

RÖDL























Übersicht über die Vorschriften zu gesetzlichen Vertretern










September 2025








Rechtsstatus von Geschäftsführern

Bitte beachten Sie: Diese Übersicht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit hinsichtlich der verschiedenen Unternehmensformen, die nach nationalem Recht vorgesehen sind, und stellt auch nicht die potenziellen Risiken im Steuerrecht dar, die mit der Frage der Existenz einer Betriebsstätte verbunden sind.

Land	Wird der gesetzliche Vertreter durch Beschluss des Gesellschafters/ Vorstands bestellt?	Wenn ja, kann der gesetzliche Vertreter eine vertragliche Bestätigung in Form eines „Dienstvertrags“ erhalten?	Kann der gesetzliche Vertreter diesen Status mit einem Arbeitsvertrag kombinieren?	Kann der gesetzliche Vertreter eine juristische Person sein?
 Belarus	Ja	Ja, in Bezug auf einen Direktor (natürliche Person)/einen Managementvertrag (juristische Person).	Nein, aber der Direktor ist ein gewöhnlicher Angestellter, mit dem ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde.	Ja
 Brasilien	Ja	Ja	Ja	Nein
 Bulgarien	Ja	Ja, aber in Form eines Managementvertrags.	Ja, aber nur wenn keine Überschneidung mit den Aufgaben des gesetzlichen Vertreters.	Je nach Art des Unternehmens, z.B. nicht möglich für OOD.
 China	Ja (es gibt nur einen registrierten gesetzlichen Vertreter).	Nein	Ja, wenn er gleichzeitig beschäftigt ist, z. B. als „company manager“.	Nein
 Dänemark	Ja (für Direktor / Vorstand für Executive Manager).	Ja, aber keine Voraussetzung.	Ja, wenn sich die Parteien freiwillig an Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer binden.	Nein
 Deutschland	Ja (Beschluss der Shareholder).	Ja	Nein	Das hängt von der Art des Unternehmens ab (z. B. nur natürliche Personen in einer GmbH).
 Estland	Ja (Beschluss der Shareholder).	Ja (nach Zustimmung des gesetzlichen Vertreters und Verabschiedung des Beschlusses).	Ja, nur wenn es keine Überschneidung mit den Aufgaben des gesetzlichen Vertreters gibt.	Nein
 Finnland	Ja (satzungsabhängig).	Ja, aber keine gesetzliche Vorschrift.	Ja	Nein
 Frankreich	Ja	Wird nicht empfohlen.	Ja, wenn Bedingungen erfüllt sind (insbesondere getrennte Mitarbeiterfunktionen).	SAS: Ja. SARL: Nein.






Land	Wird der gesetzliche Vertreter durch Beschluss des Gesellschafters/ Vorstands bestellt?	Wenn ja, kann der gesetzliche Vertreter eine vertragliche Bestätigung in Form eines „Dienstvertrags“ erhalten?	Kann der gesetzliche Vertreter diesen Status mit einem Arbeitsvertrag kombinieren?	Kann der gesetzliche Vertreter eine juristische Person sein?
 Grossbritannien	Ja	Ja	Ja	Ja, wenn mindestens ein weiterer Direktor eine „natürliche Person“ ist.
 Indien	Ja (durch Shareholder zum Zeitpunkt der Gründung, dann über den Vorstand).	Ja, wenn als Angestellter zum Direktor ernannt, Bestätigung durch „service contract“ (+Vorstandsbeschluss).	Ja – dann doppelte Rolle.	Nein
 Indonesien	Ja, im Allgemeinen.	Ja, jedoch können Dritte weitere Bestätigungen in anderer spezifischer Form verlangen.	Möglich, wenn er den Status Arbeitnehmer besitzt, der eine separate, ausdrückliche Vollmacht erhält, um als gesetzlicher Vertreter zu handeln.	Nein
 Italien	Ja	Nein	Ja, wenn die Befugnisse als gesetzlicher Vertreter entsprechend eingeschränkt sind.	Ja
 Kasachstan	Ja, wenn dem Vertreter die Befugnisse eines Shareholders übertragen werden.	Nein	Ja	Ja
 Kenia	Ja	Ja, wenn auch zum CEO/Managing Director ernannt.	Ja, wenn auch zum CEO/Managing Director ernannt.	Ja, wenn mindestens ein Direktor eine „natürliche Person“ ist.
 Kroatien	Ja	Ja, ein „Dienstvertrag“ wäre ein „contract for services“.	Ja, er erhält dann einen Standard-Arbeitsvertrag.	Theoretisch kann dies durch eine Anwaltskanzlei erfolgen – natürliche Personen, die Rechtsbeistand leisten.
 Lettland	Ja	Ja	Ja	Nein
 Litauen	Ja, abhängig von der Satzung oder von Vorschriften.	Nein	Ja	Nein
 Malaysia	Ja, oder durch die Unternehmensverfassung.	Ja	Ja	Ja (allgemein der Fall).
 Mexiko	Ja	Ja (aber keine Weisungen der Holdinggesellschaft).	Ja	Nein

