

Schulterschluss leben

Baltikumsbrief

Recht und Steuern in Estland, Lettland und Litauen

Ausgabe: Februar 2016

Lesen Sie in dieser Ausgabe

Im Blickpunkt

- > Reform der litauischen Steuerverwaltung – Weniger Steuerbetrug oder bürokratisches Monster?

Im Schwerpunkt

- > Arbeitsrecht in den baltischen Staaten – Wichtiger Standortfaktor für Investoren

Ländernachrichten

- > Estland:
Neuer monatlicher Einkommensteuerfreibetrag bezüglich der Beschäftigung von Ausländern in Estland
- > Lettland:
Neues Beschwerdeverfahren bzgl. gewerblicher Schutzrechte
Kampf gegen unlautere Praktiken im Einzelhandel
Änderungen des Umsatzsteuergesetzes: Reverse-Charge-Verfahren nun u.a. auch für Brennholz und Elektrogeräte
- > Litauen:
Einführung des „Dosenpfands“ in Litauen
Vollstreckungsverfahren im Zusammenhang mit notariell beurkundeten Rechtsgeschäften direkt beim Notar
Strengere Regulierung von P2P-Krediten

Internes

- > Rödl & Partner weiter auf Wachstumskurs!

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Jahr 2015 ist Geschichte und verspricht trotz aller politischer Krisen Positives für 2016. Gerade bei der Erstellung der Jahresabschlüsse bemerken wir als Wirtschaftsprüfer, wie sehr der gesamtwirtschaftliche Aufschwung auch beim einzelnen Unternehmen ankommt.

Ein weiter anhaltender Aufschwung sorgt dafür, dass in allen drei Staaten die Durchschnittslöhne ansteigen. Neben einer immer stärkeren Gesundung der Haushalte geht damit natürlich auch eine Steigerung der Kaufkraft einher, was zu einer weiteren positiven wirtschaftlichen Entwicklung der baltischen Staaten beitragen sollte.

Immer mehr Menschen finden nach der Wirtschaftskrise 2009 wieder eine Beschäftigung, was sich in konstant sinkenden Arbeitslosenquoten in allen drei Ländern ausdrückt. Die Auftragslage für Unternehmen bleibt weiterhin gut und bis auf wenige Ausnahmen haben alle drei baltischen Staaten den Schock der Sanktionen und Gegensanktionen im Zusammenhang mit der Russland-Krise gut überwunden.

Um diese Dynamik am Laufen zu halten, reformiert und flexibilisiert Litauen, das sich längst zum Antriebsmotor des Baltikums entwickelt hat, seinen Arbeitsmarkt. Dies ist Grund genug für uns, uns dem Arbeitsrecht in allen drei Ländern in unserem Schwerpunkt genauer zu widmen, um die Vor- und Nachteile für Investoren in diesem Bereich herauszuarbeiten. Nach unserer Erfahrung ist dies einer der wichtigsten Faktoren bei der Standortwahl.

Im Blickpunkt steht in dieser Ausgabe zudem die Reform der litauischen Steuerverwaltung. Hier wagen wir einen Ausblick, ob mit den hiermit eingeführten zusätzlichen Informationspflichten für Steuerzahler ein neues bürokratisches Monstrum geschaffen wurde.

Eine aufschlussreiche Lektüre wünscht Ihnen.
Ihr



Šarūnas Radavičius
Leiter der Wirtschaftsprüfung in Litauen

Im Blickpunkt: Reform der litauischen Steuerverwaltung – Weniger Steuerbetrug oder bürokratisches Monster?



Ansprechpartner für Fragen rund um die Reform der Steuerverwaltung:

Algirdas Kviklys

Telefon: +370 (5) 212 35 90

E-Mail: algirdas.kviklys@roedl.pro

Kurz gelesen:

- > Am 1. Januar 2016 traten etliche Änderungen der litauischen Steuergesetzgebung in Kraft.
- > Ziel ist es, dass litauische Steuerzahler mehr als zuvor verpflichtet sind, Informationen an die Steuerbehörden weiterzuleiten.
- > Juristische Personen sind überdies verpflichtet, Informationen über Dienstleistungen, welche von ausländischen Unternehmen in Litauen erbracht wurden, bereitzustellen, sofern der Wert dieser Dienstleistungen EUR 15.000 übersteigt. Daher müsste die Steuerbehörde in mehreren Fällen untersuchen, ob ein ausländisches Unternehmen nicht eine steuerliche Betriebsstätte zu Körperschaftsteuerzwecken und / oder eine feste Niederlassung für Umsatzsteuerzwecke in Litauen begründet hat.
- > Darüber hinaus soll noch in diesem Jahr ein intelligentes Steuerverwaltungssystem eingeführt werden. Ab dem 1. Oktober 2016 sind Steuerzahler verpflichtet, Live-Informationen über ihre ausgestellten und empfangenen Rechnungen sowie Transportunterlagen für Lieferungen innerhalb Litauens bereitzustellen. Für diesen Zweck wird von den Steuerbehörden eine spezifische Online-Plattform geschaffen. Steuerzahler sind verpflichtet, ihre Buchhaltung und/oder Business-Management-Systeme ggf. entsprechend anzupassen. Genauere Informationen sollten bis zum 1. April 2016 vorliegen.

Eine der wichtigsten Änderungen stellt die Pflicht für Finanzinstitute dar, Informationen über Bankkonten, welche von natürlichen oder juristischen Personen eröffnet oder

geschlossen wurden, bereitzustellen. Dies soll in solchen Fällen geschehen, in denen der Umsatz der Bankkonten während eines Besteuerungszeitraums EUR 15.000 und das Guthaben EUR 5.000 übersteigt. Hierbei kann die Steuerbehörde Kontrollmaßnahmen durchführen, um zu überprüfen, ob eine bestimmte Person in der Lage war, derlei Transaktionen mithilfe seiner angegebenen Einnahmen durchzuführen (z.B. mithilfe seines Arbeitseinkommens). In Fällen, in denen Abweichungen festgestellt werden, ist die Steuerbehörde berechtigt, die Steuerfahndung einzusetzen, um Erklärungen hierüber vom Steuerzahler einzufordern. Es ist damit zu rechnen, dass solche Maßnahmen dazu führen, dass Steuerbetrug schneller entdeckt wird.

Darüber hinaus muss ein Steuerzahler stets im Besitz von Unterlagen sein, welche die Einkommensquellen sowie den Erwerb von Vermögenswerten dokumentieren.

Auch wenn es sich dabei um eine bereits übliche Steuerpraxis handelte, berechtigen die neuen Regelungen die Steuerbehörde nun, solche Dokumente bereits vor der Eröffnung eines Steuerverfahrens beim Steuerzahler anzufragen.

Juristische Personen sind verpflichtet, ihren Gesellschaftern Informationen über Darlehen und andere Verpflichtungen mitzuteilen. Für natürliche Personen gilt dies, sofern deren Darlehen eine Grenze von EUR 15.000 überschreitet. Hierbei muss dargestellt werden, wann etwa verbundenen Unternehmen zinslose Darlehen gewährt wurden.

Juristische Personen sind überdies verpflichtet, Informationen über Dienstleistungen, welche von ausländischen Unternehmen in Litauen erbracht wurden, bereitzustellen, sofern der Wert dieser Dienstleistungen EUR 15.000 übersteigt. Daher müsste die Steuerbehörde in mehreren Fällen untersuchen, ob ein ausländisches Unternehmen nicht eine steuerliche Betriebsstätte zu Körperschaftsteuerzwecken und / oder eine feste Niederlassung für Umsatzsteuerzwecke in Litauen begründet hat.

Darüber hinaus regelt das Gesetz über die Steuerverwaltung, dass der Besteuerungszeitraum des Steuerzahlers in solchen Fällen verlängert werden kann, in denen der Steuerzahler innerhalb von 90 Tagen vor Beendigung des Zeitraums eine bereinigte Steuererklärung vorlegt.

Es gab Fälle, in denen der Steuerzahler vor dem Ende dieses Zeitraums Anpassungen an seiner Steuererklärung vornahm, um die Verschiedenartigkeit seiner durchgeführten Transaktionen aufzuzeigen. Allerdings wurden derartige Anpassungen als mit früheren Steuerzeiträumen im Zusammenhang stehend betrachtet und daher von der Steuerprüfung ausgeschlossen.

Es gibt noch weitere Pflichten, Informationen gegenüber den Steuerbehörden offen zu legen. Dies könnte zu einem erheblich höheren Verwaltungs- und Zeitaufwand für die Steuerzahler führen, da für die Prüfung der Erfüllung der Anforderungen erhebliche Kapazitäten gebunden werden müssen. Dies könnte in einem größeren Umfang in Steuerstreitigkeiten münden, als bisher angenommen.

