von den Regelungen ausgenommen.

Ersuchen litauischer Gerichte werden ausländische Gerichte schneller erreichen

Nach der Verabschiedung der Änderungen der litauischen Zivilprozessordnung sind die litauischen Gerichte berechtigt, Gerichte oder andere zuständige Institutionen von Nicht-EU-Ländern auf verschiedenen Ebenen, z.B. bei der Vorlage von Dokumenten, direkt zu befragen. Es wird erwartet, dass die Änderungen die für die weitere Vollstreckung erforderliche Zeit um mindestens 1 Monat verkürzt werden. Zuvor wurden die Gerichte über das Justizministerium an die zuständigen ausländischen Gerichte und Institutionen verwiesen. Auf der anderen Seite sollten sich – ausländische Gerichte über das litauische Justizministerium an die litauischen Gerichte wenden.

20 Jahre Steuererleichterung bei Großinvestitionen

Ab 2021 können neue und bestehende Unternehmen das Abkommen über Großinvestitionen mit der litauischen Regierung schließen und 20 Jahre Körperschaftsteuerbefreiung in Anspruch nehmen. Das Projekt kann auf verschiedene Geschäftsaktivitäten angewandt werden, einschließlich Fertigung, Datenverarbeitung, Webserverdienste (Hosting) usw. Um in den Genuss dieser Steuererleichterung zu kommen, verpflichtet sich der Investor:

- a. ein Abkommen über Großinvestitionen zu unterzeichnen und
- b. mindestens 150 neue Arbeitsplätze zu schaffen bzw. 200 neue Arbeitsplätze bei Investitionen in der Region Vilnius und
- c. mindestens 20 Millionen Euro in private Kapitalanlagen zu investieren bzw. 30 Millionen Euro bei Investitionen in der Region Vilnius.

Schnellere Umsatzsteuerrückerstattung ab 2021

Ab 2021 können Zahler der Umsatzsteuer deren Rückerstattung beantragen, sobald sie verfügbar ist, z.B. nach Meldung der Vorsteuer, die höher ist als die Ausgangssteuer, also vor dem Ende des Kalenderhalbjahres. Dafür gelten folgende Regelungen:

- a. Die anfänglich entstandene Umsatzsteuerdifferenz wird abgezogen, um zukünftige Steuer rückstände zu decken.
- b. Der verbleibende Betrag wird innerhalb von 30 Tagen nach Antrag des Umsatzsteuerzahlers oder Erhalt der erforderlichen Dokumente zurückerstattet.

→ Litauen

Umsetzung der neuen EU-Geldwäscherichtlinie

Am 10. Januar 2020 wurde die 5. EU-Richtlinie zur Bekämpfung der Geldwäsche (Geldwäscherichtlinie) im Gesetz zur Verhinderung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung (Geldwäschegesetz) in litauisches Recht umgesetzt. Die zeitgerechte Umsetzung der 5. Geldwäscherichtlinie in Litauen erfolgte auch angesichts zunehmender Geldwäscheskandale in der nordisch-baltischen Region. Von offizieller Seite besteht das erklärte Ziel, Litauen als Regionszentrum für Finanztechnologie-



Corona-Einreisebestimmungen

Ausländische Staatsbürger aus Corona-Risikoländern – einzusehen auf dieser [Website](#) (Inzidenz über 25 Fälle pro 100.000 Einwohner in den letzten 14 Kalendertagen) – müssen bei der Einreise in Litauen einen negativen COVID-19-Test vorlegen, wobei die Testung nicht länger als 72 Stunden zurückliegen darf. Für Einreisende aus rot markierten Risikoländern ist trotz negativem Test eine Selbstisolation von 14 Tagen obligatorisch. Ausländische Staatsbürger aus Corona-Risikoländern – einzusehen auf dieser [Website](#) (Inzidenz über 25 Fälle pro 100.000 Einwohner in den letzten 14 Kalendertagen) – müssen bei der Einreise in Litauen einen negativen COVID-19-Test vorlegen, wobei die Testung nicht länger als 72 Stunden zurückliegen darf. Für Einreisende aus rot markierten Risikoländern ist trotz negativem Test eine Selbstisolation von 14 Tagen obligatorisch. Unter bestimmten Bedingungen kann die Selbstisolation auf 10 Tage reduziert werden. Personen, die auf dem Luft- oder Seeweg nach Litauen einreisen, sind zusätzlich verpflichtet, sich elektronisch beim Nationalen Zentrum für öffentliche Gesundheit beim Gesundheitsministerium [National Public Health Center under the Ministry of Health](#) zu registrieren.

