DPJV
Deutsch-Polnische
Juristen-Vereinigung e.V.

4. Jahrgang
Nr. 2/2011
www.dpjv.de
ISSN 1615-9063
DE 14,90 EUR

DPJZ

Deutsch-Polnische Juristen-Zeitschrift

DAS MAGAZIN DER DEUTSCH-POLNISCHEN JURISTEN-VEREINIGUNG

Austausch verschafft Kenntnisse.

Themen dieser Ausgabe Arbeitnehmerfreizügigkeit für deutsche und polnische Arbeitnehmer, Polnisches kollektives Arbeitsrecht, Die Umsetzung der Fernabsatzrichtlinie, Zulassung der Produktplatzierung im Europäischen Medienrecht - Gründe & Folgen, u.v.m.

Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes aus dem Blickwinkel der polnischen Beschäftigungsagenturen

Ähnliche Wirkung wie der große Migrationsboom im Jahr 2004?

Die Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes sowie die damit verbundene Freizügigkeit der Arbeitnehmer für die Mitglieder der Europäischen Union kann breite Wellen nicht nur auf dem deutschen und polnischen Arbeitsmarkt schlagen, sondern kann auch tiefe Wirkung für den polnischen Arbeitnehmer auf dem polnischen Arbeitsmarkt haben ...

BWV • BERLINER
WISSENSCHAFTS-VERLAG

DE Iure PL
Die Juristische Datenbank. Prawniczy bank danych.

www.de-iure-pl.org

Diese Auflage bildet den Auftakt einer neuen Übersetzungsserie von polnischen Gesetzen ins Deutsche. Renommierte Autoren, die über ein hohes sprachliches Niveau und profunde Sachkenntnis verfügen, garantieren für die Qualität dieser Serie.

✓ **NEUÜBERSETZUNG**
✓ **KOMPLETTE STRAFPROZESSORDNUNG AUF 190 SEITEN MIT AUSNAHME VON VERFAHREN IN MILITÄRSTRAFSACHEN**
✓ **AB 15. APRIL 2011 ERHÄLTLICH**

BILINGUAL
POLNISCH-DEUTSCH

€39,99

Bestellungen per E-Mail:
presse@de-iure-pl.org

04 **Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes aus dem Blickwinkel der polnischen Beschäftigungsagenturen**
KARINA KACZMARCZYK

06 **Arbeitnehmerfreizügigkeit für deutsche und polnische Arbeitnehmer**
DR. JAN SCHÜRMANN

12 **Polnisches kollektives Arbeitsrecht**
DANIEL ERYK LACH

20 **Verbraucherwiderrufsrechte im Fernabsatz europaweit schützen. Die Umsetzung der Fernabsatzrichtlinie 97/7 EG.**
KATARZYNA SZCZEPANSKA

23 **Konferencja Szkół Prawa Niemieckiego**

24 **Konferenz der Schulen des Deutschen Rechts**

26 **Die Zulassung der Produktplatzierung im Europäischen Medienrecht – Gründe und Folgen**
MACIEJ JANIK

29 **Die Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung auf das Internationale Gesellschaftsrecht in Deutschland und Polen**
KRZYSZTOF PALUCH

31 **Oddziaływanie orzecznictwa ETS na międzynarodowe prawo spółek w Polsce i w Niemczech**

33 **Rezension**
DR AGNIESZKA MALICKA

†

DR. IUR. ANETTE BUSSMANN

Frau Dr. iur. Anette Bußmann, LL.M. Eur. verstarb am 14. März 2011 im Alter von 42 Jahren infolge einer schweren Krankheit. Frau Dr. Bußmann, die in den Jahren 2001 bis 2004 und 2008 bis 2011 Konsulin der Bundesrepublik Deutschland in Wrocław war, setzte sich mit großem Erfolg für den deutsch-polnischen Juristenaustausch ein. So wurde auf ihre Initiative hin die Deutsch-Polnische Schule ins Leben gerufen, deren Gründung sodann durch einen Vertrag zwischen der Universität Wrocław, der Humboldt-Universität zu Berlin und der Deutsch-Polnischen Juristen-Vereinigung e.V. im Jahr 2002 besiegelt wurde. Mit Frau Dr. Bußmann ist eine engagierte Befürworterin der deutsch-polnischen Verständigung von uns gegangen.

In herzlicher Anteilnahme
Der Vorstand der Deutsch-Polnischen Juristen-Vereinigung e.V.

Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes aus dem Blickwinkel der polnischen Beschäftigungsagenturen

KARINA KACZMARCZYK

Der 1. Mai 2011 stellt ein ganz besonderes und wichtiges Datum nicht nur für die Zeitarbeitsunternehmen in Polen dar. Die Öffnung des deutschen und österreichischen Arbeitsmarktes sowie die damit verbundene Freizügigkeit der Arbeitnehmer für die 25 von den 27 Mitgliedern der Europäischen Union (mit der Ausnahme von Bulgarien und Rumänien) kann breite Wellen nicht nur auf dem deutschen und polnischen Arbeitsmarkt schlagen, sondern kann auch tiefe Wirkung für den polnischen Arbeitnehmer auf dem polnischen Arbeitsmarkt haben. Bis jetzt ist es schwer zu sagen, ob die Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes ähnliche Wirkung haben wird, wie der große Migrationsboom im Jahr 2004, als die polnischen Arbeitsnehmer auf den britischen Markt ausgewandert sind. Wie Holger Kolb gesagt hat: „Deutsche Politiker haben einen grundsätzlichen Fehler begangen indem sie die Übergangszeiten für die Arbeitskräfte aus den neuen EU-Ländern eingeführt haben. Die Polen, die nach der Öffnung der Grenzen nach Großbritannien ausgewandert sind, waren gerade diejenigen, die sich jedes Land wünscht: ausgebildet, offen, vollmotiviert und mit großem Erfolgswillen"[1]. Entspricht dies den Tatsachen? Um die Antwort zu finden, soll zuerst genauer sowohl der deutsche wie der polnische Arbeitsmarkt analysiert werden. Es soll auch ein Blick auf das Potential des menschlichen Kapitals sowie die Erwartungen des polnischen Arbeitnehmers geworfen werden.

Zu den wichtigsten Branchen, in denen Personaldefizite auf dem deutschen Markt bemerkt werden, gehören das Gesundheitswese - hier ist ein Mangel an Ärzten, Krankenschwerstern und Rettungspersonal zu verzeichnen -, die Computerbranche - es fehlt an Ingenieuren, Programmiereren -, das Bauwesen, in dem ein Mangel an qualifizierten Ingenieuren und Fachkräften zu vermerken ist, sowie Industrie in welcher Qualitätsmanager, Techniker oder Maschinenoperatoren benötigt werden. Auch Handwerker z.B. Zimmerer, Schlosser oder Automechaniker werden auf dem deutschen Arbeitsmarkt dringend benötigt. Dies wirft die nächste Frage auf, ob die polnischen Arbeitnehmer in der Lage sein werden, diesen Mängel in oben genannten Berufen oder Branchen auszugleichen. In großen Maß wird es gewiss davon abhängig sein, welche Anforderungen an die neuen Mitarbeiter gestellt werden. Dennoch bringt andererseits die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in den Ländern der Europäischen Union allen große Vorteile; es entstehen größere Möglichkeiten, einen qualifizierten Mitarbeiter zu wählen, was größere Erwartungen und Anforderungen beider Beteiliger mit sich bringt. Mit großer Wahrscheinlichkeit wird der Druck auf die eigene Wettbewerbsfähigkeit steigen, was an den Arbeitnehmer die Anforderung stellt, sich regelmäßig weiterzubilden, und für den Arbeitsgeber, die Notwendigkeit die Arbeitsbedingungen zu verbessern, um für die entsprechenden Kandidaten attraktiv zu wirken und um ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis zu gestalten.

Nach einer in The Network in Jahr 2009[2] durchgeführten Umfrage, d.h. nachdem der Arbeitsmarkt bereits zum Teil für Bürger aus den neuen EU-Ländern geöffnet wurde, haben die polnischen Arbeitnehmer, die an einer Beschäftigung in Ausland Interesse bekundet haben, auf die folgende Faktoren geachtet: Gehalt (82% der Befragten), Möglichkeiten der Weiterbildung nund Entwicklung (55% der Befragten) und attraktive Möglichkeiten, in der Karriereleiter zu steigen (53%). Die Ergebnisse der Umfrage sind bestimmt nicht überraschend, obwohl sie im Lichte des deutschen Arbeitsmarktes neu zu bewerten sind. Es sollen hier die Sprachanforderungen, die an alle Bewerber durch den deutschen Arbeitgeber gestellt werden, analysiert werden. In manchen Berufen sind sicherlich Deutschkenntnisse bestimmt keine zwingende Voraussetzung; es wäre sogar einfacher sich auf Englisch zu verständigen, wie beispielweise in der Computerbranche bei Programmierern. Es ist dennoch schwer, sich einen Arzt oder eine Krankenschwester vorzustellen, die kein Deutsch beherrschen. Deswegen wird gewiss ein kluger Arbeitgeber sich um Sprachkurse bemühen, die im Ergebnis beiden Parteien nur Vorteile bringen und eine gute Grundlage für langjährige Zusammenarbeit darstellen. Eine Herausforderung für die Beschäftigungsagenturen ist es, solche Arbeitnehmer für den deutschen Arbeitsmarkt entsprechend auszusuchen, die mit möglichst guten Sprachkenntnissen ausgestattet sind. Die Sprachkenntnisse bilden eine solide Grundlage für die Weiterbildung.

In welchen Regionen der Republik Polen soll nach Arbeitnehmern mit entsprechenden Sprachkenntnissen gesucht werden? Laut einer Umfrage des IBnGR[3] sind die Kenntnisse der deutschen Sprache hauptsächlich in den Wojewodschaften Opeln, Niederschlesien, Pommern und Großpolen verbreitet. Es wurden auch die Gehaltserwartungen analysiert: Die Kanzlei Sedlak&Sedlak[4], die den polnischen Markt untersuchte, stellte fest, dass nur minimale Unterschiede zwischen denjenigen bestehen, die sich durch Deutschkenntnisse auszeichnen, und denen, die solche Kenntnisse nicht vorweisen können, Die Erwartungen beliefen sich entsprechend auf 3.830,00 PLN und 3.000,00 PLN. Aus dieser Perspektive ist die Möglichkeit, einen Mitarbeiter, der bereits am Anfang der Beschäftigung über gute Deutschkenntnisse verfügt zu finden, durchaus realistisch. Eine andere Umfrage[5] zeigt deutlich, wo der polnische Arbeitnehmer in den Jahren 2007-2010 bevorzugt seine berufliche Tätigkeit aufgenommen hat. Der deutsche Arbeitsmarkt steht dort auf der ersten stelle (46% im Jahr 2007 und 39% in 2010), während auf der zweiten Stelle Großbritannien steht (15% in 2007 und 22% in 2010). Die Friedrich Ebert Stiftung schätzt, dass die Anzahl polnischer Arbeitnehmer bis zum Jahr 2015 sogar bis zu 91 000 betragen kann.[6] Diese Zahl kann nicht verwundern, wenn die Bedingungen des polnischen und deutschen Arbeitsmarkt verglichen werden, denn der deutsche Durchschnittslohn betrug in Deutschland im Oktober 2010 bis zu 2.500 EUR, während er in Polen bei lediglich 800 EUR lag.

Die Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes am 01.05.2011 ist mit der legalen Beschäftigung nicht gleich zu setzten. Zuerst haben die polnischen Zeitarbeitsfirmen eine große Chance, einen polnischen Arbeitnehmer an den deutschen Arbeitsmarkt zu entsenden. Das Verfahren, eine entsprechende Genehmigung zu erreichen (Genehmigung der Arbeitnehmerüberlassung) dauert ca. drei Monate und ist mit der Vorlage von entsprechenden Unterlagen vor den deutschen Ämtern verbunden. Es soll dennoch betont werden, dass die größten Chancen, das Verfahren erfolgreich abzuschließen diejenigen haben, die bereits große Ergebnisse auf dem lokalen Markt erreichen. Das Mindestlohn wurde am 1. Mai erfolgreich eingeführt. Diese Einführung regelt eindeutig und transparent die Fragen der legalen Beschäftigung polnischer Arbeitnehmer in Deutschland, was gleichzeitig dem deutschen Arbeitgeber die Möglichkeit gibt, einen motivierten und dennoch billigeren Leiharbeitnehmer aus Polen zu gewinnen. Für die Zeitarbeitsunternehmen kann es eine Ausweitung ihrer bisherigen Tätigkeit bedeuten und für polnische Arbeitnehmer die Aufnahme neuer Beschäftigung in der Nähe ihrer Heimat.

ÜBER DIE AUTORIN

Karina Kaczmarczyk, Expertin des Verbandes der Beschäftigungsagenturen SAZ und Vice-President der Auslandsabteilung der polnischen Beschäftigungsagentur work service SA.

1 http://dw-world.de/dw/article/0,,5612129,00.html

2 Wykres 1. Jakie czynniki weźmiesz pod uwagę decydując się na podjęcie nowej pracy? (odpowiedzi udzielone przez internautów z Polski), http://hrstandard.pl/2009/12/07/jak-szukamy-pracy-w-porownaniu-do-naszych-sasiadow/

3 Rysunek 3 Ludność w gospodarstwach domowych znająca czynnie wybrane języki obce w wybranych województwach w 2009 r. http://www.ppg.gda.pl/index.php/pol/wydawnictwo/analizy_i_porownania/atrakcyjnosc_metropolii_gdanskiej_dla_inwestycji_uslugowych_typu_offshore

4 Wykres 3. Mediana wynagrodzeń w zależności od stopnia znajomości języków obcych, http://www.wynagrodzenia.pl/artykul.php/typ.1/kategoria_glowna.226/wpis.1543.html

5 http://www.bankier.pl/wiadomosc/Niemcy-Wielka-Brytania-Wlochy-tam-jezdzimy-do-pracy-2270067.html

6 http://praca.gazetaprawna.pl/grafika/472246,54651,jest_praca_w_niemczech_dla_300_tys_polakow.html

Arbeitnehmerfreizügigkeit für deutsche und polnische Arbeitnehmer

Arbeitsrechtler aus beiden Ländern informieren und diskutieren über Chancen und Risiken bei grenzüberschreitender Tätigkeit

Konferenz der Deutsch-Polnischen Juristen-Vereinigung e.V., der Deutsch-Polnischen Richtervereinigung e.V. und der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 25. bis 27. März 2011 in Görlitz

DR. JAN SCHÜRMANN

Einleitung

In der schönen und ehrwürdigen Stadt Görlitz kamen am Nachmittag des 25.03.2011 über 90 Konferenzteilnehmer zusammen, um die dreitägige Konferenz im Schlesischen Museum zu eröffnen. RiArbG Herr Thomas Guddat beschrieb als Vorsitzender der Deutsch-Polnischen Richtervereinigung e.V. deren Tätigkeit und wies auf den Beschluss zur AÜG-Reform vom Vortage hin. Dies nehme der in Deutschland von mehreren Seiten erhobenen Befürchtung, die Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes zum 01.05.2011 könnte eine Flut von Zeitarbeitnehmern aus Polen nach Deutschland spülen, den Wind aus den Segeln.

Fachanwalt für Arbeitsrecht Herr Dr. Jan Schürmann begrüßte die Teilnehmer im Namen der DPJV und beschrieb die Hoffnungen und Befürchtungen, welche sich in Polen mit der Öffnung des Arbeitsmarkts im Nachbarland Deutschland verbinden.

Danach begrüßte der Oberbürgermeister der Stadt Görlitz Herr Joachim Paulick die Gäste. Er beschrieb die besondere Rolle der Stadt Görlitz im Rahmen der Deutsch-Polnischen Nachbarschaft. Schon heute leben und arbeiten zahlreiche polnische Bürger in Görlitz, zum Vorteil beider Seiten. Auch die Zusammenarbeit zwischen den Stadträten in Zgorzelec und Görlitz könne schon auf eine lange Erfahrung zurückblicken.

Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerentsendung zwischen Recht und Wirklichkeit – ein Erfahrungsbericht der Beratungsstelle für entsandte Beschäftigte in Berlin (Dr. Marta Böning, Beratungsstelle für entsandte Beschäftigte in Berlin)

Zunächst stellte Frau Dr. Böning die Kernpunkte der Abgrenzung der Entsendung von Arbeitnehmern zur Erbringung eigener Dienstleistungen gegenüber der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung dar. Eine Entsendung darf nur vorübergehend, das heißt für maximal 24 Monate erfolgen.

Danach ging sie auf die Tätigkeit des Beratungsbüros ein. Es sei auf Initiative des DGB entstanden, der dies als Pendant des „einheitlichen Ansprechpartners“ sehe, welchen es gemäß der DienstleistungsRL für Arbeitgeber geben müsse, für Arbeitnehmer entstanden. Finanziert wird die Beratungsstelle durch die Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft. Sie hat in der kurzen Zeit ihres Bestehens schon Netzwerke mit Gewerkschaften in den Herkunftsländern der Arbeitnehmer knüpfen können. Es gibt diese Einrichtung seit Mai 2010, seit August 2010 werden Beratungen durchgeführt. Die meisten Beratungsfälle gebe es aus den Branchen Bau, Pflege und Gebäudereinigung.

Am Bau stelle sich vor allem das Problem der Scheinselbständigkeit, da es aus Sicht von Frau Dr. Böning vergleichsweise wenig echte Entsendungsfälle gebe. Es gibt zurzeit ca. 30 bis 40.000 Gewerbeanmeldungen polnischer Staatsbürger in Deutschland. 75 % entfielen auf die Bau und weitere 5 % auf die Gebäudereinigerbranche. Im Pflegebereich gebe es vermutlich 100.000 Pflegerinnen bzw. Haushaltshilfen aus Mittel- und Osteuropa. Im Jahr 2009 seien nur 1.091 Arbeitserlaubnisse für diese Branche erteilt worden.

Chancen und Risiken der Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes aus gewerkschaftlicher Sicht (Franiczek Kopec, NSZZ Solidarność)

Von einer Wirtschaftskrise seien Migranten stets als erstes, vermutlich sogar am härtesten betroffen. In Deutschland seien polnische Arbeitnehmer, die direkt aus Polen einreisten, bisher fast nur als Saisonarbeitnehmer beschäftigt gewesen; es gebe aber sicher auch ein Schwarzarbeitsproblem. Bestimmte Arbeiten seien bei deutschen Arbeitnehmern unbeliebt, wobei die deutschen Löhne, auch Niedriglöhne, für polnische Arbeitnehmer attraktiv sein könnten.

Aus gewerkschaftlicher Sicht müsse an dieser Stelle gefordert werden, dass gleicher Lohn für gleiche Arbeit bezahlt werde. Die Einführung von Mindestlohnvorschriften zumindest in einigen Branchen stelle einen großen Erfolg deutscher Gewerkschaften dar.

Zwar sei ab dem 01.05.2011 ein Rückgang der Arbeitslosigkeit in Polen zu erhoffen. Gerade die gut ausgebildeten Facharbeiter würden aber sicher in Polen fehlen. Im Notfall werde man, wie schon geschehen, auf Immigranten aus weiter östlich gelegenen Ländern zurückgreifen müssen. Bestimmte Handwerkszweige seien heute schon am aussterben in Polen.

Herr Kopec rief dazu auf, das Bewusstsein der Erwerbsbevölkerung zu verbessern. Dies sei eine Aufgebe für die Gewerkschaften. Als Antwort auf auseinander klaffende Lohnniveaus schlug er grenzüberschreitende Tarifverträge vor.

Zeitarbeitsfirmen auf dem deutsche Arbeitsmarkt – Chancen und Risiken der Öffnung des deutschen Arbeitsmarkts aus polnischer Sicht (Karina Kaczmarczyk, Verband polnischer Personalagenturen SAZ)

Der Arbeitgeberverband SAZ kümmere sich zurzeit um die Belange von 52 Mitgliedsfirmen und sieht optimistische Perspektiven. 21 der Mitgliedsunternehmen überlassen oder vermitteln polnische Arbeitskräfte ins Ausland. So auch die Fa. Work Service SA, deren Vice-President der Auslandsabteilung Frau Kaczmarczyk ist.

Als Branchen mit Arbeitskräftemangel mache der Verband zurzeit in Deutschland die Baubranche, das Gesundheitswesen und die Industrie aus. Der Mangel deutscher Sprachkenntnisse bei polnischen Arbeitsmigranten sei ein großes Problem, dass es zu lösen gelte. Die Migrationserfahrungen vieler Polen verbesserten das allgemeine Bewusstsein, dass die Arbeit im Ausland auch erhebliche Kosten verursache. Die wichtigsten Zielgebiete der Arbeitsmigration nach Deutschland seien Berlin, Hamburg und das Ruhrgebiet.

