Deutscher AnwaltSpiegel International

Ausgabe 2/2023

Crossing Borders

Wirtschaftsrecht weltweit

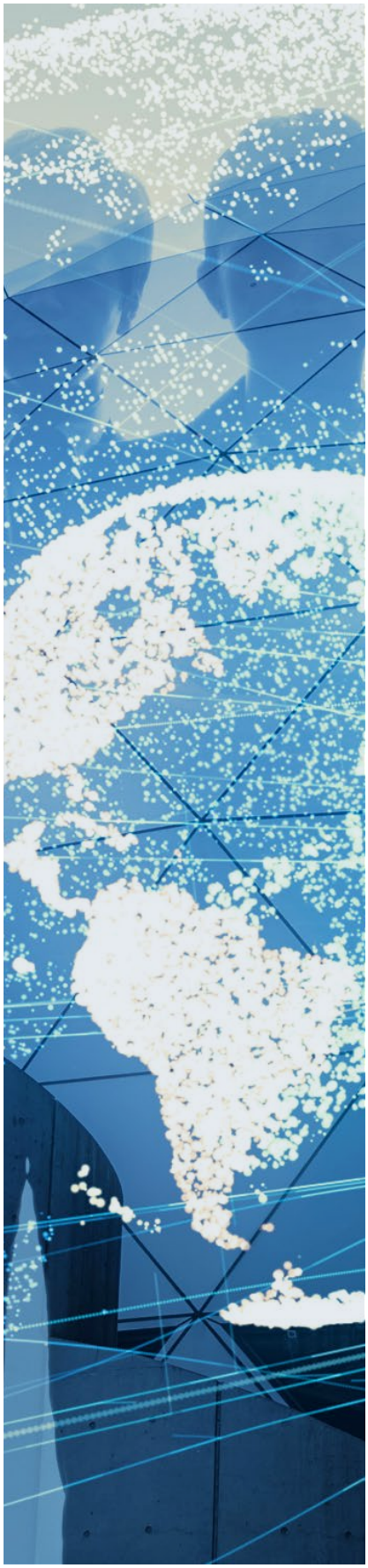
Management von ausländischen Tochtergesellschaften weltweit

Eine Publikation von

CBBL
CROSS BORDER BUSINESS LAWYERS

Deutscher AnwaltSpiegel International

F.A.Z. BUSINESS MEDIA
Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe



Inhalt

3 **Editorial Deutscher AnwaltSpiegel International**

5 **Editorial CBBL Cross Border Business Lawyers**

6 **Frankreich:**
Management von ausländischen Tochtergesellschaften
Geschäftsführung, Vorstand, leitende Angestellte:
Was ist rechtlich machbar und realistisch umsetzbar?
Von Emil Epp

9 **Italien:**
Die Verwaltung von Unternehmensniederlassungen
Unternehmensleitung, Verwaltungsrat, Führungskräfte:
Rechtliche Unterschiede und soziale Absicherung
Von Federica Getilli und Viviana Vilardo

12 **Spanien und Portugal:**
Management von spanischen und portugiesischen Tochtergesellschaften
Im Blickpunkt: Geschäftsführung und leitende Angestellte
Von Nadja Vietz und Tânia Pinheiro

16 **Serbien:**
Bestellung eines Geschäftsführers für eine Tochtergesellschaft in Serbien
Rechtliche Aspekte, Genehmigungen und Haftung
Von Ljubica Tomić

19 **Rumänien: Management von ausländischen Tochtergesellschaften**
Im Blickpunkt: Geschäftsführung, Vorstand, leitende Angestellte
Von Christian Weident

22 **Naher Osten und Nordafrika:**
Management von ausländischen Tochtergesellschaften
Spotlight auf Ägypten, Algerien, Marokko und Saudi-Arabien
Von Dr. Christian Steiner, Dr. Christian Ule und Sophie Greiner

26 **Rechtsnews weltweit**

27 **Impressum**

Editorial
Deutscher AnwaltSpiegel International

Liebe Leserin, lieber Leser,

gemeinsam mit unserem Kooperationspartner Cross Border Business Lawyers (CBBL) konzentrieren wir uns in dieser Ausgabe des Online-Magazins CrossingBorders auf das Management von Tochtergesellschaften in ausgewählten Ländern des großen CBBL-Netzwerks. Sie werden juristische Besonderheiten kennenlernen, die dem deutschen Arbeits- und Gesellschaftsrecht fremd sind.

Einige Beispiele: So gibt es in Frankreich keinen Geschäftsführervertrag, wie wir ihn kennen, zudem haben die Gesellschafter eines Unternehmens kein Weisungsrecht gegenüber dem Geschäftsführer. In Italien ist für die Rechtsstellung von Managern wichtig, ob es sich um Dirigente (leitende Angestellte) oder Amministratore (Geschäftsführer) handelt. Federica Getilli und Viviana Vilardo kennen die Einzelheiten. Lesen Sie selbst.

Schließlich: In der Rubrik „Rechtsnews weltweit“ erhalten Sie einen umfassenden Überblick zu aktuellen gesetzgeberischen Entwicklungen im Wirtschafts-, Steuer- und Investitionsrecht in acht Ländern. – CrossingBorders: Pflichtlektüre für alle, die anwaltlich international beraten oder in der Rechtsabteilung eines international aufgestellten Unternehmen tätig sind.

Ihr

Thomas Wegerich
Herausgeber, Deutscher AnwaltSpiegel International

5 Kontinente – 60 Länder

CBBL – Das einzige weltweite Netzwerk
deutschsprachiger Wirtschaftskanzleien im Ausland

CBBL
CROSS BORDER BUSINESS LAWYERS

Unser nächstes Highlight

Unternehmen treffen deutschsprachige Wirtschaftsanwälte aus aller Welt

13. CBBL-Forum Auslandsrecht

Investitionsklima im Wandel

Fokus: Osteuropa, Nordamerika und Asien

- Expertenvorträge zu den Regionen
- Praxisberichte von erfahrenen Wirtschaftsanwälten vor Ort

Foto: Adobe Stock

Donnerstag, 13. Juni 2024
Steigenberger Inselhotel
Konstanz am Bodensee

Kontakt für Informationen und Rückfragen:
Dorothée Stumpf, LL.M., Leiterin der CBBL-Geschäftsstelle, stumpf@cbbl-lawyers.de oder +49 (0)7221 922 866 0

Editorial
CBBL Cross Border Business Lawyers

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die CBBL Cross Border Business Law AG bietet Unternehmen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie deren heimischen Beratern (Anwälten und Steuerberatern) kompetente rechtliche Beratung im Wirtschaftsrecht weltweit in deutscher Sprache.

- Bei CBBL finden Sie deutschsprachige Rechtsanwälte in 61 Ländern weltweit, deren Tagesgeschäft die Beratung von Unternehmen aus der DACH-Region ist.
- Die Wirtschaftskanzleien von CBBL sind unabhängig, was einen unternehmerischen Beratungsansatz notwendig macht.
- Die Gründer von CBBL haben in jedem Land ein Auswahlverfahren nach besonderen CBBL-Qualitätsstandards durchgeführt und nach Einzelgesprächen vor Ort eine Kanzlei pro Land ausgewählt.
- Auf der Internetplattform **www.cbbl-lawyers.de** finden Sie praxisorientiert ausgearbeitete und in deutscher Sprache verfasste Informationen zum Recht der 61 Länder.

Sie finden bei CBBL also wertvolle Informationen und hervorragende Ansprechpartner im Ausland.

Einmal im Jahr veranstaltet die CBBL AG eine internationale Konferenz in Deutschland, um die CBBL-Partneranwälte aus vielen Ländern weltweit mit Unternehmen und Beratern aus der DACH-Region zusammenzuführen.

Unsere nächste CBBL-Konferenz findet am 13. Juni 2024 in Konstanz am Bodensee statt:

„Investitionsklima im Wandel“
Fokus: Osteuropa, Nordamerika und Asien
mit Expertenvorträgen zu den Regionen sowie Praxisberichten
von erfahrenen Wirtschaftsanwälten vor Ort

Wir freuen uns, Ihnen in dieser Ausgabe von CrossingBorders interessante Beiträge zur Gestaltung von Managementverträgen mit dem Führungspersonal Ihrer ausländischen Tochtergesellschaften präsentieren zu dürfen, und hoffen, Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, interessante Perspektiven bei der Entwicklung Ihrer Auslandsaktivitäten bieten zu können.

Emil Epp, Rechtsanwalt
Vorstand CBBL Cross Border Business Law AG

Frankreich: Management von ausländischen Tochtergesellschaften

Geschäftsführung, Vorstand, leitende Angestellte: Was ist rechtlich machbar und realistisch umsetzbar?

Von Emil Epp

Der in Deutschland allseits bekannte Geschäftsführervertrag existiert in Frankreich in dieser Form nicht. Die deutsche Muttergesellschaft wird bei der Einstellung des Führungspersonals in Frankreich alternativ auf eine von zwei Situationen treffen:

Das künftige Leitungsorgan der französischen Tochtergesellschaft möchte eine soziale Absicherung durch die Arbeitslosenversicherung, oder diese Person gibt sich mit der Vergütung als Geschäftsführungsorgan zufrieden.

Sollte die zur Leitung der Gesellschaft vorgesehene Person keine Anteile an der französischen Tochtergesellschaft halten oder im französischen Unternehmen schon als Arbeitnehmer angestellt sein, wird diese häufig eine soziale Absicherung verlangen.

Dies hat seinen Grund. Sowohl der Geschäftsführer (Gérant) einer französischen GmbH (SARL – Société à responsabilité limitée) als auch das Leitungsorgan [Präsident (Président), Generaldirektor (Directeur Général)] einer Aktiengesellschaft (SAS – Société par actions simplifiée) können nämlich von der Gesellschafterversammlung ad hoc und fristlos abberufen werden und beziehen nach der Abberufung keine Leistungen der französischen gesetzlichen Arbeitslosenversicherung für Arbeitnehmer. Andererseits gibt es, anders als in Deutschland, in der französischen GmbH kein Weisungsrecht der Gesellschafter gegenüber dem Geschäftsführer.

> „In der Praxis kommt es oft zu Vergleichen, bei denen der Klageverzicht mit einer globalen finanziellen Entschädigung abgegolten wird."

Geschäftsführer einer SARL beziehungsweise Leitungsorgane einer SAS sind also unabhängig, nicht weisungsgebunden, aber jederzeit sofort abrufbar. Liegen keine rechtfertigenden Gründe vor, kann dies zwar in gewissen Situationen zu Schadensersatzansprüchen führen. Die Wirksamkeit der sofortigen Abberufung wird jedoch nicht tangiert.