Anwendungserweiterung der verpflichteten Personen

Eine der wichtigsten Änderungen ist die Ausweitung der Liste der Verpflichteten, für welche die Geldwäschevorschriften gelten, die Sorgfaltspflicht gegenüber Kunden erfüllen und die verdächtige Aktivitäten den zuständigen Behörden melden müssen.

Die Definition eines „Verpflichteten“ bezieht sich zusätzlich auf folgende Personen:

- Krypto-Börsen-Betreiber und Anbieter von elektronischen Geldbörsen-
- Kunsthändler und Immobilienmakler, die als Transaktionsvermittler von Werten ab 10.000 Euro tätig sind-
- Personen, die materielle Hilfe, Unterstützung oder Beratung in Steuerfragen leisten-
- Freizonen, wenn der Wert der Transaktion 10.000 Euro oder mehr beträgt-

Das neue Gesetz verpflichtet Anbieter von Krypto-Börsen und elektronischen Geldbörsen, Transaktionen ab einem Wert von 15.000 Euro an den Financial Crime Investigation Service (FCIS) zu melden. Anbieter von Initial Coin Offerings müssen Personen und deren wirtschaftliche Berechtigte identifizieren, wenn diese virtuelle Währung ab einem Wert von 3.000 Euro erwerben. Solche Daten müssen auf FCIS Anfrage innerhalb von 7 Arbeitstagen zur Verfügung gestellt werden und sind für 8 Jahre ab dem Zeitpunkt der Transaktion zu speichern.

Erleichterte Kundenidentifikationsverfahren

Die neuen Änderungen erlauben es Finanzinstitutionen und anderen Verpflichteten, Identifikationsdaten aus offiziellen Datenbanken und Registern zu sammeln, was bedeutet, dass potenziell weniger Informationen zu Identifikationszwecken angefordert werden müssen. Solche Daten müssen korrekt und aktuell sein sowie vom Kunden bestätigt werden. Ist dies nicht der Fall, müssen Finanzinstitutionen und andere verpflichtete Einheiten alle Geldtransaktionen stoppen. Es ist daher unerlässlich, dass alle in Litauen registrierten juristischen Personen Informationen über ihre Aktionäre an das Informationssystem über Beteiligte an juristischen Personen (JADIS) übermitteln und aktualisieren.

Erwähnenswert ist, dass zwar alle juristischen Personen aufgrund der vorangegangenen Geldwäschegesetzesänderung seit dem 1. Januar 2019 verpflichtet sind, Informationen über ihre wirtschaftlichen Berechtigten zur Verfügung zu

stellen, sich das offizielle Registrierungssystem allerdings noch im Aufbau befindet. So besteht gegenwärtig keine technische Möglichkeit, die gesetzlich vorgeschriebenen Informationen zu übermitteln, was zu einer Gesetzeslücke führt. Laut zuständiger Behörde wird das System höchstwahrscheinlich erst 2022 in Betrieb genommen.

Gemäß den letzten Änderungen wird den FCIS eine Liste der wichtigsten öffentlichen Funktionen publizieren und diese mindestens alle 4 Jahre aktualisieren. Damit vereinfacht sich für verpflichtete Einrichtungen eine Funktionsbewertung sowie die Identifizierung politisch exponierter Personen.



Strengere Sorgfaltspflichten gegenüber Kunden

Die umgesetzte Richtlinie verpflichtet zur Anwendung strengerer Sorgfaltspflichten gegenüber Kunden für Unternehmen aus von der EU-Kommission eingestuften Hochrisiko-Drittstaaten. So müssen z.B. Finanzinstitute und andere Verpflichtete sicherstellen, dass die erste Kundenzahlung von einem Kreditinstitut mit Sitz in der EU oder in einem Drittland mit dem Geldwäschegesetz gleichgestellten Anforderungen erfolgt. Finanzinstitute und andere Verpflichtete müssen bezüglich Kunden und Unternehmen aus risikoreichen Drittstaaten u.a. folgende Maßnahmen anwenden: verstärkte Überwachung der Geschäftsbeziehungen, Einholung zusätzlicher Informationen über die Art der Geschäftsbeziehung sowie von Informationen über die Herkunft der Gelder und Vermögenswerte des Kunden bzw. des Unternehmens und seines wirtschaftlichen Eigentümers, Sammeln von Informationen über geplante oder bereits ausgeführte Transaktionen.