Die Auswirkungen der uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit auf den grenzüberschreitenden Personaleinsatz (Prof. Dr. Christiane Brors, Universität Oldenburg)

Als eine wichtige Aufgabe des Arbeitnehmerentsenderechts kennzeichnete Frau Prof. Brors das Ziel, Arbeitnehmerinteressen nicht gegeneinander auszuspielen. Unabhängig davon gibt es aber gerade in Deutschland hausgemachte Probleme des Zeitarbeitsvertragsrechts.

Zwar könne die grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung sich innerhalb der EU auf die uneingeschränkte gewährte Dienstleistungsfreiheit berufen. Diese Freiheit werde aber durch die Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit bis 01.05.2011 überlagert.

Im Bereich der Leiharbeit gelte zwar ohnehin der auf EU-Vorgaben beruhende Equal-Treatment-Grundsatz. Es gibt aber eine Tariföffnungsklausel, welche möglicherweise durch Heimat-Tarifverträge des überlassenden Betriebs genutzt werden könne. Eine Arbeitnehmerüberlassung ins Ausland sei in diesem Fall nur dann interessant, wenn der Heimat-Tarifvertrag ein niedrigeres Lohnniveau vorsehe.

Grundlagen und Praxis des Systems des polnischen kollektiven Arbeitsrechts (radca prawny Dr. Daniel Eryk Lach, Universität Poznan)

Dr. Lach ging auf die zahlreichen Diskussionsbeiträge ein und meinte, dass die rechtlichen Vorgaben nicht immer vollständig den Lösungen der Praxis entsprechen würden. Aus verschiedenen Gründen gebe es in Polen erhebliche Unterschiede zwischen dem Tarif- und dem Gesetzesrecht. Art. 15 des poln. Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sehe jedenfalls ein absolutes und ausnahmsloses Gebot des Equal-Treatment vor. Eine Tariföffnung sei nach polnischem Recht nicht vorgesehen. Art. 9 des Arbeitsgesetzbuches gebe zudem eine klare Normenhierarchie vor; danach dürfe durch Tarifverträge nicht das durch Gesetze bestimmte Schutzniveau unterschritten werden.

Der eigentliche Grund am Interesse der Arbeitnehmerüberlassung von Polen nach Deutschland sei vielmehr im Sozialversicherungsrecht zu suchen. Die Rechtsprechung des Obersten Gerichts zur VO (EG) 883/04 sei eindeutig: Soweit Arbeitnehmer nur deshalb eingestellt werden, um ins Ausland entsandt zu werden, gehören sie dem Sozialversicherungssystem des Aufnahmestaates an. In der Praxis scheint dies aber schwierig zu überwachen zu sein.

Zurückkehrend zum eigentlichen Thema stellte Dr. Lach die These auf, dass die politische Tätigkeit der Ge-

werkschaften die Verantwortung daran trage, dass die betriebliche Mitbestimmung in Polen eher Fassadenfunktion habe. Das polnische kollektive Arbeitsrecht sehe anders als in Deutschland vor, dass sowohl auf betrieblicher wie auf überbetrieblicher Ebene die Arbeitnehmerinteressen in kollektiver Hinsicht ausschließlich durch Gewerkschaften wahrgenommen werden. Eine Struktur entsprechend dem deutschen BetrVG gebe es faktisch nicht.

Ein erhebliches Problem dabei sei, dass die Gewerkschaften ausschließlich überbetrieblich und nach regionalen statt nach Branchengesichtspunkten untergliedert seien. Das führe zu einer relativ schwachen Position der Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene. Die vormals in Staatsbetrieben vorhandenen Betriebsräte sind aufgelöst und durch betriebliche Gewerkschaftseinheiten ersetzt worden. Dabei vertreten die Gewerkschaften die Interessen aller Arbeitnehmer, nicht nur die der Mitglieder. Die niedrigschwelligen Gründungsvoraussetzungen für Gewerkschaften haben z.B. dazu geführt, dass in den Betrieben der polnischen Eisenbahn ca. 100 Gewerkschaften vertreten seien. Die Beteiligung von Arbeitgebern an der Gewerkschaftsgründung sei faktisch möglich, Missbrauch keine Seltenheit. Soweit es betriebliche Gewerkschaftseinheiten gebe, dürfe eine Kündigung nur im Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaft erfolgen, der Arbeitgeber müsse aber auf teilweise riskantem Weg ermitteln, welche Gewerkschaft für den zu kündigenden Arbeitnehmer zuständig ist. Für bestimmte betriebliche Maßnahmen muss der Arbeitgeber die Gewerkschaften beteiligen. Dabei wird zwischen bloßer Information, Konsultation und der Notwendigkeit des Einvernehmens der Gewerkschaft unterschieden.

Tarifverträge werden in Polen nach entsprechenden Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften geschlossen. Arbeitgeberverbände sind zwar gesetzlich vorgesehen, spielen in der Praxis aber so gut wie keine Rolle. Ein Tarifvertrag wird nur wirksam, wenn er in das Tarifregister eingetragen wurde. Dieses wird beim Minister für Arbeit oder, für betriebliche Tarifverträge, bei Bezirksarbeitsinspektion geführt. Gegen die Eintragung können Rechtsmittel eingelegt werden. Auf überbetrieblicher Ebene gibt es zurzeit ungefähr 90 Tarifverträge, fast alle für ehemals staatliche Unternehmen. Betriebliche Tarifverträge kann der Arbeitgeber mit der „repräsentativen Gewerkschaft“ abschließen. Welche dies ist, muss nach gesetzlichen Vorgaben ermittelt werden.

Scheinwerkverträge: Illegale Arbeitnehmerüberlassung unter dem Schutz von Entsendebescheinigungen (Prof. Dr. Peter Schüren, Universität Münster)

Prof. Schüren beschrieb zunächst die Geschichte des Leiharbeitnehmerrechts in Deutschland, welches erst 1972 liberalisiert worden sei. Das grundsätzliche Verbot der Arbeitnehmerüberlassung habe Wurzel im faschistischen Verständnis des Dritten Reiches. Besondere Schwierigkeiten bereite stets die Abgrenzung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags von einem Werkvertrag. Sie richte sich vor allem nach der Unterscheidung der Risiko- und Verantwortungssphären. Der Leiharbeitsvertrag sei eine Art „Vertrag zugunsten Dritter“.

Für die Abgrenzung des Vertragscharakters haben Rechtsprechung und Literatur verschiedene, kontrovers diskutierte Kriterien heraus gearbeitet. Entscheidend sei darauf abzustellen, ob und inwieweit der tätige Werkvertragsunternehmer bzw. überlassene Arbeitnehmer Verantwortung für das Ergebnis seiner Leistung vertraglich übernehme. Typisch werkvertragliche Regelungen seien z.B., dass er etwas „herstelle“, „repariere“ und sonst wie abgrenzbar etwas schaffe, dass die Zahlung grundsätzlich nach Abnahme erfolge, dass der Unternehmer für Werkmängel einzustehen habe und dass er eigenes Personal einsetze. Bis zu einem gewissen, im Einzelfall festzulegenden Grad, müsse ihm eine Steuerungsmöglichkeit verbleiben.

Falls sich herausstelle, dass der Werkunternehmern nur eine „Puppe“ seines Auftraggebers sei und in Wirklichkeit dieser das Direktionsrecht über die Arbeitskräfte ausübt, liegt ein Fall der – mangels Vorliegen der Genehmigung – illegalen Arbeitnehmerüberlassung vor. Die Folgen sind gravierend: Es wird ein Arbeitsvertrag zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer auf Basis der im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden Bedingungen fingiert (§§ 9, 10 AÜG), der Entleiher haftet wie ein Bürge für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 28 a Abs. 2 SGB IV) und eine Strafbarkeit der Beteiligten wegen Vorenthaltens von Sozialversicherungsbeiträgen liegt ebenfalls nahe (§ 266 a StGB).

Die Möglichkeit, Arbeitnehmer aus dem EU-Ausland einsetzen zu können, stellt eine Rettung für die Zeitarbeitsbranche dar. Durch die A 1 – Bescheinigung (früher: E 101), welche auf Grundlage der VO (EG) 883/204 die zuständige Stelle im EU-Ausland erteilt, wird bescheinigt, dass der Arbeitnehmer dem Sozialversicherungssystem seines Herkunftsstaates angehört. Das Arbeitsrecht folgt dieser sozialversicherungsrechtlichen Sicht, so dass, soweit nicht deutsches Recht ausdrücklich arbeitsvertraglich vereinbart wird, das Arbeitsrecht des anderen EU-Staates zur Anwendung kommt (Art. 8 Abs. 2 VO (EG) 593/2008 – Rom I).

Rechtliche Rahmenbedingungen für polnische Arbeitnehmer bei grenzüberschreitender Tätigkeit (Teresa Romer, Richterin am Obersten Gericht i.R.)

Frau Romer wies zunächst darauf hin, dass die Entsendung im polnischen Arbeitsgesetzbuch eine ausdrückliche Regelung gefunden hat (Art. 77 5 Arbeitsgesetzbuch – ArbGB). Die Entsendung setzt danach grundsätzlich eine einvernehmliche Grundlage voraus, dem Arbeitgeber steht unter Umständen aber auch die Möglichkeit einer Änderungskündigung zu. Für Entsendungen außerhalb des EU-Auslandes gilt Art. 29 1 ArbGB. Jedenfalls hat der Arbeitgeber die Kosten der Entsendung zu tragen. Für öffentliche Bedienstete gibt es sogar eine sehr ausführliche Regelung der Kostenerstattung (Art. 77 5 ArbGB).

Voraussetzung der Anwendbarkeit der Entsendungsregelungen im ArbGB ist aber selbstverständlich, dass überhaupt ein Arbeitsverhältnis im Sinne des ArbGB vorliegt. Das Vertragsverhältnis ist losgelöst von seiner Bezeichnung durch die Parteien durch Abgrenzung des Arbeitsvertrags von zivilrechtlichen Verträgen zu bestimmen, wozu vorrangig der Werkvertrag gemäß dem Zivilgesetzbuch zählt. Die Referentin erinnerte daran, dass auch bis jetzt das Deutsch-Polnische Werkvertragsabkommen vom 31.01.1990 anzuwenden sei, welches eine kontingentierte Zulassung von Werkverträgen polnischer Unternehmen der Baubranche in Deutschland vorsehe.

Das Leiharbeitsverhältnis und die Zulassung von Zeitarbeitsunternehmen sind in Polen entsprechend der europäischen Vorgaben in einem besonderen Gesetz außerhalb des ArbGB geregelt. Die wichtigste Regelung in diesem Bereich sei, dass das Gebot des Equal Treatment, also der absoluten Gleichbehandlung der Leiharbeitnehmer mit vergleichbaren Arbeitnehmern der Stammbelegschaft im Entleiherbetrieb anders als in Deutschland keine Ausnahmen zulasse. Außerdem muss für jede Arbeitnehmerüberlassung ein gesonderter Leiharbeitnehmervertrag geschlossen werden. Dies mache dieses Instrument der Arbeitsmarktpolitik eher unattraktiv für die Praxis.

Auch das Arbeitsförderungsrecht wurde außerhalb des ArbGB geregelt. Das Gesetz weist den Beschäftigungsagenturen (agencja zutrudnienia) eine besondere Rolle zu. In der Praxis vermitteln diese auch erfolgreich Beschäftigungen im Ausland. Allerdings schließen sie, anders als Zeitarbeitsunternehmen, keine Arbeitsverträge mit den Beschäftigten. Es handele sich also nicht um echte Entsendungsfälle.

Die auf Grundlage einer Entsendung im Ausland verbrachte Zeit wird grundsätzlich zur Dauer der Betriebszugehörigkeit angerechnet. Eine häufig anzutreffende Ausnahme sei aber die Arbeit im Ausland für einen anderen Arbeitgeber, während der polnische Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub gewähre. Da in diesem Zeitraum die Vertragspflichten ruhen, sei die Zeit nicht auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen.

Arbeitnehmerfreizügigkeit ab Mai 2001 – Erwartungen der Arbeitgeber (Rainer Huke, Leiter der Abteilung Lohn- und Tarifpolitik der Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeber)

Der BdA vertritt ca. 1.500 beteiligte Verbände und damit einen großen Anteil der deutschen Arbeitgeber. Herr Huke vertritt die Meinung, dass die aktuell geführte Debatte über einen allgemeinen Mindestlohn mit der Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für die 2004 beigetretenen EU-

Mitgliedsländer nichts zu tun habe. Deutschland wolle und könne seinen Arbeitsmarkt nicht auf Dauer gegen die EU-Mitgliedsstaaten abschotten. Die vereinbarten Übergangsfristen seien derart lang, dass die Chancen der deutschen Wirtschaft, von den EU-Freiheiten zu profitieren, erheblich eingeschränkt worden seien. Deutschland und Österreich hätten ihre Ausgangspositionen so stark geschwächt. Die Tatsache, dass im Jahr 2009 nur ca. 37 % der Werkvertragskontingente gemäß dem Werkvertragsabkommen zwischen Deutschland und Polen genutzt worden seien zeige, dass es auch ab Mai 2011 keine massenhafte Arbeitsmigration geben werde.

Der Mindestlohn könne nur in bestimmten Branchen eine positive Funktion erfüllen, in welchen er Wettbewerbsverzerrungen mit Auswirkungen zu Lasten der Arbeitnehmer ausgleichen müsse. Er sei aber kein Modell, welches gesamtwirtschaftlichen Nutzen auf dem gesamten Arbeitsmarkt bringen könne. Als Beispiel für Branchen mit derartigem Bedarf nannte Herr Huke das Sicherheits- oder das Gebäudereinigungsgewerbe.

Herr Huke wies auf die legislativen Unterschiede der verschiedenen Arten von „Mindestlöhnen“ in Entsendungsfällen hin. Teilweise werde die Erstreckung auf ausländische Arbeitgeber durch die Allgemeinverbindlicherklärung eines bundesweiten Tarifvertrags und die Aufnahme der Branche in § 4 AEntsG bewirkt. Die Allgemeinverbindlichkeit nach § 5 TVG kann aber auch durch eine Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung ersetzt werden, wenn es an den Voraussetzungen der Allgemeinverbindlicherklärung mangelt (§ 5 AEntsG).

Zum vorgesehenen „Mindestlohn“ für die Zeitarbeitsbranche wies Herr Huke darauf hin, dass durch die automatische Geltung des Equal Treatment-Grundsatzes im Falle ei-

nes Verstoßes nach § 9 Nr. 2 AÜG nicht die Sätze aus dem zu beschließenden AÜG-MindestlohnTV, sondern die Arbeitsbedingungen vergleichbarer Arbeitnehmer der Stammbelegschaft beim Entleiher gelten sollen. Es handele sich damit nicht um einen echten „Mindestlohn".

Stichtag 1. Mai 2011 – Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für Osteuropa – Erwartungen der Gewerkschaften an den gemeinsamen Arbeitsmarkt (Markus Schlimbach, stellvetretender Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes Sachsen).

Herr Schlimbach verwies auf die Erörterungen des internationalen Gewerkschaftsrates. Wer aus Polen stammend in Deutschland arbeiten wolle, sei vermutlich schon da. In den vergangenen vier Jahren seien 25.000 Dauer-Arbeitsgenehmigungen an polnische Staatsbürger erteilt worden. Von den 290.000 daneben in Deutschland beschäftigten Saisonarbeitskräften (davon 95 % in der Landwirtschaft) seien 175.000 polnische Staatsbürger. Insgesamt lebten in Deutschland schätzungsweise 450.000 Polen.

Gesetzlich sei Deutschland vor dem Missbrauch von grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung geschützt. Dabei sei nach den Regelungen des AÜG sowie des Sozialversicherungsrecht die sog. Insich-Überlassung (bzw. Sofort-Überlassung), also die Einstellung durch einen Arbeitgeber im Herkunftsstaat mit dem alleinigen Zweck der sofortigen Entsendung in den Arbeitsstaat, zwar grundsätzlich zulässig. Allerdings sei die zwingende Folge, dass die Bedingungen am Arbeitsort, also deutsches Arbeitnehmerschutzrecht und Sozialversicherungsrecht zwingend anzuwenden seien. Das eigentliche Problem bestehe hier eher in der Beweisführung. Für die Erteilung von AÜG-Genehmigungen an polnische Leiharbeitsfirmen sei in Zukunft die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit zuständig.

Leider verfüge die EU über keine aussagekräftigen aktuellen Zahlen zur Arbeitsmigration. Es wird geschätzt, dass ca. 3 % der Arbeitnehmer mobil seien. Nur 64 % der Polen gaben an, dass für sie die Auswanderung zur Erlangung einer (besseren) Beschäftigung keine Alternative darstelle EU-weit belaufe sich dieser Wert auf 73 %.

Ein häufiges Problem sei, dass die Wünsche und Erwartungen von Arbeitgebern nicht mit dem übereinstimmen, was die Arbeitskräfte mitbrächten. Die wichtigsten Probleme seien mangelnde berufliche Qualifikation und fehlende deutsche Sprachkenntnisse. Es solle mehr Augenmerk auf die Aufklärung der polnischen Arbeitnehmer über die Besonderheiten und Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes gerichtet werden. Diesbezüglich verwies Herr Schlimbach auf die erfolgreiche Arbeit der EURES Triregio hin. Diese umfasse Polen, Tsche-chien und Deutschland. Bei der in den letzten Monaten festzustellen Rückwanderungsbewegung, vor allem aus Großbritannien und Irland, sei festzustellen, dass die jahrelange unterqualifizierte Beschäftigung im Niedriglohnbereich teilweise auch erlangte Berufsqualifikationen entwerte.

Arbeitnehmerfreizügigkeit und Entsendung aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht (Thorsten Diepenbrock, Leiter des Prüfdienstes der Deutschen Rentenversicherung Westphalen).

Herr Diepenbrock stellte die Rolle des Prüfdienstes der Deutschen Rentenversicherung vor, die sich aus § 28 p SGB IV ergebe. Die Abteilung sei auch Zusammenarbeitsbehörde im Rahmen der Schwarzarbeitsbekämpfung.

Neben der meist unproblematisch dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterzuordnenden Beschäftigung aus Basis erteilter Arbeitsgenehmigungen seien vor allem die folgenden Erscheindungsformen der Tätigkeit polnischer Staatsbürge in Deutschland prüfungsrelevant: Saisonarbeitskräfte, selbstständige Tätigkeit polnischer Staatsbürger mit Wohnsitz in Deutschland und vorübergehende selbstständige Tätigkeit polnischer Staatsbürger unter Beibehaltung ihres Betriebssitzes in Polen (Selbstentsendung). Seit dem 01.05.2010 werde die Zuweisung zum jeweiligen Sozialversicherungssystem EU-weit durch die VO (EG) 883/2004 und die Durchführungs-VO (EG) 987/2009 geregelt.

Die echten Entsendungsfälle, also die Entsendung durch einen Arbeitgeber in Polen, der dort gewöhnlich tätig ist, für nicht mehr als 24 Monate nach Deutschland, seien nach Art. 12 Abs. 1 VO (EG) 883/2004 ebenso wie die Selbstentsendungsfälle nach Art. 12 Abs. 2 VO (EG) 883/2004 dem polnischen Sozialversicherungssystem zuzuweisen. Ebenso sei polnisches Sozialversicherungsrecht gemäß Art. 13 Abs. 1 Buchstabe a VO (EG) 883/2004 anzuwenden, wenn polnische Arbeitnehmer z.B. wegen bezahlten Urlaubs unter Beibehaltung Ihres Wohnsitzes in Polen nur vorübergehend in Deutschland für einen anderen Arbeitgeber tätig sind (vor allem während Saisonarbeit). Wenn dies aber während unbezahlten Urlaubs des polnischen Arbeitgebers geschehe, sei nach Art. 13 Abs. 1 Buchstabe b) VO (EG) 883/2004 ebenso wie in dem Fall deutsches Sozialversicherungsrecht anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer in Polen gar keine Beschäftigung ausübt (Art. 13 Abs. 3 VO(EG) 883/2004).

Der Nachweis der Zugehörigkeit sei durch die A 1 – Bescheinigungen zu erbringen. Liegt eine solche nicht vor, müssten die materiellen Voraussetzungen der Sozialversicherungsfreiheit nach deutschem Recht geprüft werden. Ein großes Problem bestehe darin, dass die deutschen Stellen nicht nachprüfen könnten, ob die Beiträge an den polnischen Sozialversicherungsträger ZUS wirklich bezahlt werden, wenn deutsche Arbeitgeber zur Zahlung polnischer Sozialversicherungsbeiträge verpflichtet sind.

Die Rentenversicherungspflicht selbstständiger, z.B. für Handwerker, und die Pflichtmitgliedschaft in der Künstlersozialversicherung stellen sich als große Ausnahme in deutschen Sozialversicherungsrecht dar. Anders als in den meisten anderen EU-Staaten unterliegen Selbstständige in Deutschland in der Regel keiner Sozialversicherungspflicht. Es gebe abgesehen vom freiwilligen Statusverfahren nach § 7 a SGB IV kein Prüfverfahren für die Versicherungspflicht Selbstständiger.

