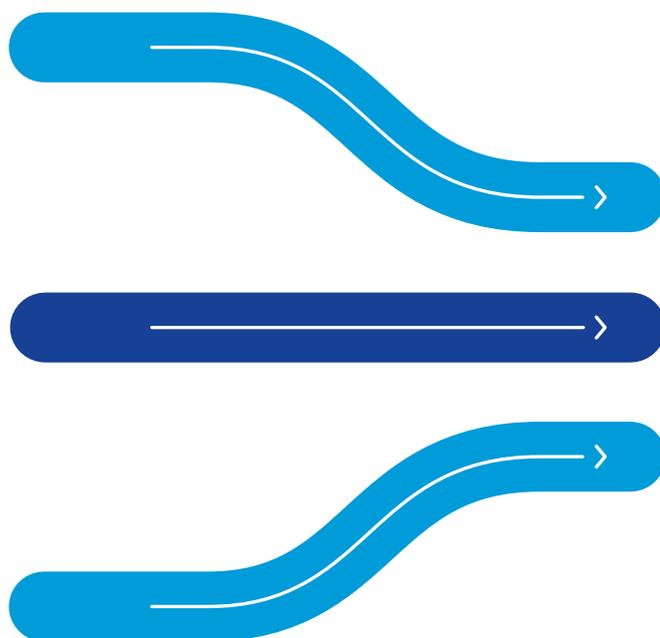


Legal News

April 2021

Central- and Eastern Europe



Inhalt

Litauen	Migrationsverfahren werden schneller und einfacher	2	Estland	Wesentliche Änderungen des Insolvenzrechts	12
Belarus	Änderungen im Gesellschaftsrecht	4	Ungarn	Steigende Tendenz bei DSGVO-Bußgeldern in Ungarn	14
Lettland	Änderungen im lettischen Arbeitsgesetz zu Entsendearbeitern	6	Deutschland	Sicherheitsanforderungen beim Parken beladener Lkw in Deutschland	16
Slowakei	Neuer Grund zur Kündigung im slowakischen Arbeitsrecht	8	Rumänien	Neue Steuervergünstigungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber	17
Polen	Neues Konzernrecht in Polen	10			

Migrationsverfahren werden schneller und einfacher

Neue Regeln für Aufenthaltsgenehmigungen und die Beschäftigung von Ausländern am 1. März 2021 in Kraft getreten.

Seit dem 1. März 2021 müssen Ausländer, die eine befristete Aufenthaltserlaubnis beantragen, nur noch eine schriftliche Erklärung über ihren Wohnsitz vorlegen. Eine offizielle Zusage des Eigentümers der zu vermietenden Immobilie, geeigneten Wohnraum zur Verfügung zu stellen, ist nicht mehr wie bisher erforderlich.

Darüber hinaus ist eine Arbeitserlaubnis nicht mehr erforderlich, wenn ein Ausländer im Rahmen eines Arbeitsvertrages mit einem in Litauen tätigen Unternehmen vollzeitlich remote aus dem Ausland arbeitet.

Für hochqualifizierte Mitarbeiter ist das Einstellungsverfahren zudem wesentlich flexibler geworden, da sie bereits vor Erteilung der Aufenthaltserlaubnis mit der Arbeit beginnen können. Ein Ausländer, der sich legal in Litauen aufhält und eine befristete Aufenthaltserlaubnis auf der Grundlage einer hochprofessionellen Arbeit beantragt hat, kann nun die Arbeit aufnehmen:

- nachdem die litauische Arbeitsagentur eine Entscheidung zur Übereinstimmung der Arbeit des Ausländers mit den Bedürfnissen des litauischen Arbeitsmarktes getroffen hat oder
- ab dem Datum der Einreichung des Antrags auf eine befristete Aufenthaltserlaubnis (wenn eine Entscheidung der litauischen Arbeitsagentur nicht erforderlich ist).

Ausländer, die Teilhaber von Start-ups sind, können nun überdies ihre befristete Aufenthaltserlaubnis mehr als zweimal verlängern, wenn sie ein Dokument vorlegen, das belegt, dass sein Unternehmen seit der Gründung nicht weniger als EUR 30 000 an Investitionen generiert hat.