Solche Kunden und Unternehmen dürfen Tochtergesellschaften, Zweigstellen oder Vertretungen in Litauen nur unter der Voraussetzung gründen, dass ihre Aktivitäten vollständig von den Tätigkeiten der Mutterunternehmen in Hochrisikodrittstaaten getrennt sind.

Spannungsfeld von Geldwäschevermeidung und Datenschutz

Finanzinstitute und andere Verpflichtete müssen - neben den Geldwäschegesetz-Vorschriften auch die Anforderungen der Allgemeinen Datenschutzgrundverordnung einhalten. Im Allgemeinen müssen die Verpflichteten große Mengen von personenbezogenen Daten erheben und verarbeiten, um die Sorgfaltspflichten im Rahmen des Geldwäschegesetzes korrekt zu erfüllen, während sie gleichzeitig sicherstellen müssen, dass die Verarbeitung erhobener Personendaten in Übereinstimmung mit der Datenschutzgrundverordnung erfolgt.

Die Datenschutzgrundverordnung verlangt von den Datenverarbeitungsverantwortlichen die Schaffung einer rechtlichen Grundlage für die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten sowie eine Dokumentation, einschließlich der für die Einhaltung der Geldwäschevorschriften erforderlichen Daten. Trotzdem kann nicht jede Verarbeitung personenbezogener Daten zum Zwecke der Einhaltung der Geldwäschevorschriften durch die gesetzliche Grundlage der „Einhaltung einer rechtlichen Verpflichtung, der der für die Verarbeitung Verantwortliche unterliegt“ gerechtfertigt werden. Bspw. könnte für die Fernidentifizierung eines Kunden und/oder wirtschaftlichen Eigentümers durch den Einsatz von Gesichtserkennungssystemen die ausdrückliche Zustimmung der betroffenen Person als Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung erforderlich sein, ebenso wie für die Verarbeitung personenbezogener Daten für Risikoeinstufungen, die sich nicht unmittelbar aus den rechtlichen Verpflichtungen des für die Verarbeitung Verantwortlichen ergeben.

Darüber hinaus müssen die verpflichteten Stellen nicht nur die Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung dokumentieren, sondern auch nachweisen können, dass ihre Richtlinien und Verfahren für die Datenerhebung und -verarbeitung zu Zwecken der Geldwäscheverhinderung verhältnismäßige Maßnahmen im Hinblick auf die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen sind und daher je nach Risikograd der erbrachten Dienstleistungen und anderen Umständen variieren. Daher ist für die Begründung, ob die Verarbeitung umfangreicher personenbezogener Daten angesichts des Risikoniveaus für die betroffenen Personen und der erbrachten Dienstleistungsart wirklich notwendig ist, die Dokumentation der Risikobewertungen für Verpflichtete von besonderer Bedeutung.



Abschließende Gedanken

Da die genannten Geldwäscheregelungen bereits in Kraft sind, empfehlen wir allen Finanzinstituten und anderen Verpflichteten dringend, ihre entsprechenden Verfahren und Richtlinien zu überarbeiten und auf den neuesten Stand zu bringen sowie ihre Übereinstimmung mit der Datenschutzgrundverordnung zu überprüfen. Alle juristischen Personen sollten aktuelle Informationen über ihre Aktionäre beim offiziellen staatlichen Informationssystem JADIS- einreichen. Die jüngsten Entwicklungen haben gezeigt, dass immer mehr Kunden Anfragen von Banken und anderen Finanzinstitutionen erhalten, die KYC/UBO-Dokumentation bereitzustellen oder zu aktualisieren. Die Nichtbeachtung solcher Anfragen führt sehr oft zum Einfrieren von Bankkonten. Um solche Situationen zu vermeiden, wird daher allen juristischen Personen, die in Litauen tätig sind, empfohlen, eine umfassende KYC-Dokumentation zu erstellen, die den Finanzinstitutionen oder anderen verpflichteten Einrichtungen auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden kann.