Die wichtigste Neuerung betrifft jedoch die Entwicklung eines intelligenten Steuersystems (i.MAS). Ab dem 1. Oktober 2016 sind Steuerzahler verpflichtet, Live-Informationen über ihre ausgestellten und empfangenen Rechnungen sowie Transportunterlagen für Lieferungen innerhalb Litauens bereitzustellen. Für diesen Zweck wird von den Steuerbehörden eine spezifische Online-Plattform geschaffen. Steuerzahler sind verpflichtet, ihre Buchhaltung und/oder Business-Management-Systeme ggf. entsprechend anzupassen. Genauere Informationen sollten bis zum 1. April 2016 vorliegen. Die Steuerbehörden werden zudem die Entwicklung von standardisierten Buchhaltungsdateien (SAF-T), welche von Steuerzahlern zu Wirtschaftsprüfungszwecken erstellt werden müssen, weiter forcieren.

Unter Berücksichtigung aller derzeitigen Entwicklungen der Steuerverwaltung sollten die Steuerbehörden mithilfe modernster Systeme und der Analyse der erhaltenen Informationen in der Lage sein, mehr detaillierte Informationen über Steuerzahler zu erhalten und dadurch Steuerbetrug schneller zu erkennen. Ohne Zweifel braucht es noch einige Zeit, um den tatsächlichen Mehrwert dieser Änderungen bewerten zu können, ebenso zweifellos handelt es sich jedoch um tiefgreifende Reformen.

Die Steuerverwaltung in Litauen steht vor einer neuen Ära und alle Akteure hoffen, dass hiervon mehr übrig bleibt, als nur höhere Kosten und der Zeitverlust, welchen die Notwendigkeit der Prüfung der neuen Anforderungen durch die Steuerzahler nur Folge hat.

Im Schwerpunkt: Arbeitsrecht in den baltischen Staaten – Entscheidungsfaktor für Investoren



Ansprechpartnerin für Fragen rund um arbeitsrechtliche Fragen
in Estland

Alice Salumets

Rechtsanwältin, Partner (Estland)

Telefon: +372 606 86 50

E-Mail: alice.salumets@roedl.pro



Ansprechpartnerin für Fragen rund um arbeitsrechtliche Fragen
in Lettland

Sanda Straumane

Rechtsanwältin, Partner (Lettland)

Telefon: +371 (67) 33 81 25

E-Mail: sanda.straumane@roedl.pro



Ansprechpartner für Fragen rund um arbeitsrechtliche Fragen
in Litauen

Michael Manke

Rechtsanwalt, Associatepartner

Telefon: +370 (5) 212 35 90

E-Mail: michael.manke@roedl.pro

Kurz gelesen:

- > Das Arbeitsrecht ist traditionell ein Rechtsgebiet, welches in relativ geringem Ausmaß europarechtlicher Regulierung ausgesetzt ist, weshalb sich hier in den verschiedenen Mitgliedsstaaten sehr unterschiedliche Regelungen herausgebildet haben.
- > Aufgrund dessen ist es für Unternehmer häufig schwierig, alle arbeitsrechtlichen Regelungen eines Mitgliedsstaates, in welchem sie geschäftlich tätig werden möchten, ausreichend zu überblicken. Es ist daher zwingend erforderlich, einen rechtlichen Berater, der Expertise im Arbeitsrecht des jeweiligen Landes aufweist, herbeizuziehen.
- > Insbesondere individualarbeitsrechtliche Regelungen spielen dabei für Unternehmer eine entscheidende Rolle. Hier können viele, u.U. teure Fehlentscheidungen getroffen werden, die es bereits im Vorfeld abzuwenden gilt.

Das Arbeitsrecht der baltischen Staaten weist z.T. gewaltige Differenzen auf.

Mindestlohnbestimmungen

Investiert ein Unternehmen im Ausland und hat es vor, Arbeitnehmer anzustellen, fällt der Blick zunächst meist auf die Lohnsituation des jeweiligen Landes. Hier gilt es, die jeweiligen Mindestlohnbestimmungen im Blick zu behalten. In allen drei baltischen Staaten gibt es umfangreiche Mindestlohnregelungen. Aufgrund eines relativ hohen Wirtschaftszuwachses der drei baltischen Staaten nach der Krise im Jahr 2009 ist auch der Mindestlohnzuwachs im Verhältnis relativ hoch. So sollte stets darauf geachtet werden, den aktuellsten Mindestlohntarif für seine Arbeitnehmer anzusetzen. Eine Besonderheit bildet hier die Berechnung des Mindeststundenlohnes des Arbeitnehmers in Lettland. Der Mindeststundenlohn wird entsprechend den Arbeitsstunden im jeweiligen Monat nach einer Formel errechnet, die vorsieht, dass der monatliche Bruttomindestlohn durch die Stundenzahl der normalen Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Monat dividiert wird: Dies ist entweder

- > eine fünftägige Arbeitswoche und 40 Stunden pro Woche oder
- > eine fünftägige Arbeitswoche und 35 Stunden pro Woche oder
- > eine sechstägige Arbeitswoche und 40 Stunden pro Woche oder eine sechstägige Arbeitswoche und 35 Stunden pro Woche).

Dementsprechend beträgt im Januar 2016 der Mindeststundenlohn bei einer fünftägigen Arbeitswoche und 40 Stunden pro Woche EUR 2,2024.

Die Zahlen im Überblick:

Estland	Lettland	Litauen
Mindestlohn von EUR 430 brutto bzw. ein Mindeststundenlohn von EUR 2,54 brutto	Mindestlohn von EUR 370 brutto bzw. ein Mindeststundenlohn von EUR 2,2024 brutto	Mindestlohn von EUR 350 brutto bzw. ein Mindeststundenlohn von EUR 2,18 brutto

Stand: Januar 2016

Steuern und Abgaben

Um die tatsächlichen Kosten eines Arbeitnehmers für den Unternehmer zu beurteilen, ist es wichtig, die verschiedenen Abzüge, welche auf den Arbeitslohn entfallen, genau zu kalkulieren. Hier weisen die drei baltischen Staaten enorme Unterschiede auf.

	Estland	Lettland	Litauen
Sozialversicherung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gesamt: 33% ■ Der Monatssatz für den Mindestbetrag liegt bei EUR 390, d.h. der Mindestbetrag beträgt EUR 128,70 im Monat. ■ Abführung durch den Arbeitgeber ■ Beitragssatz der Arbeitslosenversicherung (Arbeitnehmeranteil): 1,6% ■ Beitragssatz der Arbeitslosenversicherung (Arbeitgeberanteil): 0,8% ■ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem im Ruhestand befindlichen Arbeitnehmer, dem eine vorgezogene Altersrente festgelegt worden ist, auch weiterhin vom gezahlten Gehalt einen Arbeitslosenversicherungsbeitrag zu einem für den Arbeitnehmer festgesetzten 0,8-prozentigen Satz zu zahlen. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gesamt: 34,09% ■ davon Arbeitgeberanteil: 23,59% ■ davon Arbeitnehmeranteil: 10,50% ■ Abführung durch den Arbeitgeber 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gesamt: 39,98% ■ davon Arbeitgeberanteil: 30,98% ■ davon Arbeitnehmeranteil: 9% ■ Abführung durch den Arbeitgeber
Lohnsteuer	<ul style="list-style-type: none"> ■ 20% ■ der Einkommenssteuerfreibetrag beträgt EUR 170 / Monat ■ der zusätzliche Einkommenssteuerfreibetrag für die Rente i.H.v. EUR 225 / Monat ■ der zusätzliche Einkommenssteuerfreibetrag für Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten beträgt EUR 64/Monat (bedarf Antrag des Arbeitnehmers) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 23% ■ Das zu versteuernde Einkommen wird um die durch den Arbeitnehmer geleisteten Pflichtbeiträge im Rahmen der sozialen Sicherheit, um den Grundfreibetrag, der zurzeit EUR 75 beträgt sowie um den Unterhaltsbetrag, und zwar EUR 175 pro Person, reduziert. ■ Als Unterhaltsberechtigte gelten u.a. Kinder, solange sie noch in Ausbildung sind, aber nicht länger als bis Vollendung des 24. Lebensjahres sowie unter Vormundschaft oder Kuratel stehende Personen etc. ■ Zusätzliche Steuerbegünstigungen gelten für Behinderte, politisch Verfolgte und Rentner. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 15% vom Bruttolohn
Besonderheiten bzgl. privater Vorsorge	Der Beitragssatz der obligatorischen staatlich geförderten Privatrente liegt zwischen 2% und 3%.		

Abschluss eines Arbeitsvertrages

Entscheidet sich der Unternehmer nach Prüfung der rechtlichen Lohnregelungen für die Anstellung von Mitarbeitern im jeweiligen Land, steht als nächster Schritt die Prüfung der möglichen Vertragsarten an.