In seltenen Fällen wird das Geschäftsführungsorgan ohne irgendwelche Absicherungen das Mandat übernehmen, in manchen Fällen wird sich die ausgesuchte Person mit einer Absicherung durch private Versicherungen zufriedengeben, in den meisten Fällen sieht sich die deutsche Muttergesellschaft jedoch mit der Forderung nach Absicherung durch die Arbeitslosenversicherung konfrontiert, und das Leitungsorgan fordert den Abschluss eines Arbeitsvertrages.

Kumulation von Mandat und Arbeitsvertrag

Die Frage stellt sich, wie es rechtlich möglich ist, dem Geschäftsführungsorgan den Schutz des Arbeitnehmers und der Arbeitslosenversicherung zukommen zu lassen.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist folgende Konstruktion möglich: Man kumuliert das Mandat als Geschäftsführer der SARL oder Leitungsorgan der SAS mit einem Arbeitsvertrag „Cumul du mandat et du contrat de travail". Dies erscheint auf den ersten Blick ein schwieriges Unterfangen

Tochtergesellschaften ausländischer Unternehmen in Frankreich werden in der Regel in der Rechtsform der GmbH (SARL) oder der vereinfachten Aktiengesellschaft (SAS) betrieben.

zu sein. Als Arbeitnehmer ist man weisungsgebunden, als Geschäftsführungsorgan unabhängig.

Gelöst wird dieses Dilemma, indem man im Arbeitsvertrag eine von der allgemeinen Geschäftsführung getrennte operative Funktion als technischer Leiter, Vertriebsleiter oder eine andere Funktion ausweist und die Person in diesem getrennten und funktional separierten Bereich einer anderen, als hierarchisches Leitungsorgan fungierenden Person unterstellt. Häufig wird zu diesem Zweck im Arbeitsvertrag ein Unterordnungsverhältnis zu einer in der deutschen Muttergesellschaft ansässigen Person ausgewiesen. Wenn dieses Unterordnungsverhältnis praktisch gelebt wird und das französische Leitungsorgan für seine Funktion als Arbeitnehmer eine separate Vergütung und einen eigenen Lohnzettel erhält, wird diese rechtliche Konstruktion der Kumulierung von den französischen Sozialversicherungsbehörden anerkannt. Bei Zweifeln hinsichtlich der Wirksamkeit der Kumulierung kann eine Anfrage vorweg an die französischen Sozialversicherungsbehörden erfolgen.

Folgen einer Kombination von Mandat und Arbeitsvertrag bei Abberufung

Hier eine genauere Betrachtung der Frage, welche Folgen das Bestehen eines Arbeitsvertrags neben dem Mandat als Leitungsorgan im Fall der Abberufung des Geschäftsführungsorgans hat:

Entscheiden die Gesellschafter, den Geschäftsführer der französischen GmbH (SARL) oder das Leitungsorgan der vereinfachten Aktiengesellschaft (SAS) abzuberufen, wird man in der Regel auch den Arbeitsvertrag kündigen wollen. Für die Kündigung des Arbeitsvertrags gelten die normalen gesetzlichen Regeln der Kündigung von Arbeitnehmern (Vorladung, Darstellung der Kündigungsgründe im Vorgespräch, Einhaltung der Überlegungsfrist, motiviertes Kündigungsschreiben, Zahlung der Kündigungsentschädigung …). Die Einhaltung des Kündigungsverfahrens ist not-

wendig, die finanziellen Ansprüche des Leitungsorgans aus dem Arbeitsverhältnis können sehr hoch sein. Sie setzen sich zusammen aus der Abgeltung der bestehenden Urlaubstage, gegebenenfalls der Kündigungsfrist, der aus der Betriebszugehörigkeit sich ergebenden Kündigungsentschädigung sowie gegebenenfalls einem Schadensersatzanspruch. In der Praxis kommt es oft zu Vergleichen, bei denen der Klageverzicht mit einer globalen finanziellen Entschädigung abgegolten wird.

Besonderer Hinweis zur möglichen Gestaltung von Geschäftsführungsverhältnissen in Frankreich

Tochtergesellschaften ausländischer Unternehmen in Frankreich werden in der Regel in der Rechtsform der GmbH (SARL) oder der vereinfachten Aktiengesellschaft (SAS) betrieben.

„Die Einhaltung des Kündigungsverfahrens ist notwendig, die finanziellen Ansprüche des Leitungsorgans aus dem Arbeitsverhältnis können sehr hoch sein."

Bei der SAS besteht die Möglichkeit, die deutsche Muttergesellschaft als Président einzusetzen und das in Frankreich tätige Leitungsorgan als Directeur Général zu benennen. Dies ermöglicht eine zweistufige Führung, gibt der deutschen Muttergesellschaft indirekt das Weisungsrecht und ermöglicht einen ständigen Zugriff auf die Geschäftsführung in Frankreich.

In der französischen GmbH (SARL) ist dies nicht möglich. Eine Umwandlung einer bestehenden SARL in eine SAS zur Umsetzung dieses Modells der Leitung der französischen Tochtergesellschaft kann mit überschaubarem Aufwand ermöglicht werden. ←

Emil Epp
EPP Rechtsanwälte Avocats, Straßburg
Rechtsanwalt, Partner
epp@cbbl-lawyers.de
www.rechtsanwalt.fr

Italien: Die Verwaltung von Unternehmensniederlassungen

Unternehmensleitung, Verwaltungsrat, Führungskräfte: Rechtliche Unterschiede und soziale Absicherung

Von Federica Getilli und Viviana Vilardo

In Deutschland werden die für das Unternehmen verantwortlichen Manager, die als Geschäftsführer eingestellt sind, nur aus sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Sicht als Angestellte betrachtet und nicht aus arbeitsrechtlicher Sicht. Sie genießen daher keinen entsprechenden rechtlichen Schutz. Eine solche Vertragsform für Geschäftsführer existiert im italienischen Rechtssystem nicht.

In Italien wird bezüglich der für das Unternehmen verantwortlichen Manager unterschieden zwischen der Position des „leitenden Angestellten" (Dirigente), der seine Tätigkeit im Rahmen eines untergeordneten Arbeitsverhältnisses ausübt, und der Position des „Geschäftsführers" (Amministratore), welcher in Rahmen eines gesellschaftsrechtlichen Rechtsverhältnisses tätig ist.

In Italien ist es vielmehr so, dass bezüglich der für das Unternehmen verantwortlichen Manager unterschieden wird zwischen: (i) der Position des „leitenden Angestellten" (Dirigente), der mit einer speziellen operativen Vollmacht, im Namen und Auftrag der Gesellschaft zu handeln, ausgestattet sein kann und der seine Tätigkeit im Rahmen eines untergeordneten Arbeitsverhältnisses ausübt (obwohl es einige Besonderheiten im Vergleich zu untergeordneten Arbeitnehmern gibt, die auf niedrigeren Hierarchieebenen eingestuft sind, zum Beispiel Arbeiter oder einfache Angestellte); sowie (ii) der Position des „Geschäftsführers" (Amministratore), welcher in einem rechtlichen Rahmen tätig ist, der von diverser Natur ist und bei welchem es sich um eine Art gesellschaftsrechtliches Rechtsverhältnis handelt. Dieses Rechtsverhältnis umfasst auf der einen Seite eine organschaftliche Position und auf der anderen Seite eine als „selbständig" einzuordnende Zusammenarbeit mit der Gesellschaft.

Die rechtliche Behandlung dieser beiden Positionen ist sehr unterschiedlich. Der Geschäftsführer (Amministratore) kann eine Vergütung für die ausgeübte Tätigkeit erhalten, die fest (bezogen auf die Gewinne) oder, wie oft üblich, variabel sein kann (d.h. zu einer festen Quote kommt eine variable hinzu, die eng von den Ergebnissen des Managements abhängt). Die Bezahlung kann monatlich, vierteljährlich oder, seltener, jährlich erfolgen. Geschäftsführer können ohne die üblichen Schutzmaßnahmen, die für untergeordnete Anstellungsverhältnisse gelten, aus ihrem Amt entlassen werden (wenn der erteilte Auftrag befristet ist, verpflichtet eine vorzeitige Kündigung vor Ablauf der Frist zur Schadensersatzpflicht, es sei denn, es liegt ein berechtigter Grund vor; wenn die Ernennung dagegen unbefristet ist, hat der Geschäftsführer Anrecht auf Schadensersatz, wenn keine angemessene Kündigungsfrist eingehalten wird, es sei denn, es liegt ein berechtigter Grund vor); es kann eine Kündigungsentschädigung festgelegt werden, die jedoch nicht gesetzlich verpflichtend ist. Die Geschäftsführer sind in ein Rentensystem einge-

schrieben, welches keine Formen der Unterstützung (Arbeitslosenleistung) für den Fall des Verlusts der Position vorsieht, und sie können durch eine private D&O-Versicherung („Directors and Officers", zur Deckung möglicher zivilrechtlicher Haftungen) abgesichert werden, deren Kosten von ihnen selbst oder vom Unternehmen getragen werden.

Der leitende Angestellte (Dirigente) hingegen hat als angestellter Arbeitnehmer Anspruch auf beispielsweise eine Vergütung (unter Berücksichtigung der Mindestsätze des jeweils gültigen und anwendbaren Kollektivvertrags), auf bezahlten Urlaub, auf Kranken- und Rentenversicherung sowie auf eine Kündigungsentschädigung und Arbeitslosenunterstützung im Falle eines Arbeitsplatzverlustes.

Es kommt häufig vor, dass ein Geschäftsführer eines bestimmten Unternehmens gleichzeitig auch die Anerkennung eines Arbeitsverhältnisses als leitender Angestellter beantragt, um die entsprechende Absicherung in Bezug auf die Sozialversicherung zu erhalten. Ebenso kann es vorkommen, dass ein leitender Angestellter – der bereits durch ein Unterordnungsverhältnis an die Gesellschaft gebunden ist – auch Aufgaben eines Geschäftsführers in derselben Gesellschaft übernimmt.