Kontakt in Litauen



Tobias Kohler
Partner, Rechtsanwalt
Leiter der Büros in Litauen und
Belarus
Rödl & Partner Litauen
tobias.kohler@roedl.com
+370 6 8733 288



→ Schweden

Aktuelles kompakt



Corona: Empfehlungen für Arbeitgeber

Die Empfehlung für Arbeitgeber, Mitarbeitern so weit möglich Gelegenheit für das Arbeiten von zu Hause aus zu bieten, wurde bis mindestens 31. Dezember verlängert. Am Arbeitsplatz soll der Arbeitgeber für Abstand zwischen den Beschäftigten sowie für die Einhaltung einer gründlichen Händehygiene sorgen. Zudem soll die Arbeitszeit so gestaltet werden, dass Fahrten zum und vom Arbeitsort nicht in die Spitzenverkehrszeiten fallen.

Quarantänemaßnahmen

Öffentliche Versammlungen und öffentliche Veranstaltungen mit mehr als 50 Personen sind seit dem 29. März verboten. Dies gilt nicht für private Veranstaltungen, sollte aber nach Ansicht der Behörden als Empfehlung auch für diese Veranstaltungen angesehen werden. Die Regierung hat nun einen vorläufigen Vorschlag vorgelegt, wonach die Obergrenze für die Anzahl der Personen, die

gleichzeitig an bestimmten öffentlichen Versammlungen und Veranstaltungen teilnehmen, auf 300 Personen angehoben werden soll. Die Gesundheitsbehörde hat für den Vorschlag noch kein grünes Licht gegeben. Die endgültige Entscheidung wird am 1. Oktober getroffen, und die neue Obergrenze wird ab 8. Oktober in Kraft treten, sofern sie beschlossen wird.

Regeln für Corona-Kurzarbeit bis 31. Dezember 2020

Vom 16. März bis zum 31. Dezember 2020 können Arbeitgeber, die aufgrund der Corona-Krise einen Geschäftsrückgang vorweisen können, Kurzarbeit für ihre Beschäftigten beantragen. Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer wird reduziert und die Regierung zahlt einen Lohnausgleich. Die Höhe des Lohnausgleichs hängt hauptsächlich von den verschiedenen Stufen der Arbeitszeitverkürzung und dem Lohnniveau des Arbeitnehmers ab. Der Arbeitgeber kann eine Entschädigung für 6 Monate beantragen mit der Verlängerungsmöglichkeit um 3 Monate.

Bisher wurden etwa 84.000 Anträge gestellt, etwa 76.000 Arbeitnehmer sind in Kurzarbeit beschäftigt.

Erleichterungen für Aktionärshauptversammlungen

Das schwedische Parlament hat ein befristetes Gesetz – gültig bis 31. Dezember 2020 – zur Erleichterung der Abhaltung von Hauptversammlungen während der Corona-Krise verabschiedet. Damit soll das Risiko einer Verbreitung des Virus auf ein Minimum reduziert werden.

Die Einholung von Vollmachten, die Briefwahl und die Teilnahme durch Vertreter an den Generalversammlungen sind nun in größerem Umfang möglich. Die Zahl der persönlich anwesenden Personen kann auf ein Minimum beschränkt werden, während die Stimmrechtsausübung für Aktionäre erleichtert wird.



Es ist jetzt auch möglich, dass Unternehmen ihre Jahreshauptversammlung über eine "elektronische Verbindung" (d.h. Videokonferenz-) in Kombination mit einer Briefwahl – oder eine Hauptversammlung nur mit Briefwahl abhalten.

→ Schweden

Arbeitsumfeld zwischen Vorschriften und Attraktivität

Das Arbeitsumfeld ist nicht nur eine Frage der Compliance, d.h. des Erfüllens -von Mindestanforderungen. Ein attraktiver Arbeitsplatz ist auch ein zunehmend wichtiger Faktor im sogenannten "War for Talents".



Nach schwedischem Recht sind Arbeitgeber verpflichtet, systematisch daran zu arbeiten, ihren Mitarbeitern eine gute und sichere Arbeitsumgebung zu bieten. Dazu gehört auch eine Verantwortung für das psychische Wohlbefinden der Arbeitnehmer, z.B. betreffend Stress und psychosoziale Aspekte. Spaß zu haben und Teil eines Teams zu sein sind ebenfalls Faktoren, die insbesondere für jüngere Bewerber heute wichtiger sind als vielleicht jemals zuvor.

Arbeiten von zu Hause aus

Die Möglichkeit, teilweise oder dauerhaft von zu Hause aus zu arbeiten, ist in den letzten Jahren für immer mehr Beschäftigte attraktiv geworden. Flexibilität macht es leichter, den Überblick über das sogenannte Lebenspuzzle zu behalten, ohne die Priorität von Arbeit und Karriere herabsetzen zu müssen.