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Hans Lauschke
Associate

T +370 5 212 16 27
hans.lauschke@gmail.com

bnt Heemann APB
Embassy House
Kalinausko 24, 4th floor
LT-03107 Vilnius

Darüber hinaus haben internationale Masterstudenten nun die Möglichkeit, während ihres Studiums in Litauen Vollzeit zu arbeiten. Bisher war es nur Doktoranden erlaubt, mehr als 20 Stunden pro Woche zu arbeiten. Die Einschränkung gilt auch nicht für Ausländer, die während der Gültigkeitsdauer der befristeten Aufenthaltserlaubnis ein Studium oder eine Ausbildung in der Republik Litauen abgeschlossen haben.

Quelle:

Gesetz über den Rechtsstatus von Ausländern der Republik Litauen

Änderungen im Gesellschaftsrecht

Aufhebung des Verbots der doppelstöckigen Einmanngesellschaft sowie der Beschränkung der Zahl der Aktionäre bei der geschlossenen Aktiengesellschaft

Nach der seit 2016 geltenden gesetzlichen Regelungen ist die sogenannte «doppelstöckige Einmanngesellschaft» unzulässig. Diese Beschränkung behinderte unter anderem ausländische Investoren in Form von Ein-Mann-Gesellschaften, die nicht an einer Beteiligung anderer Personen interessiert waren und für die Hilfskonstruktionen gefunden werden mussten.

Nach Inkrafttreten der neuen Fassung des Gesetzes «Über Wirtschaftsgesellschaften» wird diese Beschränkung aufgehoben und nunmehr können auch Gesellschaften mit nur einem Gesellschafter Alleingeschafterin einer Gesellschaft sein.

Geschlossene Aktiengesellschaften (nachfolgend abgekürzt «gAG») können jetzt auch mit mehr als 50 Aktionären (weiterhin) in dieser Gesellschaftsform organisiert sein, weil die gesetzliche Beschränkung der Zahl der Aktionäre der gAG aufgehoben wurde. Eine Beschränkung der Anzahl der Aktionäre kann jedoch in der Satzung einer gAG beibehalten werden. Wird die festgelegte Aktionärszahl überschritten, ist dann die gAG innerhalb eines Jahres zu reorganisieren oder es ist die Art der Aktiengesellschaft zu ändern. Wird die festgelegte Anzahl nach Ablauf dieser Frist überschritten, wird die gAG im gerichtlichen Verfahren liquidiert.

Bei einer Aktiengesellschaft kann auf Beschluss der Hauptversammlung mit qualifizierter Mehrheit (mindestens drei Viertel der Stimmen der an dieser Sitzung teilnehmenden Personen) die Art der Aktiengesellschaft von einer geschlossenen in eine sogenannte offene Aktiengesellschaft geändert werden, deren Aktionäre im Unterschied zur gAG ihre Aktien an einen unbegrenzten Kreis von natürlichen oder juristischen Personen verkaufen können, ohne die Erlaubnis anderer Aktionäre zu fragen oder sie darüber zu informieren.



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Daria Martinovskaya
Associate

T +375 17 203 94 55
daria.martinovskaya@bnt.by

bnt legal and tax
Revolutsionnaya str. 9A-40
BY - 220030 Minsk

Aktionäre, die gegen die Entscheidung gestimmt haben, die Art der Aktiengesellschaft zu ändern oder die nicht ordnungsgemäß über die Abhaltung der Hauptversammlung auf der eine solche Entscheidung getroffen wurde, informiert wurden, haben das Recht, die Rücknahme ihrer Aktien zu verlangen.

Darüber hinaus können derzeit keine Aktionärsvereinbarungen und Gesellschaftervereinbarungen zwischen allen Aktionären und Gesellschaftern geschlossen werden. Die neue Fassung des Gesetzes «Über Wirtschaftsgesellschaften» hebt diese Beschränkung auf.

Die Änderungen treten zum 28. April 2021 in Kraft.

Quelle: Nationales Rechts-Internetportal der Republik Belarus (NRIP)
27.01.2021, 2/2815

Änderungen im lettischen Arbeitsgesetz zu Entsendearbeitern

In Umsetzung einer EU-Richtlinie stärkt das Arbeitsgesetz Rechte von entsendeten Arbeitern

Am 5. Januar 2021 traten Änderungen im lettischen Arbeitsgesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern in Kraft. Ziel der Richtlinie ist es, einen ausgewogenen Rahmen in Bezug auf die Dienstleistungsfreiheit und den Schutz der entsandten Arbeitnehmer zu schaffen, der nichtdiskriminierend, transparent und verhältnismäßig ist.

