

Baltikumsbrief

Recht und Steuern in Estland, Lettland und Litauen

Ausgabe 4, November 2011 www.roedl.de

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

Im Blickpunkt

- > Der Geschäftsführer in den Baltischen Staaten – Gemeinsamkeiten und Unterschiede
- > Übersicht Verrechnungspreise in den Baltischen Staaten
- > Im Blickpunkt: Litauen - Steuervergünstigungen in Litauen für Investitionen in die betriebliche Altersvorsorge
- > Im Blickpunkt: Estland - Einführung des IFRS für kleine und mittelständische Unternehmen

Ländernachrichten

- > Lettland
- > Litauen

Intern

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Jahr 2011 war ganz sicherlich ein Jahr der Gegensätze, und dies ganz besonders im Baltikum. Vor dem Hintergrund der Euro-Krise gab es in Lettland Neuwahlen - um den Preis einer kleinen Staatskrise installierte das Land eine Regierung, welcher derselbe Ministerpräsident vorsteht. Statt der korruptionsverdächtigen Bauernpartei muss er nunmehr mit einem wackligen bürgerlichen Bündnis und einem rechtsnationalen Juniorpartner regieren, aber er tut dies mit scheinbar ruhiger Hand und großem Vertrauen der Bevölkerung. Zugleich stabilisierte sich die Wirtschaft des Landes über alle Erwartungen, die Investoren kehren zurück und selbst der Immobilienmarkt zeigt wieder erste Lebenszeichen.

Litauen, das erstaunlich gut durch die Krise gekommen war, verliert mit der Snoras-Bank ein wichtiges Geldinstitut und zugleich den Glauben an allzu einfache Geschäftsmodelle. Der auch auf Lettland übergreifende Skandal zeigte aber zugleich, wie professionell und souverän die zuständigen Behörden heute handeln können. Man hat aus der Krise gelernt, und eine wirkliche volkswirtschaftliche Erschütterung blieb bislang aus. Nicht wenige sehen im Zerfall der durch einen einzelnen russischen Geschäftsmann beherrschten Bank auch eine überfällige Bereinigung des Finanzmarkts.

Estland hingegen, einziges Euroland der Region, scheint sich weiter von seinen südlichen Nachbarn abzukoppeln und genießt eine fühlbare wirtschaftliche Renaissance. Doch der Eindruck eines Alleingangs mit ausschließlich skandinavischer Blickrichtung trägt: Gerade Estland ist ein Tor zum Baltikum, finnisches, schwedisches und zunehmend russisches Kapital findet sein Weg durch das sehr kleine Land in die gesamte Region. Tatsächlich entwickelt sich das Dreieck Helsinki - St. Petersburg - Tallinn zu einem spannenden wirtschaftlichen Brennpunkt: Russisches Kapital strebt nach Westeuropa, auch um der politischen Unsicherheit der russischen Politik zu entfliehen. Die baltischen Länder werden dabei immer öfter als erste Investitionsmöglichkeit nach der Grenze gesehen, und sind jedenfalls - schon aufgrund der sprachlichen Vorteile - gern genutzte Zwischenstation auf dem Weg in die größeren EU-Märkte.

Das Jahr 2012 wird ein Jahr des - noch immer - vorsichtigen Wiederaufbaus sein, und das Baltikum wird seine Brückenfunktion zwischen Ost und West stärken. Es bleibt eine lohnende Region - wir werden weiter berichten.



Ihr Jens-Christian Pastille
Managing Partner für die Baltischen Staaten

Im Blickpunkt

> Der Geschäftsführer in den Baltischen Staaten – Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Schnell gelesen:

- > An die Stelle des Geschäftsführers tritt in Lettland der Vorstand, welcher das Geschäftsführungsorgan einer lettischen Gesellschaft darstellt. In Estland wird das oberste Leitungsorgan einer Kapitalgesellschaft wahlweise als Geschäftsführung oder als Vorstand bezeichnet, wobei genauso wie in Litauen, die Bezeichnung Geschäftsführer üblich ist.
- > In Litauen kann anders als in Estland nur ein Geschäftsführer bestellt werden. Auch in Lettland kann eine Gesellschaft mehr als ein Vorstandsmitglied haben.
- > Der Geschäftsführer bzw. Vorstand in Lettland und Litauen ist sowohl Leitungsorgan als auch Arbeitnehmer der Gesellschaft. Arbeitnehmerschutzvorschriften gelten für ihn, soweit sie nicht von spezielleren Regelungen des Handelsgesetzes verdrängt werden, was insbesondere für den Kündigungsschutz zutrifft.
- > Anders als in Lettland und Litauen ist der Geschäftsführer in Estland kein Arbeitnehmer. Er zahlt nicht in die Arbeitslosenversicherung ein und die Arbeitsschutzvorschriften gelten für ihn nicht. In Lettland und Litauen ist der Geschäftsführer zumindest formal betrachtet Arbeitnehmer, auch wenn er beispielsweise nicht denselben Kündigungsschutz für sich beanspruchen kann.

Auch wenn die Geschäftsführung von Unternehmen international einheitlichen Grundsätzen folgt, bestehen erhebliche Unterschiede im Detail. Dies gilt auch für die drei Baltischen Staaten. Diese Unterschiede zu kennen, kann oftmals entscheidend sein für den Erfolg einer Investition oder Geschäftstätigkeit.

> Litauen

Der Geschäftsführer in Litauen ist das Leitungsorgan des Unternehmens. Der Geschäftsführervertrag ist zwar formell betrachtet ein Arbeitsvertrag, jedoch fehlen ihm einige der typischen Merkmale eines Arbeitsvertrages. Viele Aspekte

der Tätigkeit des Geschäftsführers werden nicht nach dem Arbeitsrecht, sondern nach dem bürgerlichen Recht geregelt. Nur eine natürliche Person kann durch einen Geschäftsführervertrag in der Position des Leitungsorgans bestellt werden.

In Litauen gibt es grundsätzlich zwei Arten von Vertretung: Einzel- und Gesamtvertretung. Als Einzelvertreter wird der Geschäftsführer des Unternehmens angesehen. Die Vertretung einer litauischen Gesellschaft kann auf unterschiedliche Weise geregelt werden. In der Satzung des Unternehmens kann zum einen vorgesehen werden, dass lediglich zwei Leitungsorgane bestehen: die Gesellschafterversammlung und der Geschäftsführer. Falls die Gesellschafter die Vertretungsmacht des Geschäftsführers beschränken oder die Führung der Gesellschaft auf mehrere Personen verteilen wollen, kann zusätzlich zum Geschäftsführer ein Vorstand und/oder ein Aufsichtsrat gebildet werden. Es ist jedoch nicht möglich, mehr als einen Geschäftsführer zu bestellen! Soll die Vertretungsbefugnis des Geschäftsführers beschränkt werden, muss eine Gesamtvertretung zusammen mit einem oder mehreren Vorstandsmitgliedern vereinbart werden.

Der Vorstand wählt den Geschäftsführer und kann ihn gleichfalls wieder abberufen. Des Weiteren legt er dessen Gehalt und die Arbeitsbedingungen fest, befördert ihn oder verhängt Sanktionen. Der Aufsichtsrat hingegen wählt die Mitglieder des Vorstands und kann diese abberufen. Falls kein Vorstand eingerichtet worden ist, übernimmt der Aufsichtsrat die Überwachung des Geschäftsführers.

Der Geschäftsführer hat einen speziellen Rechtsstatus, weil er auf der einen Seite aufgrund seines Arbeitsvertrages ein Arbeitnehmer der Gesellschaft ist und auf der anderen Seite in einem besonderen Treueverhältnis mit dem Unternehmen steht, als dessen Vertreter er agiert.

Dieser Dualismus ist bedeutend im Zusammenhang mit der Haftung des Geschäftsführers. Nach dem litauischen Arbeitsrecht gilt der Grundsatz der beschränkten Haftung des Arbeitnehmers. Im bürgerlichen Recht hingegen ist eine unbeschränkte Haftung vorgesehen.