Aufgrund der Corona-Krise ist dieses Thema in den vergangenen Monaten in ein anderes Licht gerückt. Das Umsetzen von Empfehlungen und Forderungen der Politik stellt für Arbeitgeber eine neue Herausforderung dar.

Aktuell empfiehlt die schwedische Gesundheitsbehörde mit Gültigkeit bis 31. Dezember 2020, dass alle Beschäftigten mit Möglichkeit zur Heimarbeit diese auch nutzen.

Die Verantwortung des Arbeitgebers für die Arbeitsumgebung erstreckt sich auch auf die Heimarbeit, insbesondere wenn die Arbeit im Büro keine Alternative darstellt. Es liegt auf der Hand, dass die Möglichkeit, ein Heimbüro einzurichten, das die von der Arbeitsumweltagentur ausgesprochenen Empfehlungen für Büroarbeit erfüllt, in diesem Zusammenhang eine Herausforderung darstellen kann, z.B. aufgrund von Platzmangel. Einige zu berücksichtigende Bereiche für Heimarbeit sind:

- Physischer Arbeitsbereich: Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass dem Arbeitnehmer der bestmögliche Arbeitsraum zur Verfügung steht, wobei Beleuchtung, Arbeitsposition usw. zu berücksichtigen sind. Bürogeräte wie Stühle und Computerbildschirme können vorübergehend in die - Mitarbeiterwohnung gebracht werden.
- Begrenzungen: Routinen für Besprechungen und andere Kommunikation, sowie Definition von "Bürozeiten".
- Wohlbefinden am Heimarbeitsplatz: Einrichten von Videokonferenzen und Entwicklung anderer Aktivitäten, damit die Mitarbeiter informeller interagieren können, wie sie es am Arbeitsplatz getan hätten.

Kontakte und Reisen

Der Arbeitgeber muss während der Corona-Krise auch vorübergehende Richtlinien für Reisen und Sitzungen in Betracht ziehen. Schweden hat keine verbindlichen Beschränkungen für Geschäftsreisen oder Geschäftsbesprechungen eingeführt, aber die Empfehlungen lauten, dass nicht unbedingt notwendige Reisen und Besprechungen vermieden werden sollten.

Kontakt in Schweden



Klas Erviken
Leiter der Rechtsabteilung
Rödl & Partner Schweden
klas.erviken@roedl.com
+46 8 5793 0909

→ Lernen Sie uns kennen!

Virtuelles Willkommen bei Rödl & Partner im Baltikum

Lernen Sie uns virtuell kennen und erleben Sie unsere Arbeitsatmosphäre und unsere zentralen Markenwerte. Wir bieten Ihnen mit Hilfe der 360-Grad-Technologie spannende Einblicke in die Welt von Rödl & Partner im Baltikum.

Rödl & Partner ist seit knapp 30 Jahren in den baltischen Staaten präsent. Als führendes Beratungsunternehmen deutscher Herkunft begleiten wir über unsere Büros in Riga, Tallinn und Vilnius einige der wichtigsten Investitions- und

Transaktionsprojekte ausländischer Unternehmen in der Region.

Mehr als 135 Mitarbeiter in den baltischen Büros bieten Rechts-, Steuer- und Wirtschaftsberatung aus einer Hand, mit lokalem Know-how, weltweiter Erfahrung in internationalen Angelegenheiten und dem selbstverständlichen Anspruch, den besonderen Erwartungen unserer international ausgerichteten Mandanten gerecht zu werden.

Rödl & Partner Riga



1993 wurde die Rödl & Partner-Niederlassung in **Riga** gegründet und befindet sich seit 2011 in einer ehemaligen Kaserne einem historisch bemerkenswerten Gebäude. Das Büro ist nur wenige Gehminuten von der Altstadt entfernt und direkt neben dem Kronvalda-Park.

Rödl & Partner [Riga, Lettland in 360 Grad »](#)

Rödl & Partner Tallinn



Rödl & Partner ist seit 1993 in Estland präsent. Unser Büro befindet sich im Herzen des Geschäftsviertels von **Tallinn**. Die malerische Altstadt und das sich schnell entwickelnde Hafenviertel befinden sich nur wenige Gehminuten entfernt.