Die Änderungen gelten für ausländische Arbeitgeber, die ihre Mitarbeiter zur Arbeit nach Lettland entsenden, für lettische Arbeitgeber, die Mitarbeiter zur Arbeit außerhalb Lettlands entsenden, und für Zeitarbeitsfirmen, an die ein Mitarbeiter zur Arbeit entsandt wurde.

Der Änderungen sehen u. a vor, dass ein Arbeitsdienstleister (Zeitarbeitsfirma) als Arbeitgeber betrachtet werden kann und somit allen Regeln zur Entsendung eines Arbeitnehmers unterliegt. Der Arbeitsdienstleister ist verpflichtet, den nach Lettland entsandten Arbeitnehmern die gleichen Arbeitsbedingungen und die gleichen Bedingungen des Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnisses zu gewähren, wie wenn die gleiche Arbeit von einem Arbeitnehmer verrichtet würde, der direkt vom Arbeitsdienstleister eingestellt wurde.

Wenn ein Arbeitnehmer aus einem anderen Mitgliedstaat der EU oder des EWR zur Arbeit nach Lettland entsandt wird, muss der Arbeitgeber vor der Entsendung des Arbeitnehmers die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde benachrichtigen. Ohne eine Benachrichtigung darf die Person, zu deren Gunsten die Arbeit geleistet werden soll, den Arbeitnehmer nicht arbeiten lassen. Darüber hinaus gelten unabhängig von dem auf den Arbeitsvertrag und das Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die lettischen Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsvorschriften.



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Karlis Svīkis
Partner

T +371 6616 44 11
info.lv@bnt.eu

Jensen & Svīkis Legal
Antonijas iela 24-7
LV-1010 Rīga

Wird ein Arbeitnehmer außerhalb Lettlands entsandt, entweder in einen anderen EU-Mitgliedstaat oder in ein EWR-Land, um dort zu arbeiten, muss der Arbeitgeber ihm Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gewähren, die den als allgemein verbindlich anerkannten Tarifverträgen entsprechen. Allerdings regelt das Gesetz des Staates, in den der Arbeitnehmer zur Arbeit entsandt wurde, die Erstattung von Ausgaben im Zusammenhang mit Geschäftsreisen. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber die Verwaltungsvorschriften des Staates einhalten, in den der Arbeitnehmer entsandt wird.

Der Arbeitgeber muss dem entsandten Mitarbeiter ein Tagegeld in Höhe von 30 Prozent der Tagegeldnorm zahlen, die im Gesetz des Staates, in den der Mitarbeiter entsandt wird, festgelegt ist. Ausnahmen bestehen nur dann, wenn dem Arbeitnehmer dreimal täglich Mahlzeiten zur Verfügung gestellt werden oder die Vergütung des Arbeitnehmers der eines vergleichbaren Arbeitnehmers in dem Land entspricht, in das der Arbeitnehmer entsandt wird. Ein tägliches Tagegeld gilt als Aufwandsentschädigung.

Quelle:

Richtlinie (EU) 2018/957 des europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018; Änderungen zum Arbeitsgesetz, Inkrafttreten am 5. Januar 2021;

Änderungsgesetz zum Arbeitsgesetz, Begründung

Neuer Grund zur Kündigung im slowakischen Arbeitsrecht

Der verabschiedete Wortlaut der Novelle des Arbeitsgesetzbuchs überraschte die Geschäftswelt sowie auch die Juristen.

Der jahrelang diskutierte Kündigungsgrund, der mit dem Erreichen des Rentenalters eines Arbeitnehmers einhergehen sollte, wurde Wirklichkeit. Ab dem 1. Januar 2022 kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der das 65. Lebensjahr vollendet und gleichzeitig die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Altersrente erfüllt hat, rechtmäßig kündigen. Der Arbeitnehmer hat bei einer solchen Kündigung einen gesetzlichen Anspruch auf Abfindung.