Die Haftung des Geschäftsführers für Verbindlichkeiten der Gesellschaft ist im Gesetz nicht ausdrücklich geregelt. Eine Haftung des Geschäftsführers kann sich daher nur aus den allgemeinen Grundsätzen ergeben, die für jeden Schädiger gelten. Allerdings haftet der Geschäftsführer generell nur subsidiär, wenn die Gesellschaft selbst beispielsweise wegen Vermögenslosigkeit nicht in Anspruch genommen werden kann.

Im Blickpunkt

Für den Geschäftsführer hat das zur Folge, dass er im Außenverhältnis in den folgenden Fällen für Ansprüche haften kann:

- > Er hat gegen Gesetze oder andere Regelungen verstoßen und der Schadenseintritt beruht auf diesem Verstoß;
- > Er hat gegen Bestimmungen der Gesellschaftssatzung oder anderer Gesellschaftsdokumente verstoßen hat und der Schadenseintritt beruht auf diesem Verstoß; oder
- > Er hat fahrlässig gehandelt und der Schadens ist durch dieses fahrlässige Handeln verursacht worden.

Der Geschäftsführer kann zudem unbeschränkt haften, wenn dies mit ihm vertraglich vereinbart worden ist.

In der Praxis ist ein solcher Durchgriffsanspruch gegen den Geschäftsführer nur selten erfolgreich, da litauische Gerichte hohe Anforderungen für den Nachweis einer Pflichtverletzung des Geschäftsführers stellen und die oben genannten Grundsätze sehr restriktiv anwenden.

Obwohl der Geschäftsführer formal betrachtet Arbeitnehmer ist, kann er nicht denselben Kündigungsschutz wie ein Arbeitnehmer beanspruchen. Die Entlassung des Geschäftsführers ist unter geringeren Voraussetzungen möglich als eine Entlassung anderer Arbeitnehmer. Nach der Rechtsprechung der litauischen Arbeitsgerichte werden viele Arbeitnehmerschutzvorschriften nicht auf den Geschäftsführer angewendet: Dies gilt für z.B. Kündigungsfristen oder den Schutz vor Entlassung. Generell gilt, dass der Geschäftsführer jederzeit abberufen werden kann, ohne das hierfür Gründe angegeben werden müssen.

> Lettland

Im lettischen Recht findet der Begriff des Geschäftsführers seine Entsprechung in dem des Vorstands. Daneben gibt es keinen Geschäftsführer. Im Übrigen leitet der Vorstand zusammen mit der Gesellschafterversammlung und gegebenenfalls dem Aufsichtsrat die Gesellschaft. Allein der Vorstand ist der gesetzliche Vertreter einer Gesellschaft nach außen.

Mit Rücksicht auf die Tatsache, dass lediglich der Vorstand die Gesellschaft vertreten kann, können weder die Gesellschafterversammlung noch ggfs. der Aufsichtsrat eine alternative Institution gestalten, die das Vertretungsrecht des Vorstands ersetzt.

Der Vorstand kann lediglich aus einer Person oder aus mehreren Personen bestehen. Jede handlungsfähige natürliche Person kann Vorstand einer Gesellschaft werden. Die Gesellschafterversammlung ernennt den Vorstand auf

unbestimmte Zeit, solange die Satzung keine abweichenden Regelungen enthält. Die Amtszeit eines Vorstands kann zeitlich beschränkt werden.

Mit dem Vorstandsmitglied wird in der Regel ein Arbeitsvertrag geschlossen, auch wenn andere vertragliche Gestaltungen, beispielsweise der eines Werkvertrages möglich sind. Anders als in Litauen ist der Abschluss eines Arbeitsvertrages daher nicht zwingend. Werden die Geschäftsführer auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages beschäftigt, ist dieser Vertrag für eine befristete Dauer abzuschließen.

Der Vorstand ist die geschäftsführende und die Gesellschaft vertretende Institution, er ist dazu berechtigt die Gesellschaft im Verhältnis zu Dritten nach außen zu vertreten.

Der Vorstand kann aus einem oder aus mehreren Vorstandsmitgliedern bestehen. Alle Vorstandsmitglieder sind dazu berechtigt, die Gesellschaft zu vertreten. Soweit in der Satzung nichts anderes bestimmt wurde, vertreten die Vorstandsmitglieder die Gesellschaft gemeinsam.

Im Falle einer Gesamtvertretung können die Vorstandsmitglieder innerhalb des Vorstands einen oder mehrere Vorstandsmitglieder dazu bevollmächtigen, bestimmte Geschäfte oder bestimmte Arten von Geschäften alleine abzuschließen.

Weder das Handelsgesetz noch die bestehende Rechtspraxis sehen eine direkte Haftung der Vorstandsmitglieder gegenüber den Gläubigern der Gesellschaft vor. Gegenüber Dritten haftet nur die Gesellschaft selbst, die danach im Wege eines Regressanspruches ihren Anspruch gegen das schuldhaft handelnde Vorstandsmitglied geltend machen kann. Die Haftung des Vorstands ist im Innenverhältnis unbeschränkt – die Vorstandsmitglieder haften gesamtschuldnerisch für den der Gesellschaft zugefügten Schaden mit ihrem gesamten Vermögen.

Ein Vorstandsmitglied kann durch den Beschluss der Gesellschafterversammlung jederzeit abberufen werden. Wenn ein Aufsichtsrat besteht, kann dieser das Vorstandsmitglied vorläufig bis zur nächsten Gesellschafterversammlung von seinen Aufgaben entheben, wobei dieser vorläufige Zeitraum nicht mehr als zwei Monate andauern darf.

Ein Vorstandsmitglied kann aufgrund der Satzung wegen eines wichtigen Grundes abberufen werden. Wichtige Gründe können sein:

- > grobe Überschreitung der dem Geschäftsführer eingeräumten Vollmachten,
- > Nicht- oder Schlechterfüllung von Pflichten,

Im Blickpunkt

- > Unfähigkeit, die Gesellschaft zu führen,
- > Schädigung der Gesellschaft sowie
- > das Misstrauen seitens der Gesellschafterversammlung.

Der lettische Oberste Gerichtshof hat entschieden, dass auch für den Fall, dass mit dem Geschäftsführer ein Arbeitsvertrag abgeschlossen ist, die Vorschriften des Handelsgesetzes als speziellere Rechtsnormen auf den Arbeitsvertrag Anwendung finden. Daher findet beispielsweise für die Kündigung des Vorstands das Handelsgesetz Anwendung, obwohl das Arbeitsgesetz die Kündigung regelt und dabei die Pflicht des Arbeitgebers zur schriftlichen Mitteilung der Kündigung und deren Begründung vorschreibt. Der Vorstand kann in Gesellschaften mit beschränkter Haftung durch den Beschluss der Gesellschafterversammlung und in Aktiengesellschaften durch den Beschluss des Aufsichtsrats abberufen werden, ohne dass die Kündigungsschutzvorschriften des Arbeitsgesetzes anwendbar wären.

> Estland

In Estland muss jede Kapitalgesellschaft ein Leitungsorgan haben, welches wahlweise als Geschäftsführung oder Vorstand bezeichnet wird. Das Leitungsorgan wird auf Deutsch als Vorstand oder Geschäftsführung bezeichnet. Da es inhaltlich in den Begriffen keinen Unterschied gibt, wird weiterhin der Begriff Geschäftsführung oder Geschäftsführer benutzt.

Bei Aktiengesellschaften (aktsiaselts - AS) ist zudem ein Aufsichtsrat zwingend vorgeschrieben, bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung (osaühing - OÜ) ist die Schaffung eines Aufsichtsrates seit einer Änderung des Handelsgesetzes im Jahr 2011 nicht mehr zwingend.