Arbeitsverträge unterliegen in allen drei baltischen Staaten dem Schriftformerfordernis und gelten als geschlossen, sobald sich die Parteien auf die Bedingungen des Arbeitsvertrages geeinigt haben. Den Inhalt des Arbeitsvertrages bilden die von den Vertragsparteien vereinbarten vertraglichen Bedingungen, durch die die Rechte und Pflichten der Parteien festgelegt werden.

Grundsätzlich existieren in allen drei baltischen Staaten ähnliche Arten von Arbeitsverträgen.

Estland

In Estland kann ein Vertrag entweder auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen werden. Diese Vertragstypen unterscheiden sich voneinander durch den Abschlussgrund sowie die Beendigung des Vertrags.

Der Grundfall ist der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages. Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ist beschränkt – er wird höchstens für bis zu 5 Jahre abgeschlossen, falls dies durch triftige Gründe aufgrund der befristeten Art der Arbeit gerechtfertigt ist, d.h. vor allem aufgrund der vorübergehenden Zunahme der Arbeit oder Leistung von Saisonarbeit. Ein befristeter Arbeitsvertrag kann auch zur Vertretung eines vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers abgeschlossen werden. Beispielsweise vertritt der Arbeitnehmer eine Mitarbeiterin für die Dauer der Elternzeit. Demnach ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

Es ist anzumerken, dass ein Arbeitsvertrag vom Beginn an als unbefristet gilt, falls der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag mehr als zwei Mal aufeinander folgend für dieselbe Arbeit geschlossen haben. Der Abschluss gilt als aufeinander folgend, falls die Zeit zwischen beiden Verträgen 2 Monate nicht überschreitet; oder falls der befristete Vertrag mehr als einmal in 5 Jahren verlängert wurde. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag über freie Stellen zu informieren, die ihren Kenntnissen und Fertigkeiten entsprechen und wo ein unbefristeter Vertrag möglich ist.

Der wirksame befristete Arbeitsvertrag endet mit Fristablauf automatisch, d.h. es bedarf keiner Kündigung. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kann dagegen nur durch Kündigung aufgelöst werden. Möchte der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag kündigen, kann dies nur außerordentlich erfolgen. Für die Kündigung gelten gesetzliche Fristen, die sich danach richten, wie lange der Arbeitnehmer für ein Unternehmen tätig war.

Obligatorische Daten, die im schriftlichen Arbeitsvertrag in Estland angegeben werden müssen, sind

- > der Name, die Personenkennzahl/Registernummer, der Wohnsitz oder Sitz des Arbeitnehmers und Arbeitgebers;
- > der Zeitpunkt des Vertragsschlusses und der Einstellung des Arbeitnehmers, die Beschreibung der Arbeitsaufgaben, die Amtsbezeichnung, falls sich daraus Rechtsfolgen ergeben;
- > die Zeit zur Erfüllung vereinbarter Arbeitsaufgaben durch den Arbeitnehmer (Arbeitszeit);
- > das vereinbarte Arbeitsentgelt, inkl. aufgrund Geschäftsergebnissen und Geschäften gezahlte Vergütung, die Berechnungsmethode, Zahlungsmodalitäten und Fälligkeit sowie die vom Arbeitgeber erhobenen Steuern und Abgaben. Auch sind andere Vorteile anzugeben, falls diese vereinbart sind.

Darüber hinaus müssen der Ort der Arbeitsleistung, die Urlaubsdauer, Kündigungsfristen oder entsprechende Verweise angegeben werden sowie ein Verweis auf die vom Arbeitgeber vorgesehenen Vorschriften der Arbeitsorganisation; ein Verweis auf den Tarifvertrag, falls dieser gegenüber den Arbeitnehmern angewendet wird, erfolgen.

Lettland

Ähnlich strikte Regeln in diesem Bereich hat Lettland. Das Arbeitsgesetz schreibt vor, dass der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen wird. Befristete Arbeitsverträge sind in bestimmten Fällen zulässig, v.a. für die Durchführung bestimmter kurzfristiger Arbeiten geschlossen werden. Darunter sind zu verstehen:

- > saisonbedingte Arbeit (wird vom Ministerkabinett festgelegt);
- > Arbeit in den Bereichen, in denen wegen der Art der jeweiligen Beschäftigung oder der vorübergehenden Natur der Arbeit in der Regel keine unbefristeten Arbeitsverträge geschlossen werden (wird vom Ministerkabinett festgelegt);
- > Ersetzung eines abwesenden Arbeitnehmers oder eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsvertrag ausgesetzt ist, sowie Ersetzung eines Arbeitnehmers, dessen feste Stelle vakant geworden ist, bevor der Nachfolger ins Unternehmen eintritt;
- > Gelegenheitsarbeit, die in der Regel im Unternehmen nicht durchgeführt wird;
- > bestimmte zeitweilige Arbeit im Zusammenhang mit kurzfristiger Erweiterung des Betriebsvolumens oder kurzfristigem Anstieg des Produktionsvolumens des Unternehmens;
- > einige andere Fälle.

Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages (einschließlich Verlängerungen) darf auch in Lettland fünf Jahre nicht

überschreiten. In allgemeinen Fällen werden unbefristete Arbeitsverträge geschlossen, während der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen nur unter bestimmten Umständen (siehe vorherige Antwort) zulässig ist.

Sowohl in unbefristeten als auch in befristeten Arbeitsverträgen ist der Beginn des Arbeitsverhältnisses anzugeben. Darüber hinaus müssen in befristeten Arbeitsverträgen der Endtermin des Arbeitsverhältnisses oder Umstände angegeben werden, die von der Beendigung der jeweiligen Arbeit zeugen. Arbeitnehmer, mit denen ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, unterliegen den gleichen Regeln wie Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, d.h. es dürfen in Bezug auf diese Arbeitnehmer keine abweichenden Bestimmungen angewendet werden.

Wird im Arbeitsvertrag die Dauer nicht angegeben, für die der Vertrag abgeschlossen wird oder sofern unter den gegebenen Umständen der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages nicht erlaubt ist, gilt der Vertrag als unbefristet.

Ein Arbeitsvertrag in Lettland muss folgende Angaben enthalten:

- > Vorname, Name, persönliche Kennziffer (für Ausländer ohne persönliche Identifikationsnummer – Geburtsdatum), Wohnort des Arbeitnehmers, Vorname, Name (Name des Unternehmens), persönliche Kennziffer (für Ausländer ohne persönliche Identifikationsnummer – Geburtsdatum) oder Register-Nummer und Adresse des Arbeitgebers;
- > Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- > voraussichtliche Dauer des Arbeitsverhältnisses (bei befristeten Arbeitsverträgen);
- > Arbeitsort (ist für die Arbeitsleistung kein bestimmter Arbeitsort vorgesehen, so muss angegeben werden, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten eingesetzt werden kann);
- > Beruf, Position, Fachgebiet des Arbeitnehmers nach der Klassifikation der Berufe und allgemeine Beschreibung der vertraglich vereinbarten Arbeiten;
- > Höhe und Zeitpunkt der Zahlung des Arbeitsentgelts;
- > vereinbarte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit;
- > Dauer des bezahlten jährlichen Urlaubs;
- > Frist der Kündigung des Arbeitsvertrages;
- > Hinweis auf den Tarifvertrag und die Betriebsordnung, die das Arbeitsverhältnis regeln.

Angaben über die Höhe und den Zeitpunkt der Auszahlung des Arbeitsentgelts, die vereinbarte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit, die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs und die Kündigungsfrist des Arbeitsvertrags können durch eine Bezugnahme auf die in den Gesetzen und im Tarifvertrag enthaltenen Bestimmungen oder eine Bezugnahme auf die

Betriebsordnung ersetzt werden.

Litauen

In Litauen kann ein befristeter Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit oder für die Dauer der Verrichtung von bestimmten Arbeiten, jedoch für längstens fünf Jahre abgeschlossen werden. Bei einer auf Dauer angelegten Arbeit ist der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages nicht zulässig, es sei denn, dies ist im Gesetz oder in Kollektivverträgen festgelegt oder der Arbeitnehmer wird auf einem neu geschaffenen Arbeitsplatz eingestellt.

Die Frist eines Arbeitsvertrages kann bis zu einem bestimmten Kalenderdatum oder bis Entstehung, Veränderung oder Wegfall bestimmter Umstände festgesetzt werden. Bei Fehlen oder ungeeigneter Festsetzung der Frist im Arbeitsvertrag gilt, dass ein Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wurde. Sofern keine der Parteien den befristeten Arbeitsvertrag mit Ablauf der Vertragsfrist kündigt, läuft dieser unbefristet weiter. Die Vorteile der Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages mit Ablauf der Frist sind, dass einerseits keine Abfindung gezahlt werden muss sowie keine Kündigungsfristen bestehen. Ein kurzfristiger Arbeitsvertrag ist ein Arbeitsvertrag, der für eine Zeit von höchstens zwei Monaten abgeschlossen wurde. Ein kurzfristiger Arbeitsvertrag kann zur Ausführung von eiligen und kurzfristigen Arbeiten sowie zur Vertretung zeitweilig (wegen Krankheit, Urlaubs u.a.) abwesender Mitarbeiter abgeschlossen werden. Zu beachten ist dabei:

- > Für die kurzfristig tätigen Arbeitnehmer wird keine Probezeit festgelegt;
- > Für die kurzfristig tätigen Arbeitnehmer wird kein Urlaub gewährt;
- > Bei Kündigung des kurzfristigen Arbeitsvertrags ist eine Abfindung auszuzahlen.