Das Gesetz hat weiter auch die Regeln des „Home Office“ modernisiert, hauptsächlich aufgrund des derzeit weit verbreiteten Trends, von zu Hause aus zu arbeiten. Es wurde eine neue Definition hinsichtlich „der Arbeit von zu Hause aus“ eingeführt. Der Ort und die Art der geleisteten Arbeit sowie die Regeln für die Arbeitszeit wurden festgelegt. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber die nachweislich erhöhten Kosten des Mitarbeiters tragen, die im Zusammenhang mit der Nutzung seiner eigener Arbeitsmittel entstehen. Dies gilt für Arbeitsmittel, die für die Ausführung der Arbeit im „Home Office“ erforderlich sind, wie z.B. Kosten für BYOD, Strom, Highspeed-Internet usw. Diese müssen schriftlich mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden.

Darüber hinaus ermöglicht die Novellierung nun dem Arbeitnehmer zwischen einem Essensgutschein (Gastro-Ticket) und einem finanziellen Beitrag für Mahlzeiten zu wählen. Eine solche Wahl kann durch den Arbeitnehmer einmal in einem Zeitraum von 12 Monaten treffen. Das Gesetz empfiehlt dem Arbeitgeber diese neue Wahlmöglichkeit der Arbeitnehmer in einer internen Richtlinie des Arbeitgebers zu regeln.

Die Arbeitgeber werden zweifellos auch zwei wichtige Änderungen im kollektiven Arbeitsrecht begrüßen. Zum einen wird der Grundsatz der Repräsentativität im lokalen Tarifvertrag (d.h. bei nur einem Unternehmen) eingeführt. Nach dem neuen Gesetz ist der Arbeitgeber nur dann verpflichtet, die Aktiv-



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

**Mgr. Katarína Babiaková,
LL.M.**
Advokátka
Senior Associate

T +421 2 33 10 47 40
katarina.babiakova@bnt.eu

bnt attorneys-at-law, s.r.o.
Cintorínska 7
SK-811 08 Bratislava

ität von Gewerkschaften am Arbeitsplatz zuzulassen, wenn sich unter den Mitarbeitern in seinem Betrieb aktive Gewerkschaftsmitglieder dieser Gewerkschaft befinden. Die zweite Änderung ist die Aufhebung des automatischen Geltungsbereichs der branchenspezifischen Tarifverträge für Arbeitgeber, bei denen ihre Wirkung automatisch ex lege eingeführt wurde.

Dazu vereinfacht noch das Gesetz auch die konzerninterne befristete Arbeitnehmerüberlassung.

Quelle: Gesetz Nr. 76/2021 Slg.

Neues Konzernrecht in Polen

Interessen und Verhältnisse im Konzern – in einer Gruppe von Gesellschaften im Sinne neuer Vorschriften – bekommen einen neuen Rechtsrahmen.

Seit mehreren Monaten wird in Polen an Änderung des bisherigen Konzernrechts gearbeitet, d.h. an Vorschriften über Gruppen von Gesellschaften, die privatrechtliche Verhältnisse zwischen der Muttergesellschaft und den von ihr abhängigen Gesellschaften regeln und zwar indem zugleich die Interessen von Gläubigern, Gesellschaftsorganen und von Minderheitsgesellschaftern (Minderheitsaktionären) der abhängigen Gesellschaften berücksichtigt werden.

Aktuell befindet sich im Gesetzbuch über Handelsgesellschaften eigentlich nur eine Vorschrift über Verhältnisse zwischen der herrschenden Gesellschaft und den abhängigen Gesellschaften. Der Gesetzgeber will die Regelungen ausbauen, aber nur beschränkt: in dem Umfang der notwendig ist, um sog. faktische Konzerne zu regeln.

Schlüsselbegriffe der neuen Vorschriften sollen die Begriffe „Interesse der Gruppe von Gesellschaften“ und „Gruppe von Gesellschaften“ sein. Dabei umfasst der letzte Begriff die herrschende Gesellschaft und abhängige Gesellschaften die – jeweils gemäß dem Gesellschaftsvertrag oder Satzung der abhängigen Gesellschaften – gemeinsame faktische wirtschaftliche Strategie umsetzen (Interesse der Gruppe von Gesellschaften), die der herrschenden Gesellschaft ermöglicht, abhängige Gesellschaft(en) einheitlich zu leiten.