Geschäftsführer kann in Estland nur eine natürliche Person sein. Eine weitere Einschränkung besteht dahingehend, dass ein Geschäftsführer nicht gleichzeitig Aufsichtsratsmitglied, Wirtschaftsprüfer oder Prokurist der Gesellschaft sein kann. Eine Kapitalgesellschaft kann eine oder mehrere Geschäftsführer haben, wobei die Anzahl der Geschäftsführer in der Satzung der Gesellschaft festgelegt werden muss.

Der Geschäftsführer kann von der Gesellschaft jeder Zeit abberufen werden. Falls die Gesellschaft einen Aufsichtsrat hat, wird der Geschäftsführer vom Aufsichtsrat bestellt und abberufen. Bei der Gesellschaft mit beschränkter Haftung übernimmt diese Aufgabe die Gesellschafterversammlung.

Die Amtszeit der Geschäftsführer fängt mit Bestellung oder

dem im Bestellungsbeschluss angegebenen Datum an. Der Geschäftsführer einer OÜ kann unbefristet oder befristet bestellt werden. Bei einer Aktiengesellschaft kann der Geschäftsführer für eine Frist von maximal 5 Jahren bestellt werden. Im Gegensatz zu Litauen ist es möglich, mehr als einen Geschäftsführer zu bestellen.

Der Geschäftsführer muss für seine Leistungen eine angemessene Vergütung erhalten. Die Geschäftsführervergütung wird vom Gesellschafter oder gegebenenfalls vom Aufsichtsrat, festgelegt. Die Aufteilung der Rechte und Pflichten zwischen dem Geschäftsführer und der Gesellschaft können im Geschäftsführervertrag vereinbart werden.

Anders als in Litauen wird in Estland der Geschäftsführervertrag nicht als Arbeitsvertrag betrachtet. Für ihn gelten daher weder Regelungen über Arbeits- noch über Urlaubszeiten.

Auch bestehen aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht Unterschiede zwischen dem Geschäftsführer und einem Arbeitnehmer. Der Geschäftsführer zahlt anders als Arbeitnehmer nicht in die Arbeitslosenversicherung ein, so dass der Geschäftsführer im Falle seiner Abberufung kein Recht auf Arbeitslosengeld hat.

Der Geschäftsführer haftet grundsätzlich unbeschränkt im Außenverhältnis für den Schaden, den er durch eine Pflichtverletzung im Rahmen seiner Pflichten als Geschäftsführer (beispielsweise durch fahrlässiges Verhalten) gegenüber der Gesellschaft verursacht hat. Für die AS und die OÜ ist dies im Unterschied zu Litauen und Lettland explizit im Gesetz geregelt.

Im Innenverhältnis ist die Verteilung der Haftung zwischen den Geschäftsführern möglich, wobei die Verteilung der Haftung im Innenverhältnis anhand der vertraglichen Teilung der Verantwortungsbereiche festgelegt werden kann.

> Bestimmung von Verrechnungspreisen in den Baltischen Staaten

Als Verrechnungspreis wird in der Kosten- und Leistungsrechnung eines Unternehmens derjenige Preis bezeichnet, der zwischen verschiedenen Bereichen eines Unternehmens oder verschiedenen Gesellschaften eines Konzerns für innerhalb des Konzerns/Unternehmens ausgetauschte Waren oder Dienstleistungen verrechnet wird. Die Verrechnungspreisermittlung im Steuerrecht soll

sicherstellen, dass die Preise für diese Waren oder Leistungen zwischen verbundenen Unternehmen oder deren Betriebsstätten denselben Kriterien entsprechen, die für nicht verbundene Unternehmen bei der gleichen Sachlage gelten würden.

In Lettland wird ab dem 1. Januar 2012 eine gesetzliche Regelung der Anforderungen für Verrechnungspreisdokumentation (TP) in Kraft treten. Diese Änderung wird auch ein Vorabverständigungsverfahren und die Verlängerung einer steuerlichen Außenprüfung ermöglichen.

	Estland	Lettland	Litauen
Datum des Inkrafttretens der Verrechnungspreisregelungen			
	1. Januar 2007 (bereits seit 1998 beschränkt angewendet)	1. April 1995	1. Januar 2004
Verpflichtung zur Erstellung einer Verrechnungsdokumentation			
Obligatorisch	Ja	Nein (aber siehe Einleitung)	Ja
Verpflichtung gilt für	(1) Ansässige Unternehmen und Betriebsstätten der ausländischen juristischen oder natürlichen Personen, die: (a) 250 oder mehr Arbeitnehmer (einschließlich verbundener Unternehmen) beschäftigen, oder (b) einen Umsatz von EUR 50 Millionen oder mehr (einschließlich verbundener Unternehmen) aus der Geschäftstätigkeit in einem Geschäftsjahr überschreiten, oder (c) mit der konsolidierten Bilanz von insgesamt EUR 43 Millionen oder mehr;	Nein	(1) Unternehmen (einschließlich Betriebsstätten) mit Verkaufserlösen im Vorjahr von mehr als LTL 10 Millionen (ca. EUR 2,9 Millionen);
	(2) Ansässige Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen und Unternehmensverbände, die am Wertpapiermarkt eingetragen sind;		(2) Finanzunternehmen und Kreditinstitute;
	(3) Transaktionspartner kommt aus einem Niedrigsteuerland.		(3) Versicherungsgesellschaften.
Verrechnungspreisregelungen anwendbar für verbundene Unternehmen			
	Personen, die gemeinsame Wirtschaftsinteressen haben; oder	Direkter oder indirekter Besitz von mehr als 20 % Stammaktien oder Stimmrechten;	Direkter oder indirekter Besitz von mehr als 25 % Stammaktien oder Stimmrechten;

Im Blickpunkt

	Estland	Lettland	Litauen
	Ein Unternehmen hat beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen	In allen anderen Fällen, wenn Unternehmen einander beeinflussen können	Alle anderen Fällen, wenn Unternehmen einander beeinflussen können
Mit dem Verrechnungspreis zusammenhängende Informationspflichten			
Obligatorische Angaben	Jahresabschluss mit dem dazugehörigen Anhang mit Angaben zu Transaktionen mit verbundenen Unternehmen	Anhang zum Jahresabschluss mit Angaben zu den Transaktionen mit verbundenen Unternehmen	Die jährlichen Darstellungen über die Geschäfte mit verbundenen Unternehmen
Geltungs-bereich	Beherrschendes Unternehmen, Art und Umfang der Geschäfte, Bilanzen zwischen den verbundenen Unternehmen, Preisnachlässe für verbundene Unternehmen	Verbundene Unternehmen, Zahl der Geschäfte, Art der Geschäfte, Erträge/Aufwendungen (Eingang/Ausgang) für jede Geschäftsart	Verbundene Unternehmen, Zahl der Geschäfte, Art der Geschäfte, Erträge/Aufwendungen (Eingang/Ausgang) für jede Geschäftsart
Erstellung der Verrechnungspreisdokumentation			
Vorlagefrist	Innerhalb von 60 Tagen nach der Anforderung der Steuerverwaltung.	Keine	Innerhalb von 30 Tagen nach der Aufforderung der Steuerverwaltung.
Sprache	Jede Sprache, es muss aber auf Anforderung der Steuerverwaltung ins Estnische übersetzt werden.	Keine	Jede Sprache, es muss jedoch auf Anforderung der Steuerverwaltung ins Litauische übersetzt werden.
Forderungen der Verrechnungsdokumentation			
OECD-Verrechnungspreisrichtlinien	Empfehlenswert, soweit kein Widerspruch mit nationalen Verrechnungspreisvorschriften besteht.	Wird verwendet	Die Verwendung wird durch die nationalen Verrechnungspreisvorschriften empfohlen.
Masterfile Ansatz (Verhaltens-kodex der EU zur Verrechnungsdokumentation)	Zulässig (soweit die nationalen Vorschriften erfüllt werden)	Keine	Zulässig (soweit die nationalen Vorschriften beachtet werden).
Hauptelemente für obligatorische Angaben	Geschäftsübersicht des Konzerns, Verhältnisse im Konzern, Information über die Geschäfte, beteiligte Parteien, Verpflichtungen und Risiken, Methode der Festlegung des Marktpreises für die Verrechnungspreise, vorläufige Entscheidungen betreffend Verrechnungspreisen, usw.	Keine	Unternehmensübersicht, Branchenanalysen, Funktionalanalysen, Methodenauswahl, Beschreibung der Vergleichsangaben, Vergleichsbarkeitsanalysen (Benchmarking), usw.
Verrechnungspreismethoden			
Zulässige Methoden	Preisvergleichsmethode (sog. Comparable uncontrolled price (CUP), Wiederverkaufspreismethode, Kostenaufschlagsmethode, Gewinnaufteilungsmethode, TNM-Methode (transactional net margin method))		