Arbeitnehmerschutz und Zugang zur Arbeitslosenversicherung

Wie kann rechtlich sichergestellt werden, dass der Geschäftsführer einer italienischen Gesellschaft sowohl als Arbeitnehmer geschützt ist als auch Zugang zur Arbeitslosenversicherung hat? Das untergeordnete Arbeitsverhältnis unterliegt bestimmten Bedingungen, um mit der Position des Geschäftsführers vereinbar zu sein. Diese müssen sorgfältig überprüft werden, um Risiken und Probleme für alle Beteiligten zu vermeiden. Die vorherrschende Rechtsprechung hat klargestellt, dass die organschaftliche Beziehung zwischen dem Gesellschafter oder dem Geschäftsführer und einer Kapitalgesellschaft grundsätzlich nicht die Möglichkeit ausschließt, auch ein untergeordnetes Arbeitsverhältnis mit leitenden Funktionen zwischen denselben zu etablieren. Dies ist jedoch nur unter der Bedingung möglich, dass einerseits das Interesse der Gesellschaft vom Interesse des einzelnen Geschäftsführers unterschieden wird und andererseits das typische und qualifizierende Merkmal der Unterordnung vorhanden ist. Diese Kompatibilität sollte nicht nur formal über die Satzung und die Beschlüsse der Gesellschaft geprüft werden, sondern es ist notwendig, in der Praxis zu überprüfen, ob dieses Unterordnungsverhältnis tatsächlich besteht oder nicht.

Es ist also unerlässlich, bestimmte Aufgaben zu identifizieren, die ausschließlich dem untergeordneten Arbeitsverhältnis (mit Führungsfunktion) zugeordnet sind, und andere, die ausschließlich mit der Ausübung der Funktion des Geschäftsführers verbunden sind. In Kapitalgesellschaften (angesichts der inhärenten, insbesondere finanziellen Autonomie von „Gesellschaft und Gesellschaftern", die die Unterscheidung der jeweiligen Positionen ermöglicht) bestehen sicherlich weniger Bedenken als in Personengesellschaften, einen Geschäftsführer auch gleichzeitig als „Inhaber" eines untergeordneten Arbeitsverhältnisses anzuerkennen. Die Rechtsprechung schließt diese Überlappung mittlerweile aus im Fall des Alleingeschäftsführers oder in Fällen, in denen kein klares Interesse der Gesellschaft erkennbar ist, welches sich deutlich von dem des Geschäftsführers unterscheidet. Dies gilt auch dann, wenn ein Gesellschafter die absolute Mehrheit der Anteile besitzt und somit einen dominanten Einfluss auf die Verwaltung und Leitung der Gesellschaft ausüben kann.

Auch im Fall eines delegierten Geschäftsführers (Amministratore delegato), der eine doppelte Rechtsbeziehung anstrebt, kann keine Unterordnung existieren, wenn dieser mit Einzelzeichnungsbefugnis alle oder fast alle Befugnisse der ordentlichen und außerordentlichen Verwaltung ausübt. Eine Kumulation kann jedoch auftreten, wenn dem Geschäftsführer keine übergreifende, sondern eine klar umrissene Delegation im Bereich der ordentlichen Verwaltung erteilt wurde. Dadurch wird die unabdingbare Voraussetzung bestätigt, dass der delegierte Geschäftsführer tatsächlich der Überwachung, Kontrolle und Überprüfung durch andere Organe innerhalb der Gesellschaft unterliegt.

Im Allgemeinen wurde die Kompatibilität zwischen den beiden Rollen (Geschäftsführer und leitender Angestellter) von der vorherrschenden Rechtsprechung als gültig erachtet, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Die Entscheidungsgewalt wird einem (kollektiven) Verwaltungsorgan der Gesellschaft insgesamt übertragen.
- Es wird der strenge Nachweis der Unterordnung erbracht (auch gegebenenfalls durch Festlegung einer

abgeschwächten Form der leitenden Tätigkeit), d.h. die eindeutige Unterordnung des betroffenen Arbeitnehmers – trotz seiner gesellschaftsrechtlichen Funktion – unter die tatsächliche Leitung, Organisation, Disziplinierung, Überwachung und Kontrolle der anderen Mitglieder des kollegialen Geschäftsführungsorgans, dem er angehört.

- Die betroffene Person übt als leitender Angestellter Tätigkeiten aus, die sich von der organschaftlichen Beziehung des Geschäftsführers gegenüber der Gesellschaft unterscheiden; es muss sich daher um Aktivitäten handeln, die außerhalb der Befugnisse liegen, die sich aus der ausgeübten Geschäftsführerposition oder den diesbezüglich erteilten Vollmachten ergeben.

Auch die I.N.P.S. (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, italienische Rentenversicherung) hat sich mehrmals mit diesem Thema befasst und festgestellt (Mitteilung Nr. 3359/2019), dass „in den Fällen, in denen der Geschäftsführer mit einer allgemeinen Vollmacht ausgestattet ist und ohne Zustimmung des Verwaltungsrats handeln kann, die Möglichkeit ausgeschlossen wird, eine gültige untergeordnete Arbeitsbeziehung zu der Gesellschaft für diese Person zu gestalten".

Es ist wichtig zu beachten, dass im Falle der Nichtanerkennung des Unterordnungsverhältnisses (mit Führungsfunktion) erhebliche Konsequenzen drohen: zunächst die Rückerstattung der fälschlicherweise gezahlten Beiträge, mit dem daraus folgenden Verlust der Rentenansprüche; darüber hinaus besteht das Risiko, dass im Falle eines vorsätzlichen Vorgehens keine Erstattung der fälschlicherweise gezahlten Beiträge erfolgt (mit dem daraus resultierenden Verlust der gezahlten Beiträge und der Rentenleistung). Bei gutgläubiger Beitragszahlung hingegen kann auf Antrag des Arbeitgebers eine Erstattung der fälschlicherweise gezahlten Beiträge für einen Zeitraum von maximal zehn Jahren erfolgen: Die als Gehalt gezahlten Beträge können in diesem Fall in Geschäftsführerbezüge umgewandelt werden, wobei die Beiträge an den dafür vorgesehenen Pensionsfond überwiesen werden.

Folgen bei Widerruf der Geschäftsführerfunktion

Welche Folgen hat das Bestehen eines Anstellungsverhältnisses neben der Geschäftsführerfunktion bei einem Widerruf der Geschäftsführerfunktion? Wenn das Unternehmen beschließt, das Verhältnis zum Geschäftsführer zu beenden, endet grundsätzlich auch das Arbeitsverhältnis desselben, sofern dieser auch Angestellter der Gesellschaft ist, und umgekehrt. Es ist üblich, Klauseln in die Arbeitsverträge sowie in die Vereinbarungen mit dem Geschäftsführer einzufügen, die automatisch die gleichzeitige Beendigung beider Verhältnisse vorsehen.

Es sei daran erinnert, dass im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die normalen Regeln für die Kündigung (oder den Rücktritt) von Führungskräften gemäß der italienischen Gesetzgebung befolgt werden müssen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat außerdem zur Folge, dass das Unternehmen verpflichtet ist, dem leitenden Angestellten sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zu zahlen (anteiliger Urlaub, Freistellungen, aufgelaufene zusätzliche Monatsgehälter, gegebenenfalls Entschädigung für die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist) sowie die fällige Abfindungszahlung (T.F.R., Trattamento di fine rapporto); die entsprechenden Beträge richten sich nach dem Gehalt des leitenden Angestellten und seiner Betriebszugehörigkeit.

Ein Geschäftsführer, der die eigene Abberufung als ungerechtfertigt ansieht, kann rechtliche Schritte gegen das Unternehmen einleiten und gegebenenfalls eine Abfindungszahlung geltend machen. Im Allgemeinen wird in solchen Situationen versucht, eine umfassende Vereinbarung zu erzielen, um die Angelegenheit einvernehmlich zu regeln.

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einem leitenden Angestellten, der nicht zugleich die Position des Geschäftsführers innehat, jedoch mit einer Prokura ausgestattet wurde, die ihm mehr oder weniger umfangreiche Befugnisse verleiht, bestimmte Maßnahmen im Namen der Gesellschaft zu ergreifen, muss daran gedacht werden, zusätzlich die Aufhebung der Prokura zu formalisieren. ←

Federica Getilli
bureau Plattner, Mailand
Avvocato
getilli@cbbl-lawyers.de
www.bureauplattner.com

Viviana Vilardo
bureau Plattner, Mailand
Avvocato
vilardo@cbbl-lawyers.de
www.bureauplattner.com

Spanien und Portugal: Management von spanischen und portugiesischen Tochtergesellschaften

Im Blickpunkt: Geschäftsführung und leitende Angestellte

Von Nadja Vietz und Tânia Pinheiro

Wird man zum Geschäftsführer einer spanischen oder portugiesischen Gesellschaft bestellt, ist es ratsam, sich mit der gesetzlichen Ausgestaltung des Verwaltungsorgans vertraut zu machen.

Struktur und Aufgaben des Geschäftsführungsorgans – Wer kann Geschäftsführer einer Gesellschaft werden?

Das Geschäftsführungsorgan der spanischen GmbH (die GmbH, Sociedad de Responsabilidad Limitada, ist die in Spanien am häufigsten genutzte Gesellschaftsform, im Unterschied zur Sociedad Anónima, welche der AG entspricht) sind die sogenannten Administradores (Verwalter), die als Alleinverwalter, als mehrere gemeinsam- oder einzelvertretungsberechtigte Verwalter oder in Form eines Verwaltungsrats (drei bis maximal zwölf Mitglieder) ernannt werden können. In Spanien können sowohl natürliche als auch juristische Personen, unabhängig von der Staatsangehörigkeit oder dem Wohnsitz, Geschäftsführer einer spanischen Gesellschaft werden. Alle ausländischen Geschäftsführer beziehungsweise Mitglieder des Geschäftsführungsorgans einer spanischen Gesellschaft benötigen eine spanische Steueridentifikationsnummer (N.I.F. für juristische Personen – Número de Identificación Fiscal – und N.I.E für natürliche Personen – Número de Identidad de Extranjero).

Auch in Portugal sind die Geschäftsführungsorgane in einer GmbH (die portugiesische Sociedade por quotas oder limitada ähnelt der deutschen GmbH) die Geschäftsführer (Gerentes), in der AG (die portugiesische Sociedade anónima oder SA ähnelt der deutschen AG) ist das der Vorstand mit seinen Vorstandsmitgliedern (Conselho de administração und administradores). In Portugal werden diese Funktionen von natürlichen Personen ausgeübt, unabhängig von der Staatsangehörigkeit oder dem Wohnsitz. Eine Steuernummer muss vorliegen.

In Spanien und Portugal vertreten die Verwalter die Gesellschaft gegenüber Dritten und leiten deren Geschäfte. Darüber hinaus müssen sie die Handelsbücher der Gesellschaft führen und die strengen gesetzlichen Formerfordernissen unterliegenden Protokolle der Gesellschafterversammlungen sowie gegebenenfalls der Versammlungen des Verwaltungsrats vorbereiten.

Im Fall eines Alleinverwalters übernimmt dieser die Vertretung und den Betrieb der Gesellschaft auf höchster Ebene. Im Fall von einzelvertretungsberechtigten Verwaltern kann dies jeder einzeln tun. Werden zwei oder mehrere gemeinschaftlich vertretungsberechtigte Verwalter bestellt, müssen jeweils mindestens zwei von ihnen gemeinschaftlich auftreten.