Immer wieder habe der Prüfdienst es mit Scheinarbeitsverhältnissen angeblich selbstständig tätiger polnischer Bürger zu tun. Z.B. bei der Vermittlung polnischer Pflegekräfte durch Fachagenturen sei, wenn ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des deutschen Sozialversicherungsrechts festgestellt wird, nicht immer leicht zu entscheiden, wer Arbeitgeber ist. Es könnte sich z.B. um illegale Arbeitnehmerüberlassung handeln. Herr Diepenbrock berichtete von einem Fall, in welchem die gepflegte Person als Arbeitgeber festgestellt wurde und im Ergebnis zu 18 Monaten Freiheitsstrafe wegen Vorenthaltens von Arbeitsentgelt verurteilt wurde.

Zur Selbstentsendung führte Herr Diepenbrock aus, dass nach dem Recht des Entsendestaates zu prüfen sei, ob der Selbstständige z.B. in Polen selbstständig sei. Die Abgrenzung zwischen Selbstständigkeit und abgängiger Beschäftigung werde in Polen wohl nach ähnlichen Kriterien wie in Deutschland vorgenommen. Für die deutschen Behörde ist dann die nach Art. 5 VO (EG) 987/2009 ausgestellte A1-Bescheinigung bindend. Die Möglichkeit der Selbstentsendung werde durch polnische Bürger aber nicht oft gewählt. Dies hänge wohl damit zusammen, dass Selbstständige in Polen einer hohen Beitragslast unterliegen würden.

Die Aufgaben der polnischen Arbeitsinspektion, insbesondere im Rahmen der Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland (Beata Krajewska, Staatliche Arbeitsinspektion).

Die Referentin stellte zunächst die Aufgaben der Staatlichen Arbeitsinspektion (Panstwowa Inspekcja Pracy) dar und kam dabei zu den Aufgaben der Hauptarbeitsinspektion (Główna Inspekcja Pracy) im Rahmen der Auslandskontakte auf Grundlage der Europäischen Rechtsgrundlagen. Die Kontolltätigkeit bei den entsendenden Betrieben vor Ort wird wiederum durch die Bezirksarbeitsinspektion (Okręgowa Inspekcja Pracy) auf Weisung der Hauptarbeitsinspektion durchgeführt.

Im Jahr 2009 seien ca. 208.000 Entsendebescheinigungen E 101 erteilt worden, davon 107.000 für die Entsendung von Arbeitnehmern polnischer Betriebe nach Deutschland. Als Verbindungsstelle für Kontakte zwischen EU-Mitgliedsstaaten leite die Hauptarbeitsinspektion Fragen polnischer Träger an die Verbindungsstellen anderer Staaten weiter und sei anders herum für die Beantwortung von Anfragen ausländischer Stellen an polnische Behörden zuständig. Im Jahr 2006 gab es 108 Fälle der Zusammenarbeit, im Jahr 2009 270 und im Jahr 2010 204 Fälle. Die regeste Zusammenarbeit werde mit Belgien, den Niederlanden und Frankreich betrieben.

Mit Deutschland gebe es weniger, nämlich ca. 30 Fälle der Zusammenarbeit pro Jahr. In den meisten Fällen seien Fragen zur Entsendung betroffen. Befremdlich sei, dass es den deutschen Behörden meist nur um Fragen der Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen und nie um den Schutz der Arbeitnehmer ginge. Schwierig sei unter anderem, dass die Fälle der „Selbstentsendung", also der Tätigkeit eines zum polnischen Sozialversicherungssystem gehörenden Selbstständigen im EU-Ausland, sich aus faktischen Gründen jeglicher Möglichkeit der Überprüfung entziehen, weil dafür keinerlei Genehmigungen erteilt und keine polnischen Behörde zur Überprüfung berechtigt bzw. verpflichtet sei. Als Schwierigkeit bei der Zusammenarbeit mit deutschen Stellen habe sich auch herausgestellt, dass in Deutschland die Behörden für Vergütungsfragen nicht zuständig seien, sondern diese Rechtsfragen dem Arbeitsgericht überließen.

Da sich die Kontrolle der Arbeitsbedingungen der entsandten polnischen Arbeitnehmer und deren Beratung angesichts der Möglichkeiten der Hauptarbeitsinspektion, welche im Gegensatz zu den Bezirksarbeitsinspektionen über keine eigenen Inspektoren verfügt, als fast unmöglich herausstelle, werde man in Zukunft enger mit den polnischen Auslandsvertretungen zusammen arbeiten. Näheres werde demnächst über die Internetseiten der polnischen Konsularbehörden veröffentlicht.

Fazit

In der abschließenden Diskussion zeigte sich lebhaftes Interesse an einer Vertiefung der angesprochenen Fragen. Einige Teilnehmer äußerten sich dahingehend, dass angesichts der bereits seit 2004 bestehenden Möglichkeiten der Entsendung von Arbeitnehmern und der seitdem gewährten Niederlassungsfreiheit für polnische Gewerbetreibende die nun zum 01.05.2011 bevorstehende Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes keine großen Veränderungen der Arbeitsmigration mehr bewirken könne. Andere wandten ein, es sei ein unzumutbares Ausspielen von Arbeitnehmerinteressen gegeneinander zu befürchte, weil schließlich deutsche Residenten mit den geringeren Lohnanforderungen von Arbeitnehmern aus Polen und den anderen mittel- und osteuropäischen Beitrittsländern konkurrieren müssten, insbesondere im ohnehin prekären Niedriglohnbereich. Angesichts des ohne Ausnahmen geltenden Equal Tretment Grundsatzes für polnische Leiharbeitsfirmen sei zumindest nicht zu befürchten, dass polnische Leiharbeitsfirmen massenweise „Billigarbeitskräfte" aus Polen nach Deutschland entsenden würden. Alle sind gespannt auf die tatsächliche Entwicklung nach Wirksamwerden der Rechtsänderungen zum 01.05.2011. Die Veranstalter werden über eine Fortsetzung der Veranstaltung nachdenken.

Polnisches kollektives Arbeitsrecht

DANIEL ERYK LACH

Einführung

Das kollektive Arbeitsrecht umfasst alle Rechtsnormen, welche die gemeinschaftlichen Rechte und Interessen von Arbeitgebern (AG) und Arbeitnehmern (AN) betreffen. Entsprechend kann es in folgende Bereiche unterteilt werden: Gewerkschaftsrecht, Recht der Arbeitgeberkoalitionen, Mitbestimmungsregeln, Tarifvertragsrecht und Recht der kollektiven Auseinandersetzungen.

Als verfassungsrechtliche Verankerung des kollektiven Arbeitsrechts ist vor allem auf Art. 12 der Verfassung der Republik Polen hinzuweisen, wonach in der Republik Polen die Gründungs- und Handlungsfreiheit der Gewerkschaften garantiert wird. Auch Art. 20, in welchem die soziale Marktwirtschaft als Basis der Wirtschaftsverfassung der Republik Polen genannt wird, betont, dass diese auf der Solidarität, dem Dialog und der Zusammenarbeit der Sozialpartner beruht. Detaillierte Rechte sind in Art. 59 verankert, der die Koalitionsfreiheit, das Recht auf Verhandlungen und letztendlich auch das Streikrecht garantiert.

Einführend ist zu bemerken, dass die Ausgestaltung dieses Bereichs im polnischen Recht trotz gleicher Terminologie in großen Teilen weit von den deutschen Regelungen abweicht, was mit den historischen Ereignissen der 80er und 90er Jahre des 20. Jahrhunderts zusammenhängt. Die Gewerkschaften sind in Polen vor allem auf der Ebene des Betriebes und nicht der Branche tätig. Sie kommen auch fast ausschließlich in alten staatlichen Unternehmen vor, wobei Gewerkschaften in kleineren Firmen praktisch nicht vorhanden sind. Wegen der Regelungen des Arbeitsgesetzbuches sind Tarifverträge relativ selten und ihre Funktion ist vor allem auf die Festsetzung der Löhne begrenzt. Von einer wirklichen Mitbestimmung durch die Gewerkschaften kann in der Praxis kaum die Rede sein, da die in Polen herrschende Vorstellung von den Beziehungen zwischen AG und AN eher an amerikanischen als kontinentalen Mustern orientiert ist.

Gewerkschaftsrecht – Gesetz vom 23.05.1991 über die Gewerkschaften

Das Gewerkschaftsrecht umfasst alle Rechtsnormen, welche die Gewerkschaftsfreiheit, die Gründung einer Gewerkschaft und deren Rechte sowie die Rolle der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation betreffen.

Eine Gewerkschaft ist eine freiwillige und autonome Organisation von AN, die zur Vertretung und zum Schutz ihrer Rechte und beruflichen und sozialen Interessen berufen ist. Die Regeln über die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft und die Handhabung ihrer Funktionen werden durch Satzungen und Beschlüsse der satzungsmäßigen Organe der Gewerkschaften bestimmt. Die Gewerkschaften sind selbstständig, vor allem sind sie unabhängig von Arbeitgebern, staatlichen und territorialen Selbstverwaltungen und anderen Organisationen.

Im Lichte des allgemeinen Diskriminierungsverbotes ist es selbstverständlich, dass niemand wegen des Eintritts oder Nichteintritts in eine Gewerkschaft oder wegen der Handhabung oder Ausübung von Funktionen in einer Gewerkschaft im Vergleich zu anderen Arbeitnehmer schlechter gestellt werden darf. Die genannten Gesichtspunkte dürfen vor allem keinen Einfluss auf die Begründung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder auf die Beförderung eines Arbeitnehmers haben. Anzumerken ist hierbei, dass die Schutzfunktion des Betriebsrates, die ihn berechtigt, zur konkreten Kündigungsabsicht des AG gegenüber einem AN Stellung zu nehmen, nach polnischem Arbeitsrecht der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation übertragen wurde.

Gemäß Art. 38 ArGB ist der AG verpflichtet, seine Absicht, dem AN einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu kündigen, der den AN vertretenden betrieblichen Gewerkschaftsorganisation unter Angabe der Begründung für die Vertragsauflösung schriftlich mitzuteilen. Die betriebliche Gewerkschaftsorganisation kann dann binnen 5 Tagen nach Erhalt der Mitteilung dem Arbeitgeber ihre begründeten Vorbehalte schriftlich darlegen. Nach Prüfung der Stellungnahme der Gewerkschaft und mangels einer solchen in der vorgegebenen Frist entscheidet der AG über die Kündigung (Art. 38 § 5 ArGB). Wie bereits oben dargestellt, ist die Anzahl der Gewerkschaftsorganisationen und deren Stärke, besonders in Privatunternehmen, sehr gering. Selbst dort, wo es sie gibt, treten nicht alle AN in die Gewerkschaft ein (Verbot von closed-shop-Klauseln). Vor diesem Hintergrund wird deutlich , dass die Begrenzung des Schutzes auf Gewerkschaftsmitglieder gegen das Diskriminierungsverbot verstößt.

Im Hinblick auf kollektive Rechte und Interessen vertreten die Gewerkschaften alle AN, unabhängig davon, ob diese Gewerkschaftsmitglieder sind. Wenn es aber um individuelle Rechte des einzelnen AN geht, vertreten die Gewerkschaften, wie schon erwähnt, nur die Rechte und Interessen ihrer Mitglieder. Da vor allem in alten staatlichen Unternehmen oft mehrere verschiedene Gewerkschaftsorganisationen tätig sind, stellt sich in der Praxis die Frage, wie der AG feststellen kann, welche die zuständige betriebliche Gewerkschaftsorganisation ist. Nach Art. 30 § 21 des Gewerkschaftsgesetzes ist der Arbeitgeber in individuellen Fragen des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, sich mit der Bitte um Informationen über den geschützten Arbeitnehmer an die betreffende Organisation zu wenden. Dies gilt aber nur dann, wenn die Vorschriften des Arbeitsrechtes den Arbeitgeber zur Zusammenarbeit mit der Gewerkschaftsorganisation verpflichten. Falls der Arbeitgeber in einem solchen Fall nicht binnen 5 Tagen informiert wird, ist

er von der Pflicht zur Zusammenarbeit mit der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation befreit. Eine Grundfrage in Bezug auf diese Pflicht des Arbeitgebers ist, ob der Arbeitgeber in jedem einzelnen Fall erneut bei der Gewerkschaftsorganisation anfragen muss oder ob seine Pflicht nur einmal besteht und die Gewerkschaft ihm eventuelle Änderungen bezüglich der geschützten Arbeitnehmer in der Folge von sich aus mitzuteilen hat. Die ältere Rechtsprechung war der Meinung, dass erstere Auslegung richtig sei. Dies hatte allerdings zur Folge, dass die fünftägige Frist von den betroffenen AN dazu genutzt wurde, noch schnell in die Gewerkschaft einzutreten, um den entsprechenden Kündigungsschutz zu erhalten. Deswegen hat sich in der neueren Judikatur die zweite Auslegungsmöglichkeit durchgesetzt, welche die Kooperationspflichten der Gewerkschaften betont. In diesem Zusammenhang ist auch auf ein Urteil hinzuweisen[1], wonach die Voraussetzungen des Art. 30 Gewerkschaftsgesetz und des Art. 38 ArbGB dann erfüllt sind, wenn der Arbeitgeber sich schriftlich mit der Mitteilung der Kündigungsabsicht und deren Begründung an alle bei ihm tätigen Gewerkschaftsorganisationen wendet, ohne vorher oder gleichzeitig nach dem geschützten Arbeitnehmer zu fragen.

Die Gewerkschaft kann aufgrund der Willenserklärungen von mindestens 10 hierzu berechtigten Personen gegründet werden. Diese Personen beschließen dann die Satzung und wählen ein Gründungskomitee von 3 bis 7 Personen. Das Komitee beantragt die Registrierung der Gewerkschaft (durch die die Gewerkschaft die Rechtsfähigkeit erwirbt), welche nach der Prüfung der Rechtmäßigkeit der Satzung erfolgt. Dabei ist zu bemerken, dass die gegründete Gewerkschaft nicht Teil einer polenweiten Organisation zu sein braucht, was in der Praxis dazu führt, dass die Gewerkschaften eher die partikularen Interessen ihrer jeweiligen Gründer und Mitglieder, als die Interessen der gesamten Belegschaft im Auge haben.

Die Gewerkschaft kann in drei Fällen aus dem Register gestrichen werden: wenn das Satzungsorgan der Gewerkschaft einen Beschluss über die Auflösung der Gewerkschaft gefasst hat, wenn der Betrieb, in welchem die Organisation tätig war, wegen Konkurs oder Liquidation nicht mehr existiert, bzw. organisatorisch und rechtlich so umgeformt wurde, dass eine weitere Tätigkeit der Gewerkschaft unmöglich ist, oder wenn die Anzahl der Mitglieder über 3 Monate unter 10 Personen liegt. Die beschriebenen Umstände werden vom Gericht auf Antrag oder vom Amts wegen festgestellt.

Im Gewerkschaftsgesetz sind auch die Rechte der Gewerkschaften geregelt. Auf Staatsebene geht es vor allem um die Teilhabe am Gesetzgebungsverfahren und das Recht auf

1 Beschluss des Obersten Gerichts (SN) von 23.11.2001, III ZP 16/01.

Verhandlungen. Angesichts der Sonderrolle der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation soll hier näher auf deren Aufgaben eingegangen werden. Wie erwähnt geht es dabei vor allem um die Stellungnahme in individuellen Arbeitssachen in dem im Arbeitsrecht geregelten Umfang. Darüber hinaus ist die Gewerkschaft auch berechtigt, die kollektiven Rechte und Interessen der Belegschaft sowohl gegenüber dem AG als auch gegenüber anderen Subjekten zu vertreten. Mit Hilfe der Sozialen Arbeitsinspektion übt sie auch die Kontrolle über die Einhaltung des Arbeitsrechtes aus, vor allem in Hinsicht auf die Vorschriften über Arbeitssicherheit und -hygiene. Sie arbeitet auch mit der Staatlichen Arbeitsinspektion zusammen.

Um die Handlungsfähigkeit der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen zu ermöglichen und zu erhalten, benennt das Gewerkschaftsgesetz auch bestimmte Pflichten des AG. Es geht dabei um zunächst um die Informationspflicht, nach der jede Gewerkschaftsorganisation auf ihr Verlangen hin über Umstände zu informieren ist, die für die Ausübung der Gewerkschaftstätigkeit notwendig sind, vor allem im Hinblick auf Arbeits- und Lohnkonditionen. Darüber hinaus ist der AG verpflichtet, der Gewerkschaftsorganisation entsprechende Räumlichkeiten mit technischer Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Der AG ist auf schriftlichen Antrag der Gewerkschaftsorganisation und mit Einwilligung des jeweiligen AN auch verpflichtet, die Gewerkschaftsbeiträge vom Lohn abzuziehen und auf das Konto der Gewerkschaftsorganisation zu überweisen.

Die in der Satzung bestimmten Funktionäre der Gewerkschaft können unter den im Gesetz bestimmten Umständen unter Beibehaltung des Lohnanspruches von der Arbeitspflicht befreit werden. Außerdem sieht das Gesetz den sogenannten besonderen Schutz der Arbeitsverhältnisse von Gewerkschaftsmitgliedern vor. Dieser Schutz existiert in zwei Formen: dem einwilligungsbedingten Kündigungs- und Auflösungsverbot und dem Arbeits- und Lohnbedingungsänderungsverbot.

Gemäß Art. 32.1 des Gewerkschaftsgesetzes darf der Arbeitgeber ohne Einwilligung des Vorstandes der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation das Arbeitsverhältnis mit dem vom Vorstand bestimmten Mitglied des Vorstandes der Organisation weder kündigen noch auflösen und die Arbeits- und Lohnbedingungen nicht einseitig zu Ungunsten des Arbeitnehmers ändern. Dabei ist zu betonen, dass dieser Schutz unabhängig von etwaigen Gründen für die Auflösung des Arbeitsvertrages besteht. Auch wenn die in Art. 52 § 1 ArbGB genannten selbstverschuldeten Umstände vorliegen, muss der Arbeitgeber für die rechtmäßige (fristlose) Kündigung die Einwilligung des Vorstandes der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation erlangen. Dieser besondere Schutz steht dem Arbeitnehmer innerhalb der vom Vorstand bestimmten Zeitspanne zu und nach deren Ablauf noch einmal für die Hälfte des vom Vorstand bestimmten Zeitraumes, jedoch nicht länger als ein Jahr.

Nach dem Prinzip der Selbstverwaltung der Gewerkschaften bestimmt der Vorstand, wer (namentlich) und wie lange (vor allem in Bezug auf die im Statut bestimmten Amtszeit geschützt wird. Bis zum Jahr 2003 war auch geregelt, wie viele Gewerkschafter diesen Schutz genießen können. Nach der Novellierung des Gewerkschaftsgesetzes ist die Anzahl der geschützten Gewerkschafter jetzt nach dem Algorithmus des Art. 32.4 proportional zur Anzahl der Organisationsmitglieder zu berechnen.

Recht der Arbeitgeberorganisationen – Gesetz vom 23.05.1991 über Arbeitgeberorganisationen

Die AG können ihrerseits Arbeitgeberorganisationen, sowie Verbände gründen. Nach dem Gesetz sind diese - wie die Gewerkschaften - in ihrer Satzungstätigkeit selbständig, vor allem sind sie unabhängig von der staatlichen und territorialen Selbstverwaltung sowie anderen Organisationen. Die Grundaufgabe der Arbeitgeberorganisationen sind die Vertretung und der Schutz der Arbeitgeberrechte und -interessen, auch der wirtschaftlichen, gegenüber den Gewerkschaften und den staatlichen und territorialen Selbstverwaltungsstellen. Die Regeln über die Mitgliedschaft in der Arbeitgeberorganisation werden durch Satzungen und Beschlüsse der satzungsmäßigen Organe der Organisation bestimmt.

Die Arbeitgeberorganisation kann aufgrund eines Beschlusses von mindestens 10 AG gegründet werden. Der Erwerb der Rechtspersönlichkeit findet mit der Registrierung statt, welche nach Prüfung der Rechtmäßigkeit der Satzung erfolgt.

Die wichtigsten Rechte solcher Organisationen umfassen das Recht zur Stellungnahme bei Gesetzgebungsverfahren sowie das Recht auf Verhandlungen und den Abschluss von Tarifverträgen.

Mitbestimmungsrecht

Das Mitbestimmungsrecht ist vor allem im in Art. 18 (2) ArbGB verankert, wonach die Arbeitnehmer an der Führung des Betriebes in dem durch besondere Vorschriften bestimmten Umfang und gemäß den in diesen Vorschriften bestimmten Grundsätzen teilnehmen. Von den besonderen Vorschriften sind vor allem drei Gesetze zu nennen: das Gesetz vom 5.04.2002 über europäische Betriebsräte, das Gesetz vom 25.09.1981 über die Selbstverwaltung der Belegschaft staatlicher Unternehmen und das Gesetz vom 7.04.2006 über Information und Konsultation der Arbeitnehmer.