Land	Wird der gesetzliche Vertreter durch Beschluss des Gesellschafters/ Vorstands bestellt?	Wenn ja, kann der gesetzliche Vertreter eine vertragliche Bestätigung in Form eines „Dienstvertrags“ erhalten?	Kann der gesetzliche Vertreter diesen Status mit einem Arbeitsvertrag kombinieren?	Kann der gesetzliche Vertreter eine juristische Person sein?
 Norwegen	Ja, im Falle, dass der „General Manager“ gesetzlicher Vertreter ist.	Nein, nicht in Form eines deutschen „Dienstvertrags“.	Rechtlich gesehen ist ein „General Manager“ ein Angestellter.	Nein
 Polen	Ja (Beschluss der Shareholder oder des Aufsichtsrats).	Ja, gängige Praxis (entweder als „Management Agreement“ oder Arbeitsvertrag).	Ja, es wird jedoch empfohlen, einen zivilrechtlichen Vertrag abzuschließen.	Nein
 Portugal	Ja	Ja	Nein	Nein
 Rumänien	Ja	Ja, gängige Praxis (gesetzlicher Vertreter kann entweder ein „Management Agreement“ oder einen Arbeitsvertrag abschließen).	Ja, wenn ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde.	Ja
 Saudi Arabien	Ja	Nein	Ja	Nein
 Schweden	Ja	Ja	Ja	Nein
 Serbien	Ja	Ja („Contract on rights and duties“ für natürliche Personen/ Service Agreement für juristische Personen.	Ja, es ist jedoch für Unternehmen besser, einen „Contract on rights and duties of the director“ abzuschließen.	Ja, aber das Unternehmen muss mindestens einen Direktor haben, der eine natürliche Person ist.
 Singapur	Ja – das ist verpflichtend.	Wird nicht für reguläre Direktoren verwendet/ Ein „Contract for service“ wird für Direktoren verwendet, die registriert sind, um die Anforderung, mindestens einen lokal ansässigen Direktor zu haben, zu erfüllen.	Ja, in der Regel schließt das Unternehmen mit dem Direktor einen Arbeitsvertrag („contract of service“) ab, um dessen Aufgaben und zusätzliche Verfahren festzulegen.	Nein – für den Direktor einer „Private Limited Company“ (Pte. Ltd.). Ja – bei anderen Rechtsformen, z.B. „Partnership“, „Limited Partnership“ (LP), und „Limited Liability Partnership“ (LLP).
 Slowakei	Ja, durch Shareholder.	Ja, aber in Form eines spezifischen Vertrages gemäß „Commercial Code“.	Nein, aber es gibt Ausnahmen, z. B. wenn keine Überschneidung mit den Aufgaben des gesetzlichen Vertreters vorhanden.	Je nach Art des Unternehmens Nein für LLC's (Limited liability company) und SA's (Joint Stock Company).

Land	Wird der gesetzliche Vertreter durch Beschluss des Gesellschafters/ Vorstands bestellt?	Wenn ja, kann der gesetzliche Vertreter eine vertragliche Bestätigung in Form eines „Dienstvertrags“ erhalten?	Kann der gesetzliche Vertreter diesen Status mit einem Arbeitsvertrag kombinieren?	Kann der gesetzliche Vertreter eine juristische Person sein?
 Slowenien	Ja	Ja (die Ernennung muss jedoch separat erfolgen).	Ja, es ist möglich, entweder einen einheitlichen Arbeitsvertrag für alle Dienstleistungen der betreffenden Person oder einen „civil law contract for services“ als gesetzlicher Vertreter und einen Arbeitsvertrag für andere Dienstleistungen dieser Person abzuschließen.	In der Regel nein (einzige Ausnahme „limited partnership“).
 Spanien	Ja	Ja, in Form eines „commercial service contract“.	Nein, eine Ausnahme stellt die Situation dar, dass keine Überschneidung mit den Aufgaben des gesetzlichen Vertreters vorliegt.	Ja
 Süd Afrika	Ja	Ja, dies wird empfohlen.	Ja, vorbehaltlich der einschlägigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen.	Nein
 Thailand	Ja	Ja	Ja	Nein
 Tschechien	Ja, ernannt durch Shareholder.	Ja, wird dringend empfohlen.	Nein, aber es gibt Ausnahmen.	Ja
 Türkei	Ja	Ja	Ja	Ja, aber die juristische Person muss eine natürliche Person benennen, die die Aufgaben des gesetzlichen Vertreters in ihrem Namen und in ihrem Auftrag wahrnimmt.
 Ukraine	Ja	Ein „service contract“ ist ein zivilrechtlicher Vertrag, der nur mit dem Direktor einer „limited liability company“ oder einer zusätzlichen Haftungsgesellschaft anstelle eines Arbeitsvertrags abgeschlossen werden kann.	Ja	Ja, aber nur in den Fällen, die ausdrücklich gesetzlich zulässig sind (z. B. „limited liability companies“ mit einem Status als „Diiia City resident“).









Land	Wird der gesetzliche Vertreter durch Beschluss des Gesellschafters/ Vorstands bestellt?	Wenn ja, kann der gesetzliche Vertreter eine vertragliche Bestätigung in Form eines „Dienstvertrags“ erhalten?	Kann der gesetzliche Vertreter diesen Status mit einem Arbeitsvertrag kombinieren?	Kann der gesetzliche Vertreter eine juristische Person sein?
 Ungarn	Ja (Beschluss der Shareholder oder der zwingenden Aufsichtsbehörde).	Ja (als „service agreement“).	Der gesetzliche Vertreter kann je nach Vereinbarung mit dem Unternehmen ein „service agreement“ oder einen Arbeitsvertrag haben.	Ja (werden die Aufgaben des gesetzlichen Vertreters von einer juristischen Person wahrgenommen, muss diese juristische Person eine natürliche Person benennen, die die Aufgaben des gesetzlichen Vertreters in ihrem Namen wahrnimmt).
 Usbekistan	Ja (Beschluss der Shareholder).	Ja	Ja	Ja
 Vereinigte Arabische Emirate	Ja	Nein	Ja	Nein
 Vietnam	Ja	Nein, kann nur durch die unilaterale Entscheidung der Gesellschaft bestätigt werden.	Ja, wenn die Person gleichzeitig eine andere Position innerhalb des Unternehmens innehat.	Nein
 Zypern	Ja	Nein	Ja, wenn gleichzeitig angestellt.	Nein

Vergütung der gesetzlichen Vertreter





Land	Ist es verpflichtend, dem gesetzlichen Vertreter eine Vergütung zu zahlen?	Wird der gesetzliche Vertreter in Bezug auf Sozialversicherung einem Arbeitnehmer gleichgestellt?
 Belarus	Ja	Ja, wenn der gesetzliche Vertreter beim Unternehmen angestellt ist.
 Brasilien	Nein	Grundsätzlich nein. Es kann jedoch vorkommen, wenn der gesetzliche Vertreter gleichzeitig einen Arbeitsvertrag hat.
 Bulgarien	Nein (im Allgemeinen).	Generell Ja.
 China	Nein	Nur wenn der gesetzliche Vertreter gleichzeitig in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen steht, z. B. als angestellter Manager.
 Dänemark	Nein	Ja, falls der gesetzliche Vertreter beim Unternehmen angestellt ist.





















Land	Ist es verpflichtend, dem gesetzlichen Vertreter eine Vergütung zu zahlen?	Wird der gesetzliche Vertreter in Bezug auf Sozialversicherung einem Arbeitnehmer gleichgestellt?
 Deutschland	Nein, aber unbezahlte Arbeit ist ungewöhnlich.	Ja, je nach Art des Unternehmens. Bei einer GmbH (Ltd.), beispielsweise unterliegen „managing director without shares“ und „shareholder-managing director“ (mit einem Anteil von weniger als 50 %) ohne Sperrminorität grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht.
 Estland	Allgemein Ja – der Betrag muss vereinbart werden.	Ja – 33 % Sozialabgaben werden vom Entgelt abgeführt, sodass Sozialversicherung gewährleistet ist.
 Finnland	Nein	Ja, falls der gesetzliche Vertreter beim Unternehmen angestellt ist.
 Frankreich	Nein	„Simplified joint stock companies“ (SAS): Ja. „Limited liability company“ (SARL): Ja, wenn der „Gérant“ eine direkte oder indirekte Beteiligung von höchstens 50 % hält.
 Grossbritannien	Nein – wenn nicht auch Arbeitnehmer.	Nein, es sei denn, er ist auch Angestellter.
 Indien	Nein	Ja, falls der gesetzliche Vertreter beim Unternehmen angestellt ist.
 Indonesien	Nein	Ja
 Italien	Nein, es wird empfohlen, bei der Ernennung auf das Recht auf Vergütung zu verzichten.	Nein, die beiden Rollen und Positionen müssen getrennt bleiben. Die Sozialversicherungsbeiträge werden an zwei verschiedene Fonds gezahlt, je nachdem, ob die Vergütung für die Tätigkeit als Arbeitnehmer oder als gesetzlicher Vertreter gewährt wird.
 Kasachstan	Nein	Nein, wenn der gesetzliche Vertreter kein Arbeitnehmer ist.
 Kenia	Ja, wenn auch zum CEO/Managing Director ernannt.	Ja, wenn auch zum CEO/Managing Director ernannt.
 Kroatien	Ja, wenn vertraglich vereinbart.	Ja, wenn ein Arbeitsvertrag mit dem gesetzlichen Vertreter als natürliche Person abgeschlossen wird.
 Lettland	Nein	Ja
 Litauen	Nein, es sei denn, es liegt ein Arbeitsvertrag vor (obligatorisch für die gesetzlichen Vertreter von UAB und AB).	Ja, wenn der gesetzliche Vertreter bei der juristischen Person angestellt ist.
 Malaysia	Hängt von den Unternehmensrichtlinien und den Beschäftigungsbedingungen ab (Angestellter = Gehalt; wenn nicht, erhält der Direktor möglicherweise kein Gehalt.	Wenn der gesetzliche Vertreter einen Arbeitsvertrag hat und ein Gehalt bezieht, gilt er für Sozialversicherungszwecke als Arbeitnehmer. Wenn der gesetzliche Vertreter keinen Arbeitsvertrag hat und zum Direktor oder „Officer“ ernannt wird, kann er für diesen Zweck nicht als Arbeitnehmer betrachtet werden.
 Mexiko	Nein, es sei denn, die Unternehmensrichtlinien sehen etwas anderes vor.	Nein, der gesetzliche Vertreter wird nicht zwangsläufig mit einem Arbeitnehmer im Sinne der Sozialversicherung gleichgestellt, es sei denn, es besteht ein untergeordnetes Arbeitsverhältnis.

Land	Ist es verpflichtend, dem gesetzlichen Vertreter eine Vergütung zu zahlen?	Wird der gesetzliche Vertreter in Bezug auf Sozialversicherung einem Arbeitnehmer gleichgestellt?
 Norwegen	Nein	Ja, im Allgemeinen gibt es keinen Unterschied zwischen einem gesetzlichen Vertreter und einem normalen Mitarbeiter.
 Polen	Nein, aber aus steuerlicher Sicht möglicherweise erforderlich.	Ja, wenn ein gesetzlicher Vertreter auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags eingestellt wird.
 Portugal	Nein	„Members of the statutory bodies“ (MOE) juristischer Personen (Unternehmen, Genossenschaften usw.) und ähnlichen Einrichtungen werden in Bezug auf die Sozialversicherung, mit bestimmten Besonderheiten, Arbeitnehmern gleichgestellt.
 Rumänien	Nein	Unabhängig davon, ob er einen Arbeitsvertrag oder einen Managementvertrag vorliegt, wird der gesetzliche Vertreter aus steuerlicher Sicht wie ein Arbeitnehmer behandelt.
 Saudi Arabien	Ja, kann aber erlassen werden.	Ja, wenn die Parteien ein Arbeitsverhältnis eingegangen sind; das Gesetz unterscheidet hinsichtlich des Arbeitsrechts nicht zwischen „normalen“ Arbeitnehmern und Organen des Unternehmens.
 Schweden	Nein	Nur wenn ein Arbeitsvertrag vorliegt und der gesetzliche Vertreter eine Vergütung erhält.
 Serbien	Ja, mit Ausnahmen (z. B. im Ausland beschäftigte Ausländer).	Ja, falls er angestellt ist. Wenn er jedoch eine Vergütung auf der Grundlage eines „Contract on rights and duties of the Director“ erhält, gelten andere Steuersätze und Regeln für die Berechnung der Ausgaben.
 Singapur	Nein, freiwillig.	Sozialversicherungsbeiträge sind nur für singapurische Staatsbürger und Personen mit ständigem Wohnsitz in Singapur obligatorisch. Sozialversicherungsbeiträge sind nur auf das Gehalt eines Direktors zu zahlen, welches im Arbeitsvertrag festgelegt ist, nicht jedoch auf die ihm in der Hauptversammlung zugewiesenen Direktorenhonoreare.
 Slowakei	Ja, sofern vertraglich nichts anderes vereinbart ist.	Ja, wenn der gesetzliche Vertreter eine Vergütung erhält – jedoch mit einigen Ausnahmen.
 Slowenien	Nein, (die Praxis der Steuerbehörden ändert sich jedoch von Zeit zu Zeit).	Ja, falls er angestellt ist. Wenn er jedoch eine Vergütung auf der Grundlage eines „civil law management agreement“ erhält, unterscheiden sich die Gründe für die Sozialversicherung (sowie die Höhe der Sozialabgaben und Steuern) geringfügig.
 Spanien	Nein	Erhält der gesetzliche Vertreter eine Vergütung, wird er in Bezug auf die Sozialversicherung einem Arbeitnehmer gleichgestellt, jedoch unter Ausschluss von Arbeitslosengeld und Zahlungen aus dem Insolvenzfonds.
 Südafrika	Nein	Ja, wenn der gesetzliche Vertreter angestellt ist.
 Thailand	Nein, hängt vom Beschluss der Shareholder und/oder vom Vertrag ab.	Allgemein nein, es sei denn, der gesetzliche Vertreter ist auch Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag.

Land	Ist es verpflichtend, dem gesetzlichen Vertreter eine Vergütung zu zahlen?	Wird der gesetzliche Vertreter in Bezug auf Sozialversicherung einem Arbeitnehmer gleichgestellt?
 Tschechien	Nein	Ja, mit Ausnahme der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitenversicherung bei KOOPERATIVA.
 Türkei	„LLC“: Ja (Ausnahme: Shareholder). “Joint stock company“: Nein.	Im Falle eines „managing shareholder of an LLC“: Nein. Im Falle eines „board members of a joint stock company“: Nein
 Ukraine	Ja, wenn der Direktor im Rahmen eines Arbeitsvertrags tätig ist. Nein, in “limited liability” und “additional liability companies” unter einem “service contract”.	Ja, wenn der gesetzliche Vertreter eine Vergütung erhält.
 Ungarn	Nein, falls ein „service agreement“ besteht. Ja, bei einem Arbeitsvertrag.	Ja, falls der gesetzliche Vertreter beim Unternehmen angestellt ist.
 Usbekistan	Nein	Ja, wenn mit dem gesetzlichen Vertreter ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde (nicht zwingend erforderlich).
 Vereinigte Arabische Emirate	Ja, kann aber erlassen werden.	Ja, wenn die Parteien ein Arbeitsverhältnis eingegangen sind. Das Gesetz unterscheidet hinsichtlich der Arbeitsrechte nicht zwischen „normalen“ Arbeitnehmern und Organen des Unternehmens.
 Vietnam	Nein	Ja, wenn der gesetzliche Vertreter im Rahmen eines Arbeitsvertrags beim Unternehmen beschäftigt ist.
 Zypern	Nein	Nur wenn der gesetzliche Vertreter in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen steht, ist dies keine Voraussetzung.



Haftungsfragen des Geschäftsführers



Land	Haftet der gesetzliche Vertreter persönlich für die Erfüllung seiner Pflichten?	Erlaubt nationales Recht dem gesetzlichen Vertreter, seine Befugnisse und seine Haftung zu übertragen?
 Belarus	Allgemein Ja, abhängig von der Haftungsgrundlage.	Ja für bestimmte Befugnisse. Nein für Haftung.
 Brasilien	Ja, im Falle von Verschulden.	Ja für Befugnisse. Nein für Haftung.
 Bulgarien	Ja, im Falle einer schuldhaften und rechtswidrigen Verletzung der Pflichten des Managers, die zu einem Schaden für das Unternehmen führt.	Ja für bestimmte Befugnisse. Nein für Haftung.
 China	Ja, wenn er anderen Schaden zufügt. Wenn das Unternehmen die Haftung übernimmt, kann es vom schuldigen gesetzlichen Vertreter Schadenersatz verlangen.	Ja für Befugnisse (aber nicht gegenüber Dritten durchsetzbar). Nein für Haftung.

Country	Is the Legal Representative personally liable in the performance of his duties?	Does national law allow the Legal Representative to delegate his powers and liability?
 Dänemark	Ja	Ja für Befugnisse (unter bestimmten Bedingungen). Nein für Haftung.
 Deutschland	Allgemein Ja – hängt jedoch von der Haftungsgrundlage/Art des Unternehmens ab.	Ja für die teilweise Übertragung von Befugnissen. Nein für die Haftung.
 Estland	Ja, es sei denn, er weist nach, dass seine Verpflichtungen mit der gebotenen Sorgfalt erfüllt wurden.	Nein
 Finnland	Ja	Ja für Befugnisse. Nein für Haftung.
 Frankreich	Ja	Ja, unter bestimmten Bedingungen.
 Grossbritannien	Nein, aber es gibt Ausnahmen (Steuerhinterziehung, Arglist, unlauterer Handel usw.).	Ja für Befugnisse. Nein für Haftung.
 Indien	Ja, es sei denn, er weist nach, dass er seine Pflichten mit der gebotenen Sorgfalt erfüllt hat.	Ja, unter bestimmten Bedingungen.
 Indonesien	Allgemein nein, aber unter bestimmten Voraussetzungen kann er haftbar sein.	Ja für Befugnisse. Nein für Haftung.
 Italien	Ja, er ist für den Schaden haftbar, der durch seine Pflichtverletzung entstanden ist.	Ja, unter bestimmten Bedingungen.
 Kasachstan	Ja, in bestimmten Fällen.	Ja für Befugnisse. Nein für Haftung.
 Kenia	Ja, wenn er zum CEO/Managing Director ernannt wurde.	Ja, wenn er zum CEO/Managing Director ernannt wurde.
 Kroatien	Ja	Ja, die Vorschriften zur Erteilung von Vollmachten gelten.
 Lettland	Ja	Ja für bestimmte Befugnisse. Nein für Haftung.
 Litauen	Ja, wenn die Grenzen der übertragenen Aufgaben überschritten werden, rechtswidrige Handlungen usw.	Ja für bestimmte Befugnisse. Nein für Haftung.
 Malaysia	Nein, außer in Fällen von Betrug, unrechtmäßigem Handel oder bestimmten besonderen Umständen.	Ja für bestimmte Befugnisse. Nein für Haftung.
 Mexiko	Ja	Ja für Befugnisse. Nein für Haftung.
 Norwegen	Ja	Ja, kann in der Satzung der Gesellschaft geregelt sein.
 Polen	Allgemein Ja – hängt jedoch von der Haftungsgrundlage/Art des Unternehmens/Art des Vertrags ab.	Ja für bestimmte Befugnisse. Nein für Haftung.
 Portugal	Ja	Ja für bestimmte Befugnisse. Nein für Haftung.
 Rumänien	Ja	Ja für bestimmte Befugnisse. Nein für Haftung.

Country	Is the Legal Representative personally liable in the performance of his duties?	Does national law allow the Legal Representative to delegate his powers and liability?
 Saudi Arabien	Ja, beschränkt auf Misswirtschaft oder Falschdarstellung/irreführende Angaben.	Ja, unter bestimmten Bedingungen.
 Schweden	Ja	Ja, aber nur teilweise für Befugnisse.
 Serbien	Ja	Ja, für Befugnisse. Für Haftung nur im Zusammenhang mit übertragenen Befugnissen.
 Singapur	Ja	Ja
 Slowakei	Ja	Ja für bestimmte Befugnisse. Nein für Haftung.
 Slowenien	Ja	Ja, für Befugnisse in begrenztem Umfang. Für Haftung nur in Bezug auf übertragene Befugnisse (jedoch keine Haftung für die angemessene Wahl).
 Spanien	Ja, unter bestimmten Bedingungen.	Ja für Befugnisse (außer für nicht übertragbare Pflichten). Nein für Haftung.
 Süd Afrika	Allgemein nein, es sei denn, bestimmte Umstände liegen vor (Handeln außerhalb des Mandats, rechtswidrige Handlungen, rücksichtsloses Handeln und sehr begrenzte Fälle der Nichteinhaltung gesetzlicher Verpflichtungen).	Ja für bestimmte Befugnisse. Nein für Haftung.
 Thailand	Nein, außer bei Handeln außerhalb des Zuständigkeitsbereichs.	Ja für Befugnisse. Nein für Haftung.
 Tschechien	Ja, wenn die Sorgfaltspflicht nicht beachtet wird.	Ja für bestimmte Befugnisse. Nein für Haftung.
 Türkei	In einer „LLC“: Ja für öffentliche Schulden. In einer „stock corporation“: Ja.	Ja, außer nicht übertragbare und unverzichtbare Aufgaben und Pflichten.
 Ukraine	Allgemein Ja.	Ja für Befugnisse. Nein für Haftung.
 Ungarn	Allgemein Ja – intern und extern unter bestimmten Bedingungen.	Vertragliche Haftungsbeschränkung und Freistellungsbescheinigung sind möglich.
 Usbekistan	Ja	Ja für Befugnisse. Nein für Haftung.
 Vereinigte Arabische Emirate	Ja, beschränkt auf Misswirtschaft oder Falschdarstellung/irreführende Angaben.	Ja, unter bestimmten Bedingungen.
 Vietnam	Ja	Ja für Befugnisse. Nein für Haftung – außer es liegt eine Verletzung der PoA Verpflichtungen vor.
 Zypern	Nein, er kann jedoch unter bestimmten Umständen (rechtswidrige oder unrechtmäßige Handlungen) persönlich haftbar gemacht werden.	Ja für bestimmte Befugnisse. Nein für Haftung.

Beendigung der Funktionen eines General Managers

Land	Verlangt nationales Recht einen triftigen Grund, um die Beendigung der Aufgaben des gesetzlichen Vertreters zu rechtfertigen?	Sieht nationales Recht eine obligatorische Abfindung bei Beendigung der Tätigkeit eines gesetzlichen Vertreters vor?
 Belarus	Im Falle eines Direktors: Ja, da er als Arbeitnehmer angesehen wird.	Nein, kann aber vereinbart werden.
 Brasilien	Nein	Nein
 Bulgarien	Nein	Nein
 China	Nein	Nein, Ausnahme: bei ungerechtfertigter Entlassung.
 Dänemark	Nein	Nein, kann aber vereinbart werden.
 Deutschland	Nein	Nein
 Estland	Nein	Nein, kann aber vereinbart werden.
 Finnland	Nein (außer, es besteht ein abgeschlossenes Arbeitsverhältnis).	Nein
 Frankreich	“SAS”: Nein, prinzipiell. “SARL”: Ja (falls zutreffend, parallel zu verwaltetes Arbeitsverhältnis).	Nein, prinzipiell.
 Grossbritannien	Nein (falls zutreffend, parallel zu verwaltetes Arbeitsverhältnis).	Nein
 Indien	Ja, hängt vom Einzelfall ab. Für Direktoren ist es im Falle einer Entlassung verpflichtend.	Nein, hängt von der jeweiligen Unternehmenspolitik ab und wird von Fall zu Fall entschieden. Kann aber einvernehmlich vereinbart werden.
 Indonesien	Nein	Nein
 Italien	Nein	Nein
 Kasachstan	Nein	Nein
 Kenia	Nein, außer der gesetzliche Vertreter wurde als Arbeitnehmer eingestellt.	Nein
 Kroatien	Das hängt davon ab, was vereinbart wurde – wenn es sich um einen Arbeitsvertrag handelt, dann ja.	Ja, unter Arbeitsrechtsbedingungen, wenn es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt.
 Lettland	Nein	Nein
 Litauen	Nein	Ja, bei einem abgeschlossenen Arbeitsverhältnis und unter bestimmten Bedingungen.
 Malaysia	Ja (gemäß dem Grundsatz von Treu und Glauben – nicht willkürlich oder diskriminierend).	Nein, jedoch ist eine Kündigung erforderlich und vertragliche Vereinbarungen/Unternehmensrichtlinien sind zu überprüfen.
 Mexiko	Ja	Ja, bei einem abgeschlossenen Arbeitsverhältnis und unter bestimmten Bedingungen.
 Norwegen	Ja, da der General Manager als Arbeitnehmer gilt.	Nein, aber es ist möglich, auf Kündigungsrechte gegen eine Entschädigung zu verzichten.
 Polen	Ja, nur im Falle eines Arbeitsverhältnisses.	Nein (mit einigen Ausnahmen).

Country	Does national law require fair ground to justify the termination of the Legal Representative's functions?	Does national law provide for compulsory termination indemnity when a Legal Representative's function is terminated?
 Portugal	Nein, aber einige Unternehmen verlangen eine qualifizierte Mehrheit (im Falle eines triftigen Grundes eine einfache Mehrheit).	Vertragliche Entschädigung oder Entschädigung für die erlittenen Verluste.
 Rumänien	Nein, außer bei einem abgeschlossenen Arbeitsverhältnis.	Nein
 Saudi Arabien	Nein	Nein
 Schweden	Nein	Nein, außer, es besteht gegenseitiges Einvernehmen.
 Serbien	Nein für Entlassung, sofern nicht in der Satzung festgelegt. Ja bei einem Arbeitsverhältnis.	Nein, sofern nicht ausdrücklich vereinbart.
 Singapur	Nein (parallel zu verwaltetes Arbeitsverhältnis).	Nein
 Slowakei	Nein, es sei denn, dies ist im Vertrag vorgesehen.	Nein, es sei denn, dies ist im Vertrag vorgesehen.
 Slowenien	Hängt von der Satzung, dem Arbeitsvertrag und/oder dem „civil law management agreement“ ab. Die Parteien können die Inhalte frei vereinbaren.	Hängt von der Satzung, dem Arbeitsvertrag und/oder dem „civil law management agreement“ ab. Die Parteien können die Inhalte frei vereinbaren.
 Spanien	Nein	Nein
 Süd Afrika	Allgemein nein, außer für Direktoren (oder gesetzliche Vertreter mit Vertrag).	Nein
 Thailand	Nein	Nein
 Tschechien	Nein	Nein
 Türkei	Der gesetzliche Vertreter unterliegt denselben arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie ein Arbeitnehmer, kann jedoch jederzeit und ohne Angabe von Gründen entlassen werden.	Ja, wenn die gesetzlichen Anforderungen erfüllt sind.
 Ukraine	Nein	Ja, im Falle einer Kündigung ohne triftigen Grund.
 Ungarn	Nein, außer es besteht ein Arbeitsvertrag und es handelt sich um den Fall einer fristlosen Kündigung.	Ja, bei einem abgeschlossenen Arbeitsverhältnis und unter bestimmten Bedingungen.
 Usbekistan	Nein (falls zutreffend, parallel zu verwaltetes Arbeitsverhältnis).	Nein
 Vereinigte Arabische Emirate	Nein	Nein
 Vietnam	Nein (falls zutreffend, parallel zu verwaltetes Arbeitsverhältnis).	Nein (falls zutreffend, parallel zu verwaltetes Arbeitsverhältnis).
 Zypern	Nein	Nein, kann aber vereinbart werden.

Dieses Dokument wurde mit bestmöglicher Sorgfalt erstellt.

Es stellt die Rechtslage zum Herausgabezeitpunkt dar und soll Unternehmen einen Überblick bieten.

Es kann individuelle Beratung nicht ersetzen.

Weitere Informationen finden Sie unter
[https://www.roedl.com/services/
legal/employment-law/
international-employment-law](https://www.roedl.com/services/legal/employment-law/international-employment-law)