> „Der Sorgfaltsmaßstab für das Amt des Verwalters ist der eines ‚ordentlichen Geschäftsmanns' (‚un ordenado empresario')."

Bei Einsetzung eines Verwaltungsrats in Spanien werden üblicherweise einem oder mehreren seiner Mitglieder besondere Geschäftsführungsbefugnisse erteilt (sogenannte Consejeros Delegados). Dieses geschäftsführende Verwaltungsratsmitglied kann zahlreiche Entscheidungen im Tagesgeschäft treffen, einige Befugnisse sind jedoch nicht delegierbar und müssen vom Verwaltungsrat ausgeübt werden.

In Spanien und Portugal vertreten die Verwalter die Gesellschaft gegenüber Dritten und leiten deren Geschäfte. Darüber hinaus müssen sie die Handelsbücher der Gesellschaft führen und die strengen gesetzlichen Formerfordernissen unterliegenden Protokolle der Gesellschafterversammlungen sowie gegebenenfalls der Versammlungen des Verwaltungsrats vorbereiten.

Hiervon zu unterscheiden sind die Bevollmächtigten (sogenannte Apoderados), die die Gesellschaft zur Vornahme bestimmter Maßnahmen oder in ständiger Form ernennen kann.

Wer ernennt das Geschäftsführungsorgan?

Anders als in Deutschland erfolgt dies nicht durch einen zwischengeschalteten Aufsichtsrat, ein im spanischen Recht nicht vorgesehenes Gremium, sondern für die Wahl und die Abberufung der Mitglieder des Geschäftsführungsorgans ist die Gesellschafterversammlung zuständig.

So werden die Ernennung von Verwaltern von den Gesellschaftern und die Erteilung von Vollmachten vom Geschäftsführungsorgan beschlossen. Die Beschlüsse müssen in Spanien grundsätzlich notariell beurkundet werden, um deren Eintragung im Handelsregister zu erwirken. Diese eingetragenen Urkunden können gegenüber gutgläubigen Dritten gerichtlich durchgesetzt werden.

Die jeweils erforderlichen Mehrheitsverhältnisse im Fall einer spanischen GmbH oder Aktiengesellschaft richten sich nach dem spanischen Kapitalgesellschaftsgesetz (Ley de Sociedades de Capital) oder nach der Satzung.

Auch in Portugal wird das Geschäftsführungsorgan im Rahmen der Gesellschafterversammlung bestellt und abberufen; ein Notar wird hier jedoch nicht benötigt.

Wie weit geht die Haftung des Verwalters?

Der Sorgfaltsmaßstab für das Amt des Verwalters ist der eines „ordentlichen Geschäftsmanns" („un ordenado empresario"). Dabei ist ein unternehmerischer Ermessensspielraum gegeben, um Entscheidungen treffen zu können und kalkulierte Risiken einzugehen. Diese Regelung ist im angelsächsischen Raum als Business Judgement Rule bekannt. Der Verwalter ist gesetzlich geschützt, wenn er loyal und vernünftig handelt, so dass er strategische und unternehmerische Entscheidungen treffen kann, solange diese unabhängig und uneigennützig gefällt werden und er sich entsprechend kundig macht und diese vorbereitet. Es empfiehlt sich in diesem Zusammenhang, die den Entscheidungen zugrundeliegenden Informationen, Berichte oder unabhängige Expertenmeinungen gegebenenfalls einzuholen, zu sammeln und aufzubewahren.

Die Loyalitätspflicht des Verwalters besteht darin, dass dieser seine Aufgaben mit der Loyalität eines treuen Vertreters auszuführen hat und im guten Glauben und im besten Interesse der Gesellschaft handeln muss.

Im Hinblick auf die Haftung der spanischen Verwalter ist darauf hinzuweisen, dass diese in immer größerem Umfang persönlich und gesamtschuldnerisch für die Nichterfüllung ihrer Aufgaben sowie für Beschlüsse, die einen Nachteil für die Gesellschaft oder Dritte (zum Beispiel Geschäftspartner) darstellen, haften. Verletzt der Verwalter seine Sorgfalts- oder Loyalitätspflichten oder übt er seine Aufgaben nicht als ordentlicher Unternehmer und im Interesse der Gesellschaft aus, haftet er persönlich und solidarisch.

> „In Spanien und Portugal vertreten die Verwalter die Gesellschaft gegenüber Dritten und leiten deren Geschäfte."

Ein Hinweis zu Portugal: Geschäftsführer und andere Personen, die, wenn auch nur faktisch, Verwaltungs- oder Leitungsfunktionen in Unternehmen ausüben, haften in bestimmten Fällen persönlich für Steuerschulden des Unternehmens. Diese Haftung ist gegenüber dem Unternehmen subsidiär, und es muss belegt werden, dass der Geschäftsführer Verantwortung für diese Steuerschulden trägt.

Sollte der Verwalter einer Gesellschaft einen Arbeitsvertrag unterzeichnen?

Das Amt des Verwalters in Spanien wird üblicherweise unentgeltlich ausgeübt, es sei denn, die Satzung sieht eine Vergütung vor.

Ein Verwalter oder ein geschäftsführendes Verwaltungsratsmitglied, welches eine Vergütung für seine Tätigkeit erhält und lediglich die mit dieser Position verbundenen Aufgaben wahrnimmt, muss einen Dienstleistungsvertrag mit der Gesellschaft schließen. In einem solchen Vertrag können die Vertragsparteien die Bedingungen des Dienstleistungsverhältnisses frei vereinbaren.

Zudem muss das Verwaltungsratsmitglied, das eine Vergütung bezieht, bei der spanischen Sozialversicherung als „Gleichgestellter" (sogenannter Régimen de asimilado) angemeldet sein, solange der so Vergütete in Spanien lebt. Als Gleichgestellter hat das Verwaltungsratsmitglied jedoch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Bezüge von der FOGASA (Behörde, die unter bestimmten Umständen die Zahlung eines Teils der Gehälter und Entschädigungen übernimmt).

Ein Geschäftsführer einer portugiesischen GmbH kann einen Arbeitsvertrag schließen; dies wird auch durch den überwiegenden Teil der nationalen Rechtsprechung für zulässig erklärt. Es sollte aber in jedem Einzelfall geprüft werden, ob die typischen Merkmale eines Arbeitsverhältnisses vorliegen, um zu entscheiden, ob bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur die gesellschaftsrechtlichen Vorschriften oder auch die strengeren arbeitsrechtlichen Vorschriften zu beachten sind.

In einer portugiesischen AG darf allerdings mit den Vorstandsmitgliedern kein Arbeitsvertrag geschlossen werden.

Für Portugal ist zudem noch anzumerken, dass ein Arbeitnehmer mit einer leitenden Funktion in einem Unternehmen – anders als ein Geschäftsführer – bislang von reduzierteren Steuersätzen in Portugal profitiert.

Welche vertraglichen Alternativen gibt es dazu in Spanien?

Folgende Arbeitsverträge kommen für eine Person in Leitungsposition in Betracht, die kein Verwalter ist:

Vertrag als leitender Angestellter (sogenannter „Alto Directivo“)

Folgende Bedingungen sind charakteristisch:

- Der leitende Angestellte übt seine Leistungen vollkommen unabhängig und eigenverantwortlich aus.
- Das Arbeitsverhältnis basiert auf den Prinzipen des guten Glaubens und der gegenseitigen Zuverlässigkeit.
- Der leitende Angestellte erhält von dem Verwaltungsorgan der Gesellschaft Befugnisse, die mit der Inhaberschaft der Gesellschaft in Verbindung stehen (zum Beispiel Leitung, Geschäftsführung und Vertretung der Gesellschaft etc.).
- Direkter Vorgesetzter ist das Verwaltungsorgan der Gesellschaft.

Solche besonderen Arbeitsverhältnisse richten sich nach den Vorgaben des Königlichen Dekrets 1382/1985 vom 01.08.1985, kraft dessen das besondere Arbeitsverhältnis leitender Angestellter geregelt wird („Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección“).

Gewöhnlicher Arbeitsvertrag

In einem solchen Arbeitsvertrag ist geregelt, dass der Arbeitnehmer eine Führungsposition übernimmt (sogar als „General Manager“). Sofern die oben genannten Bedingungen im Rahmen des Tagesgeschäfts nicht wirksam erfüllt werden, sollte mit dem Arbeitnehmer ein gewöhnlicher Arbeitsvertrag geschlossen werden.

> „Wird man zum Geschäftsführer einer spanischen oder portugiesischen Gesellschaft bestellt, ist es ratsam, sich mit der gesetzlichen Ausgestaltung des Verwaltungsorgans vertraut zu machen.“

Gewöhnliche Arbeitsverträge richten sich nach den Regelungen des anwendbaren Tarifvertrags und des spanischen Königlichen Dekrets 2/2015 vom 23.10.2015, kraft dessen das Arbeitnehmerstatut erlassen wird („Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores“). ←

Nadja Vietz
Monereo Meyer Abogados, Barcelona
Abogada, Rechtsanwältin, Attorney (WA), Partner Corporate und M&A
vietz@cbbl-lawyers.de
www.mmmm.es

Tânia Pinheiro
Monereo Meyer Advogados, Lissabon
Advogada
pinheiro@cbbl-lawyers.de
www.mmmm.pt

Serbien: Bestellung eines Geschäftsführers für eine Tochtergesellschaft in Serbien

Rechtliche Aspekte, Genehmigungen und Haftung

Von Ljubica Tomić

Das Management der serbischen Tochtergesellschaft einer zum Beispiel deutschen Muttergesellschaft kann sowohl aus serbischen als auch aus deutschen Staatsangehörigen bestehen. Zudem ist es grundsätzlich möglich, dass ausschließlich ausländische Staatsangehörige das Führungspersonal einer serbischen Tochtergesellschaft ausmachen.

Eine GmbH kann in Serbien von einem oder mehreren Geschäftsführern („Direktoren") geleitet werden. Die deutsche Muttergesellschaft kann die Geschäftsleitung mit Einzelvertretungs- oder Gesamtvertretungsbefugnis ausstatten, bei der zumindest zwei oder mehrere Geschäftsführer die GmbH nach außen vertreten. Bei Überschreitung der im Handelsregister eingetragenen Vertretungsbefugnisse sind die somit abgeschlossenen Rechtsgeschäfte nichtig.