Der Gesetzesentwurf führt eine ausgebaute, dreistufige Regelung des Einflusses der herrschenden Gesellschaft auf abhängige Gesellschaft ein sowie die Haftung der herrschenden Gesellschaft, je nach Beteiligungsgrad der herrschenden Gesellschaft an den abhängigen Gesellschaften. Ferner wird auch der Schutzgrad für Tochtergesellschaften, ihre Aktionäre und Gläubiger gesenkt und zwar im Vergleich mit den Lösungen, die in ausländischen Rechtsordnungen in solchen Fällen gelten und im Vergleich zu Ergebnissen, die man mit allgemeinen Regeln der vertraglichen und deliktischen Haftung (unter Verwendung des Konzepts der Haftung für indirekte Schäden) hätte erreichen können.



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Malgorzata Zamorska
Radca prawny
Partner

T +48 22 373 65 50
malgorzata.zamorska@bnt.eu

bnt Neupert Zamorska
& Partnerzy sp.j.
ul. Chłodna 51
PL - 00 867 Warszawa

Der Gesetzesentwurf wird kritisiert: es wird sogar betont, dass die geplante Haftung der herrschenden Gesellschaft für Schäden, die in Folge von ihren Weisungen bei der abhängigen Gesellschaft entstehen, die Möglichkeit eröffnen könnte, das Vermögen von abhängigen Gesellschaften legal auszuhöhlen, ohne dass diese Gesellschaften oder andere Geschädigte hierfür Schadensersatz bekommen und ohne dass weit verstandene Folgen solcher Handlungen zum Ausgleich gebracht werden.

Bei der Gelegenheit der o.g. Novellierung plant man auch neue Regelungen zur Verbesserung der Effektivität von Aufsichtsräten sowie Vorschriften, die die Regelungen über Kapitalgesellschaften ordnen und besser aneinander anpassen.

Quelle:

Gesetzesentwurf über Änderung des Gesetzbuches über Handelsgesellschaften und mancher anderer Gesellschaften vom 05/08/2020 mit Änderungen; Etappe der Gesetzgebungsarbeiten: Abstimmungen im Regierungszentrum für Legislative.

Wesentliche Änderungen des Insolvenzrechts

Konkursverfahren wurden im neuen Jahr effizienter

Am 1. Februar 2021 trat das Gesetz zur Änderung des Insolvenzgesetzes in Kraft. Dieses soll schnellere, kostengünstigere und transparentere Insolvenzverfahren und höhere Zahlungen an die Gläubiger gewährleisten.

Wichtigste Änderungen sind die Schaffung eines Insolvenzdienstes und die Spezialisierung der Gerichte in Insolvenzfällen.

Die Praxis zeigt, dass derzeit über die Hälfte der Insolvenzverfahren in Estland wegen fehlender Mittel für die Untersuchung der Insolvenzursachen eingestellt werden, sodass ein wichtiges Ziel, die Gründe der Insolvenz herauszufinden, nicht erfüllt wird. Um dies zu ändern, wird ab Januar 2022 ein staatlicher Insolvenzdienst eingerichtet. Dieser soll die Tätigkeit des Insolvenzschuldners bei dem Verdacht auf Rechtswidrigkeiten bei Insolvenzen überwachen. Aufgabe wird es sein, schädliches Verhalten aufzudecken, Insolvenzverfahren transparenter zu machen, unrechtmäßige Insolvenzen zu reduzieren, deren Ursachen herauszufinden und die Rate der Zahlungen an die Gläubiger zu erhöhen. Dies alles soll ein faireres Geschäftsumfeld gewährleisten. Soweit möglich, soll der Dienst zur Untersuchung von Insolvenzdelikten beitragen und eine gemeinsame Praxis in diesem Bereich entwickeln. Zudem wird dieser zusätzlich die Verwaltungsaufsicht über die Insolvenzverwalter ausüben.

Als Folge sollen die Schuldner ihre Insolvenzanträge rechtzeitig stellen und bei der Insolvenzeröffnung sollte mehr Vermögen vorhanden sein. Auch die Einstellung der Insolvenz mangels Masse soll für Insolvenzschuldner weniger attraktiv werden. Die Arbeit der Dienststelle erleichtert auch die strafrechtliche Verfolgung in Insolvenzfällen.

Ebenfalls sind flexiblere Möglichkeiten z.B. bei der Sanierung von Unternehmen vorgesehen.