	Estland	Lettland	Litauen
Reihenfolge der Verrechnungspreismethoden	Bestmögliche Methode, um ein zuverlässiges Ergebnis zu erreichen.	Unter Beachtung der folgenden Reihenfolge: (1) Preisvergleichsmethode (CUP); (2) Bei nicht ausreichenden Information für CPU-Wiederverkaufspreis- oder Kostenaufschlagsmethode; (3) Bei nicht ausreichenden Information - Gewinnaufteilungs-methode, TNM-Methode	Unter Beachtung der folgenden Reihenfolge: (1) Preisvergleichsmethode (CUP); (2) Bei nicht ausreichenden Information Wiederverkaufspreis- oder Kostenaufschlagsmethode; und (3) Bei nicht ausreichenden Information - Gewinnaufteilungs-methode, TNM-Methode
Zu prüfende Perioden			
	Drei und, im Fall einer internationalen Ausweitung, sechs zuvor gehende Geschäftsjahre	Das laufende Geschäftsjahr und drei zuvor gehende Geschäftsjahre(**)	Das laufende Geschäftsjahr und fünf zuvor gehende Geschäftsjahre
Strafen			
Bei Nichtvorlage von Unterlagen	Geldbuße bis zu EUR 3.200.	Keine	Geldbuße von LTL 50 bis zu 2.000 (ca. EUR 15 bis 580).
Maßnahmen der Steuerverwaltung	Verzugszinsen in Höhe von 0,06% des nicht bezahlten Steuerbetrags.	Strafe von 20-50% und Verzugszinsen in Höhe von 0,05% des nicht bezahlten Steuerbetrags.	Strafe von 10 bis 50% und Verzugszinsen in Höhe von 0,03% des nicht bezahlten Steuerbetrags.
Maßnahmen des Steuerzahlers	Nur Zahlung der Verzugszinsen		
Doppelbesteuerungsabkommen / Verständigungsverfahren (Mutual Agreement Procedures; MAP)			
Zahl der anwendbaren Steuerabkommen	47	51	47
Steuerabkommen mit Deutschland	Ab 1. Januar 1994	Ab 1. Januar 1996	Ab 1. Januar 1995
Wirksamkeit angewandter Verständigungsverfahren	Bis jetzt keine Verfahren		
Vorabverständigungsverfahren (sog. „Advance Pricing Agreement“; APA)			
Möglichkeit für APA	Hinweis: Ein Vorabverständigungsverfahren ist in Lettland und in Estland bisher nicht möglich.		Ab 1. Januar 2012
Gebühr für APA			Keine
Dauer von APA			Abhängig von der jeweiligen Transaktion, jedoch nicht länger als ein Kalenderjahr und fünf weitere darauffolgende Jahre.

> Steuervergünstigungen in Litauen für Investitionen in die betriebliche Altersvorsorge

Schnell gelesen:

- > Zahlungen des Arbeitgebers in einen Rentenfond für seine Arbeitnehmer als Bestandteil der betrieblichen Altersvorsorge sind insbesondere in Litauen ein großer Attraktivitätsfaktor.
- > Höhe und Zeitpunkt der Beitragszahlung kann individuell vereinbart werden, ebenso wie die Art der Auszahlung (periodisch oder als Pauschalbetrag).
- > Sowohl die Beiträge als auch die Rentenauszahlungen werden durch eine Vielzahl von Steuervergünstigungen gefördert, wodurch diese Investition für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen attraktiv ist.

Die staatliche Altersvorsorge in Litauen gewährt den Begünstigten eine nur unzureichende Versorgung. Eine zusätzliche private Vorsorge erscheint daher unverzichtbar, um einen angemessenen Lebensstandard auch nach dem Ende der Erwerbstätigkeit aufrecht halten zu können. Für diese private Vorsorge eignet sich die betriebliche Altersvorsorge in besonders hohem Maß.

Betriebliche Altersvorsorge als Attraktivitätsmerkmal

Eines der wirksamsten Motivationsmittel und herausragendes Attraktivitätsmerkmal sind Beiträge des Arbeitgebers zu der so genannten 3. Säule der Altersvorsorge ihrer Arbeitnehmer. Das Modell der Altersvorsorge basiert im Allgemeinen auf drei Säulen: der staatlichen, der privaten und der betrieblichen Vorsorge. Unter Rentenfonds, welche der dritten Säule und damit der betrieblichen Vorsorge zugerechnet werden, werden üblicherweise private Fonds verstanden, verwaltet von speziellen Fondsverwaltungsgesellschaften, in die Einzahlungen durch Arbeitnehmer oder Arbeitgeber auf freiwilliger Basis geleistet werden.

Der folgende Beitrag soll daher einen kurzen Überblick über Rentenfonds geben, unter besonderer Berücksichtigung der Besteuerung der Beiträge und Rentenauszahlungen.

Flexible Beitragszahlungen

Beiträge an einen solchen Rentenfond werden auf der Grundlage eines Vertrages zwischen dem Begünstigten und

der Fondsverwaltungsgesellschaft gezahlt. Die Beiträge selbst können dabei vom Begünstigten oder jedem beliebigen Dritten wie dem Arbeitgeber eingezahlt werden. Die Höhe der Beiträge ist in der Regel frei wählbar und auch die Art und Weise, insbesondere Zeitpunkt und Frequenz der Beitragszahlung, kann individuell gestaltet werden. Sobald die Beiträge in den Rentenfond eingezahlt worden sind, unabhängig davon, von wem, gehen sie in das Eigentum des Begünstigten über, womit sie vererbbar sind.

Die Möglichkeit zum Erhalt von Rentenzahlungen besteht ab bis zu fünf Jahren vor Eintritt in das gesetzliche Rentenalter. Das gesetzliche Renteneintrittsalter liegt in Litauen für Männer bei 62,5 Jahren und für Frauen bei 60 Jahren, welches innerhalb der nächsten Jahrzehnte bis auf 65 Jahren angehoben werden soll. Rentenzahlungen können entweder als Pauschalbetrag oder periodisch ausgezahlt werden.

Umfangreiche Steuervergünstigungen

Die freiwillige Investition in Rentenfonds der 3. Säule wird in Litauen durch verschiedene Steuervergünstigungen in den Bereichen Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Beiträge an den staatlichen Sozialversicherungsfond gefördert. Diese Steuervergünstigungen können beiden Seiten zu Gute: dem Arbeitgeber, der für seinen Arbeitnehmer in einen solchen Rentenfond einzahlt und dem Arbeitnehmer, welcher für sich selbst, für Ehegatten oder behinderte Kinder einzahlt.

Steuervergünstigungen für Arbeitgeber:

- > Einzahlungen des Arbeitgebers für seinen Arbeitnehmer in einen Rentenfond der 3. Säule sind im Rahmen der Körperschaftsteuer abzugsfähig;
- > Beiträge in den staatlichen Sozialversicherungsfond müssen für Zahlungen in den Rentenfond nicht berücksichtigt werden, wenn diese für den Arbeitnehmer erfolgen und nicht im Rahmen der Einkommensteuer zu berücksichtigen sind.