Das Gesetz vom 5.04.2002 über europäische Betriebsräte regelt die Grundsätze der Gründung und der Funktionsweise der europäischen Betriebsräte ebenso wie die Information und Konsultation der Arbeitnehmer in Unternehmen und Unternehmensgruppen, die europaweit tätig sind. Die praktische Bedeutung dieses Gesetzes ist folglich nicht allzu groß.

Die staatlichen Unternehmen, in denen die Organe der Selbstverwaltung der Belegschaft noch funktionieren, sind rar. Das Gesetz vom 25.09.1981 diente der Erfüllung von Vereinbarungen zwischen „Solidarność“ und den kommunistischen Machthabern im August 1981 und sah eine weitgehende Mitbestimmung der AN in staatlichen Unternehmen vor. Heutzutage gibt es solche kaum noch, ansonsten war die Umgestaltung dieser Unternehmen in Gesellschaften des Handelsrechts damit verbunden, dass die Selbstverwaltungsorgane aufgelöst wurde und die Belegschaft einen Anteil an den Plätzen im Aufsichtsrat erhielt.

Dort, wo die Selbstverwaltung noch funktioniert, ist ihre Aufgabe die „Beteiligung an wichtigen Angelegenheiten des Unternehmens“, wozu “Stellungnahmen, Initiativen und die Stellung von Anträgen sowie die Kontrolle der Tätigkeit des Unternehmens“ gehören. Organe der Selbstverwaltung sind die allgemeine Betriebsversammlung und der Betriebsrat.

Die größte praktische Bedeutung hat das Gesetz vom 7.04.2006 über die Information und Konsultation der Arbeitnehmer. Es regelt die Thematik und die Bedingungen der Information und Konsultation der Arbeitnehmer sowie die Grundsätze der Wahl der Betriebsräte für Informationszwecke (die nicht mit Betriebsräten im Sinne des deutschen Arbeitsrechts zu verwechseln sind). Die Vorschriften des Gesetzes finden nur auf solche AG Anwendung, welche einer wirtschaftlichen Tätigkeit (Gewerbe) nachgehen und mindestens 50 AN beschäftigen. Als Information gilt die Übergabe von Daten in arbeitgeberbezogenen Angelegenheiten, welche die Erkennung von Angelegenheiten ermöglicht. Konsultation bezeichnet den Meinungsaustausch und die Aufnahme des Dialogs zwischen AG und Betriebsrat.

Der AG ist verpflichtet, dem Betriebsrat Informationen über die Tätigkeit und die ökonomische Situation des AG, dessen Stand, die Struktur und geplante Änderungen hinsichtlich der Beschäftigungssituation zur Verfügung zu stellen. Ebenso muss er den Betriebsrat in Hinsicht auf „Vorgänge, welche relevante Änderungen der Arbeitsorganisation oder der Einstellungsgrundlagen zur Folge haben können“ informieren. Konsultationen der AN sind aber nur im Bezug auf die beiden letztgenannten Themen verpflichtend.

Tarifvertragsrecht

TARIFVERTRÄGE

Der wohl wichtigste Teil des kollektiven Arbeitsrechts ist das Tarifvertragsrecht. Es ist auch als einziges im ArbGB geregelt. Die Problematik des Abschlusses und der Geltung von Tarifverträgen ist in der Praxis sehr kompliziert; in Polen sind Tarifverträge seltener als in Deutschland. Aufgrund der umfassenden Kodifikation durch das ArbGB konzentrieren sich die Bestimmungen in Tarifverträgen vor allem auf die Lohnkonditionen. Im Folgenden sollen nur die Hauptfragen des Tarifvertragsrechts angesprochen werden.

Zuerst ist darauf hinzuweisen, dass der Tarifvertrag für alle Arbeitnehmer geschlossen wird, die bei den von seinen Bestimmungen erfassten Arbeitgebern beschäftigt sind, es sei denn, dass die Parteien im Tarifvertrag etwas anderes bestimmen. Der Tarifvertrag bestimmt die Voraussetzungen, denen der Inhalt eines Arbeitsvertrages zu entsprechen hat, sowie die gegenseitigen Verpflichtungen der Tarifvertragsparteien, darunter auch diejenigen, die die Anwendung des Tarifvertrages und die Einhaltung seiner Bestimmungen betreffen. Darüber hinaus kann der Tarifvertrag auch Bestimmungen über weitere Punkte enthalten, soweit diese nicht zwingend durch die Vorschriften des Arbeitsrechts geregelt sind.

Der Abschluss des Tarifvertrages erfolgt durch Verhandlungen. Um gemeinsame Verhandlungen aller Gewerkschaftsorganisationen zu ermöglichen, ist das Rechtssubjekt, das den Abschluss des Vertrages anregt, verpflichtet, jede Gewerkschaftsorganisation von seiner Initiative zu benachrichtigen, die die Arbeitnehmer vertritt, für die der Tarifvertrag abgeschlossen werden soll. Eine Pflicht zur Aufnahme von Verhandlungen besteht insofern, als die zum Abschluss eines Tarifvertrages berechtigte Partei die Aufforderung der anderen Partei zur Verhandlungsaufnahme nicht ablehnen darf, wenn die Verhandlungen den Abschluss eines Tarifvertrages für bisher durch keinen Tarifvertrag erfasste Arbeitnehmer bezwecken. Dasselbe gilt, wenn die Verhandlungen eine Änderung des Tarifvertrags zum Ziel haben, die angesichts einer wesentlichen Änderung der wirtschaftlichen oder finanziellen Lage des Arbeitgebers oder einer Verschlechterung der finanziellen Lage der Arbeitnehmer gerechtfertigt ist. Die Aufforderung darf nicht früher als 60 Tage vor Ablauf der Zeit erklärt werden, für die der bisherige Tarifvertrag geschlossen wurde bzw. erst am Tag nach der Kündigung des Tarifvertrages.

Jede Vertragspartei ist verpflichtet, die Verhandlungen in gutem Glauben und unter Beachtung von berechtigten Interessen der anderen Partei zu führen. Nach dem ArbGB bedeutet dies insbesondere die Berücksichtigung der angesichts der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers gerechtfertigten Forderungen der Gewerkschaftsorganisationen und den Verzicht auf Forderungen, deren Umsetzung die finanziellen Möglichkeiten des Arbeitgebers offensichtlich übersteigt. Um den Abschluss eines Tarifvertrages zu ermöglichen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Vertretern der Gewerkschaften, die die Verhandlungen führen, Auskünfte über seine wirtschaftliche Situation zu erteilen, die den Verhandlungsgegenstand betreffen und zu einer verantwortungsbewussten Verhandlungsführung erforderlich sind.

Der Tarifvertrag wird in schriftlicher Form für eine unbestimmte oder eine bestimmte Zeit abgeschlossen. Er ist in ein Register einzutragen. Für überbetriebliche Tarifverträge wird das entsprechende Register durch den Minister für Arbeit, für betriebliche Tarifverträge vom zuständigen Bezirksarbeitsinspekteur geführt. Falls der Tarifvertrag rechtswidrige Bestimmungen enthält, kann das für die Registrierung zuständige Organ entweder mit Einverständnis der Vertragsparteien den Tarifvertrag ohne die rechtswidrigen Vertragsbestimmungen ins Register eintragen oder die Vertragsparteien zur Vornahme von entsprechenden Vertragsänderungen binnen 14 Tagen auffordern. Sind die Parteien mit der Eintragung des Tarifvertrages ins Register ohne die rechtswidrigen Bestimmungen nicht einverstanden oder nehmen sie die entsprechenden Ver-

tragsänderungen nicht fristgerecht vor, so lehnt das zuständige Organ die Registrierung ab.

Die Tarifvertragsänderungen werden in Form von Zusatzprotokollen eingeführt. Auf die Zusatzprotokolle sind die Vorschriften über den Tarifvertrag entsprechend anzuwenden.

Die Auflösung eines Tarifvertrages ist gemäß ArbGB auf drei Arten möglich: durch eine einvernehmliche Erklärung der Parteien, durch Ablauf der Zeit, für die der Tarifvertrag geschlossen wurde, oder, im Falle einer Kündigung durch eine der Parteien, durch Ablauf der Kündigungsfrist. Die Kündigungsfrist für einen Tarifvertrag beträgt drei Kalendermonate, es sei denn, dass die Parteien im Tarifvertrag etwas anderes bestimmt haben. Die Erklärung der Parteien über die Auflösung des Tarifvertrages sowie die Vertragskündigung müssen in schriftlicher Form erfolgen.

Bezüglich der Anwendung eines neu in Kraft getretenen Tarifvertrages gelten folgende Regeln: Die für die Arbeitnehmer günstigeren Vertragsbestimmungen ersetzen kraft Gesetzes mit dem Tage des Inkrafttretens des Tarifvertrages die aus den bisher geltenden Vorschriften des Arbeitsrechts folgenden Bedingungen der Arbeitsverträge oder der anderen Rechtsakte, die eine Grundlage für die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses darstellen. Dagegen werden die Tarifvertragsbedingungen, die für die Arbeitnehmer weniger günstig sind als vorher, erst bei Kündigung der bisherigen Bedingungen des Arbeitsvertrages oder eines anderen Rechtsaktes, der die Grundlage für die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses darstellt, eingeführt. Es ist zu betonen, dass bei der Kündigung der bisherigen Bedingungen der Arbeitsverträge oder eines anderen entsprechenden Rechtsaktes die Vorschriften, die die Zulässigkeit einer derartigen Kündigung beschränken, keine Anwendung finden.

Die Parteien des Tarifvertrages sind jeweils von der Art des Vertrages – betrieblich oder überbetrieblich – abhängig. Auf der AN-Seite können aber nur Gewerkschaften tätig werden, was in Polen aufgrund der relativen Schwäche der Gewerkschaften vor allem bei privaten AG dazu führt, dass es kaum Tarifverträge gibt.

Ein überbetrieblicher Tarifvertrag wird zwischen dem satzungsgemäß zuständigen Organ der überbetrieblichen Gewerkschaftsorganisation und dem satzungsgemäß zuständigen Organ der Arbeitgeberorganisation im Namen der in dieser Organisation vereinigten Arbeitgeber geschlossen. Sind die Arbeitnehmer, für die ein überbetrieblicher Tarifvertrag geschlossen werden soll, durch mehr als eine Gewerkschaftsorganisation vertreten, so sind die Vertragsverhandlungen durch deren gemeinsame Vertretung oder durch einzelne Gewerkschaftsorganisationen gemeinsam zu führen. Der überbetriebliche Tarifvertrag wird von allen Gewerkschaftsorganisationen geschlossen, die die Verhandlungen geführt haben, oder zumindest von allen repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen, die an den Verhandlungen beteiligt waren. Um ArbGB als repräsentativ zu gelten, muss eine überbetriebliche Gewerkschaftsorganisation eine von zwei Voraussetzungen erfüllen. Entweder, sie ist repräsentativ im Sinne des Gesetzes über die dreiseitige Kommission für Sozialwirtschaftliche Angelegenheiten und über die Woiwodschaftskommissionen für sozialen Dialog (500.000 Mitglieder in Polen), oder sie umfasst zumindest 10 % aller Arbeitnehmer im Geltungsbereich ihrer Satzung , jedoch nicht weniger als zehntausend Arbeitnehmer, oder die Mehrzahl der Arbeitnehmer, für die der betreffende überbetrieblicher Tarifvertrag geschlossen werden soll.

Für betriebliche Tarifverträge gelten im Grunde die gleichen Regeln. Der Vertrag wird durch den Arbeitgeber und die betriebliche Gewerkschaftsorganisation geschlossen. Werden die Arbeitnehmer, für die ein betrieblicher Tarifvertrag geschlossen werden soll, durch mehr als eine Gewerkschaftsorganisation vertreten, so sind die Vertragsverhandlungen durch ihre gemeinsame Vertretung oder durch die gemeinsam handelnden Gewerkschaftsorganisationen zu führen. Der Tarifvertrag wird von allen Gewerkschaftsorganisationen geschlossen, die die Verhandlungen geführt haben, oder zumindest von allen repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen, die an den Verhandlungen beteiligt waren. Eine repräsentative betriebliche Gewerkschaftsorganisation ist eine Gewerkschaftsorganisation, die eine Organisationseinheit oder ein Mitglied einer überbetrieblichen Gewerkschaftsorganisation ist, welche entweder als repräsentativ im Sinne des Art. 24117 § 1 Ziff. 1 ArbGB gilt und zugleich mindestens 7% der bei dem Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer in sich vereinigt oder die mindestens 10% der bei dem Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer umfasst. Erfüllt keine der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen die in § 1 bestimmten Voraussetzungen, so gilt diejenige Gewerkschaftsorganisation repräsentativ, die die größte Zahl von Arbeitnehmern umfasst. Zu beachten ist, dass bei der Bestimmung der Anzahl von Arbeitnehmern, die in der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation vereinigt sind, ausschließlich die Arbeitnehmer berücksichtigt werden, die vor Beginn der Verhandlungen über den Tarifvertrag bereits mindestens 6 Monate lang Mitglieder dieser Gewerkschaftsorganisation waren. Gehört ein Arbeitnehmer mehreren betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen an, so kann nur seine Mitgliedschaft in einer von ihnen berücksichtigt werden, die er anzugeben hat.

SONSTIGE KOLLEKTIVE VEREINBARUNGEN

Außer Tarifverträgen werden in Polen auch andere Arten von kollektiven Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und ihren Belegschaften geschlossen. Diese sind teils in Sondervorschriften vorgesehen (gesetzliche kollektive Vereinbarungen), teils aber auch gar nicht gesetzlich geregelt (gesetzliche kollektive Vereinbarungen). Zur ersten Kategorie gehören beispielsweise die den kollektiven Streit abschließenden Vereinbarungen. Diese halten die Bestimmungen fest, die im Bezug auf jene Rechte und Interessen ausgehandelt wurden, welche Gegenstand des Streites waren. Eine Sonderform der kollektiven Vereinbarung ist im Gesetz über Massenentlassungen vorgesehen. Mit dieser Art von Vereinbarung werden Verhandlungen abgeschlossen, welche darauf abzielen, eine Massenentlassung zu vermeiden, zu begrenzen, oder Regeln für die Auswahl der AN zu bestimmen, die für die Kündigung vorgesehen werden, sowie die damit verbundenen Leistungen seitens des AG festzulegen.

In der Praxis gibt es noch mehrere andere Formen kollektiver Vereinbarungen, die von den Parteien als Sozialverträge, Sozialpakte oder ähnlich bezeichnet werden. Es war problematisch, ob diese als Arbeitsrechtsquellen anerkannt werden können, da der Katalog des Art. 9 ArbGB nur die gesetzlich geregelten kollektiven Vereinbarungen nennt. In diesem Zusammenhang ist Art. 59 der Verfassung der Republik Polen zu beachten, welcher das allgemeine Recht auf Verhandlungen und den Abschluss von Vereinbarungen garantiert. Wie oben bereits erwähnt können ausschließlich Gewerkschaften Parteien von Tarifverträgen sein. Solche existieren aber nur in ca. 20% der polnischen Betriebe, was die die Popularität außergesetzlicher kollektiver Vereinbarungen erklärt, die hinsichtlich der beteiligten Parteien keinen Begrenzungen unterliegen. Allerdings ist die Anerkennung solcher Vereinbarungen als Arbeitsrechtsquellen gerade aufgrund der fehlenden Einschränkungen problematisch und grundsätzlich von den Umständen des Einzelfalles abhängig. Auf Arbeitgeberseite einer solchen Vereinbarung kann nur ein Rechtssubjekt handeln, welcher Arbeitgeber im Sinne des Art 3 ArbGB ist. Der Eigentümer oder der (mehrheitliche) Teilinhaber einer Gesellschaft des Handelsrechts bzw. der Investor erfüllen diese Voraussetzung nicht automatisch. Daher sind solche Vereinbarungen immer individuell zu prüfen und zu bewerten.

Recht der kollektiven Auseinandersetzungen

Die Regeln über die Führung und Lösung von kollektiven Auseinandersetzungen beinhaltet das Gesetz vom 23.05.1991 über die Lösung von kollektiven Auseinandersetzungen. In diesem Zusammenhang ist vor allem darauf hinzuweisen, dass die kollektive Auseinandersetzung nur die Arbeitsbedingungen, Löhne oder Sozialleistungen sowie Gewerkschaftsrechte und -freiheiten betreffen kann. Das Gesetz verbietet es, kollektive Auseinandersetzungen nur zum Zwecke der Unterstützung von individuellen Forderungen zu führen, wenn diese von dem entsprechenden Organ geltend gemacht werden können.

Die kollektiven Rechte und Interessen von Arbeitnehmern werden ausschließlich von Gewerkschaften vertreten. Falls bei einem AG mehr als eine Gewerkschaftsorganisation tätig ist, kann jede die Interessen vertreten, die Gegenstand des Streites sind. Die Organisationen können auch eine gemeinsame Repräsentation beschließen. Wenn beim konkreten AG keine Gewerkschaftsorganisation tätig ist (was, wie gesagt, eher die Regel als die Ausnahme ist), kann eine von den Arbeitnehmern beauftragte Organisation die Tarifverhandlungen in deren Namen führen.

Die Auseinandersetzung beginnt am Tage der Anmeldung von Forderungen durch die Gewerkschaften, wenn der AG diese nicht binnen drei Tagen anerkennt. Schon bei der Anmeldung kann die AN-Seite für den Fall der Nichterfüllung der erhobenen Forderungen den Streik ankündigen. Der Streik darf aber nicht früher als 14 Tage nach Anmeldung der Forderungen beginnen. Der AG ist verpflichtet, die Verhandlungen mit den Gewerkschaften unverzüglich aufzunehmen und den entsprechenden Arbeitsinspekteur über die Auseinandersetzung in Kenntnis zu setzen. Die Verhandlungen enden mit der Festsetzung einer Vereinbarung, falls eine solche nicht zustande kommt, mit der Abfassung des Divergenzprotokolls.

Falls die AN-Seite weiterhin an den erhobenen Forderungen festhält, kann die weitere Auseinandersetzung mit Hilfe eines Mediators geführt werden, d.h. einer Person, deren Unparteilichkeit garantiert ist. Der Mediator soll von den Streitparteien gemeinsam benannt werden; wenn eine entsprechende Übereinkunft nicht binnen 5 Tagen erreicht wird, kann eine der Parteien sich an den Arbeitsminister wenden, welcher den Mediator aus einer von ihm geführten Liste auswählt. Schon im Stadium der Mediation kann die AN-Seite einmalig und für die Dauer von maximal zwei Stunden einen Warnstreik organisieren. Voraussetzung ist aber, dass der Verlauf der Mediation darauf hinweist, dass diese nicht binnen 14 Tagen zur Lösung des kollektiven Streites führen wird. Die Mediation endet mit der Festsetzung einer Vereinbarung, und, falls eine solche nicht erreicht wird, mit der Abfassung des Divergenzprotokolls. Beide Dokumente sind unter Beteiligung des Mediators zu erstellen.

Falls in dieser Phase keine Übereinkunft erzielt wird, ist die AN-Seite berechtigt, eine Streikaktion durchzuführen.

Die AN-Seite kann aber auch auf Streiks verzichten und nach der Mediation die 3. Etappe - Arbitrage – einleiten. Die Schiedsgerichte für diese Etappe sind für betriebliche Streitigkeiten bei den Obergerichten und für überbetriebliche Streitigkeiten beim Obersten Gericht errichtet. Das Schieds-

gericht besteht aus sieben Personen: drei Personen von jeder Streitpartei und einem Berufsrichter, der vom Gerichtsvorsitzendem ernannt wird. Die Entscheidung des Schiedsgerichtes fällt mit der Stimmenmehrheit. Es ist hierbei aber darauf hinzuweisen, dass diese Entscheidung für die Parteien nur dann bindend ist, wenn keine der Parteien im Vorfeld der Arbitrage etwas anderes erklärt hat.