Der Arbeitnehmer kann vereinbaren, dass er an derselben Arbeitsstelle eine Nebentätigkeit ausüben oder einem (im Vertrag nicht vorgesehenen) Nebenerwerb nachgehen kann, soweit dies gesetzlich nicht verboten ist.

Im Arbeitsvertrag für Nebentätigkeiten ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitnehmer zur Ausführung der vereinbarten Tätigkeiten im Rahmen einer Nebentätigkeit eingestellt wird.

Der Arbeitnehmer, der eine Nebentätigkeit ausüben möchte, hat dem Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer im Rahmen einer Nebentätigkeit einstellt, vor Abschluss des Arbeitsvertrags eine von der Hauptarbeitsstelle erhaltene Bescheinigung mit Angaben über Anfang und Ende der Arbeitszeit bei der Hauptarbeitsstelle vorzulegen. Der an mehreren Arbeitsstellen tätige Arbeitnehmer hat jeweils dem künftigen Arbeitgeber eine Bescheinigung über Anfang und Ende der Arbeitszeit bei den anderen Hauptarbeitsstellen vorzulegen. Solche Bescheinigungen gelten ein Jahr und sind zusammen mit dem Arbeitsvertrag aufzubewahren.

Ein Arbeitsvertrag wird als abgeschlossen betrachtet, sobald er die unabdingbaren folgenden Mindestbestimmungen enthält:

- > Arbeitsstelle;
- > Arbeitsaufgaben des Arbeitnehmers;
- > Arbeitslohn;
- > Sonstige Bestimmungen sind Vereinbarungssache.

Kündigung des Arbeitsvertrages

Estland

Der Arbeitsvertrag kann ordentlich oder außerordentlich gekündigt werden. Der Arbeitnehmer kann den unbefristeten Arbeitsvertrag jederzeit ordentlich kündigen. Der Arbeitnehmer kann den befristeten Arbeitsvertrag, mit Ausnahme eines zur Vertretung eines Mitarbeiters abgeschlossenen Arbeitsvertrags, nicht ordentlich kündigen. Es wird vorausgesetzt, dass die Kündigung ordentlich ist, sobald der Arbeitnehmer nicht nachweist, dass sie außerordentlich ist. Eine außerordentliche Kündigung kann nur wegen eines triftigen Grundes unter Einhaltung der Kündigungsfristen erfolgen. Die Begründung erfolgt in einer Form, die einen schriftlichen Nachweis ermöglicht.

Ordentlich kann der Arbeitgeber den Vertrag unter Einhaltung bestimmter Fristen kündigen, die sich danach richten, wie lange der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber tätig war. Hat der Arbeitnehmer beim Arbeitnehmer unter einem Jahr gearbeitet, besteht eine Kündigungsfrist von 15 Kalendertagen. Bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von 1-5 Jahren, 5-10 Jahren und über 10 Jahren gelten Kündigungsfristen von 30, 60 und 90 Kalendertagen entsprechend. Es ist zu beachten, dass der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber die Fristen nicht einhalten müssen, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände und des beidseitigen Interesses die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht verlangt werden kann. Die Kündigungsfrist während der Probezeit (wegen Nichterfüllung des Zieles der Probezeit) beträgt 15 Kalendertage. Die Beteiligung einer Gewerkschaft kommt nur im Fall einer Massenentlassung in Frage, da die Pflicht zur Konsultation der Arbeitnehmer besteht. Eine ordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags muss nicht begründet werden.

Der Vertrag kann auch dann außerordentlich gekündigt werden, wenn wirtschaftliche Gründe bestehen, d.h. eine Weiterbeschäftigung unter den vereinbarten Bedingungen aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich ist, da die Arbeit nicht mehr mit der bisherigen Personalstärke fortgeführt werden kann und sie umgestaltet oder in sonstiger Weise beendet wird (Entlassung). Als Entlassung gilt auch eine außerordentliche Kündigung, die dadurch bedingt ist, dass die Tätigkeit des Arbeitgebers beendet wird oder ein Konkursfall vorliegt.

Kündigungsgründe können auch arbeitnehmerbedingt sein. Einerseits kann es sein, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsaufgaben langfristig aufgrund seiner Gesundheit oder wegen mangelnder Qualifikation oder fehlender Eignung zur Arbeit nicht bewältigen kann. Andererseits ist die Kündigung durch das Verhalten des Arbeitnehmers bedingt: angemessene Anweisungen des Arbeitgebers werden nicht beachtet, Verstoß gegen Arbeitspflichten, Trunkenheit am Arbeitsplatz, Schadenszufügung usw.

Ein Arbeitsvertrag kann während der Probezeit wegen Nichterfüllung des Zieles der Probezeit gekündigt werden. Also darf der Kündigungsgrund nicht dem Ziel der Probezeit entgegenstehen. Es wird vorausgesetzt, dass die Kündigung des Arbeitsvertrags mit einer Schwangeren, einem Elternteil eines Kindes unter 3 Jahren oder mit einem Arbeitnehmervertreter rechtswidrig ist. Diese Personen genießen besonderen Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber hat nachzuweisen, dass der Vertrag aufgrund gesetzlicher Grundlage gekündigt wurde (z.B. wegen eines Verstoßes gegen die Arbeitspflichten).

Lettland

Ein Arbeitsvertrag kann in folgenden Fällen gekündigt werden:

- > auf der Grundlage der Kündigung des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers;
- > wegen Personalabbau;
- > bei Massenentlassungen;
- > nach Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses (bei befristeten Arbeitsverträgen);
- > nach dem Tod des Arbeitgebers;
- > auf der Grundlage einer im gegenseitigen Einvernehmen abgeschlossenen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer;
- > aufgrund eines rechtswirksam Gerichtsurteils, mit dem der Arbeitnehmer für eine begangene Straftat zu einer Freiheitsstrafe oder Arrest auf 30 Tage oder länger verurteilt wird, ausgenommen davon sind Bewährungsstrafen;
- > auf Verlangen von Eltern (auch Erziehungsberechtigten) in Bezug auf eine Person unter 18 Jahren;
- > wenn die Beschäftigung des Arbeitnehmers gemäß dem Gesetz verboten ist, und es nicht möglich ist, den jeweiligen Arbeitnehmer mit seiner Zustimmung an einer anderen Arbeitsstelle in demselben oder einem anderen Unternehmen zu beschäftigen.

Wird im Arbeitsvertrag keine kürzere Frist festgesetzt, ist der Arbeitnehmer berechtigt, den Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zu beenden.

Der Arbeitgeber ist zur schriftlichen Kündigung des Arbeitsvertrages ausschließlich aus Gründen, die im Zusammenhang mit dem Verhalten des Arbeitnehmers und seinen Fähigkeiten stehen oder aufgrund wirtschaftlicher,

organisatorischer, technischer oder ähnlicher Maßnahmen im Unternehmen berechtigt.

Wegen eines Verstoßes des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nicht später als einen Monat ab dem Zeitpunkt der Feststellung des Verstoßes kündigen. Je nach Schwere des Verstoßes kann das Arbeitsverhältnis sofort (zum Beispiel, wenn der Arbeitnehmer sich unter dem Einfluss von Alkohol, Drogen oder giftigen Stoffen befindet) oder innerhalb von zehn Tagen (z.B. wenn der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag erheblich verletzt oder gegen die guten Sitten gehandelt hat) beendet werden.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitsvertrag auch dann innerhalb von zehn Tagen zu kündigen, wenn der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage ist, die vertraglich vereinbarte Arbeit zu leisten, oder wegen vorübergehender Arbeitsunfähigkeit die Arbeit mehr als sechs Monate nicht leistet.

In anderen Fällen ist die Kündigungsfrist von einem Monat einzuhalten.

Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft, kann sein Arbeitsvertrag nicht ohne vorherige Zustimmung der Gewerkschaft beendet werden. Ausnahmefälle sind ein Rauschzustand des Arbeitnehmers, die Wiedereinstellung des vorherigen Arbeitnehmers (wenn der Arbeitnehmer, mit dem das Arbeitsverhältnis beendet wird, befristet zwecks Ersetzung eines anderen Arbeitnehmers eingestellt wurde) oder Abwicklung des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber darf den Arbeitsvertrag in folgenden Fällen kündigen:

- > der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitsvertrag oder die festgesetzte Betriebsordnung ohne rechtfertigenden Grund grob verstoßen;
- > der Arbeitnehmer hat bei Ausführung der Arbeit rechtswidrig gehandelt und dadurch das Vertrauen des Arbeitgebers verloren;
- > der Arbeitnehmer hat bei Ausführung der Arbeit gegen die guten Sitten verstoßen, und dieses Verhalten ist mit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht vereinbar;
- > der Arbeitnehmer ist bei Ausführung der Arbeit im Alkohol- oder Drogenrausch;
- > der Arbeitnehmer hat gegen Arbeitsschutzvorschriften schwer verstoßen und dadurch die Sicherheit und Gesundheit anderer Personen bedroht;
- > der Arbeitnehmer besitzt keine ausreichenden fachlichen Fähigkeiten zur Ausführung der vereinbarten Arbeit;
- > der Arbeitnehmer ist aus gesundheitlichen Gründen nicht imstande, die vereinbarte Arbeit auszuführen, was durch ein ärztliches Attest belegt wird;

- > der Arbeitnehmer, der früher entsprechende Arbeit ausführte, wird wiederingestellt;
- > wegen Personalabbaus;
- > wegen Abwicklung des Arbeitgebers – einer juristischen Person oder einer Personengesellschaft;
- > der Arbeitnehmer geht wegen vorübergehender Arbeitsunfähigkeit seiner Arbeit länger als sechs Monate bei ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit oder länger als ein Jahr innerhalb eines dreijährigen Zeitraums bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit nicht nach, in diese Zeit wird der Schwangerschafts- und Wochenurlaub sowie die Arbeitsunfähigkeitsdauer, wenn die Arbeitsunfähigkeitsursache ein Arbeitsunfall im Zusammenhang mit Einwirkung der Faktoren des Arbeitsumfelds oder eine Berufskrankheit ist, nicht eingerechnet.

Dem Arbeitgeber ist untersagt, den Arbeitsvertrag mit einer Schwangeren sowie mit einer Frau im nachgeburtlichen Zeitraum bis zu einem Jahr oder, wenn die Frau ihr Baby stillt, innerhalb der gesamten Stillzeit, aber nicht länger als bis Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes zu kündigen, abgesehen von Sonderfällen.

Dem Arbeitgeber ist untersagt, den Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer zu kündigen, wenn er als behindert anerkannt ist, abgesehen von Sonderfällen.

Dem Arbeitgeber ist untersagt, den Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer während seiner Arbeitsunfähigkeit bis zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit oder bis zur Anerkennung der Invalidität zu kündigen, wenn die Arbeitsunfähigkeitsursache ein Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit ist.

Litauen

Eine Partei des Arbeitsvertrages kann schriftlich der anderen Partei die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsvertrages vorschlagen. Stimmt diese dem Vorschlag zu, so hat sie dies der Partei, die den Vorschlag zur Auflösung des Arbeitsvertrages vorgelegt hat, innerhalb von sieben Tagen mitzuteilen (eine andere Frist kann ebenfalls festgelegt werden).

Schriftform ist nach dem Arbeitsgesetzbuch für diese Zustimmung nicht erforderlich, die Zustimmung sollte jedoch aus Beweisgründen ebenfalls schriftlich erfolgen. Einigen sich die Parteien über die Auflösung des Vertrages, so wird eine schriftliche Auflösungsvereinbarung abgeschlossen. Die Vereinbarung beinhaltet den Zeitpunkt der Auflösung des Vertrages und andere Bedingungen der Vertragsauflösung (Abfindungen, Gewährung des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs etc.).

Teilt die jeweils andere Partei nicht innerhalb von sieben Tagen

mit, dass sie mit der Auflösung des Vertrages einverstanden ist, so gilt der Vorschlag zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsvertrages als abgelehnt.

Sowohl ein unbefristeter als auch ein befristeter Arbeitsvertrag darf vom Arbeitnehmer vor Ablauf seiner Dauer mit einer Kündigungsfrist von mindestens 14 Arbeitstagen schriftlich gekündigt werden. Im Kollektivvertrag kann auch eine andere Kündigungsfrist bestimmt werden, sie darf jedoch einen Monat nicht überschreiten. Nach Ablauf der Kündigungsfrist muss der Arbeitgeber die Kündigung schriftlich festhalten und mit dem Arbeitnehmer am letzten Arbeitstag vollständig abrechnen.

Sowohl ein unbefristeter als auch ein befristeter Arbeitsvertrag darf vom Arbeitnehmer vor Ablauf seiner Dauer mit einer Kündigungsfrist von drei Arbeitstagen gekündigt werden, soweit das Festhalten an einer Kündigung mit einer Erkrankung oder Behinderung des Arbeitnehmers in Verbindung steht und dies die angemessene Arbeitsleistung verhindert.

Der Arbeitnehmer darf einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist von mindestens vierzehn Arbeitstagen kündigen, wenn er zur vollen Altersrente berechtigt ist oder diese erhält. Das Renteneintrittsalter betrug im Jahr 2014 für Frauen 61 Jahre sowie für Männer 63 Jahre und sechs Monate. Es soll für beide Geschlechter kontinuierlich angehoben werden. Im Jahr 2025 soll für beide Geschlechter ein Renteneintrittsalter von 65 Jahren gelten. Der Arbeitsvertrag ist in solchen Fällen an dem in der Kündigung des Arbeitnehmers angegebenen Tag aufzulösen.

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, den Kündigungsantrag spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen nach Einreichung des Antrags zu widerrufen. Danach kann er den Antrag nur mit Zustimmung des Arbeitgebers widerrufen.

Sowohl ein unbefristeter als auch ein auf mindestens sechs Monate befristeter Arbeitsvertrag darf vom Arbeitnehmer im Falle eines nicht selbstverschuldeten Stillstands an seinem Arbeitsplatz während der im Arbeitsvertrag bestimmten Arbeitszeit, dessen Dauer dreißig aufeinanderfolgende Tage oder sechzig Tage in den letzten zwölf Monaten überschreitet oder aufgrund einer über zwei aufeinanderfolgende Monate hinausgehenden Nichtzahlung des ihm zustehenden Arbeitslohns (Monatsgehalts) gekündigt werden. Der Arbeitsvertrag ist an dem im Antrag des Arbeitnehmers angegebenen Zeitpunkt aufzulösen. Dieser Zeitpunkt muss mindestens drei Tage nach Einreichung des Antrags liegen. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer darf durch den Arbeitgeber nur aus wichtigen Gründen unter Einhaltung der vorgesehenen Kündigungsfristen gekündigt werden. Eine Kündigung des Arbeitgebers bei fehlendem Verschulden des Arbeitnehmers ist nur zulässig, wenn hierfür ein wichtiger Grund vorliegt.

Als wichtiger Grund können ausschließlich solche Umstände anerkannt werden, die sich auf die Qualifikation, auf die

beruflichen Fähigkeiten des Arbeitnehmers und auf sein Verhalten am Arbeitsplatz beziehen. Ebenso kann sich die Kündigung des Arbeitsvertrages auf wirtschaftliche sowie technologische Gründe bzw. auf die strukturelle Umgestaltung der Arbeitsstelle sowie ähnliche wichtige Gründe stützen. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sind folgende Gründe nicht rechtmäßig:

- > die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder die gewerkschaftliche Betätigung außerhalb der Arbeitszeit und, mit Zustimmung des Arbeitgebers, auch während der Arbeitszeit;
- > die Ausübung von Funktionen eines Arbeitnehmervertreters in der Gegenwart oder der Vergangenheit;
- > die Beteiligung an einem Verfahren gegen den Arbeitgeber wegen einer mutmaßlichen Verletzung von Gesetzen, anderen Rechtsvorschriften bzw. des Kollektivvertrages sowie die Anrufung der Verwaltungsbehörden;
- > Geschlecht, sexuelle Orientierung, Rasse, Nationalität, Sprache, Herkunft, Staatsangehörigkeit und soziale Lage, Glauben, Ehe- und Familiensituation, Ansichten oder Überzeugungen, Mitgliedschaft in politischen Parteien und öffentlichen Organisationen;
- > das Alter;
- > das Nichterscheinen am Arbeitsplatz, wenn der Arbeitnehmer in den durch Gesetze bestimmten Fällen militärische oder andere Bürgerpflichten der Republik Litauen erfüllt;
- > während der Zeit der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit sowie während des Urlaubs.

Schwangeren Frauen darf ab dem Tag, an dem beim Arbeitgeber ein ärztliches Zeugnis über die Schwangerschaft eingereicht wurde und einen weiteren Monat nach Ablauf des Schwangerschafts- und Geburtsurlaubs nicht gekündigt werden.