Der deutsche Gesellschafter kann mit dem Geschäftsführer der serbischen Gesellschaft entweder einen Arbeitsvertrag mit Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder einen Managementvertrag ohne Begründung eines Arbeitsverhältnisses („Ugovor o pravima i obavezama direktora") abschließen. Der Arbeitsvertrag wird in der Regel von Führungskräften gewünscht, die Wert auf einen arbeitsrechtlichen Schutz (beispielsweise bei Überstunden, Urlaubstagen, Kündigungsschutz) legen. Zudem gibt es Branchen (etwa im Versicherungswesen), bei denen ein Arbeitsvertrag mit der Geschäftsführung auf Grundlage von Lex specialis zwingend abzuschließen ist.

Weisungsrecht der Gesellschafter und Abberufung des Geschäftsführers in Serbien

Wie bei der GmbH des deutschen Rechts gibt es auch in der serbischen GmbH ein Weisungsrecht der Gesellschafter gegenüber dem Geschäftsführer. Zudem ist der Geschäftsführer auch jederzeit und ohne Angabe von Gründen abrufbar. Allerdings bleibt sein Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitsvertrag weiterhin bestehen, und die Gesellschaft ist zu weiteren Zahlungen an einen abberufenen Geschäftsführer verpflichtet. Um ein solches Szenario zu vermeiden, ist es für die deutsche Muttergesellschaft empfehlenswert, den Arbeitsvertrag so zu gestalten, dass die Abberufung des Geschäftsführers als arbeitsrechtlicher Kündigungsgrund im Arbeitsvertrag vorgesehen wird. Ein Managementvertrag mit dem Geschäftsführer in Serbien ist für die deutschen Gesellschafter vorteilhafter, da dieser Vertrag immer mit der Abberufung endet.

Erfordernis von Aufenthalts- oder Arbeitsgenehmigung?

Ein ausländischer Staatsbürger, der als Geschäftsführer einen Managementvertrag hat, braucht weder eine Aufenthalts- noch eine Arbeitsgenehmigung, wenn er nicht länger als 90 Tage innerhalb von sechs Monaten in Serbien verbringen muss. Sollte er jedoch längere Aufenthalte in Serbien haben oder einen Arbeitsvertrag mit der serbischen Tochtergesellschaft haben, dann sind eine Aufenthalts- und eine Arbeitsgenehmigung für die Ausübung seiner Tätigkeit in Serbien notwendig, welche erfahrungsgemäß innerhalb von sechs Wochen erteilt werden. Diese Zeit sollte bei Gründung einer serbischen Gesellschaft eingeplant werden. Ein vereinfachtes Verfahren zur Erteilung der Arbeits-

Der deutsche Gesellschafter kann mit dem Geschäftsführer der serbischen Gesellschaft entweder einen Arbeitsvertrag mit Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder einen Managementvertrag ohne Begründung eines Arbeitsverhältnisses abschließen.

und Aufenthaltsgenehmigungen, das ab März 2024 eingeführt wird, sollte die Verfahrensdauer voraussichtlich auf 15 Tage verkürzen.

Aus praktischen Gründen muss darauf hingewiesen werden, dass der ausländische Geschäftsführer oder Prokurist spätestens 15 Tage nach der Gesellschaftsgründung persönlich ein elektronisches Zertifikat (als elektronische Unterschrift) bei den zuständigen Behörden in Serbien einholen muss.

Erteilung von Prokura nach serbischem Recht

Die Prokura, als eine besondere Art der Vertretungsmacht, ist auch im serbischen Recht bekannt. Diese wird von der Geschäftsleitung erteilt, sofern die Muttergesellschaft sich dieses Recht nicht in der Gründungsurkunde vorbehalten hat. Allerdings ist die Vollmacht des Prokuristen nach serbischem Recht wesentlich eingeschränkter als im deutschen Recht. Zu folgenden Rechtshandlungen und Rechtsgeschäften ist der Prokurist nach serbischem Recht nur ermächtigt, wenn ihm diese Befugnis besonders erteilt ist: Kauf, Veräußerung und Belastung von Immobilien, Anteilen und Aktien; Wechselgeschäfte und Bürgschaften; Darlehen- und Kreditgeschäfte sowie Vertretung in Gerichts- und Schiedsverfahren.

Haftung des Geschäfsführers und Prokuristen in Serbien

Beide, sowohl der Geschäftsführer als auch der Prokurist, haften für ihre Handlungen und sind verpflichtet, sich an die Einschränkungen der Befugnisse zu halten. Zudem sind beide verpflichtet, ihre Aufgaben gewissenhaft und mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns auszuführen, immer in der Überzeugung, im besten Interesse der Gesellschaft zu handeln.

> „Wie bei der GmbH des deutschen Rechts gibt es auch in der serbischen GmbH ein Weisungsrecht der Gesellschafter gegenüber dem Geschäftsführer."

Unter der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns wird die Sorgfalt verstanden, mit welcher eine vernünftige, gewissenhafte Person handeln würde, die über die Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen verfügt, die von der Gesellschaft begründeterweise für die Ausführung der Geschäftsführerfunktion erwartet werden können.

Wenn der Geschäftsführer oder der Prokurist bestimmte oder spezifische Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen hat, dann werden in der Haftungsbemessung auch diese berücksichtigt. Sowohl der Geschäftsführer als auch der Prokurist können ihre Handlungen oder Entscheidungen auf Informationen und Meinungen von Experten stützen, von denen sie der Überzeugung sind, dass diese gewissenhaft handeln. ←

Ljubica Tomić
TSG Rechtsanwälte, Belgrad
Rechtsanwältin, Managing Partner
tomic@cbbl-lawyers.de
www.tsg.rs

Rumänien: Management von ausländischen Tochtergesellschaften

Im Blickpunkt: Geschäftsführung, Vorstand, leitende Angestellte

Von Christian Weident

© Bogdan Lazar – stock.adobe.com

Die Pflichten und die Haftung der Geschäftsführer werden durch die Regelungen des rumänischen Zivilgesetzbuchs (Codul Civil) bestimmt. Kennzeichnend ist dort unter anderem, dass der Auftraggeber das Mandat jederzeit wirksam widerrufen und damit beenden kann.

Rumänien stellt keine Anforderungen an die Staatsbürgerschaft von Geschäftsführern. EU-Staatsbürger bedürfen für eine Tätigkeit als Geschäftsführer ferner keiner Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis.

Grundlagen

Bei der in Rumänien vorwiegend anzutreffenden Gesellschaftsform der GmbH (SRL) wird der Geschäftsführer als „Administrator" bezeichnet. Bei der zweithäufigsten Form der Aktiengesellschaft (SA) bestehen zwei Möglichkeiten, die Geschäftsleitung zu strukturieren:

- **monistisch („Sistem unitar"):** „One-tier Management", bei dem ein Vorstand/Verwaltungsrat gebil-

det wird („Consiliu de administratie“), der die Leitung des operativen Geschäfts in der Regel sogenannten „Direktoren“ zuweist;

- **dualistisch („Sistem dualist“):** „Two-tier Management“, bestehend aus einem Aufsichtsrat („Consiliu de supraveghere“) und einem von diesem bestellten Direktorat.

Die nachfolgenden Ausführungen gelten, soweit nicht ausdrücklich anderweitig angegeben, sowohl für die Geschäftsführer der SRL als auch für die Mitglieder der Geschäftsleitung der SA.

Organstellung und Geschäftsführungsbefugnis in Rumänien

Der Geschäftsführer ist gesetzlicher Vertreter und neben der Gesellschafter- beziehungsweise Hauptversammlung ein Organ der Gesellschaft.

Die Gesellschafter-/Hauptversammlung ist berechtigt, ihm Schranken zu setzen, allerdings sind aufgrund Art. 55 Abs. 2 des rumänischen Gesetzes 31/1990 über die Gesellschaften (GesG) Einschränkungen der gesetzlichen Befugnisse von Geschäftsführern Dritten nicht entgegenhaltbar, selbst wenn diese im Handelsregister eingetragen sind. Damit wirken solche Beschränkungen der Geschäftsführungsbefugnis nur im Innenverhältnis; die Gesellschaft ist durch das Handeln des Geschäftsführers nach außen verpflichtet und zugleich berechtigt, diesen bei Überschreitung seiner Befugnisse im Wege des Regresses in die Haftung zu nehmen.

Vertragliche Stellung

Aufgrund Art. 72 GesG bestimmen sich die Pflichten und die Haftung der Geschäftsführer im Grundsatz nach den Regelungen über das sogenannte „Mandat“.

> „Der Geschäftsführer ist gesetzlicher Vertreter und neben der Gesellschafter- beziehungsweise Hauptversammlung ein Organ der Gesellschaft.“

Die für das Mandat einschlägigen Art. 2009 ff. des rumänischen Zivilgesetzbuchs (Codul Civil) sind denjenigen des Auftrags gemäß deutschem BGB ähnlich. Kennzeichnend ist aufgrund Art. 2031 ZGB unter anderem, dass der Auftraggeber das Mandat jederzeit wirksam widerrufen und damit beenden kann. Der Beauftragte kann diese Beendigung nach herrschender Meinung nicht angreifen; lediglich Schadensersatzansprüche kann er für den Fall geltend machen, in dem seine Abberufung nicht aus wichtigem Grund oder zur Unzeit erfolgt.

Mandatsvertrag

Das Gesetz geht daher von einem Rechtsverhältnis außerhalb des Arbeitsrechts aus, weswegen grundsätzlich die Möglichkeit besteht, die Rechte und Pflichten des Geschäftsführers und der Gesellschaft durch einen Mandatsvertrag, der keinerlei Arbeitsverhältnis begründet, zu vereinbaren.

Dies eröffnet einen erheblich größeren Gestaltungsspielraum als ein Arbeitsverhältnis; insbesondere besteht kein Kündigungsschutz beziehungsweise Wiedereinstellungsanspruch. Dabei wird ein Geschäftsführer mit Mandatsvertrag steuerlich und sozialversicherungsrechtlich grundsätzlich wie ein Arbeitnehmer behandelt.

Die Regelungen des GesG, betreffend das vertragliche Verhältnis zwischen Geschäftsführer und Gesellschaft, sind je nach Gesellschaftsform unterschiedlich:

Aktiengesellschaft

Unabhängig davon, ob die Geschäftsleitung der SA monistisch oder dualistisch strukturiert ist (siehe oben), ist es ihren Mitgliedern ausdrücklich untersagt, während der Dauer ihres Mandats mit der Gesellschaft ein Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten. Arbeitsverträge mit Personen, die als Vorstand oder Direktor (sowohl in der monistischen als auch in der dualistischen Struktur) bestellt werden, werden ab dem Zeitpunkt der Bestellung ausdrücklich von Rechts wegen suspendiert. Daher stellen Mandatsverträge bei der SA den Regelfall dar.