Streik ist als kollektive Arbeitsniederlegung zum Zwecke der Beilegung von kollektiven Auseinandersetzungen über Arbeitsbedingungen, Löhne, Sozialleistungen, Gewerkschaftsrechte oder -freiheiten zu verstehen. In Bezug auf Streiks gilt der Ultima-ratio-Grundsatz, wonach diese nicht ohne vorherige Erschöpfung aller Verhandlungs- und Mediationsmöglichkeiten angesetzt werden dürfen. Eine Ausnahme ist für den Fall vorgesehen, dass der AG die Verhandlungen bzw. eine Mediation unmöglich gemacht oder das Arbeitsverhältnis mit dem verhandlungsführenden Gewerkschaftsfunktionär aufgelöst hat. Darüber hinaus ist bei der Entscheidung über die Streikaktionen der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten, was bedeutet, dass die durch einen Streik verursachten Verluste in angemessenem Verhältnis zu den Forderungen stehen müssen, die mit Hilfe des Streiks durchgesetzt werden sollen

Die Teilnahme am Streik ist freiwillig. Der Streik kann von der Gewerkschaftsorganisation erst nach einer Betriebsabstimmung angekündigt werden, wenn bei einer Beteiligung von über 50% der AN über die Hälfte für den Streik gestimmt hat. Wenn der Streik vorschriftsgemäß angekündigt und durchgeführt wird, ist die Teilnahme an einer solchen Aktion rechtmäßig und kann nicht als Verletzung von AN-Pflichten betrachtet werden. Für die Zeit der Auseinandersetzung behält der AN alle Rechte auf Leistungen der Sozialversicherung sowie aus dem Arbeitsverhältnis, mit Ausnahme des Lohnanspruches.

Das Recht auf Streik ist im Gesetz aus bestimmten Gründen begrenzt. Vor allem darf man die Arbeit nicht niederlegen, wenn dadurch das Leben oder Gesundheit von Menschen gefährdet würden. Auch Beamten, Richtern und Staatsanwälten steht kein Streikrecht zu. Um die Rechte und Interessen von AN zu schützen, welchen das Recht auf Streik nicht zusteht, kann ein Solidaritätsstreik in einem anderen Betrieb durchgeführt werden, jedoch nicht länger als einen halben Arbeitstag lang. Außer Streiks kann die AN-Seite nach der erfolgslosen Beendigung der Mediation auch andere Formen der Protestes einsetzen, vorausgesetzt, dass diese das menschliche Leben oder die Gesundheit nicht bedrohen, die Arbeitsausführung nicht beeinträchtigen und die geltenden Vorschriften nicht verletzen. Daran können auch diejenigen AN teilnehmen, die kein Streikrecht genießen.

Wenn es um AG geht, so sehen weder das polnische Gesetz noch europäische Vorschriften Druckmittel (z.B. Lock-out) zur Lösung von kollektiven Streitigkeiten vor, was bedeutet, dass diese unzulässig sind.

DPJV INTERN

Das DPJV-Sommerfest 2011

Das traditionelle DPJV-Sommerfest findet dieses Jahr am 18.06.2011 um 15.00 Uhr in der Botschaft der Republik Polen in Berlin statt. Das Programm ist auf unserer Webseite einsehbar. Aufgrund der begrenzten Teilnehmerzahl möchten wir Sie darum bitten, uns Ihre verbindliche Anmeldung so schnell wie möglich zukommen zu lassen. Bitte übersenden Sie Ihre Anmeldungen formlos per E-Mail an asfandiar@dpjv.de oder per Fax an 0049 (0) 941 567 208.

Wettbewerb um den besten wissenschaftlichen Kurzaufsatz auf Deutsch zum Thema „Europarecht in Deutschland und Polen“

Verbraucherwiderrufsrechte im Fernabsatz europaweit schützen. Die Umsetzung der Fernabsatzrichtlinie 97/7 EG.

Kosten beim Rücktritt vom Kauf im Internet in Deutschland und Polen – EuGH Entscheidung C-518/08, Heinrich Heine GmbH.

KATARZYNA SZCZEPANSKA

Die Europäische Union (EU) stellt einen freien Markt dar, der 27 Länder und über 490 Millionen Verbraucher umfasst[1]. Das bedeutet, dass der Verbraucherschutz im Recht der Europäischen Union eine sehr große und zentrale Rolle spielt. Die Förderung der Rechte und des Wohlergehens der Verbraucher gehört zu den Grundwerten der EU, was sich auch in ihrer Gesetzgebung widerspiegelt[2]. Um die Effizienz des Binnenmarktes zu gewährleisten, ist eine Verbraucherpolitik auf EU – Ebene notwendig[3]. Daraus folgt, dass die Mitgliedschaft Deutschlands und Polens in der Europäischen Union einen zusätzlichen Schutz für die Verbraucher bedeutet[4].

Verbraucherschutz in der Europäischen Union

Seit Mitte der 1970-er Jahre bemühte man sich seitens des damaligen Äquivalents der heutigen Europäische Union um eine Angleichung der einzelstaatlichen Maßnahmen, um den Europäern, insbesondere den Verbrauchern, überall im Binnenmarkt ein gleich hohes Maß an Schutz bieten zu können[5].

Im Rahmen des Primärrechts dient diesem Zweck der Artikel 169 – Verbraucherschutz – des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union[6] (AEUV). Für eine weitere Rechtsangleichung der einzelnen Rechtsordnungen auf dem Gebiet des Verbraucherschutzes sorgt das Sekundäre Unionsrecht.

Dabei spielen weniger Verordnungen (Art. 288 Abs. 2 AEUV) als Richtlinien (Art. 288 Abs. 3 AEUV) der EU eine Rolle. Während Verordnungen in allen Mitgliedstaaten unmittelbar gelten, bedürfen Richtlinien der Umsetzung in nationales Recht[7]. Richtlinien richten sich an die Mitgliedstaaten, darunter Deutschland und Polen, und verpflichten diese, die Vorgaben der Richtlinie in innerstaatliches Recht umzusetzen[8].

Die Richtlinie ist das klassische Instrument für die Harmonisierung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften durch inhaltliche Angleichung. Da sie den Mitgliedstaaten einen gewissen Gestaltungsspielraum bei der Umsetzung belässt, stellt sich die Richtlinie gegenüber der Verordnung als die „schonendere“ Maßnahme dar[9].

Richtlinien verpflichten aber zur effektiven Umsetzung. Dies bedeutet, dass die verbindliche Geltung des Richtlinieninhalts in Form innerstaatlichen Rechtes für den Einzelnen und für nationale Organe zweifelsfrei gesichert sein muss. Grundsätzlich sind deswegen Richtlinien in Form von Außenrechtssätzen (Gesetzen, Rechtsverordnungen) umzusetzen[10].

Im Bereich des eigentlichen Verbraucherschutzrechts ist eine Reihe von Richtlinien erlassen worden, die in das Vertrags- und Haftungsrecht eingreifen und sämtlich der Verbesserung des Verbraucherschutzes dienen[11].

So beruhen etwa die Regelungen über Fernabsatzverträge weitgehend auf Richtlinie 97/7/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Februar 1997 über den Verbraucherschutz bei Vertragsabschlüssen im Fernabsatz[12]. Mit dieser Richtlinie sollen die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten, so auch die Deutschlands und Polens, über Vertragsabschlüsse im Fernabsatz zwischen Lieferanten und Verbrauchern einander angenähert werden.

Die Umsetzung der Verbraucherfernabsatzrichtlinie 97/7 EG in Deutschland und Polen

Die Fernabsatzrichtlinie 97/7 EG schützt Verbraucher im Sinne des Art. 2 Nr. 2 RL und damit natürliche Personen, die zum Abschluss von Verträgen im Sinne dieser Richtlinie zu

einem Zweck handeln, der nicht einer beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit zugerechnet werden kann. Fernabsatz liegt dann vor, wenn im Rahmen eines für den Fernabsatz organisierten Vertriebs- bzw. Dienstleistungssystems mit einem Lieferanten Verträge geschlossen werden, wobei bis zum Abschluss des Vertrages ausschließlich eine oder mehrere Fernkommunikationstechniken verwendet werden. Die Richtlinie erfasst also prinzipiell das Feld des E-Commerce.

Die Integration der europäischen Verbraucherschutzrichtlinien in das deutsche und polnische bürgerliche Recht ist ein sehr schwieriger Anpassungsprozess.

Der Prozess soll ein in sich stimmiges, von Wertungswidersprüchen freies Vertragsrecht schaffen. In Deutschland herrscht die Meinung vor, dass Verbrauchervertragsrecht kein Sonderprivatrecht bilden soll, sondern in das allgemeine Vertragsrecht eingebunden werden soll. Dementsprechend beschränkt sich der deutsche Gesetzgeber nicht auf eine isolierte Umsetzung der Richtlinien, insbesondere der Fernabsatzrichtlinie 97/7 EG, sondern verallgemeinert deren Regelungsmuster und Wertungen[13]. Darüber hinaus boten die jüngsten EU-Rechtsakte Deutschland sogar Anlass für eine umfassende Reform des Schuldrechts im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB)[14].

Anders sieht die Umsetzung der Verbraucherrichtlinien in Polen aus. Deren Implementierung ins polnische Recht, insbesondere die der Fernabsatzrichtlinie 97/7 EG,, erfolgte in Grundzügen bereits vor dem Beitritt Polens zum damaligen Äquivalent der EU[15].

Diese Umsetzung erfolgte aufgrund eines Vereinsvertrags zwischen Polen, der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten aus dem Jahre 1991[16]. Am 02. März 2000 trat das Gesetz über einige Verbraucherschutzrechte und die Haftung für gefährliche Produkte (polnisches Verbraucherschutzgesetz) in Kraft[17]. Infolge dieses Gesetzesbeschlusses war der Verbraucherschutz, insbesondere der Fernabsatz, nunmehr außerhalb des polnisches Zivilgesetzbuchs geregelt. Der hauptsächliche Grund hierfür lag darin, dass die in diesem Gesetz geregelte Materie zu spezifisch war, um sich ins polnischen Zivilgesetzbuch einzufügen[18]. Der zweite Grund dafür war, dass die Regelungen über den Verbraucherschutz verschiedene im polnischen Zivilgesetzbuch geregelten Arten von Verträgen betreffen und es deshalb unklar war, wo man die neuen Regelungen einfügen sollte, ohne dadurch die Struktur des ganzen Zivilgesetzbuchs zu zerstören[19].

Ebenso darf man nicht aus den Augen verlieren, dass die Fernabsatzrichtlinie 97/7 EG zu den Verbraucherrichtlinien gehört, die eine Harmonisierung der staatlichen Vorschriften auf minimaler Ebene vorsehen. Diese so genannte Minimumsklausel ist in Artikel 14 Fernabsatzrichtlinie 97/7 EG geregelt. Dadurch haben die Mitgliedstaaten ihre Zuständigkeit für eigene Regelungen in dieser Materie nicht eingebüßt. Voraussetzung für neue nationale Regelungen auf diesem Gebiet ist seitdem jedoch, dass diese für ein Schutzniveau sorgen, das jeweils höher ist als das in der Minimumsklausel festgelegte. Dieser nationale Schutz muss aber dem Primärrecht entsprechen und mit den Freiheiten des Binnenmarkts vereinbar sein[20].

1 Europäische Kommission: Ihre Rechte als Verbraucher. So schützt die Europäische Union Ihre Interessen. Abgerufen am 13.03.2011, unter http://ec.europa.eu/publications/booklets/move/64/de.pdf

2 Europaische Kommission: Verbraucherschutz in der Europäischen Union: Zehn Grundsätze. Abgerufen am 13.03.2011, unter http://ec.europa.eu/consumers/cons_info/10principles/de.pdf

3 Das Portal der Europäischen Union: Verbraucher. Abgerufen am 13.03.2011, unter http://europa.eu/pol/cons/index_de.htm

4 Europäische Kommission: Ihre Rechte als Verbraucher. So schützt die Europäische Union Ihre Interessen. Abgerufen am 13.03.2011, unter http://ec.europa.eu/consumers/cons_info/10principles/de.pdf

5 Zusammenfassungen der EU-Gesetzgebung. Verbraucher. Abgerufen am 13.03.2011 unter http://europa.eu/legislation_summaries/consumers/index_de.htm

6 Konsolidierte Fassungen des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, Amtsblatt C 83 vom 30. März 2010. Abgerufen am 12.03.2011, unter http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/index.htm

7 Köhler, H., Bürgerliches Gesetzbuch 63. Auflage. Einführung, München 2009, S. XXVIII.

8 Herdegen, M., Europarecht, 5. Auflage, München 2003, S. 142.

9 Ibidem, S. 142.

10 Ibidem, S. 144.

11 Köhler, H., Bürgerliches..., op.cit., S. XXIX.

12 ABl. L 144 vom 4.6.1997.

13 Köhler, H., Bürgerliches..., op.cit., S. XXIX.

14 Classen, D., Europarecht Einführung, [in:] Europarecht Beck Texte im dtv, München 2003, S. XXIV.

15 Łętowska E., Prawo umów konsumenckich, Warszawa 2002, s. 76 siehe auch Nestoruk I.B., Polityka ochrony konsumenta w Polsce – 20 lat transformacji, [in:] Pohl, Ł., (Red.), Aktualne problemy prawa karnego. Księga pamiątkowa z okazji Jubileuszu 70. urodzin Profesora Andrzeja J. Szwarca, Poznań, 2009, S. 296.

16 Gesetzblatt Nr. 11, Position 38.

17 Gesetzblatt Nr. 22, Position 271.

18 Łętowska E., Prawo umów konsumenckich, Warszawa 2002, s. 81, siehe auch Kocot, W., Nowe zasady zawierania i wykonywania umów z udziałem konsumentów (cz.I), Przegląd Prawa Handlowego 2000, Nr. 12, S. 46.

19 Maliszewska – Nienartowicz J., Ewolucja ochrony konsumenta w europejskim prawie wspólnotowym, Toruń 2004, S. 279.

Verbraucherwiderrufsrechte – Kosten beim Rücktritt vom Kauf im Internet

Eines der wichtigsten Instrumente des Verbraucherschutzes ist die Einräumung eines Widerrufsrechts. Dadurch kann der Verbraucher nachträglich innerhalb einer bestimmten Frist seine Bindung an den Vertrag beseitigen[21]. Von besonderer Bedeutung ist das Verbraucherwiderrufsrecht in Fernabsatzverträgen, in denen eine Partei Verbraucher ist und die andere Unternehmer, weil der Verbraucher bei einem Kauf im Internet, anders als im traditionellen Laden, keine Möglichkeit hat, die Kaufsache zu prüfen.

Eine in diesem Kontext rechtlich bedeutende Frage ist, ob bei einem Widerruf im Fernabsatzhandel der Unternehmer (Händler) dem Verbraucher neben den Rücksendekosten auch die Hinsendekosten erstatten muss.

Mit dieser Problematik hat sich der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Vorabentscheidungsverfahren im Fall C-511/08 Handelsgesellschaft Heinrich Heine vs. Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen e.V. beschäftigt.

Die EuGH-Entscheidung zum europäischen Fernabsatzrecht behandelt die sowohl in Deutschland als auch in Polen intensiv diskutierte und unterschiedlich beurteilte Frage, ob Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 und Abs. 2 der Fernabsatzrichtlinie 97/7 EG einer Regelung des nationalen Rechts entgegensteht, nach der einem Verbraucher-Käufer die Kosten der Zusendung der Ware auch dann auferlegt werden können, wenn er den Fernabsatzvertrag widerrufen hat[22].

Nach der Auslegung des Bundesgerichtshofs (BGH)[23] trifft das deutsche bürgerliche Recht über die Kosten der Hinsendung im Fall des Widerrufs im Gegensatz zu den Kosten der Rücksendung keine ausdrückliche Regelung. Auch im polnischen Recht (polnisches Verbraucherschutzgesetz) ist die Frage bezüglich der Hinsendekosten nicht eindeutig geregelt. Schließlich war auch in der Literatur streitig, ob für den Fall des Widerrufs eines Fernabsatzvertrages die Kosten der Hinsendung vom Unternehmer oder vom Verbraucher zu tragen sind. Die herrschende Meinung war, dass der Verbraucher diese Kosten tragen muss – argumentum a contrario Art. 12 Abs. 4 Satz 2[24,25] polnisches Verbraucherschutzgesetz.

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat dem EuGH diese Frage im Verfahren nach Art. 234 EG (jetzt: Art. 267 AEUV) zur Vorabentscheidung vorgelegt. Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit den Gerichtshof bei Fragen zur Auslegung des Gemeinschaftsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union anrufen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden[26]. Dem Vorlagebeschluss zugrunde lag die Klage eines Verbraucherverbandes, welcher die Handelsgesellschaft Heinrich Heine GmbH gem. § 2 UKlaG auf Unterlassung der Verwendung einer AGB-Klausel in Anspruch genommen hatte, nach welcher der Verbraucher einen pauschalen Versandkostenanteil von 4,95 € trägt, der ihm im Falle eines Widerrufs des Vertrags nicht erstattet wird[27].

Der EuGH erklärte hierzu, die Fernabsatzrichtlinie der EU von 1997 verbiete es, dass ein Verbraucher die Zusendungskosten tragen müsse, wenn er von einem Kaufvertrag zurücktrete[28]. Ziel der Richtlinie sei, den Verbraucher nicht davon abzuhalten, sein Widerrufsrecht auszuüben. Einem Verbraucher, der einen Vertragsabschluss im Fernabsatz widerruft, dürfen nicht die Kosten der Zusendung der Ware auferlegt werden. In diesem Fall dürfen nur die Kosten der Rücksendung zu Lasten des Verbrauchers gehen[29]. Wenn er nicht nur für die Rücksendung der Ware zahlen müsse, sondern auch für die Zusendung, so stehe dies einer ausgewogenen Risikoverteilung bei Vertragsabschlüssen im Fernabsatz entgegen[30].

Obwohl diese Entscheidung des EuGH einen in Deutschland entstandenen Rechtstreit betroffen hat, ist sie auch für andere nationale Gerichte – insbesondere die polnischen Gerichte – bindend, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden[31].

Schlussbemerkung

Auch nach der BGH-Entscheidung bleibt weiterhin unklar, wie der Fall zu behandeln ist, wenn ein Verbraucher mehrere Waren bestellt, aber den Vertrag nur für einen Teil der Ware widerruft. Muss der Verkäufer auch dann noch die Hinsendekosten in voller Höhe erstatten oder fallen diese allein oder nur anteilig dem Verbraucher zur Last?

Womöglich wird auch die Antwort auf diese Frage bald Gegenstand einer Vorabentscheidung des EuGH sein. Diesmal wird es vielleicht ein polnisches Gericht sein, dass den EuGH anruft.

ÜBER DIE AUTORIN

Katarzyna Szczepańska, studentka V roku prawa na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (WPiA UAM w Poznaniu) uczestnik Studium Prawa Niemieckiego 2010/2011 na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (WPiA UAM w Poznaniu) członek Studenckiego Koła Naukowego Prawa Ochrony Konkurencji i Konsumentów „B2C" na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (WPiA UAM w Poznaniu) członek Koła Naukowego Prawa Gospodarczego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (WPiA UAM w Poznaniu)

KONTAKT ZUR AUTORIN

✉ KATARZYNA.MARIA.SZCZEPANSKA@GMAIL.COM

20 Nestoruk, I.B., Ochrona konsumentów w przypadku umów zawieranych na odległość w świetle przepisów dyrektywy 97/7/WE, Glosa 2011, Nr.1, S. 101.

21 Köhler, H., Bürgerliches..., op.cit., S. XXVIII. Das Widerrufsrecht darf man aber nicht für alle Waren ausüben.

22 Gsell, B., Entscheidungsanmerkung EuGH, Urt. V. 15.4.2010 – Rs. C-511/08, ZJS 2010, Nr. 3, S. 438.

23 BGH Beschluss vom, 1. Oktober 2008, VIII ZR 268/07. Abgerufen am 10.03.2011 unter http://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=en&sid=ea00f0f972fc8f8952b987cb1a26eea5&nr=45970&pos=1&anz=2

24 Szczygielska, K., Odstapienie od umowy zawartej na odległość w prawie niemieckim i polskim, Kwartalnik Prawa Prywatnego, Rok XII: 2003, z. 2, S. 419.

25 Jasielska, M., Umowy zawierane poza lokalem przedsiębiorstwa i na odległość, Monitor Prawniczy 2009, Nr 9, S. 563. Anders Łętowska, E., Ustawa o ochronie niektórych praw konsumentów. Komentarz Art. 7, Warszawa 2001, Nb 24

26 Gerichtshof der Europäischen Union, PRESSEMITTEILUNG Nr. 36/10, Urteil in der Rechtssache C-511/08 Handelsgesellschaft Heinrich Heine GmbH / Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen e. V. Abgerufen am 12.03.2011, unter http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2010-04/cp100036de.pdf

27 Beate Gsell, Entscheidungsanmerkung..., op.cit., S. 438

28 Urteil des Gerichtshof vom 10. April 2010, In der Rechtssache C511/08, Handelsgesellschaft Heinrich Heine GmbH v Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen e. V. Abgerufen am 08.03.2011 unter http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?where=&lang=de&num=79899584C19080511&doc=T&ouvert=T&seance=ARRET

29 Gerichtshof der Europäischen Union, PRESSEMITTEILUNG Nr. 36/10, op.cit.

30 Urteil des Gerichtshof vom 10. April 2010, In der Rechtssache C511/08, op.cit.

31 Gerichtshof der Europäischen Union, Pressemitteilung Nr.36/10 ... op.cit.

Konferencja Szkół Prawa Niemieckiego

W dniach 25.-27. marca 2011 roku odbyła się w Collegium Polonicum pierwsza ogólnopolska Konferencja Szkół Prawa Niemieckiego, której tematem przewodnim było prawo europejskie w Polsce oraz w Niemczech. Organizatorami Konferencji byli Katedra Polskiego Prawa Publicznego, Europejskiego i Gospodarczego Europejskiego Uniwersytetu Viadrina we Frankfurcie nad Odrą, Niemiecka Centrala Wymiany Akademickiej (DAAD) oraz Polsko-Niemieckie Stowarzyszenie Prawników.