Steuervergünstigungen für den Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Rentenfondbeiträgen:

- > Rentenbeiträge der Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer in einen Rentenfond innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums sind nicht einkommensteuerpflichtig, wenn der für den Arbeitnehmer gezahlte Jahresbeitrag zusammen mit anderen freiwilligen Beiträgen für Lebens- oder Krankenversicherung nicht mehr als 25 Prozent des Arbeitseinkommens während desselben Besteuerungszeitraums ausmacht;

- > Falls Rentenbeiträge nicht einkommensteuerpflichtig sind, müssen zudem weder Beiträge an den staatlichen Sozialversicherungsfond noch Pflichtkrankenversicherungsbeiträge hierfür berechnet werden;
- > Falls Arbeitnehmer selbst in den Rentenfond einzahlen, sind diese Zahlungen im Rahmen der jährlichen Einkommensteuer von 15 Prozent bis zu einer Höhe von 25 Prozent des Einkommens abzugsfähig.

Steuervergünstigungen für Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Rentenzahlungen:

- > Der volle Betrag der Rentenzahlungen an den Begünstigten aus jedem litauischen oder ausländischen

Rentenfond der 3. Säule nach Ende des Rentenversicherungsvertrages ist steuerfrei, wenn die Vertragslaufzeit nicht weniger als fünf Jahre betrug und der Begünstigte das gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter erreicht hat (in Litauen beträgt dies derzeit 57,5 Jahre für Männer und 55 Jahre für Frauen).

- > Falls der Rentenversicherungsvertrag vor dem Ende der regulären Vertragslaufzeit endet, ist der komplette Betrag ebenfalls steuerfrei, falls der Vertrag nicht früher als fünf Jahre nach Vertragsschluss aufgelöst wurde und der Begünstigte das genannte gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht hat.

Zusammenfassende Übersicht der Steuervergünstigungen und ihrer Voraussetzungen

Steuer	Steuervergünstigung	Voraussetzung für Steuererleichterung
Steuervergünstigungen für Arbeitgeber		
Körperschaftsteuer	Steuerfreibetrag	Keine
Einkommensteuer	Steuerfrei	<ul style="list-style-type: none"> > Rentenfond kommt aus einem Land des Europäischen Wirtschaftsraums > Der Jahresbetrag der gezahlten Beiträge übersteigt nicht 25 Prozent des Arbeitseinkommens des Arbeitnehmers während desselben Besteuerungszeitraums
Sozialversicherungsbeiträge	Steuerfrei	Sozialversicherungsbeiträge sind nicht einkommensteuerpflichtig
Steuervergünstigungen für Arbeitnehmer: Beiträge		
Einkommensteuer	Reduzierung des zu versteuernden Einkommens	<ul style="list-style-type: none"> > Das Einkommen ist zum Einkommensteuersatz von 15 Prozent zu versteuern > Die Höhe der Beiträge übersteigt nicht 25 Prozent des Einkommens
Sozialversicherungsbeiträge	Nicht anwendbar	
Steuervergünstigungen für Arbeitnehmer: Auszahlungen		
Einkommensteuer	Steuerfrei	<ul style="list-style-type: none"> > Auszahlungen von Rentenfond, mit Ausnahme solcher aus "Steuerparadiesen" > Die Laufzeit des Rentenversicherungsvertrages ist nicht kürzer als fünf Jahre und der Begünstigte hat das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht > Der Rentenversicherungsvertrag wird nicht früher als fünf Jahre nach Abschluss aufgelöst
Sozialversicherungsbeiträge	Nicht anwendbar	

> Estland: Neue Entwicklungen in der Rechnungslegung von Kleinen und Mittelständischen Unternehmen

Schnell gelesen:

- > Estland wird ab dem 1. Januar 2012 den neuen Internationalen Rechnungslegungsstandard für kleine und mittelständische Unternehmen als nationalen Rechnungslegungsstandard einführen (International Financial Reporting Standard for Small and Medium Size Entities - IFRS for SMEs). Damit erhalten diese Unternehmen eine Alternative zum bisherigen Rechnungslegungsstandard IFRS und dem bisherigen estnischen Standard.
- > Die Einführung dieses internationalen Standards und die damit verbundene internationale Angleichung ermöglicht einen reduzierten Verwaltungsaufwand für Unternehmen mit ausländischen Investoren, eine größere Transparenz und einen verbesserten Anlegerschutz.
- > Eine vergleichende Übersicht zwischen dem bisherigen estnischen Standard, dem IFRS und dem IFRS für kleine und mittelständische Unternehmen erhalten Sie in der Tabelle am Ende des Artikels.

Estland hat beschlossen, neue Rechnungslegungsstandards für kleine und mittelständische Unternehmen (KMUs) festzulegen. Gemäß dem estnischen Rechnungsgesetz können nunmehr alle estnischen buchführenden Wirtschaftseinheiten zwischen zwei Rechnungslegungsstandards wählen:

- > Die in Estland generell anerkannten gültigen Buchführungsrichtlinien (Richtlinien der Behörde für Rechnungslegungsstandards - RTJs), die dem ab 1. Januar 2012 in Kraft tretenden Internationalen Rechnungslegungsstandard für kleine und mittelständische Unternehmen (*International Financial Reporting Standard for Small and Medium Size Entities - IFRS for SMEs*) entsprechen;
- > Internationale Rechnungslegungsstandards (*International Financial Reporting Standard - IFRS*).

Estland war eines der ersten Länder, in dem die Anwendung des IFRS für alle buchführenden Wirtschaftseinheiten zugelassen war, wobei die Börsennotierung, Größe und Beteiligungsverhältnisse des Unternehmens oder andere

Faktoren keine Rolle spielen. Mehrere Länder haben dies später übernommen.

Angleichung der Grundsätze der Rechnungslegung

Sowohl die globalisierte Welt, als auch die EU ohne binnenwirtschaftliche Grenzen stellen neue Anforderungen für die Angleichung der Rechnungslegung. Neben der Besteuerung sollten auch die Investitionen in verschiedenen Ländern vergleichbar und nicht von der Art der verwendeten Rechnungslegungsstandards abhängig sein. Derzeit ist dies nicht so.

Die Angleichung der Grundsätze und Regelungen der Rechnungslegung hilft den Unternehmen den Verwaltungsaufwand zu reduzieren. Ausländische Investoren erstellen oft zwei Berichte – einen Bericht, basierend auf den lokalen (inländischen) Grundsätzen der Rechnungslegung und den zweiten Bericht basierend auf den Grundsätzen der Rechnungslegung des Landes, aus dem der Investor stammt. Dabei besteht schon jetzt die Möglichkeit, die IFRS statt der lokalen Grundsätze der Rechnungslegung zu verwenden. Für KMUs ist dies in den meisten Fällen keine optimale Lösung, da der umfassende und detaillierte IFRS zu umfangreich für solche Zwecke und für Unternehmen dieser Größe ist.

Schon im Jahr 2001 hat daher die Entwicklung von einheitlichen Grundsätzen der Rechnungslegung für KMUs begonnen. Diese Entwicklung hat bis Juli 2009 angedauert, als das International Accounting Standards Board (IASB) die internationalen Rechnungslegungsstandards für kleine und mittelständische Unternehmen verabschiedet hat (IFRS für KMU). IFRS für KMU basieren auf IFRS, so dass dieser neue Standard aufgrund des hohen Standardisierungsgrades das Potential hat, die bisherigen lokalen Standards zu ersetzen.

Detaillierter Überblick der neuen Standards des IFRS KMU

IFRS für KMU ist vor allem eine vereinfachte und verkürzte Version des IFRS. IFRS gewährleistet eine qualitativ hochwertige und weltweit vergleichbare Rechnungslegung, was die Transparenz von Unternehmen erhöht und den Investoren aufgrund einer höheren Vergleichbarkeit eine größere Sicherheit gibt. Der Titel dieses Standards - „für KMU“ - bezieht sich auf die Größe des Unternehmens. Nach der von IASB gegebenen Definition ist die Größe des Unternehmens unwichtig bei der Anwendung der Standards. Als kleines und mittelständisches Unternehmen bezeichnet es Unternehmen, die nicht unter einer verstärkten öffentlichen Beachtung stehen (Banken,

Im Blickpunkt

Versicherungsunternehmen, Rentenfonds, börsennotierte Unternehmen).