Rödl & Partner [Tallinn, Estland in 360 Grad »](#)

Rödl & Partner Vilnius



Rödl & Partner ist seit 1998 mit einer eigenen Niederlassung in Litauen vertreten. Unser Büro in der Hauptstadt **Vilnius** liegt im unmittelbaren Altstadtzentrum und in direkter Nachbarschaft zu der Kathedrale St. Stanislaus und St. Ladislaus.

Rödl & Partner [Vilnius, Litauen in 360 Grad »](#)

→ Veranstaltungen

Webinar zur Entsendung von Mitarbeitern in das Baltikum



Webinar zur Entsendung von Mitarbeitern in das Baltikum, 30. September 2020-

Rödl & Partner im Baltikum organisierte in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer Außenwirtschaft Advantage Austria in Vilnius am 30. September 2020 ein Webinar zum Thema „Entsendung von Mitarbeitern in das Baltikum: Neuigkeiten nach dem Coronavirus Lockdown“.

Experten von Rödl & Partner präsentierten einen Überblick über die allen drei baltischen Ländern gemeinsamen Regelungen und Einschränkungen im Zusammenhang mit der Entsendung von Mitarbeitern in die baltischen Staaten und diskutierten die nationalen Besonderheiten Litauens, Lettlands und Estlands in dem Bereich.

Im Webinar diskutierten Tobias Kohler, Partner und Leiter der Büros in Litauen und Weißrussland, Alice Salumets, Leiterin des Büros in Estland, und Rechtsanwalt Dr. Lauris Rasnačs aus Lettland die wichtigsten rechtlichen und steuerlichen Aspekte, die Unternehmen aus Überlegungen zur Entsendung von Mitarbeitern in die baltischen Staaten kennen.

21. Forum Global: Virtuelle Außenwirtschaftsveranstaltung vom 21. bis 24. September 2020



„Warum in die Ferne schweifen...?“ Vortrag von Tobias Kohler und Sebastian Wiendieck

Das [21. Forum Global](#), das von Rödl & Partner organisiert wurde, fand vom 21. bis 24. September 2020 erstmals rein virtuell statt. Die jährlich stattfindende Außenwirtschaftsveranstaltung bot internationalen Unternehmen die Möglichkeit, sich umfassend über die vielfältigen Chancen und Herausforderungen auf den Märkten weltweit zu informieren.

Über 30 Vorträge und Podiumsdiskussionen wurden von erfahrenen Fachleuten von Rödl & Partner geleitet. Im Rahmen des Forum Global hielt Tobias Kohler, Partner und Leiter von Rödl & Partner Litauen, einen Vortrag über die Baltischen Staaten als erstklassigen Nearshoring-Standort für deutsche Investoren. Darüber hinaus erörterte Sebastian Wiendieck, Partner und Leiter der Rechtsabteilung im Shanghaier Büro von Rödl & Partner, die Trends und Gründe für den Rückzug aus China und gab einen Überblick über die wichtigsten Punkte zur Attraktivität des chinesischen Marktes.

Ein geführter Rundgang durch die Altstadt von Tallinn



Im September 2020 bekam das Tallinner Büro von Rödl & Partner die Gelegenheit, die estnische Hauptstadt mit den Augen von Touristen zu sehen. Als Kickstart in die neue Saison nahm unser Team an einem geführten Rundgang durch die Tallinner Altstadt teil und gewann dabei neben neuen Kenntnissen auch positive Energie. Die Tour endete mit einer köstlichen Eisverkostung in einem örtlichen Eiscafé.

Geführter Rundgang durch die Altstadt von Tallinn, September 2020.

→ Neue Kollegen

→ Rödl & Partner Lettland



Dr. Lauris Rasnačš, seit 27. Juni 2020 bei Rödl & Partner Lettland, ist ein etablierter Experte im Bereich der Prozessführung, geschätzter Dozent an der Juristischen Fakultät der Universität von Lettland und eine großartige Ergänzung der globalen Streitbeilegungspraxis von Rödl & Partner. Darüber hinaus ist Lauris als lettischer und europäischer Markenanwalt registriert, wodurch er ein breites Spektrum an Angelegenheiten des geistigen Eigentums bearbeiten kann. Als Autor zahlreicher Artikel und führender Dozent im Wettbewerbsrecht ist er ein hochgeschätzter Experte auf diesem Gebiet.