Konferencja sponsorowana była przez Niemiecką Centralę Wymiany Akademickiej, Fundację Współpracy Polsko-Niemieckiej oraz kancelarie adwokackie: Noerr, Roedl & Partner oraz bunk-alliance. Patronat nad Konferencją objęty został przez ambasadę Niemiec, Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Berlinie oraz miasta: Słubice i Frankfurt nad Odrą. Patronami medialnymi byli natomiast czasopismo Edukacja Prawnicza i jego wydawca – Wydawnictwo C.H. Beck oraz niemieckie czasopismo fachowe Juristische Schulung. Pomysłodawcą zorganizowania tego rodzaju konferencji był Prof. Dr. Makowicz, główny zaś ciężar jej przygotowania oraz przeprowadzenia spoczął na pracownikach Katedry Polskiego Prawa Publicznego, Prawa Europejskiego oraz Prawa Gospodarczego Uniwersytetu Viadrina. Dużym wsparciem dla Organizatorów byli zrzeszeni w ELSA Słubice studenci kierunku German and Polish Law Uniwersytetu Viadrina.

Główną ideą, jaka przyświecała Konferencji, było stworzenie platformy wymiany informacji oraz doświadczeń dla działających w Polsce Szkół Prawa Niemieckiego, które oferują studentom oraz absolwentom studiów prawniczych fakultatywne zajęcia z fachowego języka prawniczego oraz podstaw prawa niemieckiego. Konferencja stała się wartościowym spotkaniem nie tylko dla studentów i absolwentów Szkół Prawa Niemieckiego, które działają na niektórych tylko uniwersytetach, ale także dla osób, które zainteresowane są problematyką obrotu prawnego między Polską a Niemcami.

Bez wątpienia można powiedzieć, że Konferencja okazała się wielkim sukcesem, pomimo bowiem bardzo krótkiej, lecz intensywnej akcji marketingowej wzięło w niej udział ponad 200 osób. W Collegium Polonicum gościli studenci oraz absolwenci Szkół Prawa Niemieckiego z Łodzi (była to największa grupa, dziekan Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego wynajął dla 43 osób autokar), Wrocławia, Poznania, Gdańska, Warszawy oraz Krakowa, a także reprezentanci szeregu innych uczelni: Uniwersytetu Szczecińskiego, Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie oraz oczywiście również Uniwersytetu Viadrina. Bardzo dużą radość sprawił Organizatorom fakt, że Konferencja spotkała się także z dużym zainteresowaniem studentów niemieckich

(przede wszystkim z Wolnego Uniwersytetu w Berlinie, Uniwersytetu Humboldta w Berlinie, Uniwersytetu w Poczdamie czy Uniwerytetu w Würzburgu), w tym osób uczących się prawa polskiego w ramach Szkół Prawa Polskiego. Konferencja była tym samym nie tylką spotkaniem Szkół Prawa Niemieckiego, ale także wspólną platformą dla przyszłych prawników Polski i Niemiec, nadając jej w ten sposób symboliczny wręcz charakter, a w wymiarze europejskim jedyny swego rodzaju przykład współpracy studentów dwóch państw sąsiedzkich Unii Europejskiech.

Ponieważ Konferencja skierowana była w pierwszej kolejności do studentów, jej program zawierał nie tylko wykłady wygłoszone przez wybitnych naukowców z Polski oraz Niemiec (Prof. Dr. Dieter Martiny, Prof. Dr. Christoph Teichmann, Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff, , Prof. Dr. Arkadiusz Wudarski Prof. Dr. Fryderyk Zoll), ale także szereg zajęć praktycznych – workshopów, podczas których studenci mogli zapoznać się ze specyfiką poszczególnych zawodów prawniczych wykonywanych na płaszczyźnie krajowej, międzynarodowej oraz ponadnarodowej. Workshopy przeprowadzone zostały przez praktyków: adwokatów z renomowanych kancelarii międzynarodowych, sędziego, pracownicę Komisji Europejskiej, pracownicę Urzędu Kanclerskiego, a także badaczy z Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie.

W ramach Konferencji rozpisany został także konkurs na najlepszy krótki esej naukowy w języku niemieckim, w którym przewidziane zostały atrakcyjne nagrody: laptop jako pierwsza nagroda Prezydenta Viadriny, płatna praktyka w kancelarii adwokackiej w Berlinie jako druga nagroda, roczna prenumerata czasopisma Edukacja Prawnicza jako trzecia nagroda oraz książki jako wyróżnienia. Do konkursu dopuszczonych zostało w sumie 16 prac, wręczono 4 wyróżnienia oraz po dwie trzecie i drugie nagrody oraz jedną pierwszą. Nagrodą dodatkową dla pierwszych trzech miejsc była możliwość publikacji esejów w Czasopiśmie Polsko-Niemieckiego Stowarzyszenia Prawników.

W ciągu trzech dni trwania Konferencji zapewniony był pełny catering łącznie z uroczystą kolacją w sobotni wieczór, podczas której wręczone zostały nagrody oraz odbył się krótki recital artystyczny pianisty Soerena Gundermanna oraz występ skrzypaczek z Orkiestry EUV „Viaphoniker".

Bardzo pozytywny odzew ze strony uczestników Konferencji, którzy chwalili zarówno jej poziom merytoryczny jak samą organizację, utwierdził Organizatorów w przekonaniu, że warto jest nadać temu przedsięwzięciu cykliczną formułę. Również sponsorzy, przede wszystkim DAAD, zadowoleni byli z przebiegu Konferencji i deklarowali możliwość jej przyszłorocznego wsparcia.

W najbliższych dniach zamieszczony zostanie na stronach internetowych Katedry Polskiego Prawa Publicznego, Prawa Europejskiego i Prawa Gospodarczego obszerny fotoreportaż z Konferencji.

Konferenz der Schulen des Deutschen Rechts

Zwischen dem 25. und 27. März fand im Collegium Polonicum die erste gesamtpolnische Konferenz der Schulen des Deutschen Rechts zum Thema „Europarecht in Polen und Deutschland" statt. Organisiert wurde die Konferenz vom Lehrstuhl für Polnisches Öffentliches Recht einschl. Europa- und Wirtschaftsrecht der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt an der Oder, dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) und der Deutsch-Polnischen Juristen-Vereinigung.

Sponsoren der Konferenz waren der Deutsche Akademische Austauschdienst, die Stiftung für deutsch-polnische Zusammenarbeit sowie die Kanzleien Noerr, Roedl & Partner und bunk alliance. Die Schirmherrschaft übernahmen die Botschaften von Deutschland, die Vertretung der Europäischen Kommission in Berlin als auch die Städte Slubice und Frankfurt. Unterstützt wurde die Konferenz auch durch die polnische Zeitschrift „Edukacja Prawnica" und dessen Verlag C.H. Beck und ebenso durch die deutsche Fachzeitschrift Juristischen Schulung (JuS). Der Ideengeber für die Konferenz war Prof. Dr. Makowicz; die Hauptarbeit für Organisation und Ausführung übernahmen die Mitarbeiter des Lehrstuhls für Polnisches Öffentliches Recht, Europarecht und Wirtschaftsrecht an der Viadrina. Eine große Hilfe waren auch ELSA Słubice und Studierenden des Studienganges German and Polish Law der Europa-Universität Viadrina.

Der Hauptgedanke, solch eine Konferenz zu organisieren, war es eine Kommunikationsplatform für die polnischen Schulen des Deutschen Rechts, die den dortigen Jura-Studenten und ihren Absolventen fakultative Veranstaltungen zur juristischen Fachsprache und zu den Grundlagen des deutschen Rechts anbieten, zu schaffen. Die Konferenz stellte ein wertvolles Zusammentreffen nicht nur zwischen Studierenden der Schulen des Deutschen Rechts dar, die nur an wenigen Universitäten agieren, sondern sie war auch an Personen gerichtet, die sich für den Rechtsverkehr zwischen Polen und Deutschland interessieren.

Ohne Zweifel kann man behaupten, dass die Konferenz ein voller Erfolg war, obwohl die Konferenz erst kurz vorher begonnen wurde zu bewerben. Es wurden mehr als 200 Teilnehmer verzeichnet. Zu Gast im Collegium Polonicum waren Studenten der Schulen des Deutschen Rechts aus Łódź (dies war die größte Gruppe; der Dekan der Juristischen Fakultät der Universität Lodz musste einen Bus für die 43 Teilnehmer mieten), außerdem aus Breslau, Posen, Danzig, Warschau und Krakau, aber auch zahlreiche andere Universitäten waren vertreten: die Universität von Stettin, die Schlesische Universität in Kattowitz, die ermländisch-masurische Universität in Olsztyn, die Jan-Długosz-Akademie aus Częstochowa und auch die Viadrina. Sehr erfreut waren die Organisatoren über die rege Teilnahme von deutschen Studierenden vor allem von der Freien Universität Berlin, der Humboldt-Universität zu Berlin, der Universität Potsdam als auch der Universität Würzburg, die das Polnische Recht im Rahmen ihrer Schulen des Polnischen Rechts erlernen. So war die Konferenz nicht nur ein Treffpunkt für Studenten der Schulen des Deutschen Rechts, sondern auch für zukünftige Juristen aus Deutschland und Polen. Dies verlieh der Veranstaltung einen symbolischen Charakter, da es sich dabei um die einzige Veranstaltung ihrer Art, nämlich einer die Zusammenarbeit zwischen zwei europäischen Nachbarländern fördernden Veranstaltung, handelte.

Da die Konferenz sich in erster Linie an Studenten richtete, wurden die zahlreichen Vorträge von berühmten polnischen und deutschen Wissenschaftlern (Prof. Dr. Dieter Martiny, Prof. Dr. Christoph Teichmann, Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff, Prof. Dr. Arkadiusz Wudarski, Prof. Dr. Fryderyk Zoll) gehalten. Es gab auch eine mannigfaltige Auswahl an praktischen Veranstaltungen (sog. Workshops), in denen die Teilnehmer einen Einblick in den jeweiligen Beruf auf nationaler, internationaler und supranationalen Ebene erhalten konnten. Geleitet wurden die Workshops von Praktikern: von Anwälten renommierter internationalen Großkanzleien, einem Richter, einer Mitarbeiterin der Europäischen Kommission, einer Mitarbeiterin des Bundeskanzleramtes und auch von Forschern der Jan-Długosz-Akademie in Częstochowa.

Im Rahmen der Konferenz fand auch ein Wettbewerb statt. Für diesen musste eine kurze wissenschaftliche Arbeit auf Deutsch abgefasst werden. Es gab viele attraktive Preise: ein vom Präsidenten der Europa-Universität Viadrina gesponserter Laptop als Hauptgewinn, ein bezahltes Praktikum in einer Berliner Kanzlei als zweiten Preis und als dritten Preis ein einjähriges Abo der Zeitschrift „Edukacja Prawnicza" sowie Bücher als Sonderpreise. Zum Wettbewerb zugelassen wurden insgesamt 16 Arbeiten, von denen vier mit einem Sonderpreis ausgezeichnet wurden und je zwei Mal der dritte und zweite Platz als auch ein erster Platz vergeben wurden. Zusätzlich erhielten die Gewinner der ersten drei Plätze, die Möglichkeit ihren preisgekrönten Beitrag in der Zeitschrift der Deutsch-Polnischen Juristen-Vereinigung zu publizieren.

Während der dreitägigen Konferenz war für eine volle Verpflegung durch ein Cateringservice gesorgt. Dieser stattete auch den Galaabend am Samstag aus, auf dem auch die Preisverleihung, ein kurzes Klavierkonzert von Soeren Gundermann und ein Auftritt zweier Violinistinnen des Orchesters der Viadrina „Viaphoniker" stattfand.

Sehr gelobt wurde die Konferenz durch ihre Teilnehmer, die nicht nur das hohe inhaltliche Niveau der Konferenz lobten, sondern auch die Organisation. Man war sich einig, dass die Konferenz wiederholt werden sollte. Auch die Sponsoren, vor allem der DAAD, waren sehr zufrieden über den Verlauf der Konferenz und sicherten ihre Unterstützung zu einer solchen Konferenz auch im kommenden Jahr zu.

In den nächsten Tagen wird auf den Seiten des Lehrstuhls für Polnisches Öffentliches Recht, Europarecht und Wirtschaftsrecht eine aufwendige Foto-Galerie zur Konferenz zu finden sein.

Die Zulassung der Produktplatzierung im Europäischen Medienrecht – Gründe und Folgen

MACIEJ JANIK

Am 4. März 2011 hat der Sejm eine Novelle des polnischen Rundfunkgesetzes verabschiedet. Hauptgrund der Abänderung war die Notwendigkeit, endlich der Verpflichtung nachzukommen, die Richtlinie 2010/13/EU über audiovisuelle Mediendienste zu implementieren. Dieser Rechtsakt, der selbst eine Art Gesetzesänderung ist, ersetzt die Richtlinie 89/552/EWG „Fernsehen ohne Grenzen", die den freien Verkehr von Fernsehdiensten zwischen den Mitgliedstaaten reguliert hat. Genauer gesagt fungiert sie als konsolidierter Text der alten Fernsehrichtlinie, der alle seine Novellierungen umfasst. Die wichtigste davon war die Richtlinie 2007/65/EG, deren Zweck es war, den Anwendungsbereich der Vorschriften bezüglich der Fernsehdienste auf neue Methoden der audiovisuellen Medienübertragung auszuweiten. Dadurch sollten Dienstleistungen wie digitales Fernsehen, Livestreaming, Webcasting, der zeitversetzte Videoabruf („Near-video-on-demand"), und Video-on-Demand-Dienste an die Standards des Europäischen Medienrechts angepasst werden[1]. Ein weiterer wichtiger Grund für die Neugestaltung der Rechtsmaterie war die Lockerung der Regeln für Werbekommunikationen[2], wodurch man deren Effektivität und Konkurrenzfähigkeit sichern wollte[3].

Unter den vielen kontroversen Rechtsvorschriften, die durch die neue Richtlinie eingeführt worden sind, gilt diejenige als eine der problematischsten, die die Produktplatzierung als gleichberechtigte Form der Rundfunkwerbung etabliert. Hiergegen werden nicht nur im Hinblick auf gesellschaftliche Folgen Einwände geltend gemacht, wie zum Beispiel der, den die Eurofraktion der Grünen/EFA im Protest gegen die „drohende Werbeflut" und einen potentiellen Qualitätsverlust der Mediendienste in Europa erhoben hat[4]. Viel wichtiger sind die rechtlichen Konsequenzen dieser Abänderungen auf der Ebene der europäischen Medienregulation. Schon die Einführung dieser Form der kommerziellen audiovisuellen Kommunikation in Art. 11 der Richtlinie 2010/13/EU ist nicht unkompliziert[5]. Obwohl Product Placement in Art. 11 Abs. 2 der Richtlinie grundsätzlich untersagt ist, stellt diese Untersagung tatsächlich nur ein relatives Verbot dar, denn schon in Art. 11 Abs. 3 lässt die Richtlinie zu, dass die Mitgliedstaaten diese Frage abweichend regeln. In der Praxis haben wir es mit einer ausdrücklichen Erlaubnis dieser Art der Werbung zu tun, besonders in Hinsicht auf die Mahnung der Europäischen Kommission an die Mitgliedstaaten, die Richtlinie locker umzusetzen und möglichst keine strengeren Regelungen einzuführen[6].

Gemäß Art. 1 Abs. 1 Ziff. m der Richtlinie 2010/13/EU ist Produktplatzierung jede Form kommerzieller audiovisueller Kommunikation, die darin besteht, gegen Entgelt oder eine ähnliche Gegenleistung ein Produkt, eine Dienstleistung oder die entsprechende Marke einzubeziehen bzw. auf sie Bezug zu nehmen, so dass diese innerhalb einer Sendung erscheinen. Die Besonderheit dieser Reklameform, die darin besteht, die wirtschaftlichen Interessen eines Unternehmers im Rahmen von Sendungen zu fördern, die eigentlich keinen Werbecharakter haben, ist gleichzeitig das wichtigste Argument gegen sie. Vor der Einführung der Richtlinie 2007/65/EG war die vorherrschende Meinung zum Thema Product Placement, dass es sich dabei um eine Art von Schleichwerbung handle[7]. Der Grund dafür ist, dass sowohl Schleichwerbung als auch Product Placement durch die Verschmelzung unterschiedlicher Typen von Mediendiensten gegen die zwei Grundregeln der Fernsehrichtlinie 89/552/EWG verstoßen, die bisher als Kriterien für die Lauterkeit der Werbung dienten, nämlich den Grundsatz der Trennung von kommerziellem und redaktionellem Inhalt und den Grundsatz der Kennzeichnung von Werbung[8]. Wären diese Prinzipien erfüllt, könnte man sicher sein, dass kein Risiko besteht, Zuschauer über den Charakter einer Sendung irrezuführen. Es gibt aber noch andere Gründe dafür, die beiden Grundsätze zu befolgen, wie z.B. die Sicherung der redaktionellen Unabhängigkeit und Integrität der Fernsehsender, den Schutz der Neutralität der Medien, das Gewährleisten des fairen Wettbewerbs zwischen verschiedenen Marken oder den Schutz des Urheberrechts[9].

Der europäische Gesetzgeber hat sich jedoch entschieden, das Trennungsprinzip ein wenig zu einschränken, so dass die Voraussetzung der richtigen Trennung und Kennzeichnung von kommerziellem Inhalt nur im Fall von Fernsehwerbung und Teleshopping gilt[10]. Die Gründe für diese Abänderung waren vielfältig. So haben die Nutzer von Mediendiensten aufgrund der wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen zunehmend die Möglichkeit, Werbung zu umgehen, etwa durch den Einsatz neuer Technologien wie digitaler Videorecorder, und die wachsende Auswahl an Fernsehkanälen[11]. Deswegen sahen sich Fernsehanbieter mit sinkenden Einnahmen aus traditioneller Werbung konfrontiert[12]. Da Produktplatzierung nicht zwischen, sondern innerhalb der Sendungen stattfindet, präsentierte es sich in diesem Kontext als der ideale Ausweg aus der schwierigen Lage, die der Fortschritt verursacht hat. Nach Meinung des europäischen Gesetzgebers führt die größere Auswahl auch zu größerer Eigenverantwortung; die Zuschauer von heute bräuchten nicht mehr so viel Schutz wie früher[13]. Darüber hinaus war die Wettbewerbsfähigkeit der Europäischen Union im Bereich der Reklame stark gefährdet, da die entsprechenden Regulierungen sowohl in den Mitgliedstaaten als auch in Drittstaaten stark voneinander abwichen[14]. Von Bedeutung sind diese Abweichungen bei Werken ausländischer Herkunft, vor allem bei solchen, die in den Vereinigten Staaten produziert wurden, wo Product Placement sehr oft eingesetzt wird. Alle europäischen Länder, egal, ob sie Produktplatzierung verbieten oder erlauben, strahlen U.S.-amerikanische Filme und Serien aus, da diese bei den Zuschauern sehr beliebt sind. Das führte bisher zu einen dualen System, nach dem unabhängig produzierte Werke und Sendungen, die von einem europäischen Fernsehveranstalter produziert oder in Auftrag gegeben wurden, völlig anders behandelt wurden, weil ausländische Produktionen viel weniger Voraussetzungen erfüllen mussten[15].

Um die Aufweichung des Trennungsprinzips irgendwie auszugleichen, hat der EU-Gesetzgeber besonderen Wert auf eine angemessene Kennzeichnung der Produktplatzierung in Sendungen gelegt. Gem. Art. 11 Abs. 3 S.3 Ziff. d der Richtlinie 2010/13/EU ist diese Art von Werbung nur dann erlaubt, wenn die Zuschauer eindeutig auf das Vorliegen einer Produktplatzierung hingewiesen worden sind. Dies erfolgt, um jede Irreführung des Zuschauers zu verhindern, durch das Einblenden eines Hinweises zu Sendungsbeginn und -ende, sowie bei Fortsetzung einer Sendung mit Produktplatzierung nach einer Werbeunterbrechung. Daraus sollte man eigentlich folgern, dass die Richtlinie eine strenge Grenze zwischen Product Placement und Schleichwerbung zieht. In einer Zappingkultur, in der das Fernsehen lediglich als Begleitmedium konsumiert wird, ist diese Art der Kennzeichnung aber möglicherweise nicht ausreichend. Sie setzt voraus, dass der Zuschauer den Ablauf einer Sendung aufmerksam verfolgt; nur so kann er das Hinweislogo bemerken[16]. Außerdem können Mitgliedsstaaten gem. Art. 11 Abs. 3 S. 4 Anbieter von Mediendiensten von der Kennzeichnungspflicht befreien, sofern die betreffende Sendung weder vom Anbieter selbst noch von einem mit ihm verbundenen Unternehmen produziert oder in Auftrag gegeben wurde.