Dabei ist ein solches Unternehmen verpflichtet, die Rechnungslegung vorzubereiten und für die ausländischen Anwender zu veröffentlichen. Daher könnte die Zahl der Unternehmen, die diesen neuen Standard IFRS anwenden, außergewöhnlich hoch sein. Das IASB meint, dass 95 % aller Unternehmen weltweit diesen neuen Standard anwenden werden.

Die Europäische Kommission betrachtet ein Unternehmen als klein und mittelständisch, wenn:

- > Im Unternehmen weniger als 250 Arbeitnehmer angestellt sind;
- > Der jährliche Umsatz des Unternehmens nicht EUR 50 Millionen überschreitet;
- > Die jährliche Gesamtbilanz des Unternehmens nicht EUR 43 Millionen überschreitet.

In der Europäischen Union entsprechen 99 % aller Unternehmen den obengenannten Kriterien. Folglich besteht ein Bedarf nach dem Standard, der den Bedürfnissen von KMUs entspricht.

Unterschiede zwischen dem neuen und alten Standard (IFRS KMU (ab dem 01.01.2010) vs. bisherige Rechnungslegungsstandards bis zum 31.12.2011)

Die wichtigsten Unterschiede sollen im Folgenden dargestellt werden.

Nach den IFRS für KMU müssen die Fremdkapitalkosten von Vorräten als Aufwendungen in der Gewinn- und Verlustrechnung berichtet werden. Unter denselben Bedingungen können sowohl nach dem bisherigen Standard (RTJ) als auch nach den IFRS die Fremdkapitalkosten als Anschaffungskosten von Vorräten aktiviert werden. Die Fremdkapitalkosten von den als Finanzinvestition gehaltenen Immobilien werden nach den Standards auf dieselbe Art und Weise berichtet.

Nach den IFRS für KMU können die Fremdkapitalkosten nicht von dem materiellen Vermögenswert als Anschaffungskosten von Anlagegegenständen aktiviert werden. Nach den RTJs kann die Aktivierung der Fremdkapitalkosten unmittelbar dem Vermögenswert als dem Teil der Kosten von dem Anlagevermögen zugeordnet werden. Nach dem IFRS ist solche Zuordnung zwingend notwendig.

Nach den IFRS für KMU entsteht ein positiver Unterschied zwischen dem beizulegenden Zeitwert und dem Buchwert, wenn das im beizulegenden Zeitwert berichtete Anlagevermögen neu in den als Finanzinvestition gehaltenen Immobilien eingeordnet wird, die beim

Eigenkapital des Eigentümers als Neubewertungsrücklage berichtet werden. Nach dem RTJs musste dieser Unterschied beim Bilanzgewinn (-verlust) berichtet werden.

Nach den IFRS für KMU sollen die entstandenen Forschungs- und Entwicklungskosten als Aufwendungen betrachtet werden. Nach den IFRS und RTJ sollen die entstandenen Forschungs- und Entwicklungskosten als Aufwendungen betrachtet werden, aber Entwicklungskosten können auch in dem immateriellen Vermögenswert aktiviert werden, wenn sie den jeweiligen Kriterien entsprechen. Das Unternehmen ist beispielsweise fähig, das Vermögen, das noch erstellt wird, zu nutzen und zu verkaufen und die Höhe der Entwicklungskosten kann zuverlässig berechnet werden. In den IFRS für KMU wurde eine Gebrauchsdauer des immateriellen Vermögenswerts (einschließlich Geschäfts- und Firmenwert) von 10 Jahren festgelegt, wenn es keine zuverlässigere Bewertung gibt. Das Vermögen verliert seinen Wert über seine Gebrauchsdauer. Nach den IFRS und RTJs kann die Gebrauchsdauer des immateriellen Vermögenswerts festgelegt werden oder auch nicht (z.B. Geschäfts- und Firmenwert). Der immaterielle Vermögenswert, für den keine Gebrauchsdauer festgelegt wurde, verliert seinen Wert nicht, aber der Werthaltigkeitstest findet an jedem Bilanzstichtag statt und notwendige Abschreibungen werden vollzogen.

Nach den IFRS für KMU hat ein Anteilseigner die Wahlmöglichkeit der Art des Berichts über die Anteile an verbundenen Unternehmen. Er kann darüber hinaus in dem Konsolidierungsbericht durch das Anschaffungskostenmodell, mit der Equity-Methode oder durch Bewertung nachdem beizulegenden Zeitwert berichten. Nach den IFRS und RTJs ist es für verbundene Unternehmen erforderlich, die Equity-Methode in dem Konsolidierungsbericht anzuwenden.

Nach den IFRS für KMU kann über Joint Ventures in dem Konsolidierungsbericht durch das Anschaffungskostenmodell, mit der Equity-Methode oder durch Bewertung zum beizulegenden Zeitwert berichtet werden. Nach den IFRS kann nicht nur die Equity-Methode sondern auch die verhältnismäßige Konsolidierung angewendet werden.

Nach den RTJs können verbundene Unternehmen und Niederlassungen in dem Konsolidierungsbericht durch das Anschaffungskostenmodell und durch die Bewertung zum beizulegenden Zeitwert berichtet werden. Nach den RTJs kann auch die Equity-Methode angewendet werden, was nach dem IFRS jedoch nicht empfehlenswert ist.

IFRS für KMU beinhaltet genau wie IFRS keine einheitlichen

Im Blickpunkt

Berichtsschemen (Bilanz oder Gewinn- und Verlustrechnung), wofür allerdings aufgrund des elektronischen Berichtsform auch kein Bedarf besteht. Anstatt der Vorbereitung der Gewinn- und Verlustrechnung des Konzerns oder der Aufstellung über die Veränderung des Eigenkapitals kann nach den IFRS für KMU eine Erfolgsrechnung erstellt werden,

wenn die Veränderungen des Eigenkapitals in dem Finanzjahr erfolgt sind, aus dem Gewinn oder Verlust, die Dividendenzahlung oder aus der Korrektur von Fehlern aus vorherigen Perioden oder aus der Veränderungen der Grundsätze der Rechnungslegung resultieren. Nach IFRS und RTJ ist eine solche Erfolgsrechnungen nicht möglich.

Zusammenfassende Übersicht über die unterschiedlichen Rechnungslegungsstandards

	IFRS für KMU	RTJ bis 31.12.2011	IFRS
Fremdkapitalkosten von Vorräten	Aufwendungen in der Gewinn- und Verlustrechnung	> Als Kosten aktiviert > Als Aufwendungen berichtet	> Als Kosten aktiviert > Als Aufwendungen berichtet
Fremdkapitalkosten der als Finanzinvestition gehaltenen Immobilien	Aufwendungen in der Gewinn- und Verlustrechnung	> Als Kosten aktiviert > Als Aufwendungen berichtet	> Als Kosten aktiviert > Als Aufwendungen berichtet
Fremdkapitalkosten des materiellen Vermögenswert	Aufwendungen in der Gewinn- und Verlustrechnung	> Als Kosten aktiviert > Als Aufwendungen berichtet	Als Kosten aktiviert
Positiver Unterschied zwischen dem beizulegenden Zeitwert und dem Buchwert, wenn das zum beizulegenden Zeitwert bewertete Anlagevermögen neu in den als Finanzinvestition gehaltenen Immobilien eingeordnet wird	Anwendung des IFRS empfehlenswert	Bericht beim Bilanzgewinn	Bericht in der Neubewertungsrücklage
Gebrauchsdauer des immateriellen Vermögenswerts	Festgelegt (10 Jahre)	Festgelegt oder nicht (der Wert wird später nicht herabgesetzt)	Festgelegt oder nicht (der Wert wird später nicht herabgesetzt)
Forschungs- und Entwicklungskosten	Bericht in den Aufwendungen	Forschung – Bericht in den Aufwendungen Entwicklung – Bericht in den Aufwendungen (unter bestimmten Voraussetzungen mit der Equity-Methode)	Forschung – Bericht in der Aufwendungen Entwicklung – Bericht in der Aufwendung (unter bestimmten Voraussetzungen mit der Equity-Methode)
Bericht über verbundene Unternehmen in den Konzernabschlüssen	> Anschaffungskostenmodell > Equity-Methode > Bewertung zum beizulegenden Zeitwert	Equity-Methode	Equity-Methode
Joint Ventures in den Konzernabschlüssen	> Anschaffungskostenmodell > Equity-Methode > Bewertung zum beizulegenden Zeitwert	Keine Vorschriften zu Joint Ventures	> Verhältnismäßige Konsolidierung > Equity-Methode
Bericht über verbundene Unternehmen und Niederlassungen in den Konzernabschlüsse	> Anschaffungskostenmodell > Bewertung zum beizulegenden Zeitwert	> Anschaffungskostenmodell > Equity-Methode > Bewertung zum beizulegenden Zeitwert	> Anschaffungskostenmodell > Bewertung zum beizulegenden Zeitwert