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Aet Bergmann
Vandeadvokaat
Partner

T +372 667 6240
aet.bergmann@bnt.eu

bnt Advokaadibüro OÜ
Tatari 6
EE-10116 Tallinn

Zur Beschleunigung gerichtlicher Verfahren wird die Zuständigkeit für Insolvenzsachen juristischer Personen auf die Amtsgerichte Harju und Tartu übertragen. Zudem wird sichergestellt, dass alle Amtsgerichte über auf Insolvenz spezialisierte Richter verfügen, die von entsprechend ausgebildeten Gerichtsbeamten unterstützt werden müssen.

Eine wesentliche Änderung betrifft auch den Kreis der Insolvenzantragsteller: Bei Fehlen eines Vorstandes müssen die Personen den Antrag stellen, die für das Vorhandensein eines Vorstandes zu sorgen hätten, bei einer GmbH also die Gesellschafter oder Aufsichtsratsmitglieder.

Quelle:

Riigi Teataja – www.riigiteataja.ee; RT I, 04.01.2021, 49
Justiitsministeerium -www.just.ee

Steigende Tendenz bei DSGVO-Bußgeldern in Ungarn

Höhere Bußgelder bei der ungarischen Datenschutzbehörde werden immer häufiger

Mit dem Inkrafttreten der Allgemeinen Datenschutzverordnung des Europäischen Parlaments und des Rates (kurz: „DSGVO“) begann eine neue Ära des europäischen Datenschutzes. Die seitdem vergangenen mehr als zweieinhalb Jahre scheinen für die nationalen Behörden ausreichend gewesen zu sein, um einen effizienten Kontrollmechanismus aufzubauen.

Die DSGVO überträgt die Verhängung angemessener und hinreichend abschreckender Geldbußen für Verstöße gegen die Verordnung an die nationalen Datenschutzbehörden (in Ungarn: „NAIH“ genannt). Die Bußgeldpraxis der Behörde hat sich seit der ersten, mildereren Phase verändert. Nichts beweist dies besser als die Geldbuße i.H. von 100 Mio. Forint (280 000 Euro), die NAIH im Jahr 2020 gegen eine inländische Tochtergesellschaft eines globalen Telekommunikationsunternehmens verhängt hat. Dies war die bisher höchste ungarische Geldbuße. Es ist wichtig zu wissen, dass nicht nur marktführende Unternehmen mit hohen Geldbußen für Verstöße gegen die DSGVO rechnen müssen. NAIH überwacht auch die Datenschutzaktivitäten von kleinen und mittleren Unternehmen. Als konkretes Beispiel verhängte die Behörde im Falle eines mittelgroßen Unternehmens eine Geldbuße i.H. von 8 Mio. Forint (23 000 Euro) wegen Verstoßes gegen die Datenverwaltungsverpflichtungen.

Das beschwerte Unternehmen hat die Möglichkeit, gegen einen solchen Beschluss durch Verwaltungsklage vorzugehen. In der Praxis befinden jedoch Gerichte das Verfahren der NAIH und die Höhe der Geldbuße meistens für rechtmäßig. Wenn das Rechtsmittel nicht erfolgreich ist, wird das Gericht die Gesellschaft nicht nur zur Zahlung der Buße, sondern auch der Verfahrenskosten beider Parteien verpflichten.

Die steigende Höhe der Geldbußen kann nicht nur in Ungarn, sondern europaweit beobachtet werden. So verhängte die deutsche Datenschutzbehörde gegen ein Modeunternehmen eine Geldbuße i.H. von 35 Mio. Euro wegen rechtswidriger Erfassung von personenbezogenen Daten seiner Mitarbeiter.

YOUR CONTACT IN
OUR OFFICE

dr. Stefánia Tóth
ügyvédjelölt
Junior Associate

T +36 1 41 33 400
stefania.toth@bnt.eu

bnt ügyvédi iroda
Stefánia út 101-103
H - 1143 Budapest

Als Fazit kann festgestellt werden, dass Behörden die Einhaltung der DSGVO europaweit immer strenger kontrollieren. Dementsprechend müssen auch die Unternehmen vorsichtiger sein, wenn es um Datenschutz geht.

Um Geldbußen zu vermeiden, ist es sowohl als Einzelperson als auch als Gesellschaft notwendig, ganz bewusst zu handeln. Es ist günstiger, in die Kosten der Einhaltung der DSGVO-Vorschriften und der Vorbereitung der erforderlichen Unterlagen zu investieren, als millionenschwere von Geldbußen zu bezahlen.