Zusätzlich zur Kennzeichnungspflicht müssen kumulativ drei weitere Bedingungen erfüllt sein, damit Sendungen, die Produktplatzierung enthalten, ausgestrahlt werden dürfen. So darf der jeweilige Inhalt nach Art. 11 Abs. 3 S. 3 Ziff. a der Richtlinie 2010/13/EU durch die Reklame keinesfalls so beeinflusst werden, dass die redaktionelle Verantwortung und Unabhängigkeit des Mediendienstanbieters beeinträchtigt wird. Ansonsten würde die Werbeabsicht so stark auf die Sendung einwirken, dass sie gegen die branchenüblichen Regeln für die Produktion von Inhalten verstoßen würde. Das könnte zum Beispiel dann passieren, wenn die Regeln für gutes Drehbuchschreiben oder guten Journalismus berührt werden, oder auch wenn die logische Entwicklung der Sendung künstlich beeinflusst wird[17]. Man kann aber nicht erwarten, dass der Einbezug von kommerziellen Inhalten gar keinen Einfluss auf den redaktionellen Inhalt hat. Wäre es so, hätten Unternehmer bestimmt kein Interesse an Produktplatzierung[18]. Gem. Art. 11 Abs. 3 S. 3 Ziff. b der Richtlinie dürfen Product Placements nicht unmittelbar zu Kauf, Miete bzw. Pacht von Waren oder Dienstleistungen auffordern, vor allem nicht durch spezielle verkaufsfördernde Hinweise auf die betreffenden Waren oder Dienstleistungen. Diese Bedingung steht im Zusammenhang mit der zuletzt Erwähnten und schützt die inhaltliche Integrität der Sendungen vor der potentiellen Überlagerung aller Funktionen des Mediendienstes durch die Werbefunktion. Eine Beurteilung ist in diesem Fall aber sehr schwierig, weil Produktplatzierung immer dem Zweck dient, den Zuschauer zum Kauf zu bewegen[19]. Abschließend verbietet es Art. 11 Abs. 3 S. 3 Ziff. C, die betreffenden Produkte zu stark herauszustellen. Diese Vorschrift formt eine Ergänzung des Gebotes gemäß Ziff. b und soll eine zu explizite Bezugnahme auf die beworbenen Produkte oder Dienstleistungen verhindern. In allen genannten Bedingungen hat man es mit sehr evaluativen und ungenauen Regelungen zu tun, die zwar Spielraum bei der Bewertung einzelner Fälle lassen, aber auch Gelegenheiten zum Missbrauch schaffen. Auch die Grenzen zwischen Product Placement und Schleichwerbung werden so weiter verwischt[20].

Eindeutig kann man dagegen aus Art. 11 Abs. 4 der Richtlinie 2010/13/EU das absolute Verbot der Produktplatzierung von Zigaretten und ihrer Hersteller oder Verkäufer, sowie von bestimmten Arzneimitteln, die in einem Mitgliedstaat nur auf ärztliche Verordnung erhältlich sind, entnehmen. Produktplatzierung ist außerdem gem. Art. 11 Abs. 3 S. 1 Ziff. a der Richtlinie nur dann zulässig, wenn sie entgeltlich in Kinofilmen, Filmen und Serien für audiovisuelle Mediendienste, Sportsendungen und Sendungen der leichten Unterhaltung eingesetzt wird. Dadurch werden andere Programmgattungen wie Nachrichtensendungen und Dokumentarfilme wegen ihrer großen Bedeutung für den demokratischen Meinungsbildungsprozess[21] vor dem Einfluss der Werbebotschaften geschützt. Diese Einschränkungen gelten jedoch nicht in den Fällen der sogenannten Produktionshilfenplatzierung, oder der Einbeziehung von bestimmten Waren oder Dienstleistungen, die kostenlos und unentgeltlich als Produktionshilfen und Preise bereitgestellt

1 Erwägungspunkt 27 der Richtlinie 2010/13

2 Werbekommunikation ist ein rechtlicher Begriff, der alle Arten von Werbung beinhaltet. Die Richtlinie reguliert doch nicht nur Fernsehwerbung, aber auch andere Formen von kommerziellen Mediendiensten. Sponsoring oder Produktplatzierung, obwohl sie im Fernsehen erscheinen, können doch nicht als traditionelle Fernsehwerbung bezeichnet werden.

3 Erwägungspunkt 91 der Richtlinie 2010/13.

4 Presseinformation der Grünen/EFA von 29.11.2007, http://www.greens-efa.org/cms/pressreleases/dok/208/208322.fernsehrichtlinie@en.htm

5 Vgl. C. Angelopoulos, Produktplatzierung in europäischen audiovisuellen Produktionen, Iris Plus 2010, Nr. 3, S.

6 C. Angelopoulos, Produktplatzierung in europäischen audiovisuellen Produktionen, Iris Plus 2010, Nr. 3, S. 12.

7 C. Angelopoulos, Produktplatzierung..., S. 9; G. Gounalakis, Ch. Wege, Product Placement und Schleichwerbungsverbot – Widersprüche im neuen Fernsehrichtlinie-n-Entwurf, Kommunikation & Recht 2006, Nr. 3, S. 97; M. Namysłowska, K. Sztobryn, Lokowanie produktu w prawie wspólnotowym – zakazane czy dozwolone?, Przegląd Prawa Handlowego 2009, Nr. 6, S. 43.

8 C. Angelopoulos, Produktplatzierung..., S. 8.

9 C. Angelopoulos, Produktplatzierung..., S. 8.

10 Erwägungspunkt 81 der Richtlinie 2010/13/EU.

11 Erwägungspunkte 81 und 85 der Richtlinie 2010/13/EU.

12 S. Ridgway, The Audiovisual Media Services Directive - what does it mean, is it necessary and what are the challenges to its implementation?, Computer and Telecommunications Law Review 2008, Nr. 14(4) S. 108.

13 Erwägungspunkt 81 der Richtlinie 2010/13/EU.

14 Erwägungspunkt 91 der Richtlinie 2010/13/EU.

15 C. Angelopoulos, Produktplatzierung..., S. 10.

16 G. Gounalakis, Ch. Wege, Product Placement und Schleichwerbungsverbot..., S. 99.

17 C. Angelopoulos, Produktplatzierung..., S. 15.

18 M. Namysłowska, K. Sztobryn, Lokowanie produktu.. , S. 45.

19 M. Namysłowska, K. Sztobryn, Lokowanie produktu.. , S. 45.

20 G. Gounalakis, Ch. Wege, Product Placement und Schleichwerbungsverbot..., S. 100.

21 G. Gounalakis, Ch. Wege, Product Placement und Schleichwerbungsverbot..., S. 101.

werden, in eine Sendung. Beides ist gemäß Art. 11 Abs. 3 S.1 Ziff. b erlaubt. Diese Erlaubnis muss man zusammen mit der Frage aus dem Erwägungspunkt 91 der Richtlinie 2010/13/EU betrachten. Er besagt, dass die kostenlose Bereitstellung von Waren oder Dienstleistungen wie Produktionshilfen oder Preisen nur dann als Produktplatzierung gelten soll, wenn die betreffenden Waren oder Dienstleistungen von bedeutendem Wert sind. So entsteht eine Reihe von kommerziellen audiovisuellen Produktionen[22], die alle Merkmalen der Produktplatzierung aufweisen, wegen des geringen Werts der betroffenen Waren jedoch nicht wie Produktplatzierung behandelt werden können. Diese Werbeformen fallen höchstwahrscheinlich immer noch unter die Definition von Sponsoring und müssen daher den Bestimmungen in Artikel 10 der Richtlinie genügen[23]. Wieder haben wir es mit einem unpräzisen Beurteilungsmerkmal zu tun, welches in einigen Situationen darüber entscheiden wird, ob eine Werbeart den Voraussetzungen von Product Placement erfüllen muss, die strenger sind als diejenigen, die das Sponsoring regeln.

In diesem Aufsatz wollte ich einige der Unklarheiten und Komplikationen, die mit dem Thema Produktplatzierung zusammenhängen, und den widersprüchlichen Charakter dieser Rechtsmaterie darstellen. Grundsätzliches Problem ist die „Heimlichkeit“ dieser Werbeform, die auf dem Verwischen der Grenze zwischen dem werberischen und nichtkommerziellen Inhalt einer Sendung beruht. Die Zulassung dieser Form der Reklame ist ein Zeichen der zunehmenden Kommerzialisierung der Europäischen Union, die immer mehr Wert auf die Konkurrenzfähigkeit der Ökonomie der EU-Länder in Bezug auf ihre Handelspartner legt. Die Regelung bietet auch eine Antwort auf den technologischen Fortschritt im Medienbereich, der nicht nur neue Werbeformen , sondern auch neue Arten von Rechtsverletzungen ermöglicht - besonders auf dem Gebiet der Werbung, da das Interesse der Werbetreibenden am Kunden nicht unbedingt mit dem Kundeninteresse an fairer Werbung und schon gar nicht mit dem an audiovisuellen Inhalten identisch ist[24].

Ich bedanke mich für die Veröffentlichung meines Kurzaufsatzes, der im Wettbewerb im Rahmen der Konferenz der Schulen des deutschen Rechts, die vom Lehrstuhl für Polnisches Öffentliches Recht der Europa-Universität Viadrina organisiert wurde, den 3. Platz belegt hat.

KONTAKT ZUM AUTOR
MACIEJANIK@GMAIL.COM, MACIEJ JANIK

22 Eine Kommunikation und eine Produktion sind nicht dasselbe. Die Richtlinie benutzt „Kommunikation“ und um den Wortlaut des Gesetzes treu zu bleiben, denke ich man sollte besser diesen Begriff benutzen.
23 C. Angelopoulos, Produktplatzierung..., S. 14.
24 S. Nikoltchev, Einführung zu Produktplatzierung... von Ch. Angelopoulos, S. 4.

Die Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung auf das Internationale Gesellschaftsrecht in Deutschland und Polen

KRZYSZTOF PALUCH

Trotz der in Art. 49, 54 AEUV verankerten Niederlassungsfreiheit stehen Gesellschaften, die ihren Hauptsitz oder ihre Tätigkeit in andere Staaten verlegen wollten, immer noch vor zahlreichen Schwierigkeiten. Probleme ergeben sich vor allem abezüglich der Anerkennung ihrer Rechtsfähigkeit durch die im konkreten Fall maßgebliche Rechtsordnung. Die Frage, welche Rechtsordnung für die Rechtsfähigkeit einer juristischen Person in Privatrechtsfällen mit Auslandsberührung entscheidend ist, regelt jeweils das in jedem Staat anders ausgestaltete Internationale Gesellschaftsrecht[1]. Da Europa jahrzehntelang in zwei Lager unterschiedlicher „Theorien“ gespalten war, die den Gesellschaftsstatus durch voneinander abweichende Merkmale definierten , fiel der EU die Aufgabe zu, die Behandlung der juristischen Personen durch die EU-Staaten zu vereinheitlichen. Dadurch sollte die Rechtssicherheit gewährleistet werden. Zwar wurden bisher noch keine Richtlinien oder Verordnungen erlassen, die diese Materie detailliert regeln, doch der EuGH hat in seiner Rechtsprechung den mit der Niederlassungsfreiheit zu vereinbarenden Weg gewiesen. Sowohl Deutschland als auch Polen haben Gesetzgebungsverfahren eingeleitet, die das nationale Recht in dieser Hinsicht europarechtskonformer machen sollen.

Deutschland ist bis zum XXI Jhd. der von der Rechtsprechung entwickelten „Sitztheorie“ gefolgt[2]. Danach ist eine Gesellschaft nach dem Recht zu behandeln, das am Ort des effektiven Verwaltungssitzes gilt. Das hat zur Folge, dass nach deutschen Vorschriften im Zuzugsfall eine Gesellschaft aufgelöst und wieder gegründet werden müsste, was den Betroffenen großen Aufwand verursacht. Eine englische Company Limited, die mit einem Pfund in England gegründet wurde, muss beim Umzug nach Deutschland neben der erforderlichen Eintragung ins Handelsregister gem. § 5 Abs. 1 GmbHG ein Stammkapital i. H. v. 25.000 Euro aufbringen. Ansonsten würde ihr lediglich die Rechtsfähigkeit einer GbR zugesprochen[3]. In Polen ist das Gesellschaftsstatut in Art. 9 § 2 des planiere geregelt[4]. Auch hiernach ist auf den Sitz der Gesellschaft abzustellen. Diese Betrachtungsweise steht im Widerspruch zu der z. B. von England und Irland vertretenen Gründungstheorie. Danach sind für eine Gesellschaft die Vorschriften des Gründungsortes maßgeblich.

Die EU war im Hinblick auf die Harmonisierung des Gesellschaftsrechts bisher wenig aktiv. Zwar wurde 2001 eine Verordnung über die Errichtung der Europäischen Gesellschaft (SE) erlassen[5], doch das Vorhaben, durch das gemeinsame „EWG-Übereinkommen vom 29.02.1968 über die gegenseitige Anerkennung von Gesellschaften und juristischen Personen“ die Frage der gegenseitigen Anerkennung zu regeln, hat wegen der fehlenden Ratifizierung Schiffbruch erlitten6. Das die durch Deutschland und Polen vertretene Sitztheorie einen Eingriff in den Schutzbereich der Niederlassungsfreiheit darstellt, hat der EuGH bereits in der Rechtssache Überseering entschieden[7]. Der BGH hatte im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens dem EuGH die Frage vorgelegt, ob die Auffassung, dass für die Rechtsfähigkeit einer im Ausland gegründeten Gesellschaft die Vorschriften am Ort des Sitzes maßgeblich sind, mit der Niederlassungsfreiheit zu vereinbaren ist. Der EuGH hat dies abgelehnt und somit die Anwendung der Sitztheorie beim Umzug des Hauptsitzes für europarechtswidrig erklärt. Außerdem hat der EuGH in der Rechtssache Inspire Art diesen Standpunkt untermauert, indem er den Mitgliedstaaten untersagt hat, die Erlaubnis zur Errichtung einer Zweigniederlassung von der Erfüllung nationaler Voraussetzungen abhängig zu machen[8]. Dass dagegen in Wegzugsfällen die Niederlassungsfreiheit gegenüber dem Gründungsstaat nur eingeschränkt gilt, hat der EuGH in den Rechtssachen Daily Mail und Cartesio zum Ausdruck gebracht[9]. Da die Mitgliedstaaten an die EuGH Rechtsprechung gebunden sind,

1 Juristische Personen i. S. des Europarechts; vgl. Haratsch/Koenig/Pechstein, Europarecht 7.Auflage 2010, Rn. 910.
2 BHGZ 53, 181-184, NJW 1970, 998.
3 BGH, MDR 2002, 1382 ff.
4 Dz. U. 1965 nr 46 poz. 290 ze zm.
5 EG- Verordnung Nr. 2157/2001.
6 Gorczyński, EPS 2009 11.10, Kolizyjna ocean spółek i osób prawnych S. 10 f.
7 EuGH, Rs.C-208/00, Slg. 2002,S. I-9919- Uberseering.
8 EuGH, Rs. C-167/01, Slg. 2003, S. I-10155- Inspire Art.
9 EuGH, Rs.81/87, Slg. 1988, S.5483- Daily Mail; EuGH, Rs.C-210/06, Slg 2008 I-9641-Cartesio.

hat diese bahnbrechende Entscheidung Folgen sowohl für Deutschland als auch für Polen. In Polen bedurfte es einer Gesetzesänderung, in Deutschland konnte die Entscheidung wegen der richterrechtlichen Ausgestaltung des Internationalen Gesellschaftsrechts direkt umgesetzt werden. Vom Zeitpunkt des EuGH-Urteils an hat der BGH auf das Recht des Gründungsstaates einer in England gegründeten Gesellschaft abgestellt[10]. Die Anwendung der Gründungstheorie wurde jedoch auf den EU-Raum beschränkt. Mit Ausnahme z. B. der USA[11] folgte Deutschland im Verhältnis zu Drittstaaten weiterhin der Sitztheorie[12]. Der Bedarf nach einer einheitlichen Gesetzgebung bestand fort.

Die Frage der Anerkennung der Auslandsgesellschaften wurde insbesondere in Deutschland heftig diskutiert. Das Problem stellt sich vor allem bei Betrachtung der Kapitalgesellschaften, für die je nach Staat unterschiedliche Vorschriften gelten. Während einzelne EU-Staaten mit zwingenden Normen den Gläubiger- und Minderheitsgesellschafterschutz gewährleisten wollen, opfern andere Länder diese Prinzipien die Investitionsfreude künftiger Gesellschafter nicht zu bremsen. Der Vorwurf, dass die Gründungstheorie eine Rechtswahl der Gesellschaften und damit die Gefahr eines „race to the bottom", also einesAbbau der Standards bezüglich rechtlicher Schutznormen mit sich bringen könnte, erwies sich als übertrieben. Zwar wurde infolge des Wettbewerbs der Gesellschaften eine Reihe von Erleichterungen für künftige Gesellschafter (z. B. UG haftungsbeschränkt) geschaffen, die GmbH ist jedoch weiterhin mit Abstand die beliebteste Gesellschaftsform, so dass die Grundsätze des Gläubigerschutzes mit dem internationalen Wettbewerb zu vereinbaren sind. Die befürchtete Überflutung des deutschen Marktes mit Limited Companies trat auch infolge der Anerkennung der ausländischen Gesellschaftsformen nicht ein.

In Polen wurde dagegen darüber diskutiert, wie man das polnische IPRG vor dem Hintergrund der EuGH Rechtsprechung ändern könnte. Es haben sich zwei Ansichten herausgebildet, die die Behandlung von juristischen Personen im neuen plnIPRG unterschiedlich regeln wollen. Die erste Meinung befürwortet die grundsätzliche Aufnahme der Gründungstheorie. Diese Lösung war auch Teil des ursprünglichen Gesetzesentwurfs[13]. Die andere, vermittelnde Ansicht will grundsätzlich die Sitztheorie beibehalten, wenn auch in eingeschränkter Form. Sie lässt Ausnahmen zu, die gerade die Niederlassungsfreiheit im europäischen Wirtschaftsverkehr sichern. Wie aus dem Gesetzesentwurf ersichtlich, hat sich die zweite Konzeption durchgesetzt[14]. Solche Ansichtsänderung seitens des polnischen Gesetzgebers kann u.a. dadurch gestärkt werden, dass einerseits die erwartete Cartesio Entscheidung von der liberalen Tendenz der Gründungstheorie einigermaßen abweicht und außerdem die Sicherheit des Geschäftsverkehrs gewährleistet wird. Außerdem gilt die Niederlassungsfreiheit nur innerhalb des EWR-Raums, was für andere Fälle eine andere Sichtweise erfordert. Die Arbeiten an diesem Gesetz sind bereits sehr weit fortgeschritten. Am 04.02.2011 hat Sejm dem Entwurf bereits zugestimmt. Gemäß art. 19 Abs.1 plnIPRGE unterliegt eine juristische Person grundsätzlich dem Recht des Ortes, wo sie ihren Hauptsitz hat. Unter dem Hauptsitz ist der Ort zu verstehen, an dem die juristische Person ihren tatsächlichen Sitz hat, z.B. dort, wo der Vorstand tätig ist[15]. Art.19 Abs.2 plnIPRGE lässt die Gesamtverweisung zu, wenn das vor Ort geltende Recht der Gründungstheorie folgt. Diese Regelung, die beim verwiesenen Staat die Gründungstheorie anwenden lässt und de lege lata nicht auftritt, ist insbesondere hinsichtlich des von der EU geforderten internationalen Entscheidungseinklangs zu begrüßen. Art. 19 Abs. 6 Hs.1 plnIPRGE sieht vor, dass die juristische Person bei der Hauptsitzverlegung dem Recht des Zuzugsstaates unterliegt. Da die vom EuGH vorgenommene Auslegung der Niederlassungsfreiheit einer juristischen Person das Recht gewährt, auch nach der Sitzverlegung dem Recht des Staats zu unterliegen, in dem sie gegründet wurde, steht diese Vorschrift in Fällen mit Bezug zu EWR-Staaten in Widerspruch zur Rechtsprechung Im Hinblick auf den Anwendungsvorrang des Gemeinschaftsrechts, der u.a. in der Rechtssache Costa/Enel zum Ausdruck gebracht wurde, bleibt die Vorschrift in Bezug auf andere EWR-Staaten jedoch außer Anwendung[16]. Das heißt, dass im Falle der Sitzverlegung innerhalb des EWR-Raumes die Gründungstheorie ihre Geltung beibehält. Bei Sachverhalten, in denen Drittstaaten beteiligt sind, ist weiterhin der Sitztheorie zu folgen. Es ist schade, dass der Gesetzgeber die Anwendung der Gründungstheorie im EWR-Raum anlässlich des neuen plnIPRG nicht expressis verbis im Gesetz erfasst hat. Vor allem im Hinblick auf die Überseering-Entscheidung spielt art.19 Abs.6 in fine plnIPRGE eine wichtige Rolle. Diese Vorschrift besagt, dass die Verlegung des Sitzes (einer juristischen Person) innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes nicht dem Rechtsfähigkeitsverlust gleichsteht. Im Vergleich zur jetzigen Regelung ist diese Fassung umfangreicher und lässt Ausnahmen von der Sitztheorie zu.