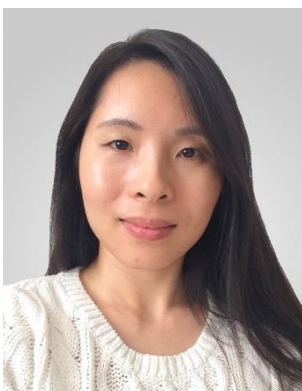
Zu den Kernbereichen von Lauris' Fachwissen gehören Streitbeilegung, Wettbewerbs- und Handelsrecht sowie geistiges Eigentum.

→ Rödl & Partner Dänemark



Camilla Marschall Jensen arbeitet als BPO-Assistentin seit 1. August 2020 für Rödl & Partner Dänemark. Ihr Aufgabenbereich umfasst in erster Linie Buchhaltung, Umsatzsteuer sowie Lohn- und Gehaltsabrechnung der Rödl & Partner Mandanten. Darüber hinaus ist sie für die Erstellung von Jahresabschlüssen in CaseWare sowohl für dänische als auch für internationale Unternehmen zuständig.

Vor Rödl & Partner Danmark war Camilla 2 Jahre lang als Wirtschaftsprüferpraktikantin tätig.



Theresa Nguyen arbeitet als Assistant Manager seit 1. August 2020 für Rödl & Partner Dänemark. Sie ist in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Buchhaltungsassistenz, Jahresabschlüsse und Steuerberatung für Mandanten tätig.

Vor Rödl & Partner Dänemark war Theresa als Buchhaltungsberaterin und zuletzt als Wirtschaftsprüferin für zwei kleinere Wirtschaftsprüfungsgesellschaften tätig.

→ Rödl & Partner Estland

Neue Kollegen	Datum der Einstellung	Position	Fachbereich
Tõnu Roostalu	10. August	Wirtschaftsprüfer/Auditor	Wirtschaftsprüfung/ Auditing
Eilike Poola	13. Juli	Leitende Buchhalterin	Buchhaltung
Aigul Utebekova	5. August	Leitende Buchhalterin	Buchhaltung
Svetlana Nõmme	6. Juli	Leitende Buchhalterin	Buchhaltung
Brenda Bergmann	25. März	Buchhaltungsassistentin	Buchhaltung
Ljudmila Gorodetskaja	2. September	Buchhaltungsassistentin	Buchhaltung
Triin Bärengrub	10. August	Assistentin der Geschäftsführung	Administration

→ Rödl & Partner Litauen

Neue Kollegen	Datum der Einstellung	Position	Fachbereich
Julija Babošina	1. Juni	Buchhalterin	Buchhaltung
Andrius Šarakojis	9. März	Prüfungsassistent	Wirtschaftsprüfung/ Auditing



→ Rödl & Partner in der nordisch-baltischen Region



Als Rechtsanwälte, Steuerberater, Unternehmens- und IT-Berater sowie Wirtschaftsprüfer sind wir an 109 eigenen Standorten in insgesamt 49 Ländern vertreten. Unsere Mandanten vertrauen weltweit unseren 5.120 unternehmerisch denkenden Kolleginnen und Kollegen.

Rödl & Partner ist seit knapp 30 Jahren in der nordisch-baltischen Region präsent. Als führende Beratungsgesellschaft deutscher Herkunft begleitet Rödl & Partner über seine Büros in Kopenhagen, Tallinn, Helsinki, Tampere, Kouvola, Riga, Vilnius, Stockholm und Malmö einige der wichtigsten Investitions- und Transaktionsprojekte ausländischer Unternehmen in der Region.

Mehr als 135 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der nordisch-baltischen Region leisten Rechts-, Steuer- und Wirtschaftsberatung aus einer Hand und bieten damit lokales Know-how und globale Erfahrung in internationalen Angelegenheiten.

Impressum

Herausgeber:
Rödl & Partner Litauen
Tilto g. 1, LT-01101 Vilnius
Litauen
T +370 5212 3590
vilnius@roedl.com
www.roedl.com/lt

Verantwortlich für den Inhalt:
Alexandra Huber, alexandra.huber@roedl.com
Alice Salumets, alice.salumets@roedl.com
Timo Huhtala, timo.huhtala@roedl.com
Kristine Zvejniece, kristine.zvejniece@roedl.com
Tobias Kohler, tobias.kohler@roedl.com
Klas Erviken, klas.erviken@roedl.com

Layout/Satz:
Lina Pradkeliene, lina.pradkeliene@roedl.com

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.