GmbH

Abweichend von den Regelungen für die SA ist für die SRL kein Verbot der arbeitsrechtlichen Beschäftigung eines Geschäftsführers geregelt. Daher ist der Abschluss eines Mandatsvertrags mit dem Geschäftsführer einer SRL lediglich eine Option. Ebenso ist es in

der Praxis möglich, mit dem GmbH-Geschäftsführer einen Arbeitsvertrag abzuschließen. Eine sehr häufig anzutreffende Vorgehensweise besteht darin, einen bereits bestehenden Arbeitsvertrag für eine andere Position als die des Geschäftsführers beizubehalten und zusätzlich zu diesem Arbeitsverhältnis die Geschäftsführerbestellung zu beschließen.

„Die schuldhafte Missachtung gesetzlicher Pflichten kann auch eine deliktische Haftung auslösen."

Solch eine Doppelstellung ist aus Sicht der Gesellschaft aus einer Reihe von Gründen nicht zu empfehlen. Zunächst lässt eine Abberufung des Geschäftsführers das Arbeitsverhältnis unberührt; dieses muss aufgrund des strengen rumänischen Arbeitsrechts beendet werden. Darüber hinaus führt die Konstellation einer Doppelstellung des Geschäftsführers als Organ der Gesellschaft und gleichzeitig weisungsgebundener Arbeitnehmer erhebliches Potential für Interessenkonflikte herbei. Schließlich ist die Haftung ausschlaggebend: Gemäß Art. 2018 des rumänischen Zivilgesetzbuches ist ein vergüteter Mandatsträger (hier: Geschäftsführer) verpflichtet, bei seinem Mandat den objektiven Sorgfaltsmaßstab eines guten Eigentümers (nach deutschem Verständnis: eines „ordentlichen Kaufmanns") zugrunde zu legen. Wird er nicht vergütet, muss er auch nur die in eigenen Angelegenheiten übliche Sorgfalt an den Tag legen – während die Haftung eines Arbeitnehmers durch das Arbeitsgesetzbuch (Codul Muncii) ohnehin eingeschränkt ist.

Haftung

Bei schuldhafter Nicht- oder Schlechterfüllung des Mandats, die für die Gesellschaft einen materiellen oder immateriellen Schaden verursacht, besteht eine vertragliche Schadensersatzverpflichtung des Geschäftsführers. Die schuldhafte Missachtung gesetzlicher Pflichten kann auch eine deliktische Haftung auslösen. Art. 73 GesG regelt die gesamtschuldnerische Haftung der Geschäftsführer für einige Aspekte, zum Beispiel die Leistung der Einlagen durch die Gesellschafter oder die Existenz der gesetzlich erforderlichen Register und der Buchführung.

Der Geschäftsführer haftet dabei grundsätzlich nur gegenüber der Gesellschaft und nicht gegenüber Dritten. Eine direkte Haftung gegenüber Dritten besteht nur in einigen Sonderfällen, in denen er schuldhaft (meist vorsätzlich) die Insolvenz oder Zahlungsunfähigkeit der Gesellschaft (mit)verursacht. Im rumänischen Insolvenzgesetz sowie im Steuerverfahrensgesetz (Codul de Procedura Fiscala) sind jeweils Tatbestände geregelt, deren Verwirklichung zu dieser Direkthaftung führt. ←

Christian Weident
STALFORT Legal.Tax.Audit, Bukarest
Rechtsanwalt,
Managing Partner Legal
weident@cbbl-lawyers.de
www.stalfort.ro

Naher Osten und Nordafrika: Management von ausländischen Tochtergesellschaften

Spotlight auf Ägypten, Algerien, Marokko und Saudi-Arabien

Von Dr. Christian Steiner, Dr. Christian Ule und Sophie Greiner

Die Subregionen des Nahen Ostens und Nordafrikas verdienen sowohl wirtschaftlich als auch geopolitisch die verstärkte Aufmerksamkeit europäischer Investoren und der Europäischen Union. Die Gegensätze südlich des Mittelmeers und auf der Arabischen Halbinsel könnten kaum größer sein. (Bürger-)Kriegen und tiefen wirtschaftlichen Verwerfungen in einigen Ländern stehen vielversprechende Entwicklungen in anderen gegenüber. Die Kräfteverhältnisse verschieben sich, neue regionale und internationale Allianzen werden geschmiedet. Die Region MENA ist bewegt und bewegt sich. Die dortigen Märkte selbst sind auch für deutsche Unternehmen zum Teil schon per se attraktiv. Mit Blick auf die multipolare geopolitische Dynamik und die Entstehung neuer konkurrierender Handelsrouten und Rohstoffmärkte positionieren sich einige Staaten der Region MENA aber auch als Hubs in Richtung Asien und Afrika. Ägypten, Saudi-Arabien, Algerien und Marokko drängen sich dabei deutschen Unternehmen förmlich auf. – Lassen sich dort aber auch Gesellschaften gründen und betreiben, um die Geschäftschancen zu nutzen?

Ägypten, Saudi-Arabien, Algerien und Marokko verdienen sowohl wirtschaftlich als auch geopolitisch die verstärkte Aufmerksamkeit europäischer Investoren, da sie sich mit Blick auf die Entstehung neuer konkurrierender Handelsrouten und Rohstoffmärkte auch als Hubs in Richtung Asien und Afrika positionieren.

Ägypten: Ausländisches Management fast immer möglich

In Ägypten werden Gesellschaften mit beschränkter Haftung (LLC und OPC) von einem oder mehreren Geschäftsführern geführt, die auch Gesellschafter sein dürfen. Die OPC (One Person Company) ist 2018 eingeführt worden. Bei der Gründung erfolgt die Ernennung des Geschäftsführers gemäß Satzung. Spätere Änderungen bei der LLC erfordern eine außerordentliche Gesellschafterversammlung, bei der Ein-Mann-GmbH (OPC) schlicht einen Beschluss des alleinigen Gesellschafters. Der Geschäftsführer kann – außer bei Handelsvertretungen – Ausländer sein. Bei Gesellschaften mit Importlizenz muss mindestens ein Geschäftsführer Ägypter sein.

Den Umfang der Befugnisse eines Geschäftsführers können die Gesellschafter in der Satzung oder entsprechenden Gesellschafterbeschlüssen nach eigenem Ermessen festgelegen. Die Befugnisse der Geschäftsführer können gemeinsam, separat, mehrheitlich oder gruppenbasiert sein. Geschäftsführer können auch anderen eine Vollmacht erteilen. Unabhängige Wirtschaftsprüfer – die zwingend bei der Gründung zu benennen sind – schulden den Gesellschaftern Rechenschaft, überwachen den Geschäftsführer und gewährleisten finanzielle Transparenz.

„Die Gegensätze südlich des Mittelmeers und auf der Arabischen Halbinsel könnten kaum größer sein."

Ernannte Geschäftsführer sind Angestellte mit einem Arbeitsvertrag. Der Vertrag sollte sorgfältig ausgearbeitet werden und alle Aspekte wie Aufgaben, Zuständigkeiten, Vergütung und sauber formulierte Kündigungsklauseln enthalten. Auch klar definierte Rollen- und Befugnisbeschränkungen sowie Wettbewerbsverbots- und Vertraulichkeitsklauseln können vertraglich geregelt werden. Einzelheiten zur Streitbeilegung, zur

Gerichtsbarkeit und zum anwendbaren Recht sollten ebenfalls festgelegt werden. Die Gesellschafter dürfen ihre Geschäftsführer ohne Angabe von Gründen auswechseln. Entlassene Geschäftsführer erhalten eine Abfindung nach dem Arbeitsrecht.

Marokko: Freiheit auch für ausländische Investoren

Marokko entwickelt sich als marktoffener Standort in verschiedenen Sektoren zu einem hochinteressanten Investitionsstandort. In der Praxis gründen ausländische Gesellschafter dort üblicherweise eine SARL (GmbH), eine SA (AG) oder eine SAS (vereinfachte AG). Letztere eröffnet den Gesellschaftern großen Gestaltungsspielraum, auch mit Blick auf die Geschäftsführung und Aufsicht.

Die SARL kann einen oder mehrere – dann einzeln oder gemeinsam zeichnungsberechtigte – Geschäftsführer haben. Ihre Befugnisse können mit Außenwirkung kaum wirksam eingeschränkt werden. Will man dem örtlichen Vertreter lediglich beschränkte Befugnisse geben, lässt sich dies über Vollmachten bewerkstelligen. Der Geschäftsführer schuldet den Gesellschaftern Rechenschaft. Einmal im Jahr muss er auf der Gesellschafterversammlung entlastet und der Jahresabschluss genehmigt werden. Ein Wirtschaftsprüfer ist erst ab einem Umsatz über 5 Millionen Euro zwingend, kann aber auch darunter eingesetzt werden. Demgegenüber ermöglicht die SAS den Gesellschaftern, ein engmaschigeres Aufsichtsnetz zu spannen, und sie lässt Raum für maßgeschneiderte Lösungen für die Verwaltung der Gesellschaft.

Der Geschäftsführer kann angestellt werden (Arbeitsvertrag) oder als Selbständiger in sein Amt berufen werden. Auch in diesem Fall sollte das Verhältnis unbedingt in einem schriftlichen Vertrag geregelt werden („Contrat de mandat social"). Ausländische Geschäftsführer benötigen ein Arbeitsvisum und dafür – zusätzlich zum privatrechtlichen – einen behördlichen sogenannten Ausländerarbeitsvertrag. Das Fehlen eines schriftlichen Vertrags oder eine schlampige Vereinbarung erhöhen das Kostenrisiko im Fall einer Trennung erheblich.

Wollen die Gesellschafter den Geschäftsführer auswechseln, sollten die arbeits- und gesellschaftsrechtlichen Komponenten gut koordiniert werden. Die Möglichkeit der sofortigen gesellschaftsrechtlichen Abberufung bedeutet nicht den Verzicht auf Kündigungsfristen oder Abfindungsansprüche. Steht nur ein Geschäftsführer im Handelsregister, drohen im Fall einer streitigen Trennung Engpässe bei der Vertretung der Gesellschaft. Deshalb kann es angezeigt sein, stets einen „Ersatzspieler" von der Muttergesellschaft auf der Bank sitzen, also im Handelsregister eingetragen zu haben.

Investieren in Algerien erfordert besondere Expertise

Das gesellschaftsrechtliche Szenario in Algerien ähnelt dem des Nachbarlandes im Westen. Das Schreckgespenst ausländischer Investoren, die sogenannte 51/49-Regel, wurde zuletzt gezähmt. Nur noch in bestimmten Sektoren ist die ausländische Beteiligung an algerischen Gesellschaften auf 49% beschränkt. Wer in Algerien außerhalb strategischer Branchen produziert, muss sich nicht länger an einen algerischen Mitgesellschafter binden.