Ländernachrichten

Lettland

Zivilprozessrecht: Gesetzesänderungen zur Beschleunigung des Zivilgerichtsverfahrens

Lettland hat umfangreiche Änderungen in seinem Zivilprozessgesetz vorgenommen, welche am 01. Oktober 2011 in Kraft getreten sind. Mit diesen Gesetzen wurden mehrere wichtige Änderungen des lettischen Zivilprozessgesetzes vorgenommen, welche alle dem Ziel der Verfahrensbeschleunigung dienen sollen:

1) Gemäß den Änderungen des Zivilprozessgesetzes (Übergangbestimmungen) liegt beginnend mit dem 01. Januar 2012 die Zuständigkeit der Anträge auf Zwangsvollstreckung für unbestrittene Forderungen oder die Zwangsvollstreckung nach Mahnverfahren bei den Grundbuchabteilungen der Amtsgerichte und nicht mehr bei örtlichen Amtsgerichten.

Mit dieser Änderung soll das Zwangsvollstreckungsverfahren effektiver und damit beschleunigt werden.

2) Das Zivilprozessgesetz wurde durch eine neue Forderungsart ergänzt – das Verfahren für geringfügige Forderungen.

Über geringfügige Forderungen entscheiden Gerichte in einem Klageverfahren. Verfahren für geringfügige Forderungen in Übereinstimmung mit Vorschriften des Zivilprozessgesetzes dürfen ausschließlich für Klagen wegen Geldforderungen und auf Unterhaltszahlung eingeleitet und durchgeführt werden. Das Verfahren für geringfügige Forderungen wird auf Grund eines schriftlichen Klageantrags bei Gericht eingeleitet unter der Voraussetzung, dass der Streitwert der Klage (die Hauptschuld oder in der Klage auf Unterhaltszahlung der Gesamtbetrag der geschuldeten Zahlungen für jedes Kind) am Tage der Klageerhebung weniger als 1500 Lats beträgt. Der Beklagte ist in diesem Verfahren berechtigt, Widerklage zu erheben.

Wenn die Parteien das Gericht nicht um eine mündliche Verhandlung ersuchen oder wenn das Gericht der Ansicht ist, dass eine solche Verhandlung nicht nötig ist, wird über die Klage wegen einer geringfügigen Forderung im schriftlichen Verfahren entschieden. Durch den Verzicht auf eine mündliche Verhandlung soll das Verfahren weiter beschleunigt werden. Nur wenn eine der Parteien eine mündliche Verhandlung beantragt oder wenn das Gericht meint, dass eine solche Verhandlung erforderlich ist, wird die Klage mündlich verhandelt.

Gegen ein Urteil in diesem Verfahren ist lediglich die Revision statthaft. Eine Möglichkeit zur Berufung ist nicht vorgesehen, so dass im Vergleich zum herkömmlichen Verfahren eine Instanz entfällt.

3) Das Zivilprozessgesetz wurde durch einen neuen Titel

ergänzt, der die Neuverhandlung von Entscheidungen in Fällen regelt, die in den Rechtsvorschriften der Europäischen Union vorgesehen sind. Der Beklagte kann eine Neuverhandlung zur Überprüfung einer gerichtlichen Entscheidung in den folgenden Fällen beantragen, indem er einen Antrag bei dem zuständigen Gericht einreicht:

- > Entscheidung über die Bestätigung eines Europäischen Vollstreckungstitels auf Grund des Artikels 19 der Verordnung (EG) Nr. 805/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004,
- > Entscheidung über die Anerkennung im europäischen Verfahren für geringfügige Forderungen nach Artikels 18 der Verordnung (EG) Nr. 861/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates,
- > Entscheidung über die Überprüfung eines Europäischen Zahlungsbefehls nach Artikel 20 der Verordnung (EG) Nr. 1896/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates oder
- > Nachprüfung einer Entscheidung in Unterhaltssachen aufgrund des Artikels 19 der Verordnung (EG) Nr. 4/2009 des Rates.

Über einen solchen Antrag auf Überprüfung wird im schriftlichen Verfahren entschieden ohne dass eine mündliche Verhandlung anberaumt wird.

Litauen

Arbeitsrecht: Vereinfachung der Arbeitnehmerüberlassung für deutsche Bauunternehmen

Das Litauische Parlament hat das Gesetz zur Beschäftigung durch Leiharbeitsunternehmen verabschiedet, welches am 1. Dezember 2011 in Kraft treten wird. Ein entsprechendes Arbeitnehmerüberlassungsgesetz existierte in Litauen bisher nicht.

Durch dieses Gesetz werden erstmals einheitliche Rahmenbedingungen für die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung in Litauen aufgestellt, was eine spürbare Belebung dieses Arbeitssektors in Litauen zur Folge haben wird.

Das Gesetz sieht vor, dass der Leiharbeitsvertrag zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Leiharbeitsunternehmen geschlossen wird, so dass ein Arbeitsvertrag zwischen diesen beiden Parteien entsteht. Zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Leiharbeitgeber kommt lediglich eine dienstvertragsähnliche Vertragsbeziehung zustande, aber kein Arbeitsvertrag.

Die Schadensersatzpflicht für vom Leiharbeiter verursachte Schäden trifft nunmehr ausdrücklich das Leiharbeitsunternehmen.

Nach wie vor unklar ist, wer den Schaden beim Leiharbeiter, welcher beispielsweise im Falle eines Unfalls entsteht, erstatten muss. Es ist wahrscheinlich, dass in so einem Fall das Leiharbeitsunternehmen schadensersatzpflichtig wird, weil dieses für die Einhaltung der Arbeitssicherheitsvorschriften zuständig ist. Im Einzelfall kann auch eine Schadensersatzpflicht für den Leiharbeitgeber entstehen.

Zusammenfassend stellt das Gesetz aus deutscher Sicht insbesondere für die in Litauen tätigen Bauunternehmen eine Erleichterung dar, da es nunmehr eindeutige Regeln für die Arbeitnehmerüberlassung gibt. Es verbleiben jedoch einige Unklarheiten, welche bei der Erstellung der Verträge zwischen den Vertragsparteien berücksichtigt werden müssen.

Wichtiger Hinweis:

Für ausländische Bauunternehmen besteht in Litauen die Verpflichtung, ihre Baulizenz (Recht als Unternehmen Bautätigkeiten durchzuführen) aus ihrem Heimatstaat anerkennen zu lassen. Hierfür muss das Unternehmen nachweisen, dass es über ausreichend qualifiziertes Personal beschäftigt und über eine Baulizenz im Heimatstaat verfügt. Dieses Anerkennungserfordernis kann nicht im Wege einer Arbeitnehmerüberlassung umgangen werden, indem das deutsche Unternehmen seine qualifizierten Arbeitnehmer einem litauischen Unternehmen überlässt und damit „unter dem Deckmantel“ des litauischen Unternehmens arbeitet!