Quelle:

VERORDNUNG (EU) 2016/679 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 27 April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung)

Sicherheitsanforderungen beim Parken beladener Lkw in Deutschland

Vertragliche Regelungen dazu, wo beladene Fahrzeuge abgestellt werden dürfen, sind zulässig

Die Klausel in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen eines Absenders, wonach beladene Fahrzeuge beim Parken zu überwachen oder dort abzustellen sind, wo ausreichende Sicherheit gewährleistet ist, erlegt dem Frachtführer keine über das gesetzliche Maß hinausgehenden Sorgfaltspflichten auf.

Diese Anforderung ist so offen formuliert, dass sie auch in einer Weise verstanden werden kann, die nicht über das hinausgeht, was von einem Frachtführer schon von Gesetzes wegen verlangt wird. Danach sind an die zu treffenden Sicherheitsmaßnahmen umso höhere Anforderungen zu stellen, je größer die mit der Güterbeförderung verbundenen Risiken sind. Von erheblicher Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, ob das transportierte Gut leicht verwertbar und damit besonders diebstahlsgefährdet ist, welchen Wert es hat, ob dem Frachtführer auf Grund einer besonderen Gefahrenlage hätte bewusst sein müssen, dass es zu einem Diebstahl des Transportgutes kommen könnte, wenn das beladene Transportfahrzeug unbewacht abgestellt wird, und welche konkreten Möglichkeiten einer gesicherten Fahrtunterbrechung es gibt, um vorgeschriebene Pausen einzuhalten.

Frachtführer sind also schon von Gesetzes wegen verpflichtet, einen beladenen Lkw an einem sicheren Ort abzustellen. Dies gilt erst recht bei einer entsprechenden zusätzlichen vertraglichen Vereinbarung (auch in AGB).

In der Praxis dürfte dies allerdings nicht selten Schwierigkeiten bereiten, da es im Verhältnis zum stetig steigenden Verkehrsaufkommen in vielen Regionen nur eine unzureichende Anzahl bewachter Parkplätze gibt.



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Sebastian Harschneck
Rechtsanwalt
Partner

T +49 911 569 610
sebastian.harschneck@bnt.eu

bnt Rechtsanwälte GbR
Leipziger Platz 21
D - 90491 Nürnberg

Neue Steuervergünstigungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Arbeitgeber können Arbeitnehmern Zulagen für Telearbeit und für die Ausbildung ihrer Kinder unter sieben Jahren gewähren

Ab 2021 können Arbeitgeber in Rumänien den Arbeitnehmern Zulagen gewähren, um die erforderlichen Kosten sowohl für die Durchführung der Telearbeit als auch für die Früherziehung ihrer Kinder zu decken.

Durch den Arbeitsvertrag oder die Betriebsordnung, können Arbeitgeber die Gewährung von monatlichen Zulagen bis zu einem Betrag i. H. von 400 Lei/Monat (ca. 82 EUR), verhältnismäßig mit der als Telearbeit geleisteten Arbeitstage, beschließen. Dadurch sollen Arbeitnehmer unterstützt werden die Nebenkosten der Räumlichkeiten, wo sie ihre Arbeit errichten, zu decken. Damit sollen die Mitarbeiter Strom-, Heizungs- und Wasserkosten oder Internetgebühren decken können, aber auch Bürogeräte oder sogar Möbel, die für die Durchführung der Telearbeit erforderlich sind, kaufen können.

Die dadurch entstandenen Aufwendungen des Arbeitgebers sind gemäß den neuen gesetzlichen Bestimmungen steuerlich absetzbar.

Außerdem können die Arbeitgeber den Arbeitnehmern auch einen monatlichen Betrag zur Deckung der Kosten für frühkindliche Bildungseinrichtungen, in denen eines oder mehrere Kinder des Arbeitnehmers angemeldet sind, zur Verfügung stellen. Frühkindliche Bildung bedeutet jener Teil des voruniversitären Bildungswesens, bestehend aus KiTa-Erziehung (1 bis 3 Jahre) und Vorschulerziehung (3 bis 6 Jahre). Der Höchstbetrag, den der Arbeitgeber gewähren kann, beträgt 1 500 Lei/Monat (ca. 308 EUR) für jedes Kind des Arbeitnehmers. Der Betrag kann jedoch nur unter Berücksichtigung der dem Arbeitnehmer tatsächlich entstandenen Kosten angeboten werden.