> „Nur noch in bestimmten Sektoren ist die ausländische Beteiligung an algerischen Gesellschaften auf 49% beschränkt."

Die algerische SARL und EURL können einen oder mehrere Geschäftsführer haben, die nach den Regeln des bürgerlichen Rechts einzeln oder gesamtschuldnerisch gegenüber der Gesellschaft und gegenüber Dritten haften. Sie können, müssen aber nicht algerische Staatsbürger sein oder dort wohnen. Dennoch bringt – wie wohl praktisch überall – ein vor Ort vernetzter Geschäftsführer lokales Know-how ein, welches in Algerien nicht unterschätzt werden darf. Die Befugnisse des Geschäftsführers werden durch die Satzung bestimmt. Ist kein Geschäftsführer berufen, wird die Gesellschaft von den Gesellschaftern geführt.

Der Geschäftsführer ist den Gesellschaftern gegenüber rechenschaftspflichtig. Der Bericht über die Geschäfte des Geschäftsjahres, das Inventar, die allgemeine Betriebsrechnung, die Gewinn- und Verlustrechnung und die Bilanz werden vom Geschäftsführer erstellt und den Gesellschaftern auf einer Versammlung innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss des

Geschäftsjahres zur Genehmigung vorgelegt.

Ausländische Geschäftsführer müssen spätestens 60 Tage nach ihrer Eintragung ins Handelsregister bei der Wilaya (Bezirksamt) am Sitz der Gesellschaft einen Gewerbeschein beantragen. Auch in Algerien sollten die arbeits- und gesellschaftsrechtlichen Aspekte beim Wechsel des Geschäftsführers aufeinander abgestimmt werden, sofern der Geschäftsführer angestellt ist. Die Möglichkeit einer sofortigen Abberufung nach dem Gesellschaftsrecht befreit nicht von der Einhaltung von Kündigungsfristen und Abfindungsansprüchen.

Die algerische SARL bedarf eines oder mehrerer Rechnungsprüfer aus der Liste der nationalen Rechnungsprüferkammer; die EURL nur, wenn der Umsatz über 10.000.000 Dinar (etwa 70.000 Euro) liegt.

Auch Saudi-Arabien hat sein Gesellschaftsrecht reformiert

Saudi-Arabien hat seit Januar 2023 ein neues Gesetz über Kapitalgesellschaften. Danach wird die mit der GmbH vergleichbare LLC von einem oder mehreren Geschäftsführern geleitet, die aus dem Kreis der Gesellschafter oder anderer Personen für einen bestimmten oder unbestimmten Zeitraum bestellt werden. Der Geschäftsführer vertritt die LLC vor Gerichten, Schiedsgerichten und anderen Parteien.

Ein Geschäftsführer kann, unabhängig davon, ob er von den Gesellschaftern gewählt worden ist oder nicht, in der Satzung der Gesellschaft oder durch ein getrenntes Dokument (Beschluss der Gesellschafter, Vollmacht) bestellt werden. Es wird empfohlen, den Geschäftsführer durch ein getrenntes Dokument zu bestellen, da dies seine Abberufung oder die Bestellung eines Nachfolgers erleichtert, ohne dass die Satzung geändert werden muss, was sich manchmal als langwierig und umständlich erweisen kann. Auch die Modalitäten der Geschäftsführung und die für die Beschlussfassung erforderliche Mehrheit werden in der Satzung oder einem Gesellschafterbeschluss geregelt. Es gibt auch eine Unterscheidung zwischen Geschäftsführern, die Gesellschafter sind, und solchen, die nicht Gesellschafter sind. Während Nichtgesellschafter häufig als Angestellte des Unternehmens tätig sind, können Gesellschafter im Rahmen von Unternehmensberatungsverträgen tätig werden. Ausländische Geschäftsführer, die in Saudi-Arabien als Angestellte tätig werden wollen, müssen ein Arbeitsvisum beantragen und verschiedene Formalitäten erfüllen.

Der Geschäftsführer kann einen Teil seiner Befugnisse zur Vornahme bestimmter Handlungen auf andere übertragen. Der Beschluss über die Bestellung oder Abberufung des Geschäftsführers oder über die Beschränkung seiner Befugnisse ist Dritten gegenüber erst ab Eintragung im Handelsregister wirksam. Die Gesellschaft ist an die Handlungen des Geschäftsführers, die im Rahmen des Gesellschaftszwecks vorgenommen werden, gebunden.

Hat eine saudi-arabische LLC nur einen Geschäftsführer und wird dessen Stelle frei, so müssen die Gesellschafter innerhalb von 15 Tagen einen neuen Geschäftsführer bestellen. Die Gesellschafter können den oder die Geschäftsführer abberufen; in diesem Fall bestellen die Gesellschafter anstelle des abberufenen Geschäftsführers einen neuen. ←

Dr. Christian Steiner
Mideast Law, Maghreb
Rechtsanwalt, Managing Partner
c.steiner@cbbl-lawyers.de
www.mideastlaw.de

Dr. Christian Ule
Mideast Law,
Ägypten und VAE
Rechtsanwalt,
Managing Partner
ule@cbbl-lawyers.de
www.mideastlaw.de

Sophie Greiner
Mideast Law, München
Rechtsanwältin
greiner@cbbl-lawyers.de
www.mideastlaw.de

Rechtsnews weltweit

CBBL
CROSS BORDER BUSINESS LAWYERS

Bulgarien: Gesetzliche Änderungen des Insolvenzverfahrens (Sofia, 24.10.2023)

Rechtsanwalt Konstantin Ruskov, ruskov@cbbl-lawyers.de, Tel. +359 – 286 845 99, www.ruskov-law.eu

Im laufenden Jahr 2023 wurden Änderungen des bulgarischen Handelsgesetzes eingeführt, die sich auf das gesamte Insolvenzverfahren in Bulgarien auswirken. Zudem wurde eine neue Insolvenzregelung für natürliche Personen, die sich unternehmerisch betätigen, verabschiedet.

Hier ganze News lesen.

Portugal: Neues zum NHR-Steuerregime in Portugal für 2024 (Lissabon, 13.10.2023)

Tânia Pinheiro, Advogada, pinheiro@cbbl-lawyers.de, Tel. +351 – 210 203 478, www.mmmm.pt

Die portugiesische Regierung hat im Rahmen des Staatshaushalts angekündigt, das besondere Steuerregime „NHR" für Personen, die in Portugal ihren Hauptwohnsitz beziehen, 2024 zu ändern oder sogar aufzuheben. Wer bis 31.12.2023 in Portugal noch steuerlich ansässig wird, könne aber von diesem Regime noch während der nächsten zehn Jahre profitieren, so die Mitteilung der portugiesischen Regierung. Ende Oktober wird es hierzu voraussichtlich Neuigkeiten geben.

Hier ganze News lesen.

Ukraine: Staatliche Förderung von Großinvestoren in der Ukraine (Kiew, 03.10.2023)

Igor Dykunskyy, LL.M., Rechtsanwalt und Partner, dykunskyy@cbbl-lawyers.de, Tel. +380 44 384 24 54, www.dlf.ua

Seit dem Jahre 2021 werden in der Ukraine Mechanismen zur Förderung von großen Investitionen intensiv umgesetzt. Seither gilt in der Ukraine das Gesetz über die staatliche Förderung von Investitionsprojekten mit Investitionen von beträchtlichem Umfang. Der Angriffskrieg der Russischen Föderation gegen die Ukraine hat jedoch neue Realitäten geschaffen, aufgrund deren das ukrainische Investitionsförderungsgesetz geändert und ergänzt wurde. Die Änderungen sind am 17.09.2023 in Kraft getreten und sehen u.a. neue Formen der staatlichen Förderung für Projekte mit Investitionen von mindestens 12 Millionen Euro vor, schränken bestimmte Anforderungen ein und schaffen neue Investitionsmöglichkeiten.

Hier ganze News lesen.

Mexiko: Steuerliche Anreize für die Exportindustrie zur Förderung von Nearshoring (Mexiko City, 25.10.2023)

André Röhrle, roehrle@cbbl-lawyers.de, Tel. +52 – 55 – 564 540 96, www.muclaw.mx

Am 11.10.2023 wurde im Amtsblatt der mexikanischen Föderation ein Dekret zur Gewährung von Steueranreizen für Schlüsselsektoren der Exportindustrie veröffentlicht, welches (i) sofortige Abzüge bei Investitionen in das Anlagevermögen und (ii) Abzüge bei Fortbildungskosten vorsieht.

Das Dekret zielt darauf ab, Unternehmen in Mexiko zu unterstützen, die in der Exportindustrie eine Schlüsselrolle einnehmen und ihre Tätigkeiten durch die „Nearshoring"-Strategie optimieren wollen. Es soll Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und Investitionen in Technologie fördern, um zur Schaffung von Arbeitsplätzen und ausländischen Direktinvestitionen in Mexiko beizutragen.

Hier ganze News lesen.

Philippinen: Neues Gesetz zur erweiterten Herstellerverantwortung (EPRA) beim Umgang mit Kunststoffabfällen (Makati City, 17.10.2023)

Rechtsanwalt Lutz Kaiser, kaiser@cbbl-lawyers.de, Tel. +63 2 8813-3351, vgdlaw.ph

Im Jahr 2022 wurde auf den Philippinen das Gesetz zur erweiterten Herstellerverantwortung (EPRA) eingeführt. Dieses Gesetz hat das Ziel, die Verantwortung der Hersteller für Kunststoffverpackungsabfälle zu regeln, und ändert den Ecological Solid Waste Management Act von 2000. Gemäß dem neuen Gesetz sind große Unternehmen, die Kunststoffverpackungsabfälle erzeugen, dazu verpflichtet, Maßnahmen zur ordnungsgemäßen Abfallbewirtschaftung umzusetzen. Dies erfolgt als Reaktion auf die Notwendigkeit, Einwegkunststoffe und deren Produktion, Import und Entsorgung durch die Industrie zu regulieren.

Hier ganze News lesen.

Singapur: Bevorzugter Sitz für „Family Offices" (Singapur, 29.09.2023)

Rechtsanwalt Dr. Andreas Respondek, respondek@cbbl-lawyers.de, Tel. +65 6324 0060, www.rflegal.com

Singapur ist aufgrund seiner klaren politischen und wirtschaftlichen Stabilität und seines konfliktfreien regulatorischen und rechtlichen Rahmens, seines attraktiven Steuersystems, seiner hervorragenden Infrastruktur sowie seines angesehenen Justizsystems zu einem der beliebtesten Ziele für die Gründung eines „Family Office" in Asien geworden. Hinzu kommen über 90 Doppelbesteuerungsabkommen (DBAs) sowie 14 bilaterale und 13 regionale Freihandelsabkommen.