Der Arbeitsvertrag darf mit Arbeitnehmern, die mindestens ein Kind unter 3 Jahren erziehen, nur dann gekündigt werden, wenn ein Verschulden des Arbeitnehmers vorliegt.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Verletzung am Arbeitsplatz oder einer Berufskrankheit ist der Anspruch der Arbeitnehmer auf besonderen Kündigungsschutz zeitlich bis zum Wiedererlangen der Arbeitsfähigkeit oder der Feststellung der Behinderung beschränkt. Einem Arbeitnehmer, dessen Behinderung festgestellt wurde, darf der Arbeitsvertrag unter Beachtung der besonderen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Freistellung von der Arbeit für die Suche nach einer neuen Beschäftigung zu gewähren.

Die Dauer dieser Freistellung muss mindestens 10% der Arbeitszeit betragen, die auf den Arbeitnehmer innerhalb der Kündigungsfrist entfällt. Die Gewährung der Freistellung erfolgt nach einem zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber abgesprochenen Verfahren. Für die Dauer dieser Freistellung steht dem Arbeitnehmer sein durchschnittlicher Arbeitslohn zu.

Eine fristlose Kündigung ist in folgenden Fällen rechtlich zulässig:

- > durch eine rechtskräftige Gerichtsentscheidung, durch die der Arbeitnehmer zu einer Strafe verurteilt wird, die den Verlust der Ausübung der Arbeit zur Folge hat;
- > wenn dem Arbeitnehmer die besonderen Rechte zur Verrichtung einer bestimmten Arbeit im gesetzlichen Verfahren entzogen werden;
- > auf Verlangen der gesetzlich bevollmächtigten Organe oder Angestellten;
- > wenn der Arbeitnehmer laut ärztlichem Attest oder Urteil einer Behinderung feststellenden Behörde und des Arbeitsministeriums dieses Amt nicht ausüben oder diese Arbeit nicht verrichten darf;
- > wenn der vierzehn- bis sechzehnjährige Arbeitnehmer, ein Elternteil oder der gesetzliche Vertreter des Kindes oder ein Arzt, der das Kind gesundheitlich betreut sowie während des Schuljahres die Schule, in der das Kind lernt, auf der Auflösung des Arbeitsvertrages besteht;
- > im Falle der Liquidation des Arbeitgebers, sofern nach den Gesetzen keine andere Person mit der Erfüllung seiner Pflichten beauftragt wurde.

Arbeitsrechtlicher Rechtsschutz

Estland

Die Beilegung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag erfolgt nach dem Arbeitsvertragsgesetz und dem Gesetz über die Beilegung individueller Arbeitsstreitigkeiten. Individuelle Arbeitsstreitigkeiten werden vom Streitbeilegungsausschuss oder vom Gericht gelöst. Über die Zulässigkeit der Sache im Verfahren wird vom Streitbeilegungsausschuss innerhalb von 3 Arbeitstagen nach Eingang des schriftlichen Antrags vom Streitbeilegungsausschuss beschlossen. Der Antrag wird vom Streitbeilegungsausschuss spätestens innerhalb von einem Monat nach dessen Eingang bearbeitet.

Der Streit wird im Beisein des Arbeitnehmers und Arbeitgebers oder deren Vertreter verhandelt und gelöst. Die begründete Entscheidung des Ausschusses wird am selben Tag erstellt und den Parteien innerhalb von 5 Arbeitstagen nach der Sitzung bekanntgegeben. Die Entscheidung kann binnen eines Monats nach deren Bekanntgabe angefochten werden, d.h. es kann eine Klage beim Landgericht eingereicht werden.

Wird keine Klage eingereicht, tritt die Entscheidung des Streitbeilegungsausschusses nach Ablauf der Frist für die Anfechtung in Kraft und hat gegenüber den Parteien eine zwingende Wirkung.

Lettland

Die Behandlung von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten wird in Lettland durch das Arbeitsstreitgesetz geregelt. Das Gesetz schreibt vor, dass arbeitsrechtliche Streitfälle individuell (zum Beispiel durch Verhandlungen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers), von der Kommission für Arbeitsstreitigkeiten, soweit diese im Unternehmen gebildet ist, oder auf dem Gerichtswege entschieden werden können. Die Bildung einer Kommission für Arbeitsstreitigkeiten ist nicht zwingend vorgeschrieben.

Sämtliche Streitigkeiten, die sich aus arbeitsrechtlichen Verhältnissen ergeben, werden in Lettland vor einem ordentlichen Gericht nach Maßgabe der Zivilprozessordnung entschieden. Zu einer schnelleren Entscheidung der arbeitsrechtlichen Streitfälle sind gesetzlich verkürzte Fristen bei einigen Angelegenheiten festgesetzt, zum Beispiel bei Anordnung der Gerichtsverhandlung.

Es sind keine Sondereinrichtungen vorgesehen, die für Entscheidung der arbeitsrechtlichen Streitfälle zuständig wären. Mit gewissen Funktionen ist bei Konflikten zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer auch das Staatliche Gewerbeaufsichtsamt betraut. Das Staatliche Gewerbeaufsichtsamt ist für Aufsicht und Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsgesetzvorschriften, zur Kontrolle der gegenseitigen Erfüllung der in Arbeitsverträgen und in Tarifverträgen festgesetzten Pflichten durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer, zur Durchführung der Maßnahmen zur Beseitigung von Auseinandersetzungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zuständig. Angesichts des privatrechtlichen Charakters der arbeitsrechtlichen Verhältnisse darf das Staatliche Gewerbeaufsichtsamt nur insoweit eingreifen, als dass die Rechte des Arbeitnehmers sich ausdrücklich aus den Rechtsvorschriften ergeben. Ist es zu einem Streit gekommen, so hat der Arbeitnehmer den Gerichtsweg zu beschreiten.

Litauen

Institutionen, die über Arbeitsstreitigkeiten entscheiden, sind:

- > Kommission für Arbeitsstreitigkeiten (*lit. darboginčių komisija*);
- > Ordentliche Gerichte (*lit. teismai*).
- > Für die mit Arbeitsverhältnissen verbundenen Streitigkeiten ist die Kommission für Arbeitsstreitigkeiten als obligatorische Instanz im Vorverfahren zuständig. Diese ist Teil der lokalen Abteilungen der Staatlichen Arbeitsinspektion, welche wiederum aus den drei folgenden Mitgliedern besteht:

- > der Vorsitzende der Kommission für Arbeitsstreitigkeiten;
- > Arbeitnehmer- sowie Arbeitgebervertreter, die Mitglieder der in den lokalen Abteilungen der staatlichen Arbeitsinspektion tätigen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind.

Das Vorverfahren wird auf schriftlichen Antrag durchgeführt. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten ab Kenntnis der Rechtsverletzung einzureichen. Falls die Parteien mit der Entscheidung der Kommission für Arbeitsstreitigkeiten nicht einverstanden sind, können sie innerhalb eines Monats nach der Entscheidung der Kommission Klage beim Gericht erheben.

Ausblick: Diskussionen über Reformen des Arbeitsrechts in Litauen fast abgeschlossen

Der parlamentarische Ausschuss für soziale Angelegenheiten und Arbeit arbeitet an den letzten Details eines neuen Sozialmodell-Pakets, das das Arbeitsgesetzbuch weiter liberalisieren soll.

Ursprünglich sollte zum 1. Januar 2016 eine Novelle des Arbeitsgesetzbuches der Republik Litauen in Kraft treten. Nach etlichen Diskussionen verschiebt sich das Veröffentlichungsdatum allerdings weiter. Die Verhandlungen über den Entwurf scheinen jedoch auf der Zielgeraden: Ziel der Novelle ist vor allem eine größere Flexibilität des Arbeitsmarktes.

Umstrittenste Änderungen sollen wohl die Sozialauswahl bei Entlassungen (Kündigung) und die Reduzierung der Abfindungsansprüche darstellen. So werden Entlassungen (Kündigungen) von Mitarbeitern ohne Verschulden des Mitarbeiters erleichtert.

Bei ordentlichen Kündigungen soll die Kündigungsfrist von bisher zwei Monaten auf einen Monat verkürzt werden. War der Arbeitnehmer weniger als ein Jahr im Unternehmen tätig, würde die Kündigungsfrist sogar lediglich 2 Wochen betragen. Längere Fristen gelten dabei für Mitarbeiter, die nach wenigen weiteren Arbeitsjahren bereits in Rente gehen würden, die kleine Kinder oder die eine Behinderung aufweisen.

Der Gesetzgeber plant zudem, die Abfindungsansprüche für alle Arbeitnehmer zu vereinheitlichen. Diese sollen nur noch die Summe von 2 durchschnittlichen Monatsgehältern des Arbeitnehmers umfassen, sofern der Mitarbeiter mehr als ein Jahr im Unternehmen angestellt war und der Arbeitsvertrag auf Initiative des Arbeitgebers gekündigt wird oder sofern die Kündigung betriebsbedingt erfolgt. Sofern ein Mitarbeiter jedoch weniger als ein Jahr im Unternehmen angestellt war, würde die Abfindung lediglich die Hälfte der Entlohnung betragen.