Die Gesellschaften, die Geldsummen für die frühkindliche Bildung erteilen, können die Kosten von der Körperschaftsteuer absetzen. Falls der Betrag den Wert dieser Steuer übersteigt, kann die Differenz in der Reihenfolge von der



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Vlad Gorici
Avocat
Junior Associate

T +40 35 600 70 33
info.ro@bnt.eu

bnt Gilescu Valeanu & Partners
69 Dacia Boulevard, 1. Bezirk
RO-020051 Bukarest

bnt Gilescu Valeanu & Partners
Ionel I.C. Brătianu Platz Nr. 1
Bratianu Real Estate, Erdgeschoss
RO-300056 Temeswar

Lohnsteuer, der Mehrwertsteuer und schließlich aus den von der Gesellschaft geschuldeten Verbrauchssteuern abgezogen werden.

Aus der Sicht der Arbeitnehmer ist darauf hinzuweisen, dass diese Beträge weder als steuerpflichtiges Einkommen gelten, noch in der monatlichen Grundlage für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge enthalten sind.

Quelle:

Gesetz Nr. 296/2020 für die Änderung und Ergänzung des Gesetzes Nr. 227/2015 bezüglich des Steuergesetzbuches.

Unsere Standorte

BELARUS

bnt legal and tax
Revolutsionnaya str. 9A-40
BY-220030 Minsk
Tel.: +375 17 2039455
Fax: +375 17 2039273
info.by@bnt.eu

LITAUEN

bnt Heemann APB
Embassy House
Kalinausko 24, 4th floor
LT-03107 Vilnius
Tel.: +370 5 212 16 27
Fax: +370 5 212 16 30
info.lt@bnt.eu

SLOWAKEI

bnt attorneys-at-law, s.r.o.
Citorínska 7
SK-811 08 Bratislava
Tel.: +421 2 57 88 00 88
Fax: +421 2 57 88 00 89
info.sk@bnt.eu

BULGARIEN

bnt Neupert Ivanova & Kolegi adv.dr.
Gladstone 48
BG-1000 Sofia
Tel.: +359 2 980 1117
Fax: +359 2 980 0643
info.bg@bnt.eu

POLEN

bnt Neupert Zamorska & Partnerzy sp.j.
ul. Chłodna 51
PL-00 867 Warschau
Tel.: +48 22 373 65 50
Fax: +48 22 373 65 55
info.pl@bnt.eu

TSCHECHISCHE REPUBLIK

bnt attorneys-at-law s.r.o.
Slovanský dům (Gebäude B/C)
Na příkopě 859/22
CZ-110 00 Prag
Tel.: +420 222 929 301
Fax: +420 222 929 309
info.cz@bnt.eu

DEUTSCHLAND

bnt Rechtsanwälte GbR
Leipziger Platz 21
D-90491 Nürnberg
Tel.: +49 911 569 61 0
Fax: +49 911 569 61 12
info.de@bnt.eu

RUMÄNIEN

bnt Gilescu Valeanu & Partners
69 Dacia Boulevard, 1. Bezirk
RO-020051 Bukarest
Tel.: +40 21 311 12 13
Fax: +40 21 314 24 70
info.ro@bnt.eu

UNGARN

bnt ügyvédi iroda
Stefánia út 101-103
H-1143 Budapest
Tel.: +36 1 413 3400
Fax: +36 1 413 3413
info.hu@bnt.eu

ESTLAND

bnt Advokaadibüroo OÜ
Tatari 6
EE-10116 Tallinn
Tel.: +372 667 62 40
Fax: +372 667 62 41
info.ee@bnt.eu

bnt Gilescu Valeanu & Partners

Ionel I.C. Brătianu Platz Nr. 1
Bratianu Real Estate, Erdgeschoss
RO-300056 Temeswar
Tel.: +40 35 600 70 33
Fax: +40 35 600 70 34
info.ro@bnt.eu

BNT KORRESPONDENZKANZLEIEN

Bosnien-Herzegowina, Kroatien,
Mazedonien, Montenegro, Russland,
Serbien, Slowenien, Ukraine

weitere Informationen unter:
www.bnt.eu

LETTLAND

Jensen & Svikis Legal
Antonijas iela 24-7
LV-1010 Riga
Tel.: +371 25 23 20 22
info.lv@bnt.eu