Änderungen der gesetzgeberischen Vorgaben in Singapur sind der Hauptgrund für die starke Zunahme neuer „Family Offices" in Singapur. Das Singapore Economic Board (EDB) und die MAS haben das „Family Office Development Team (FODT)" ins Leben gerufen, um die Wettbewerbsfähigkeit Singapurs zu stärken, eine engere Verbindung zu Family Offices aufzubauen und ihnen ein besseres Arbeitsumfeld für „Family Offices" in Singapur zu bieten.

Hier ganze News lesen.

Serbien: Änderungen der Verordnung über Anreize für Direktinvestitionen (Belgrad, 01.09.2023)

Rechtsanwältin Aleksandra Toroman, toroman@cbbl-lawyers.de,
Tel. +381 – 11 – 328 52 27, www.tsg.rs

Am 02.06.2023 ist in der Republik Serbien eine Verordnung über die Förderung von Direktinvestitionen in Kraft getreten. Der Mindestschwellenwert für förderfähige Investitionen in materielle und immaterielle Vermögenswerte wurde von 100.000 Euro auf 300.000 Euro erhöht. Darüber hinaus ist die bisherige Einteilung der Regionen in Gruppen nach ihrem Entwicklungsstand, zwecks Bestimmung der Fördergelder, abgeschafft worden. Stattdessen wurde eine Unterteilung nach geographischen Regionen eingeführt. Nicht gefördert werden Investitionsvorhaben in den Bereichen Transport, Hotel- und Gaststättengewerbe, Glücksspiel, Handel, Herstellung von Kunstfasern, Kohle und Stahl.
Hier ganze News lesen.

Ägypten: Reform des Steuerrechts mit Auswirkungen auf die Besteuerung ausländischer Betriebsstätten (Kairo, 25.09.2023)

Rechtsanwalt Dr. Christian Ule, ule@cbbl-lawyers.de,
Tel. +20 – 2 – 239 143 44, mideastlaw.de

Am 15.06.2023 hat die ägyptische Regierung das Gesetz Nr. 30 aus 2023 im Amtsblatt veröffentlicht, das bedeutende Änderungen zu den Bestimmungen des ägyptischen Einkommensteuergesetzes Nr. 91 von 2005 (Steuerrecht von 2005) einführt.

Die wichtigsten Änderungen betreffen Unternehmenssteuer, Betriebsstätten (PE), Finanzierung (Auslandskredite) und Abzugsbeschränkungen, Kapitalertragsteuer (CGT), Dividendenquellensteuer (WHT) sowie Lohnsteuer. – Die Reform bringt insbesondere Änderungen bei den Regelungen für Betriebsstätten mit sich. Diese Anpassung zielt darauf ab, die Definition von Betriebsstätten nach ägyptischem Recht mit derjenigen der OECD (BEPS-Aktion 7) zu harmonisieren.
Hier ganze News lesen.

Alle CBBL-News zum Wirtschaftsrecht weltweit:
www.cbbl-lawyers.de/rechtsnews-weltweit

Anmeldung zum vierteljährlich erscheinenden CBBL-Newsletter per E-Mail an **portsmouth@cbbl-lawyers.de**
Stichwort „Newsletter“

Impressum

Herausgeber
Deutscher AnwaltSpiegel International,
F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH –
Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe,
German Law Publishers GmbH,
CBBL Cross Border Business Law AG

© November 2023

Verlag
F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH –
Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe
Geschäftsführung:
Dominik Heyer, Hannes Ludwig
Pariser Straße 1, 60486 Frankfurt am Main
HRB Nr. 53454,
Amtsgericht Frankfurt am Main
www.faz-bm.de

German Law Publishers GmbH
Verleger: Prof. Dr. Thomas Wegerich
Stalburgstraße 8, 60318 Frankfurt am Main
Telefon: +49 (0)69 95 64 95 59
thomas.wegerich@germanlawpublishers.com

Projektmanagement
Karin Gangl
F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH
Telefon: +49 (0)69 75 91-22 17
redaktion@faz-bm.de

Redaktion
Thomas Wegerich (V.i.S.d.P.); Michael Dörfler,
Karin Gangl, Dr. Thomas R. Wolf
F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH

Layout
Christine Lambert
F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH

Titelfoto
© metamorworks – stock.adobe.com

Haftungsausschluss
Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts übernehmen Verlag, Redaktion, Herausgeber und Autoren keine Gewähr.

Genderhinweis
Wir streben an, gut lesbare Texte zu veröffentlichen und in unseren Texten alle Geschlechter abzubilden. Das kann durch Nennung des generischen Maskulinums, Nennung beider Formen („Unternehmerinnen und Unternehmer“ bzw. „Unternehmer/-innen“) oder die Nutzung von neutralen Formulierungen („Studierende“) geschehen. Bei allen Formen sind selbstverständlich immer alle Geschlechtergruppen gemeint – ohne jede Einschränkung. Von sprachlichen Sonderformen und -zeichen sehen wir ab.

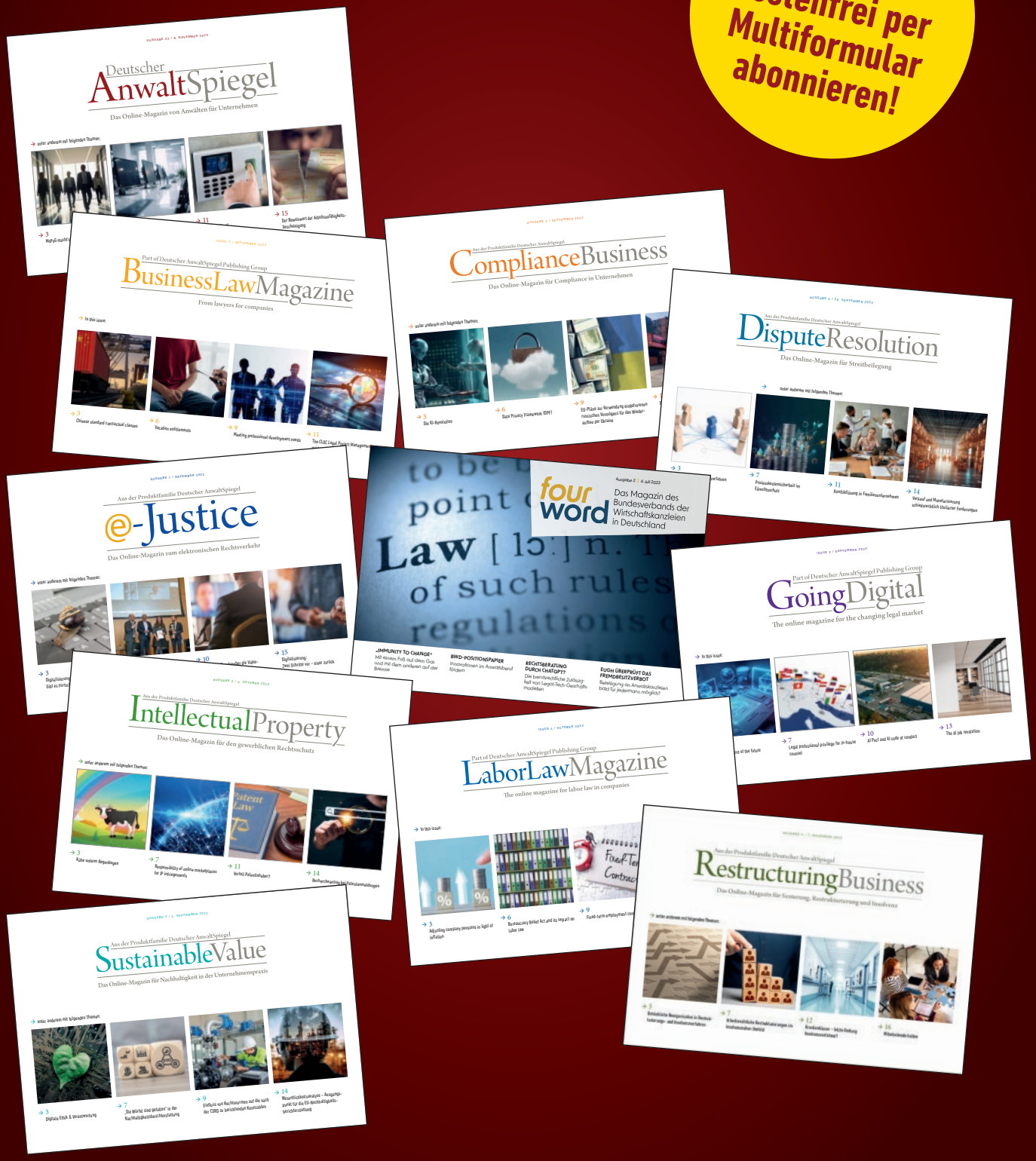
Eine Gemeinschaftspublikation von:

F.A.Z. BUSINESS MEDIA
Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe

GLP
German Law Publishers

Unternehmensrelevantes Recht, aktuell und praxisnah

Jetzt bequem und kostenfrei per Multiformular abonnieren!



www.deutscheranwaltspiegel.de/magazin-anmeldung

Führende deutschsprachige Kanzleien weltweit

unabhängig, unternehmerisch, lösungsorientiert

CBBL
CROSS BORDER BUSINESS LAWYERS

5 Kontinente – 60 Länder

CBBL – Das einzige weltweite Netzwerk deutschsprachiger Wirtschaftskanzleien im Ausland

Costa Rica
Lexincorp
andre@cbbl-lawyers.de

Frankreich
EPP RECHTSANWÄLTE AVOCATS
epp@cbbl-lawyers.de

Großbritannien
IM irwinmitchell
s.steiner@cbbl-lawyers.de

Guatemala
MÉRIDA Y ASOCIADOS
merida@cbbl-lawyers.de

Israel
Heskia-Hacmun Law Firm
hacmun@cbbl-lawyers.de

Italien
bureau Plattner
jenny@cbbl-lawyers.de

Naher Osten/Nordafrika
MIDEAST | Law
Lawyers | Avocats | Rechtsanwälte
ule@cbbl-lawyers.de

Niederlande
VAN DIEPEN VAN DER KROEF
bonnet-vogler@cbbl-lawyers.de

Portugal
mm MONEREO MEYER mm ADVOGADOS
pinheiro@cbbl-lawyers.de

Serbien
TSG TOMIĆ SINĐELIĆ GROZA
tomic@cbbl-lawyers.de

Spanien
mm MONEREO MEYER mm ABOGADOS
s.meyer@cbbl-lawyers.de

und weitere Kanzleien in insgesamt 60 Ländern auf **www.cbbl-lawyers.de**