Neben diesen Änderungen sieht der Entwurf vor, den bezahlten Urlaub zukünftig nicht nach Kalendertagen, sondern nach Arbeitstagen zu berechnen und dementsprechend zu vergüten. Für einen Arbeitnehmer, der 5 Tage pro Woche arbeitet, wären dies nicht weniger als 20 Arbeitstage pro Jahr und für

Arbeitnehmer, die 6 Tage pro Woche arbeiten nicht weniger als 24 Arbeitstage.

Der Gesetzgeber erhofft sich mit diesen Maßnahmen, den Arbeitsmarkt weiter zu liberalisieren und zu flexibilisieren. Arbeitgeber sollen hierdurch Anreize erhalten, neue Arbeitnehmer einzustellen, wodurch mittelfristig die Zahlen der staatsunterhaltsberechtigten Personen sowie der Arbeitslosengeldempfänger sinken sollen. Inwieweit diese geplanten Änderungen tatsächlich umgesetzt werden, wird sich in den kommenden Wochen zeigen.

Dies zeigt einmal mehr, dass sich das Arbeitsrecht in den baltischen Staaten im ständigen Wandel befindet. Um stets auf dem Laufenden zu bleiben, stehen Ihnen unsere Experten von Rödl & Partner gerne zur Verfügung.

Ländernachrichten

Estland

Ab dem 01. Januar 2016 kann bei Auszahlungen an eine gebietsansässige natürliche Person ein monatlicher Einkommensteuerfreibetrag i.H.v. EUR 170 berücksichtigt werden.

Ab 2016 treten die Bestimmungen des Gesetzes über Arbeitsmarktdienste in Kraft, die sich auf die an Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen getätigten jährlichen Rückzahlungen beziehen. In diesem Zusammenhang muss in dem für Dezember 2015 und spätere Monate vorzulegenden Steuererklärungsformular das Ausmaß der Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers oder Beamten mit einer Genauigkeit von 2 Dezimalstellen angegeben werden. Das zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte Ausmaß der Arbeitszeit ist anzugeben. Nach dem estnischen Arbeitsvertragsgesetz muss der schriftliche Arbeitsvertrag unter anderem auch eine Vereinbarung über die Zeit beinhalten, während der der Arbeitnehmer die vereinbarten Arbeitsaufgaben erfüllt (Arbeitszeit). Der Arbeitnehmer muss die Arbeitszeit bzw. die Zeit erfassen, während der der Arbeitnehmer verpflichtet ist, Arbeitsaufgaben zu erfüllen. Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber können sich sowohl auf Vollzeitarbeit als auch auf Teilzeitarbeit einigen.

Für Beamte, Arbeitnehmer oder Mitglieder von Leitungs- oder Aufsichtsorganen einer juristischen Person sind seit dem 1. Januar 2016 Tagegelder i.H.v. EUR 50 für die ersten 15 Tage einer Dienstreise ins Ausland steuerfrei. Überschreitet die Dauer der Dienstreise 15 Tage, beträgt das steuerfreie Tagesgeld EUR 32 für jeden Folgetag. Der zu zahlende Tagesgeld-Mindestsatz einer Dienstreise ins Ausland beträgt nach wie vor EUR 22,37 pro Tag.

Änderungen bezüglich der Beschäftigung von Ausländern in Estland

Seit Beginn des neuen Jahres sind mehrere Änderungen bezüglich des Gesetzes über Ausländer in Kraft getreten, die die Beschäftigung von Ausländern aus Nicht-EU-Staaten in Estland vereinfachen sollen. Die für die Beantragung einer Aufenthaltserlaubnis der Estnischen Arbeitslosenversicherung (estn. EestiTöötukassa) muss nicht mehr persönlich erfolgen und die Arbeitslosenversicherung kann dem Unternehmen einfach eine Genehmigung zur Besetzung einer Stelle oder mehrerer Stellen erteilen. Auch ist es Ausländern aus Nicht-EU-Staaten nun möglich, in Estland als Leiharbeitnehmer zu arbeiten.

Lettland

Zum 1. Januar 2016 traten in Lettland ca. 120 neue Rechtsvorschriften in Kraft, gleichzeitig verloren 67 Rechtsvorschriften ihre Gültigkeit.

Die zwei wichtigsten Änderungen finden Sie im Folgenden dargestellt.

Neues Beschwerdeverfahren bzgl. gewerblicher Schutzrechte

Das neue Gesetz erfasst Patente, Topografien von Halbleitererzeugnissen, Marken und Geschmacksmuster. Es bietet Rechteinhabern einen schnellen und wirksamen Schutz ihres gewerblichen Eigentums. Einzug ins Gesetz fand ein schnelles und wirksames außergerichtliches Verfahren sowie ebenfalls ein vereinfachtes Verfahren zur Eintragung von gewerblichen Schutzrechten beim Patentamt.

Nunmehr gilt für alle Patente, Marken, Geschmacksmuster sowie für Topografien von Halbleitererzeugnissen ein einheitliches Eintragungsverfahren. Erfinder erhalten hierdurch die Möglichkeit, ihre Erfindungen elektronisch einzutragen sowie Auskünfte einzuholen, ob nicht bereits ähnliche Schutzrechte bereits eingetragen sind.

Im Gesetz ist zudem ein alternatives Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten festgelegt. Weiterhin werden diese Streitigkeiten durch Fachleute des jeweiligen Bereichs im Rahmen eines mündlichen oder schriftlichen Verfahrens verhandelt. Besonderheit dieses Verfahrens ist, dass dabei unter Berücksichtigung der Besonderheiten des gewerblichen Rechtsschutzes Berufungs- und Widerspruchsverfahren voneinander getrennt werden.

Die Beschwerdekammer für gewerbliche Schutzrechte, welche

ihre Tätigkeit noch in diesem Jahr aufnehmen soll, wird für folgende Streitigkeiten zuständig sein:

- > über Beschlüsse, die im Laufe der Eintragung oder nach der Eintragung gefasst wurden und gegen die ein Berufungsantrag gestellt wurde sowie
- > für Streitigkeiten in Bezug auf die Eintragung von gewerblichem Eigentumsrechten, gegen welche ein Widerspruchsantrag eines Dritten gestellt wurde.

Die Beschlüsse dieser Beschwerdekammer sind nicht beschwerdefähig, jedoch wird es möglich sein, eine erneute zivilgerichtliche Verhandlung des Streitfalls zu beantragen.

Die Gesetzesänderung legt zudem neue Regelungen in Bezug auf die Tätigkeit von Patentanwälten sowie deren Haftung gegenüber dem Mandanten bei einer Beeinträchtigung von Rechten sowie im Fall von Schäden ihrer Mandanten durch Verschulden des Patentanwalts fest.

Gesetz gegen unlautere Praktiken im Einzelhandel

Ziel des neuen Gesetzes gegen unlautere Praktiken im Einzelhandel und der damit zusammenhängenden Änderungen des Wettbewerbsgesetzes ist es, einen Ausgleich der Interessen von Lieferanten und Einzelhändlern durch eine Einschränkung in Bezug auf einen möglichen Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung bestimmter Einzelhändler gegenüber ihren Lieferanten zu schaffen. Dieses Ziel soll vor allem durch Einschränkungen der Anforderungen, die von Einzelhändlern an Warenlieferanten gestellt werden dürfen, erreicht werden.

Adressaten des Gesetzes sind Lebensmitteleinzelhändler sowie Einzelhändler mit einem erhöhten Einfluss auf den Handel mit Industriekonsumwaren.

Gemäß den neuen Regelungen sind Einzelhändlern solche Handlungen untersagt, die gegen die lautereren Praktiken der wirtschaftlichen Tätigkeit verstoßen und wodurch das Einzelhändlerisiko auf den Lieferanten verschoben wird, dem Lieferanten zusätzliche Pflichten auferlegt oder Möglichkeiten eingeschränkt werden, frei auf dem Markt zu agieren. Das Gesetz regelt zudem den Katalog der verbotenen Handlungen neu. Hierzu zählen nun u.a. die Aufforderung zur direkten oder indirekten Zahlung oder zur Leistung sonstiger Entgelte, um einen Vertragsschluss herbeizuführen, um ein Verbleiben der Waren am Einzelhandelsort zu veranlassen, die Aufforderung an den Lieferant zum Ersatz des entgangenen Gewinns des Einzelhändlers aus dem Verkauf der vom Lieferanten gelieferten Waren etc.

Darüber hinaus legt das Gesetz Höchstfristen in Bezug auf die Rechnungsstellung vor und regelt solche Fälle in denen diese

Fristen als ungerecht oder unberechtigt lang erachtet werden.

Die Einhaltung dieser Gesetzschriften sollen vom Wettbewerbsrat überwacht werden. Ihm wird die Befugnis erteilt, nach eigenem Ermessen entsprechende Verfahren einzuleiten. Gleichzeitig sind Lieferanten nun aufgefordert, den Wettbewerbsrat über Tatsachen in Kenntnis zu setzen, die eventuelle Verstöße gegen das Verbot von unlauteren Praktiken im Einzelhandel zum Inhalt haben könnten. Wie im Falle von Verstößen gegen das Gesetz des unlauteren Wettbewerbs werden Verstöße gegen das Verbot unlauterer Praktiken im Einzelhandel gemäß der Zivilprozessordnung vor ordentlichen Gerichten verhandelt, was die Aussichten der Lieferanten auf einen wirksamen Schutz ihrer Rechte erheblich verbessert.

Änderungen des Umsatzsteuergesetzes: Reverse-Charge-Verfahren nun u.a. auch für Brennholz und Elektrogeräte

Zur Bekämpfung von Umsatzsteuerbetrugsdelikten wurde am 1. Januar 2016 ein erweitertes Reverse-Charge-Verfahren auf Umsätze mit Holz eingeführt. Seitdem findet dieses Verfahren auch auf die Lieferung von Brennstoffen wie Brennholz, Hackschnitzeln, Sägespänen und Holzabfällen sowie sonstigem Holz, das der Verwendung als Brennstoff dient, Anwendung.

Zudem findet das Reverse-Charge-Verfahren ab dem 1. April 2016 auch auf Handys, Tablets, Laptops sowie andere elektrische Geräte Anwendung. Die Umsatzsteuer auf die Lieferung derartiger Waren hat der Empfänger zu leisten.

Nicht abzugsfähige Vorsteuer für den Kauf und die Instandhaltung eines PKW beträgt 50%

Beim Kauf und / oder der Reparatur eines PKW war bisher ein Umsatzsteuersatz i.H.v. 20% nicht abzugsfähig. Am 1. Januar 2016 wurde diese Einschränkung auf 50% erhöht.

Änderungen des Einkommensteuergesetzes: Differenzierter Grundfreibetrag

Es ist geplant, den Grundfreibetrag im Zeitraum vom 2016 bis 2020 schrittweise zu differenzieren. 2016 wird der grundsätzliche monatliche Grundfreibetrag für geringe Löhne (bis EUR 380) wird dieser allerdings auf 100 Euro erhöht; für Arbeitnehmer mit einem Monatslohn von EUR 380 bis EUR 1000 wird sich

der monatliche Grundfreibetrag allmählich vermindern, wohingegen dieser bei einem Monatslohn über EUR 1000 auf seinem aktuellen Stand i.H.v. von EUR 75 verharren wird.

Der differenzierte Grundfreibetrag wird bei zusammenfassender Steuerveranlagung in der abgegebenen Erklärung für das jeweilige Besteuerungsjahr berücksichtigt.

Änderungen des Einkommensteuergesetzes: Änderungen der Freibeträge für Unterhaltsberechtigte

Der monatliche Freibetrag für einen Unterhaltsberechtigten wird von EUR 165 auf EUR 175 steigen.

Freibeträge für folgende unterhaltsberechtigten Erwachsene werden nicht mehr gewährt:

- > für nicht erwerbstätige Ehegatten (auch für Erwachsene im Elternurlaub);
- > für nicht erwerbstätige Eltern oder Großeltern und Kinder ab 18 Jahren;
- > für Personen, zu deren Gunsten der Unterhalt aufgrund eines Urteils vom Zahler beigetrieben wird.

Unterhaltsberechtigte, die weiterhin Bildungseinrichtungen besuchen sowie Behinderte sind von diesen Einschränkungen nicht betroffen.

Litauen

Einführung des „Dosenpfands“ in Litauen

Am 1. Februar 2016 wurde in Litauen ein neues Einwegpfandsystem implementiert. Die Anforderungen gelten für alle PET-Flaschen, Glasflaschen sowie Metallverpackungen. Hersteller und Importeure, die auf dem litauischen Markt tätig sind und Getränke produzieren oder importieren, welche für den Verkauf auf dem litauischen Markt bestimmt sind, sind daher seit dem 1. Februar 2016 dazu verpflichtet, ein Pfandzeichen auf ihren Etiketten abzudrucken.

Die Pflicht gilt für: Bier, Biercocktails, Cidre, Birnencidre, Fruchtweine, Fruchtweincocktails, Fruchtweingetränke, andere fermentierte Getränke, Alkoholcocktails, alkoholfreie Getränke (Erfrischungsgetränke, Wasser, Kwas), natürliches Mineralwasser, Quellwasser, Saft sowie Nektar – sofern diese in PET-Flaschen, Glasflaschen oder Metallverpackungen abgefüllt sind, deren

Füllmenge mehr als 100 Milliliter und weniger als 3 Liter beträgt.

Novelle des Notargesetzes am 1. Januar 2016 in Kraft getreten

Seit dem 1. Januar 2016 können Vollstreckungsverfahren im Zusammenhang mit notariell beurkundeten Rechtsgeschäften ohne Einschaltung des Gerichts direkt vom Notar eingeleitet werden.

Derartige Vollstreckungsbescheide entfalten dieselbe Rechtswirkung wie jeder andere, vom Gericht zugestellte Vollstreckungstitel. Daher werden Gläubiger, deren Schuldner, mit welchen sie einen notariell beurkundeten Vertrag geschlossen haben und welche ihren Zahlungsverpflichtungen nicht nachkommen, in die Lage versetzt, einen Vollstreckungstitel direkt beim Notar zu beantragen und diesen nach einem kurzen förmlichen Verfahren direkt zu erhalten, um die Forderung per Gerichtsvollzieher einzuziehen. Diese neue Möglichkeit führt zu einer erheblichen Entlastung der Gerichte und wird voraussichtlich zu einem erheblichen Anstieg von Zwangsvollstreckungen führen.

Strengere Regulierung von P2P-Krediten

Seit dem 1. Februar 2016 gelten neue Regelungen in Bezug auf Verbraucherkredite. Die Änderungen führen zu neuen Verpflichtungen für Anbieter von Verbraucherkrediten und stärken gleichzeitig die Rechte von Kreditnehmern sowie der litauischen Notenbank bei der Überwachung der Verbraucherkreditvergabe. Die Änderungen beinhalten überdies eine stärkere Regulierung von sog. P2P-Krediten. Peer-to-Peer-Kredite bzw. P2P-Kredite sind Kredite, die direkt von Privatpersonen an Privatpersonen als Privatkredite vergeben werden, ohne dass ein Finanzinstitut, wie beispielsweise eine Bank, als Vermittler auftritt. Technologisch ermöglicht und verbreitet werden P2P-Kredite vor allem durch das Internet.

Rödl & Partner weiter auf Wachstumskurs

Lettland



Līga Trautmane ist seit dem 1. November 2015 Mitarbeiterin bei Rödl & Partner Riga.

Sie arbeitete zuvor 11 Jahre lang als Wirtschaftsprüferin bei einer internationalen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Zu ihren Spezialgebieten gehören Branchen wie die Fertigung, sowie Einzelhandel, Großhandel, Landwirtschaft, Immobilien, Ölprodukttransport, Autoverkäufe und der Finanzsektor.

Im Riga Büro ist Frau Trautmane verantwortlich für die Verwaltung der Wirtschaftsprüfungsabteilung.



Als weiteres neues Gesicht begrüßen wir in unserem Büro in Riga unseren neuen Juristen Kaspars Frīdenbergs-Ansbergs.

Er verstärkt Rödl & Partner seit dem 16. November 2015 und ist spezialisiert in den Gebieten Handelsrecht, Corporate Governance sowie M&A.

Unsere Standorte im Baltikum:

Riga, Lettland

Kronvalda bulv. 3-1
1010 Riga

Kontakt: Jens-Christian Pastille

Tel.: +371 67 33 81 25
Fax: +371 67 33 81 26
E-Mail: riga@roedl.pro

Vilnius, Litauen

Tilto Str. 1
01101 Vilnius

Kontakt: Tobias Kohler

Tel.: +370 5 212 35 90
Fax: +370 5 279 15 14
E-Mail: vilnius@roedl.pro

Tallinn, Estland

Roosikrantsi 2
10119 Tallinn

Kontakt: Mart Nõmper

Tel.: +372 6805 620
Fax: +372 6805 621
E-Mail: tallinn@roedl.pro

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.

„Forèa, 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: Februar 2016

Herausgeber: Rödl & Partner Riga
Kronvalda bulv. 3-1
LV-1010 Riga
Tel.: +371 (67) 33 81 25
E-Mail: riga@roedl.pro

Verantwortlich für den Inhalt:

Jens-Christian Pastille - riga@roedl.pro
Kronvalda bulv. 3-1, LV-1010 Riga

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.