Steuerrecht: Neue Regelung für das Vorabverständigungsverfahren und für verbindliche Vorabzusagen

Die Regeln für die Umsetzung der Bestimmungen für Vorabverständigungsverfahren (Advance pricing agreements - APAs) und verbindliche Vorabzusagen zwischen international verbundenen Unternehmen werden in Litauen am 1. Januar 2012 in Kraft treten.

Hiermit wird Unternehmen die Möglichkeit gegeben werden, Vorabzusagen von der Steuerverwaltung für Transaktionen mit verbundenen Unternehmen zu erhalten. Zweck dieser Regelung ist es, Unternehmen die Erlangung von Vorabzusagen zu erleichtern sowie ihre Rechte, Obliegenheiten und Pflichten im Vorabverständigungsverfahren zu bestimmen. Dies soll es internationalen Unternehmen ermöglichen, bei Transaktionen

mit verbundenen Unternehmen mehr Planungssicherheit und Klarheit zu haben. Vorabzusagen werden zwischen Steuerzahler und Steuerverwaltung abgeschlossen. Ziel ist die Einigung auf Verrechnungspreismethoden für verschiedene gruppeninterne Transaktionen.

Verbindliche Vorabzusagen werden Steuerzahlern auch die Möglichkeit geben, sich direkt an die Steuerverwaltung zu wenden um Besteuerungsgrundlagen, die nicht mit Verrechnungspreisen zusammenhängen, zu ermitteln. Dafür müssen Steuerzahler bei der zentralen Steuerverwaltung einen Antrag mit einer beigefügten Beschreibung und Analyse der Transaktionen sowie weitere notwendige Unterlagen stellen. Die Dauer der Bearbeitung von Anträgen für die Erteilung von verbindlichen Vorabzusagen beträgt 60 Tage bzw. 90 Tage für Anträge, die bis zum 1 Juli 2013 eingegangen sind. Es besteht die Möglichkeit, die Frist um weitere 60 Tage zu verlängern.

Vorabverständigungsverfahren und verbindliche Vorabzusagen können nicht rückwirkend angewandt werden, sondern sie können nur neue Transaktionen umfassen. Sie werden nur für bestimmte Transaktionen oder für eine Gruppe von Transaktionen gegeben und gelten nur für eine bestimmte Zeit, das heißt nur für das laufende Jahr oder für fünf kommende Jahre ab der Entscheidung der Steuerverwaltung. Vorabverständigungsverfahren sowie verbindliche Vorabzusagen sind zwar für die Steuerverwaltung verbindlich, nicht aber für den Steuerzahler. Bisher ist noch nicht klar, welche Rechtsmittel (in Form eines Einspruches) vom Steuerzahler bei Unstimmigkeit mit den Entscheidungen der Steuerverwaltung eingelegt werden können.

Die Vorteile des Vorabverständigungsverfahrens und der verbindlichen Vorabzusagen sind die Minimierung von Steuerrisiken, die Verringerung des Kontrollumfangs sowie die Verbesserung des steuerlichen Umfeldes in Litauen inklusive eines Zuwachses von Auslandsinvestitionen. Nachteile des Verfahrens sind die umfangreiche Dokumentation, die vorbereitet und der Steuerverwaltung vorgelegt werden muss. Diese ist kompliziert, umfangreich und gibt viele unternehmensbezogene Information preis. Zum jetzigen Zeitpunkt ist noch nicht klar, ob die Entscheidungen der Steuerverwaltung öffentlich bekannt gegeben werden.

Insgesamt stellt das Vorabverständigungsverfahren und die verbindliche Vorabzusage für internationale Unternehmen eine Verbesserung der derzeitigen Situation dar und kann zu deren Vorteil genutzt werden. Rödl & Partner kann bereits jetzt ihre Mandanten bei der Einleitung und Vorbereitung eines solchen Verfahrens unterstützen.

Intern

Lettland

Wir freuen uns, eine neue Mitarbeiterin aus Deutschland in unserem Büro in Riga begrüßen zu dürfen. Frau **Kathrin Wedekind**, LL.M ist ab 1. Dezember 2011 für uns im Bereich Rechtsberatung tätig und auf das Handelsrecht spezialisiert. Vor der Anstellung bei Rödl & Partner arbeitete Frau Wedekind bei international renommierten Unternehmen



wie White & Case, LLP und in dem Büro Moskau von Beiten Burkhardt. Frau Wedekind hat einen Master im internationalen Handelsrecht und hat zusätzlich an den Universitäten Kaliningrad und Cambridge studiert. Dank ihrem internationalen beruflichen Werdegang spricht Frau Wedekind verhandlungssicher englisch und russisch. Wir heißen unsere neue Kollegin in Riga ganz herzlich willkommen und sind davon überzeugt, dass Frau Wedekind das Team von Rödl & Partner sowohl in den Baltischen Ländern als auch auf europäischer Ebene verstärken wird. Wir wünschen Ihr einen guten Start.

Wir heißen unsere neue Kollegin Frau **Jejena Bärtule** herzlich willkommen. Frau Bärtule wird unser Steuerberaterenteam in Riga ergänzen. Vor der Anstellung bei Rödl & Partner arbeitete Frau Bärtule im Finanzamt der Republik Lettland in der Abteilung, welche zuständig für die Kontrolle länderübergreifender Transaktionen ist. Sie ist spezialisiert auf die Prüfung interner Verrechnungspreise und verfügt über einen Master of Arts in International Economics and Business. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit der neuen Kollegin und sind davon überzeugt, dass wir aufgrund ihrer Erfahrungen die Qualität unserer Beratung in Lettland als auch auf internationaler Ebene weiter steigern werden.



Litauen

Eglė Arlauskytė ist bereits Anfang November als litauische Rechtsanwältin zu uns gestoßen. Frau Arlauskytė hat zuvor mehrere Jahre bei einer international tätigen Kanzlei in Litauen gearbeitet und in den Bereichen Vertragsgestaltung sowie im Handels- und Gesellschaftsrecht gearbeitet. In dieser Funktion hat sie anspruchsvolle Transaktionen im Bereich M&A sowie Privatisierungen gestaltet. Daneben verfügt sie über Erfahrungen im Bereich Prozessführung und Vertragsverhandlungen. Frau Arlauskytė wird unser Team M&A sowohl auf litauischer als auch auf internationaler Ebene verstärken womit wir für die Herausforderungen in diesem Bereich hervorragend gerüstet sind.



Kontakt

Nürnberg, Deutschland

Jens Jungmann
Geschäftsführender Partner
Tel. +49 (911) 91 93 30 02
E-Mail: jens.jungmann@roedl.pro

Riga, Lettland

Jens-Christian Pastille
Kronvalda bulv. 3-1,
LV-1010, Riga
Tel: +371 (67) 33 81 25
Fax: +371 (67) 33 81 26
E-Mail: riga@roedl.pro

Tallinn, Estland

Mart Nõmper
Wirtschaftsprüfung,
Steuerberatung,
Outsourcing
Kaarel Tammar
Rechtsberatung

Roosikrantsi 2
10119 Tallinn
Phone: +372 (6) 8 05 620
Fax: +372 (6) 8 05 621
E-Mail: tallinn@roedl.ee

Vilnius, Litauen

Tobias Kohler
Tilto Str. 1/2
01101 Vilnius
Phone: +370 (5) 212 35 90
Fax: +370 (5) 279 15 14
E-Mail: vilnius@roedl.lt

Hinweis: Die in diesem Baltikumsbrief enthaltenen Informationen und Darstellungen dienen allgemeinen, informativen Zwecken und können keine Rechts- und Steuerberatung für den Einzelfall ersetzen. Rödl & Partner übernimmt keine Haftung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der hier gemachten Angaben.

Sie wünschen den Baltikumsbrief als E-Paper? Senden Sie bitte kurz Ihre kompletten Kontaktdaten an baltikumsbrief@roedl.pro. Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung.