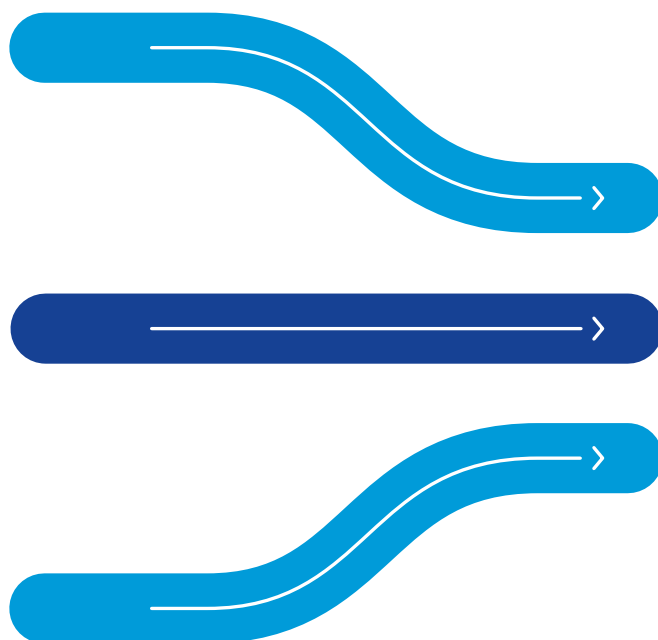


Legal News

April 2019

Central- and Eastern Europe



Inhalt

Tschechische Republik	Ob mit oder ohne Vereinbarung, der Brexit rückt näher...!	2	Deutschland	Höhe des deutschen Verzugszinses bei Steuerschulden verfassungswidrig?	9
Litauen	Vertraulichkeit in vorvertraglichen Beziehungen: neue Rechtsprechung in Litauen	4	Estland	Arbeitsrecht Estland: welches Recht gilt bei einem internationalen Vertrag?	10
Polen	Neue Regeln für Personalakten in Polen	6	Slowakei	Werden slowakische Arbeitgeber nach der Pfeife Whistleblower tanzen?	12
Ungarn	Entsendung von Arbeitnehmern nach Ungarn	7	Belarus	Änderung der Devisengesetzgebung in Belarus	14

Ob mit oder ohne Vereinbarung, der Brexit rückt näher...!

Am 29. März 2019 wird das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland aus der EU austreten. Dies wird aller Wahrscheinlichkeit nach in Form eines sog. harten Brexit geschehen, weswegen sich die Tschechische Republik bemüht, die Folgen des Austritts wenigstens auf nationaler Ebene durch Verabschiedung der notwendigen Gesetzgebung zu mindern.

Am 29. März 2019 wird das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland aller Wahrscheinlichkeit nach aus der EU austreten, in Anknüpfung an das Ergebnis einer am 23. Juni 2016 abgehaltenen Volksbefragung und die damit verbundene Aktivierung des Art. 50 EUV.

Zwar ist zwischen der EU und der Regierung des Vereinigten Königreichs im Zusammenhang mit der Auflösung dieser mehr als 40 Jahre währenden Beziehung eine Vereinbarung ausgehandelt worden, die die Bedingungen für den EU-Austritt Großbritanniens regelt; bis dato ist diese Vereinbarung aber nicht vom britischen Parlament verabschiedet worden. Angesichts der bisherigen Entwicklung ist nicht damit zu rechnen, dass die Vereinbarung in der noch verbleibenden Zeit doch noch abgesegnet wird, und von daher erscheint es mit jedem Tag wahrscheinlich, dass das Königreich EU ohne jegliche Vereinbarung über die wechselseitigen Beziehungen verlässt. Dieses Szenario wird als harter Brexit bezeichnet und hätte natürlich schwerwiegende Folgen für die betroffenen britischen und tschechischen Bürger und Unternehmen, die von einem Tag auf den anderen von den sehr viel strengeren Regeln für Drittländer getroffen werden könnten.

Im Hinblick darauf debattiert der tschechische Gesetzgeber gegenwärtig den Regierungsentwurf eines Gesetzes über die Regelung bestimmter Beziehungen im Zusammenhang mit dem Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union, welches gewährleisten sollte, dass britischen Bürgern ausgewählte Rechte bis zum 31. Dezember 2020 erhalten bleiben. Der Gesetzesvorschlag regelt insbesondere Fragen im Zusammenhang mit dem Aufenthalt, dem Zugang zum Arbeitsmarkt, der allgemeinen Krankenversicherung, vorhandenen Rentenzusatzversicherungen und Bausparverträgen, sowie die Frage der Direktbesteuerung, die Anerkennung von Qualifikationen oder den Status von Hochschulen.

Was den Aufenthalt britischer Bürger und deren Familienangehöriger anbelangt, die über eine gültige Aufenthaltsgenehmigung für das Gebiet der Tschechischen Republik verfügen, so ermöglicht ihnen die vorgeschlagene rechtliche Regelung u.a. den legalen Aufenthalt in der Tschechischen Republik bis zum 31. Dezember 2020.



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Ondřej Tejnský
Advokát
Associate

T +420 222 929 301
ondrej.tejnsky@bnt.eu

bnt attorneys-at-law s.r.o.
Slovanský dům (building B/C)
Na příkopě 859/22
CZ - 110 00 Prague

Innerhalb des damit gewonnenen Zeitraums sollten solche Personen eine Aufenthaltsgenehmigung für Staatsangehörige aus Drittstaaten beantragen.

In diesem Zusammenhang hat das Innenministerium außerdem Empfehlungen für britische Bürger und deren Familienangehörige herausgegeben.

Quelle: Parlamentsdrucksache 368

Vertraulichkeit in vorvertraglichen Beziehungen: neue Rechtsprechung in Litauen

In bestimmten Fällen kann eine Vertraulichkeitspflicht bestehen, selbst wenn Parteien Informationen nicht als vertraulich bestimmt haben.

In seinem Urteil vom 21. Februar 2019 hat das Oberste Gericht Litauens in einem auf Schadensersatz wegen unlauterem Wettbewerb gerichteten Fall erklärt, dass vertrauliche Informationen, die eine Partei während Verhandlungen von der anderen Partei erhalten hat, geschützt sind. Dies unabhängig davon, ob eine Vereinbarung über den Schutz dieser Informationen geschlossen ist.

Das Gericht prüfte eine rechtswidrige Nutzung einer Projektidee des geschädigten Klägers, die er an den Beklagten verkaufen wollte. Während der Verhandlungen (noch bevor eine Absichtserklärung (engl. Letter of Intent) vereinbart wurde) kontaktierte ein Mitarbeiter des Beklagten den Direktor des Klägers und bat um Zugang zu den Datenbanken Google Analytics und Google Adwords. Nachdem der Direktor des Klägers die Login-Daten für die Datenbanken zur Verfügung gestellt hatte, endeten die Verhandlungen der Parteien. Gleichwohl nutzte der Beklagte die vom Kläger erhaltenen vertraulichen Informationen für seine eigenen Zwecke.

Das Gericht stellte fest, dass die Beurteilung eines vorvertraglichen Vertrauensverhältnisses eine Bewertung der Vereinbarung über die von den Parteien erzielten Vertragsbedingungen, die Dauer der Verhandlungen und die Offenlegung vertragsrelevanter Informationen erfordert. Eine Geheimhaltungspflicht entsteht entweder, weil die Parteien selbst Informationen als vertraulich kennzeichnen, oder aber weil die Geheimhaltungspflicht aufgrund der Art der offengelegten Informationen oder der Stellung der Parteien besteht. Im zu entscheidenden Fall stellte das Gericht fest, dass der Beklagte bei Erhalten des Zugangs zu den Datenbanken Kenntnis davon hatte, dass er vertrauliche Informationen der Klägerin erhielt. Daher habe er mit Verwendung dieser Informationen für seine eigenen Zwecke rechtswidrig gehandelt, auch wenn die Parteien keine schriftliche Geheimhaltungsvereinbarung getroffen hatten. Damit haftete die Beklagte zivilrechtlich.

Aus dem Urteil des Gerichts folgt, dass in bestimmten Fällen eine Vertraulichkeitsverpflichtung entstehen kann, auch wenn die Parteien Informationen nicht als vertraulich vereinbart haben. Allerdings ist es trotz der zu begrüßenden Gerichtsentscheidung weiterhin ratsam, vor



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Vladimiras Kokorevas
Associate

T +370 5 21 21 627
vladimiras.kokorevas@bnt.eu

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

der Offenlegung vertraulicher Informationen mit der anderen Partei eine schriftliche Geheimhaltungsvereinbarung abzuschließen. Diese sollte nicht nur klar definieren, welche Informationen als vertraulich gelten, sondern auch die Sanktionen für die rechtswidrige Offenlegung und Verwendung dieser Informationen bestimmen. Dies schafft Rechtssicherheit und schützt die Interessen einer Partei, die sensible Informationen offen legt, besser, als das Verlassen auf die skizzierte noch junge Rechtsprechung.

Quelle: Urteil des Litauischen Obersten Gerichtshofs vom 21. Februar 2019 in der Zivilsache Nr. 3K-3-58-378/2019

Neue Regeln für Personalakten in Polen

Digitalisierung von Personalakten und neue kürzere Fristen für Aktenaufbewahrung und -Vernichtung

Neulich – ab Januar 2019 ist es im polnischen Arbeitsrecht zulässig, die Personalakten in digitaler Form zu führen. Auch die Frist für die Aufbewahrung von Personalakten wurde gekürzt und zwar von 50 auf 10 Jahren ab Ende des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endete, wobei die verkürzte Frist lediglich für die Arbeitnehmer gilt, die nach 01.01.2019 angestellt werden. Für beendete oder vor dem Inkrafttreten des Gesetzes begonnene und laufende Arbeitsverhältnisse gelten (mit manchen Ausnahmen) alte Regeln.

Die Möglichkeit der Digitalisierung bedeutet aber nicht, dass die bisherigen Personalakten ohne weiteres nach Umstellung des Systems auf digitale Speicherung oder nach Ablauf der Aufbewahrungsfristen vernichtet werden dürfen. Vielmehr ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitgeber entsprechend über seine Rechte zu belehren und insbesondere darüber, dass der Arbeitnehmer die Dokumentation abholen darf und erst wenn er dies nicht fristgerecht macht, die Dokumentation vernichtet wird.

Die Digitalisierung bedeutet auch kein einfaches Einscannen der Unterlagen. Die Akten müssen vielmehr mit qualifizierter digitaler Unterschrift versehen werden und den genauen Vorgaben der Verordnung des Ministers für Familie, Arbeit und Sozialpolitik entsprechen.

Es scheint trotzdem angebracht zu sein, die Akten in traditioneller Papierform zu führen, weil die Arbeitsgerichte ohnehin die Akte in Papierform regelmäßig verlangen werden.

Quelle:

Gesetz über Änderung mancher Gesetze im Zusammenhang mit der Verkürzung von Aufbewahrungsfristen von Personalakten und ihre Digitalisierung vom 10. Januar 2018, GBl. vom 2018, Pos. 357 und Verordnung des Ministers für Familie, Arbeit und Sozialpolitik über Personalakten vom 10. Dezember 2018 GBl. vom 2018, Pos.2369



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Dr. jur. Joanna Krawczyk
LL.M.
Radca prawny
Associated Partner

T +48 22 373 65 50
joanna.krawczyk@bnt.eu

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

Entsendung von Arbeitnehmern nach Ungarn

Eine Zusammenfassung der wichtigsten Verpflichtungen von ungarischen Arbeitgebern

Die Entsendung innerhalb der EU wird neben den einheitlichen Gemeinschaftsregeln auch von unterschiedlichen, länderspezifischen Vorschriften geregelt. Die Nichteinhaltung dieser kann 2019 in Ungarn zu einer Geldstrafe i.H. von HUF 10 000 000 (ca. 31 606 EUR) führen, es lohnt sich also, sie kennenzulernen.

Hinsichtlich der nach Ungarn entsandten Arbeitnehmer bleiben das Arbeitsrecht des Stammlandes und der ursprüngliche Arbeitsvertrag als Hauptregel anwendbar. Bestimmte ungarische arbeitsrechtliche Minimumregeln müssen sich jedoch unbedingt durchsetzen – ggf. auch so, dass sie den Bestimmungen des ursprünglichen Arbeitsvertrages des Arbeitnehmers vorübergehend vorgehen. Hierzu gehören unter anderem die Regeln über den Mindestlohn, die Höchstdauer der Arbeitszeit, die Beschäftigung von schwangeren Frauen bzw. Frauen mit Kleinkindern sowie von minderjährigen Arbeitnehmern. Der aufnehmende Arbeitgeber muss **den entsendenden Arbeitgeber über diese Vorschriften vor der Entsendung informieren.**

Als Hauptregel bleibt der entsandte Arbeitnehmer in dem Sozialversicherungssystem des Stammlandes versichert. Dazu benötigt er die Ausstellung des sog. **A1-Zeugnisses**, zu beantragen beim zuständigen Amt seines Heimatlandes. Dem aufnehmenden Arbeitgeber ist es empfohlen, das Zeugnis zu prüfen, weil er sich auf diesem Wege davon überzeugen kann, dass er nicht zur Zahlung von Sozialabgaben verpflichtet ist.

Es ist zwar nicht obligatorisch, aber empfehlenswert, die **Europäische Krankenversicherungskarte** noch vor der Entsendung zu besorgen. Die Karte kann die Inanspruchnahme der ungarischen Gesundheitsversorgung – z.B. nach einem Arbeitsunfall – wesentlich vereinfachen.

Der aufnehmende Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer bei der zuständigen Behörde einzeln und **elektronisch anzumelden.**

Der Arbeitnehmer ist – sofern er sich in Ungarn innerhalb von 180 Tagen länger als 90 Tage aufhalten möchte – verpflichtet, sich spätestens am 93. Tag nach der Einreise beim Amt für Einwanderung und Asyl anzumelden. Es ist empfohlen, den Arbeitnehmer **darüber rechtzeitig zu informieren.**



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Dr. András Szabó
ügyvédjelölt
Junior Associate

T +36 1 41 33 400
andras.szabo@bnt.eu

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

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass der Arbeitsvertrag, das Arbeitszeitregister und die Gehaltspapiere des Arbeitnehmers während der Entsendung mindestens in Kopie **am Ort der Arbeitsverrichtung zugänglich** sind und diese bei Kontrollen vorzulegen. Der Arbeitgeber muss die Unterlagen bis drei Jahre nach Beendigung der Entsendung aufbewahren.

Quelle:

Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I);

Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit;

Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit;

Gesetz Nr. I von 2012 - über das Arbeitsgesetzbuch;

Gesetz Nr. I von 2007 - über die Einreise und den Aufenthalt von Personen, die über das Recht auf Freizügigkeit und freien Aufenthalt verfügen;

Gesetz Nr. LXXV von 1996 - über die Arbeitsinspektion;

Gesetz Nr. LXXVI von 2009 - über den allgemeinen Regeln des Anfangs und der Führung der Dienstleistungstätigkeit;

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf

<https://www.bnt.eu/hu/hirek/aktualis-jogi-hireink/2627-a1-certification-limited-binding-effect?layout=bnt:news>

Höhe des deutschen Verzugszinses bei Steuerschulden verfassungswidrig?

Aussetzung der Vollziehung für Verzinsungszeiträume ab 1.4.2012 nun auf Antrag bei der Finanzverwaltung möglich

Der deutsche gesetzliche Verzugszins für ausstehende Steuerschulden beträgt 0,5% pro Monat und somit 6% pro Jahr. In zwei Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes hat der Bundesfinanzhof (BFH) 2018 Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit dieses Zinssatzes für Verzinsungszeiträume seit dem 1.4.2012 geäußert. Der BFH stufte die Bemessung dieses Zinssatzes als realitätsfern ein. Nach seiner Ansicht verletze sie den im Grundgesetz verankerten allgemeinen Gleichheitssatz, da er den angemessenen Rahmen der wirtschaftlichen Realität erheblich überschreite. Das Bundesfinanzministerium hat im Dezember 2018 reagiert und für die fraglichen Zeiträume die Aussetzung der Vollziehung per Rundschreiben ermöglicht. Die Aussetzung erfolgt allerdings nicht automatisch. Voraussetzung ist jedenfalls, dass der Steuerpflichtige seinen auf Verzugszinsen laufenden Steuerbescheid fristgemäß, also innerhalb von einem Monat ab Zugang, anfechtet und die Aussetzung der Vollziehung aktiv beantragt. Über den Rahmen des deutschen Steuerrechts hinaus ist der Vorgang auch deswegen interessant, weil der deutsche gesetzliche Verzugszinssatz für ausstehende Sozialabgaben 1% pro Monat und somit 12% jährlich beträgt. Hier sind die Unterschiede zwischen der Bemessung und der wirtschaftlichen Realität noch ausgeprägter. Es bleibt abzuwarten, ob auch gegen diese Verzugszinsen von den Gerichten Bedenken erhoben werden.



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Stela Ivanova
Advokat
Partner

T +35 929 801 117
stela.ivanova@bnt.eu

bnt Rechtsanwälte GbR
Leipziger Platz 21
D - 90491 Nürnberg

Quelle: BFH, AZ. IX B 21/18 und VIII B 15/18, § 233a AO i.V.m. § 238 Abs. 1 Satz 1 AO

Arbeitsrecht Estland: welches Recht gilt bei einem internationalen Vertrag?

Eine Vereinbarung über das anwendbare Recht in einem Arbeitsvertrag kann nichtig sein, wenn dem Arbeitnehmer eigentlich bessere Bedingungen zustehen.

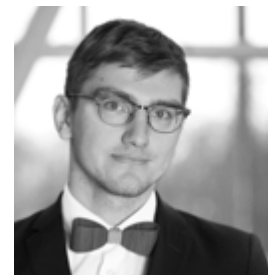
Der estnische oberste Gerichtshof hat ein Urteil gefällt, bei der es um die Frage des anwendbaren Rechts in einem Arbeitsvertrag ging: Im Arbeitsvertrag wurde unter den Vertragsparteien die Anwendung estnischen Rechts vereinbart. Tatsächlich aber war der Arbeitnehmer im Baugewerbe in Schweden tätig. Als Gehalt wurden 700 Euro pro Monat vereinbart, jedoch hätte laut dem schwedischen Tarifvertrag im Baugewerbe („Mindestlohn im Baugewerbe“) sein Gehalt mindestens 2803 Euro im Monat betragen müssen, also viermal mehr. Der Rechtsstreit ergab sich daraus, dass dem Arbeitsvertrag estnisches Recht zugrunde gelegt und Estland als Ort der Beschäftigung festgelegt wurde, der Arbeitnehmer in Wirklichkeit jedoch nur in Schweden arbeitete.

Der estnische oberste Gerichtshof hat entschieden, dass sich das auf einen Arbeitsvertrag anzuwendende Recht auf der Grundlage der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) bestimmt. Nach der Verordnung können sich die Parteien frei darüber einigen, welches Recht auf den Arbeitsvertrag Anwendung findet. Unabhängig davon ist jedoch das Recht eines anderen Landes anzuwenden, wenn dem Arbeitnehmer der ihm zu gewährende Schutz vorenthalten wird, in diesem Fall also ein Gehalt gemäß dem Tarifvertrag des schwedischen Baugewerbes. Darüber hinaus erklärte das Gericht, dass der Angestellte, wenn er seinen festen Arbeitsplatz in Schweden hatte, nicht nach Schweden entsendet wurde und daher keine Entsendungspauschalen erhalten konnte.

Im Allgemeinen muss für einen Arbeitsvertrag das Recht des Landes gelten, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeit normalerweise ausübt, auch wenn dies ein anderer als der im Arbeitsvertrag bestimmte Beschäftigungsort ist.

Der übliche Beschäftigungsort wird nicht verändert, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend in einem anderen Land arbeitet.

Kann der gewöhnliche Arbeitsort nicht bestimmt werden, gilt nach der Rom-I-Verordnung das am Beschäftigungsort des Arbeitgebers geltende Recht und wenn



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Karl Järvelaid
Jurist
Junior Associate

T +372 667 6240
karl.jarvelaid@bnt.eu

bnt attorneys Advokaadibüro OÜ
Tatari 6
EE - 10116 Tallinn

dieser nicht bestimmbar ist, das Recht des mit dem Arbeitsvertrag am meisten verbundenen Landes.

Quelle: Beschluss der Zivilkammer des obersten Gerichtshofes Nr. 2-17-458 vom 13.02.2019

Werden slowakische Arbeitgeber nach der Pfeife Whistleblower tanzen?

Weitere Änderungen im slowakischen Arbeitsrecht seit dem 1. März 2019

Nach fast fünf Jahren wurde das Whistleblowing-Gesetz geändert. Die Novelle reagiert auf die praktischen Anwendungsprobleme in diesem Bereich. Welche Neuigkeiten bringt sie für Arbeitgeber?

Erweiterung des Arbeitnehmerschutzes bei Whistleblowing

Das Gesetz vergrößert fortan den arbeitsrechtlichen Schutz von Whistleblowern und ihrer nahestehenden Personen. Die Definition der antisozialen Tätigkeit wird um bestimmte Straftaten von juristischen Personen oder Verwaltungsdelikte erweitert, für welche eine Sanktion von mindestens EUR 30.000 (früher EUR 50.000) auferlegt werden kann. Eine nahestehende Person eines Hinweisgebers, welcher der gleiche arbeitsrechtliche Schutz wie dem Hinweisgeber zuerkannt wird, wird nun nicht nur eine Person sein, die bei demselben Arbeitgeber wie der Whistleblower arbeitet, sondern zum Beispiel auch bei einem Arbeitgeber im Rahmen des Konzerns.

Neue Aufsichtsbehörde

Es wird eine selbständige Behörde zum Schutz von Whistleblowern („Amt“) errichtet, welche die ursprünglichen Aufgaben des Arbeitsinspektorats übernehmen und über den Schutz der Hinweisgeber entscheiden wird. Sie wird ebenfalls die Geltendmachung des neuen Gesetzes kontrollieren, Beratung und Konsultationen gewährleisten, methodische Richtlinien erlassen, oder die praktische Fachvorbereitung der verantwortlichen Personen organisieren.

Pflichten der Arbeitgeber

Arbeitgeber können einen geschützten Hinweisgeber, z.B. wegen Redundanz oder einer Verletzung der Arbeitsdisziplin, erst nach vorheriger Zustimmung des Amtes kündigen. Das Amt wird nur dann zustimmen, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass die Kündigung nicht im Zusammenhang mit dem Whistleblowing steht.



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Nina Štastná
Advokátka
Associate

T +421 2 33 10 47 62
nina.stastna@bnt.eu

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

Das neue Gesetz erweitert auch die Bestimmungen über die jeweiligen verantwortlichen Personen und ihre Pflichten. Diese müssen die fachlichen Voraussetzungen für die Funktion erfüllen. Das Gesetz führt keine weiteren Einzelheiten an, es liegt also bei dem Arbeitgeber, eine geeignete Person für diese Position zu wählen.

Arbeitgeber, die mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen ihre internen Whistleblowing-Richtlinien bis Ende September 2019 aktualisieren. Sollten sie es unterlassen, drohen Sanktionen bis hin zu EUR 20.000.

Quelle: Gesetz Nr. 54/2019 Slg. über den Schutz von Whistleblowern und über die Änderung und Ergänzung einiger Gesetze

Änderung der Devisengesetzgebung in Belarus

Am 1. März 2019 sind in Belarus weitere Liberalisierungen der Devisengesetzgebung in Kraft getreten

Betreffend die Registrierung von Devisentransaktionen

Nach den neuen Regelungen ist keine vorherige Erlaubnis der Nationalbank für die Durchführung von Kapitaltransfers mehr erforderlich. Statt dessen gilt jetzt für die nachfolgenden Devisentransaktionen ein Registrierungsverfahren:

- beim Erwerb von Aktien und Anteilen;
- bei der Erhöhung des Stammkapitals einer ausländischen Gesellschaft;
- Erwerb von Wertpapieren von einem Ausländer;
- Anlage von Geldmitteln bei ausländischen Banken;
- Gewährung von Darlehen;
- Aufnahme von Darlehen und (oder) Krediten.

Die vorgenannten Transaktionen sind bei der kontoführenden Bank nach folgender Maßgabe zu registrieren:

- a) vor Ausführung der Zahlung durch den Inländer – wenn eine solche durch den Inländer vorgesehen ist;
- b) bis zum Eingang einer Zahlung oder innerhalb von sieben Arbeitstagen nach Eingang der ersten Zahlung beim Inländer, wenn dieser Zahlungsempfänger ist.

Die Registrierung erfolgt dabei im Verfahren wie bei der Registrierung von Außenhandelsoperationen. Dem Registrierungsantrag muss ein Außenhandelsvertrag beiliegen. Die Registrierung selbst ist kostenlos.

In Bezug auf die Eröffnung von Bankkonten

Es ist ausländischen Gesellschaften nun erlaubt, ohne vorherige Erlaubnis der Nationalbank Konten bei belarussischen Banken in belarussischen Rubel wie auch in ausländischer Währung zu eröffnen. Umtausch- und Wertpapiergeschäfte können ohne Begrenzung vorgenommen werden.

Inländische Gesellschaften haben nun die Möglichkeit ohne Erlaubnis der



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Daria Martinovskaya
Junior Associate

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

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

Nationalbank Konten für ihre Auslandsvertretungen (Repräsentanzen) bei ausländischen Banken zu eröffnen.

Dies war zuvor nur für Repräsentanzen auf dem Territorium der Eurasischen Wirtschaftsunion möglich.

Unberührt von den Neuregelungen bleibt das Erfordernis der Einholung einer Erlaubnis der Nationalbank für die Eröffnung von Bankkonten bei ausländischen Banken.

In Bezug auf die Nutzung von Bargeld in Fremdwährung

Aufgehoben werden auch bestimmte bisher bestehende Ausnahmeregelungen für die Nutzung von Bargeld in Fremdwährung. . Verboten ist jetzt die bare Abwicklung der folgenden Transaktionen in Fremdwährung:

- aufgrund eines Exportvertrages zwischen In- und Ausländer;
- Rückzahlung von Darlehen an Ausländer;
- Aufbringung der Stammeinlage/ Einzahlung in das Stammkapital einer inländischen Gesellschaft.

Quelle: Nationales Rechts-Internetportal der Republik Belarus (NRIP) 20.12.2018, 8/33673

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

LETTLAND

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

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

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

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

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

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

BNT KORRESPONDENZKANZLEIEN

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

weitere Informationen unter:
www.bnt.eu

ESTLAND

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

SLOWAKEI

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