Auch in Deutschland ist ein Gesetzesentwurf entstanden[17], der jedoch, im Gegensatz zum polnischen Entwurf, die vom EuGH vorgenommene Auslegung der Niederlassungsfreiheit im erheblichem Maße berücksichtigt. Nach Art.10 Abs.1 RefE-EGBGB unterliegt das Gesellschaftsstatut dem Recht des Staates, indem die Gesellschaft ins öffentliche Register eingetragen wurde (Registrierungsrecht). Sonst unterliegt es gem. art.10 Abs.1 in fine RefE-EGBGB dem Recht des Staates, nach dem die Gesellschaft organisiert wurde (Organisationsrecht). Diese Fassung stößt trotz grundsätzlicher Zustimmung auf Kritik. Die primäre Anknüpfung ans Registrierungsrecht, diealle nicht registrierungsfähigen Gesellschaften außer Acht lässt, ist im Vergleich zum weiteren Anwendungsbereich der Anknüpfung an das Organisationsrecht weniger sinnvoll[18]. Diese Regelung bedeutet den vollkommenen Verzicht auf die Sitztheorie zugunsten der Gründungstheorie. Die Vorschrift ist als loi uniforme zu verstehen. Sie gilt also auch gegenüber Drittstaaten. Diese Form ist insbesondere deswegen zu begrüßen, weil die Vorschriften durch das Aufgeben der Unterscheidung zwischen den EWR-und Drittstaaten an Transparenz gewonnen haben. Der Anwendungsbereich wird außerdem explizit benannt, was Unklarheiten in der Zukunft vermeidet.

Dass die Änderungen der Vorschriften auch auf andere Regelungen durchschlagen, zeigt insbesondere das MoMiG, das Widersprüche zu anderen Gesetzen entfernt und das deutsche Gesellschaftsrecht im sich vereinigenden Europa wettbewerbsfähiger macht[19]. Art.19 Abs.6 in fine plnIPRGE steht im Widerspruch zu art.270 Nr.2 k. s. h, der vorsieht, dass der Gesellschafterbeschluss über die Sitzverlegung ins Ausland zur Auflösung der Gesellschaft führt. Für den polnischen Gesetzgeber besteht also weiterer Handlungsbedarf. Die gegen die Niederlassungsfreiheit verstoßende Vorschrift des § 4 Abs.2 GmbHG wurde aufgehoben.

Sowohl der polnische als auch der deutsche Gesetzgeber haben ihr Internationales Gesellschaftsrecht reformiert. Dabei haben sie unterschiedliche Wege eingeschlagen. Während Polen grundsätzlich auf der Anknüpfung an den Hauptsitz beharrt, betrachtet Deutschland das Registrierungs- oder Organisationsrecht als maßgeblich. Das führt zur Komplexität der polnischen Regelung, die zwischen den EWR- und Drittstaaten unterscheidet. Der deutsche Entwurf ist in dieser Hinsicht viel übersichtlicher. In der polnischen Fassung ist die ausdrücklich im Gesetz geregelte Beibehaltung der Rechtsfähigkeit bei einer Sitzverlegung innerhalb des EWR-Raumes sehr vorteilhaft und wird den europarechtlichen Vorgaben gerecht. Als Nachteil ist dagegen das Fehlen einer Ausnahmeregel bezüglich der Anwendung der Gründungstheorie im EWR-Raum zu bewerten. In dieser Hinsicht ist die deutsche Vorschrift europarechtsfreundlicher. Eine weitere Vereinheitlichung des Internationalen Gesellschaftsrechts in der Zukunft sollte idealerweise durch Erlass einer Verordnung erzielt werden. Nur so ist gesichert, dass die EWR-Staaten im Hinblick auf diese Materie einheitlich vorgehen und an dieselben Merkmale anknüpfen.

10 BGH, NJW 2005, S. 1648.
11 BGBL. II 1956, 487 f.
12 BGH, NJW 2009, S. 289.
13 W. Klyta, Wpływ... in: Rozprawy prawnicze. Księga pamiątkowa Profesora Maksymiliana Pazdana, S. 653.
14 http://bip.ms.gov.pl/pl/projekty-aktow-prawnych/prawo-cywilne/; M. Szydło, Statut personalny osób prawnych w projekcie ustawy, KPP 2007 z.1, S. 159.
15 K. Bagan - Kurluta. Prawo prywatne międzynarodowe, Warszawa 2006, S. 158.
16 EuGH, Rs. 6/64, Flaminio Costa ./. E.N.E.L, Slg. 1964, S. 1251 ff.
17 Unter:http://www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/pdfs/Gesetz_zum_Internationalen_Privatrecht_der_Gesellschaften_Vereine_und_juristischen_Personen.pdf?__blob=publicationFile abrufbar.
18 Schneider, BB 2008, S. 569 f.
19 G. v. 23.10.2008 BGBl. I S. 2026 (Nr. 48).

Oddziaływanie orzecznictwa ETS na międzynarodowe prawo spółek w Polsce i w Niemczech

Pomimo obowiązującej na terenie UE swobody gospodarczej, wiele spółek prawnych mających swoją siedzibę na terenie UE napotykało na problemy związane z uznaniem ich zdolności prawnej przez inne państwa członkowskie. Zmiana siedziby spółki powodowała zmianę porządku prawnego. Działo się to mimo obowiązującej na terenie UE swobody gospodarczej. Kwestię dotyczącą zastosowanie odpowiedniego reżimu prawnego na spółkę reguluje w Polsce ustawa międzynarodowe prawo prywatne, a w Niemczech problematyka ta została ujęta w praktyce orzeczniczej trybunału federalnego (BGH).

Dotychczas oba kraje przy wyznaczaniu odpowiedniego porządku prawnego posługiwały się łącznikiem siedziby spółki. Metoda ta została zakwestionowana w wyniku działalności orzeczniczej ETS. Wyroki w sprawach Überseering oraz Inspire Art wskazują na niedopuszczalność dalszego stosowania łącznika siedziby przy wyznaczaniu odpowiedniego porządku prawnego dla spółki prawnej. Zarówno Polska jak i Niemcy wdrożyły procesy legislacyjne mające na celu zreformować, a w Niemczech także skodyfikować międzynarodowe prawo spółek. W Niemczech całkowicie zrezygnowano z łącznika siedziby na rzecz łącznika miejsca w którym spółka została wpisana do rejestru publicznego, a w wypadku jego braku spółka podlega prawu państwa w którym została utworzona. W Polsce nie zrezygnowano jednak z łącznika siedziby, co w związku z pierwszeństwem prawa UE skutkuje brakiem zastosowania tych przepisów na obszarze EWG. Wprowadzono jednak przepis który określa, że przeniesienie siedziby spółki w obrębie EWG nie skutkuje utratą jej zdolności prawnej.

Ustawodawca niemiecki tworząc niemiecką regulację w dużej mierze kierował się wykładnią swobody gospodarczej wyrażoną w orzecznictwie ETS. Polska ustawa w dużo mniejszym stopniu uwzględnia jej zasady. Jedynie rozporządzenie UE będzie w stanie ujednolicić regulacje we wszystkich państwach członkowskich.

ÜBER DEN AUTOR
Krzysztof Paluch, Student GPL III rok na EUV i UAM.

KONTAKT ZUM AUTOR
MPALUCH6@WP.PL

Am 14. März 2011 hat uns eine traurige und erschütternde Nachricht über den Tod von

Frau Dr. Annette Bußmann

erreicht und sehr betroffen.

Frau Dr. Annette Bußmann war in den Jahren 2001 – 2004 und 2008 – 2011 Konsulin der Bundesrepublik Deutschland in Wrocław. Sie engagierte sich besonders für die Projekte im Bereich des deutsch – polnischen Juristenaustausches. Aus ihrer Initiative wurde im Juni 2002 zwischen der Fakultät für Rechts-, Verwaltungs- und Wirtschaftswissenschaften der Universität Wrocław, der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin und der Deutsch – Polnischen Juristenvereinigung der Vertrag über die Gründung der Deutsch – Polnischen Rechtsschule unterzeichnet. Für die Unterstützung der wissenschaftlichen Zusammenarbeit zwischen der Universität Wrocław und deutschen Hochschulen wurde sie 2003 mit der Jubiläumsmedaille der Universität Wrocław und 2004 mit der Goldmedaille der Universität Wrocław für ihre besonderen Verdienste bei der Gründung der Deutsch – Polnischen Rechtsschule ausgezeichnet. 2010 wurde ihr die Medaille zum 65. Jubiläum der Fakultät für Rechts-, Verwaltungs- und Wirtschaftswissenschaften der Universität Wrocław für die langjährige Zusammenarbeit mit der Fakultät verliehen.

Mit ihr haben wir eine wirkliche Freundin verloren, die die Tätigkeit der Deutsch – Polnischen Rechtsschule in Wrocław und in Berlin immer mit großer Freude und Aufgeschlossenheit durch guten Rat und Tat unterstützt hat.

Wir werden Frau Dr. Annette Bußmann stets in ehrenvollem Andenken halten.

Koordinatoren, Dozenten und Studenten der Deutsch-Polnischen Rechtsschule in Wrocław und in Berlin.

Rezension

Polnische Strafprozessordnung

Dr. Ewa Schwierskott Matheson, LL.M. vom 6. Juni 1997; GBl. aus 1997, Nr. 89, Pos. 555; Komplette Übersetzung mit Ausnahme von Verfahren in Militärstrafsachen

POLNISCHE STRAFPROZESSORDNUNG
vom 6. Juni 1997; GBl. aus 1997, Nr. 89, Pos. 555; Komplette Übersetzung mit Ausnahme von Verfahren in Militärstrafsachen
ISBN 978-3-9814276-0-8
EUR 39,99
Übersetzung: Dr. Ewa Schwierskott-Matheson, LL.M;
Bearbeitung: Katharina Bösch, Marcin Bartkowiak

DR AGNIESZKA MALICKA

Polnische Strafprozessordnung – tłumaczenie kodeksu postępowania karnego, które otwiera przygotowywaną przez wydawnictwo DEIurePL serię tłumaczeń polskich ustaw na język niemiecki jest niewątpliwie cenną pozycją na niemieckim i polskim rynku wydawniczym. Tłumaczenie zawiera stan prawny na rok 2010, jest więc najaktualniejszym tłumaczeniem polskiego kodeksu postępowania karnego[1]. Autorka – dr Ewa Schwierskott-Matheson podjęła się trudnego zadania przekładu obszernego tekstu prawnego, jakim jest kodeks postępowania karnego. Przy tym świadomie zrezygnowała, o czym informuje w podtytule, z części wojskowej. Uwzględniając specyfikę tej części i ograniczenie zastosowania do spraw rozstrzyganych przez sądy wojskowe, nie stanowi to istotnego uchybienia.

Dwujęzyczny kodeks postępowania karnego adresowany jest przede wszystkim do praktykujących prawników, przyda się z pewnością także studentom prawa i znacznie ułatwi pracę tłumaczy. Dwujęzyczność umożliwia korzystającym porównanie tłumaczenia z tekstem oryginalnym, co wydaje się szczególnie przydatne w przypadku tłumaczenia niektórych terminów, czy nazw instytucji prawnych, które nie mają odpowiednika w prawie niemieckim.

Autorka w swoim tłumaczeniu często nawiązuje do określeń używanych w niemieckim systemie prawnym zamiast stosować dosłowne tłumaczenie, co w istotny sposób ułatwia zrozumienie tekstu niemieckojęzycznemu odbiorcy. Jako przykład posłużyć może już sam tytuł „kodeks postępowania karnego", który przetłumaczony został za pomocą powszechnie stosowanego w niemieckim obszarze językowym zwrotu „Strafprozessordnung", a nie dosłownie jako „Strafverfahrensgesetzbuch".

Tekst kodeksu postępowania karnego zawiera kilka trudnych do przetłumaczenia określeń, np. „czynnik społeczny", „wywiad środowiskowy" – w tych przypadkach autorka także rezygnuje z dosłownego tłumaczenia, które dla niemieckojęzycznego odbiorcy najprawdopodobniej pozostałoby niejasne i używa w języku niemieckim dla „czynnika społecznego" zwrotu: „gesellschaftliche Kräfte", a dla „wywiadu środowiskowego" zwrotu: „Befragung im Umfeld".

Autorka zdecydowała się na zastosowanie terminologii niemieckiego systemu prawa także w przypadku tłumaczenia nazw polskich sądów. W przypadku tłumaczenia zwrotu „sąd rejonowy" przyjęcie w wersji niemieckiej nazwy „Amtsgericht" zasadniczo nie budzi wątpliwości, tym bardziej, że właściwość polskiego sądu rejonowego i niemieckiego Amtsgericht jest podobna. Jednak w przypadku sądów wyższych instancji autorka nie jest już konsekwentna i stosuje zarówno określenia znane z niemieckiego systemu prawa jak również tłumaczenie dosłowne, np. w omawianym tłumaczeniu niemieckim odpowiednikiem dla „sądu okręgowego" jest „Landgericht" zamiast stosowanego często w wielu opracowaniach dotyczących polskiego systemu sądownictwa „Bezirksgericht"; w przypadku „sądu apelacyjnego" autorka używa dosłownego i raczej niezbyt jasnego dla niemieckiego odbiorcy określenia „Appellationsgericht", bardziej zrozumiałe dla niemieckiego czytelnika wydaje się być w tym przypadku określenie „Berufungsgericht". Jednak w związku z faktem, że zaproponowane przez Ewę Schwierskott-Matheson wersje tłumaczeń nazw sądów stosowane są w literaturze często zamiennie z przytoczonymi innymi propozycjami tłumaczenia, nie można uznać ich za błędne. Autorka musiała dokonać wyboru spośród używanych w tłumaczeniach zwrotów.

Pewną trudność stanowi także tłumaczenie określeń „dochodzenie" i „śledztwo". Także w tym przypadku autorka przejęła nazewnictwo niemieckiego systemu prawa, w którym zarówno dla odpowiednika polskiego dochodzenia, jak i śledztwa używa się tego samego określenia, tj. „Ermittlung". Takie rozwiązanie ułatwia wprawdzie zrozumienie treści polskiego kodeksu postępowania karnego niemieckiemu odbiorcy, jednak w niektórych przypadkach uniemożliwia mu rozróżnienie tych dwóch etapów postępowania przygotowawczego w polskim procesie karnym. Mamy tu do czynienia z przypadkiem, w którym tłumacz staje przed dylematem, czy wybrać zwrot powszechnie stosowany w języku docelowym, czy zastosować dosłowne tłumaczenie - mniej doskonałe i czasem mniej zrozumiałe, ale wyraźnie wskazujące na różnice w systemach prawa.

Tłumaczenie tekstów prawnych i prawniczych wymaga od tłumacza nie tylko znakomitych kompetencji językowych, ale także fachowej wiedzy z zakresu prawa oraz doświadczenia i opanowania techniki tłumaczenia. Dr Ewa Schwierskott – Matheson dysponuje znajomością zarówno prawa polskiego jak i niemieckiego oraz dużym doświadczeniem w zakresie specjalistycznych tłumaczeń tekstów prawnych i prawniczych, a omawiane tłumaczenie polskiego kodeksu postępowania karnego jest tego doskonałym dowodem.

1 Kolejne zmiany kodeksu postępowania karnego wejdą w życie w czerwcu 2011r.; Ustawa z dnia 4 lutego 2011r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2011 nr 53 poz. 273

Impressum

Herausgeber
Deutsch-Polnische Juristen-Vereiniung e.V. und Berliner Wissenschafts-Verlag GmbH

Schriftleitung
Dr. Ewa Schwierskott-Matheson, LL.M., schwierskott@dpjv.de oder redaktion@dpjz.de,
Tel. 0 941 - 5 672 07, Fax 0 941 - 56 72 08

Redaktion
Dr. Jan Schürmann, KatharinaBösch, Sascha Tamin Asfandiar, Adrianna Grau, LL.M.

Wissenschaftlicher Beirat
Professor Gerrit Manssen (Universität Regensburg)
Dr. Peter Diedrich, Dr. Agnieszka Malicka (Universität Breslau), Dr. Bartosz Skwara (Universität Breslau)

Rezension
Prof. Dr. Arkadiusz Wudarski (Europa-Universität Viadrina)

Verlag und Anzeigenverwaltung
Sascha Tamim Asfandiar
Deutsch-Polnische Juristen-Vereinigung e.V.
Littenstraße 11, 10179 Berlin

BWV • BERLINER WISSENSCHAFTS-VERLAG
BWV - Berliner Wissenschafts-Verlag GmbH
Markgrafenstraße 12-14, 10969 Berlin
Brigitta Weiss
Tel. 0 30 - 84 17 70-15, Fax 0 30 - 84 17 70-21
E-Mail: weiss@bwv-verlag.de
www.bwv-verlag.de

Vertrieb
Deutsch-Polnische Juristen-Vereinigung e.V.
Littenstraße 11, 10179 Berlin

Satz & Gestaltung
André Schulz, info@designklub.de

Erscheinungsweise 4 x jährlich

Bezugspreis
Einzelheft 14,90 €, jeweils inklusive MwSt.
zzgl. Versandkosten (4,00 € Inland / 9,90 Ausland)
Jahresabonnement 45,00 €

Vorzugspreis
Mitglieder der Deutsch-Polnischen Juristen-Vereinigung e.V. gegen Nachweis der Entrichtung des Mitgliederbeitrages bekommen das Heft unentgeltlich.

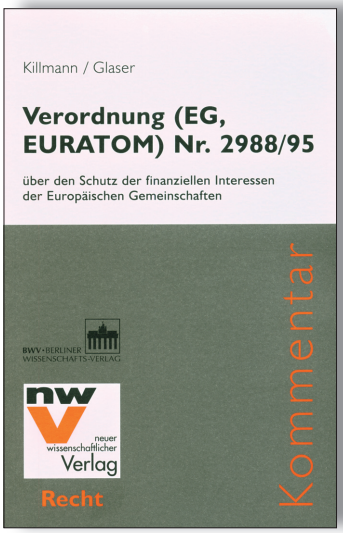
Anzeigenformate und Grundpreise
1/1 Seite 350,00 €, ½ Seite 200,00 €,
1/1 Seite U3 450,00 €, Rubrikanzeigen 35,00 €

Bildquellen
DPJV e.V., istockphoto.com, fotolia.com (Titel), sxc.hu

Urheberrecht
Die Zeitschrift und die in ihr enthaltenen Aufsätze, Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Sie dürfen ohne vorherige schriftliche Zustimmung der Vereinigung und des Verlages weder vollständig noch in Teilen vervielfältigt werden. Dies gilt auch für Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Zurverfügungstellung in elektronischer Form. Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion bzw. der Herausgeber wieder.

Manuskripte
Der Verlag haftet nicht für Manuskripte, die unverlangt eingereicht werden. Sie können nur zurückgegeben werden, wenn Rückporto beigefügt ist. Die Annahme zur Veröffentlichung muss schriftlich erfolgen. Mit der Annahme zur Veröffentlichung überträgt der Autor dem Verlag das ausschließliche Verlagsrecht für die Zeit bis zum Ablauf des Urheberrechts. Eingeschlossen sind insbesondere auch das Recht zur Herstellung elektronischer Versionen und zur Einspeicherung in Datenbanken sowie das Recht zu deren Vervielfältigung und Verbreitung online oder offline ohne zusätzliche Vergütung. Nach Ablauf eines Jahres kann der Autor anderen Verlagen eine einfache Abdruckgenehmigung erteilen; das Recht an der elektronischen Version verbleibt beim Verlag.

Bitte beachten Sie, dass die Inhalte lediglich zu Informationszwecken zur Verfügung gestellt werden. Sie können auf keinen Fall die Beratung durch einen Rechtsanwalt ersetzen. Sollten Sie einen Rechtsanwalt suchen, empfehlen wir die Spezialistenkartei der DPJV unter www.dpjv.de. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Aktualität der Inhalte. Bitte vergewissern Sie sich vor der Benutzung darüber, ob inzwischen Gesetzesänderungen in Kraft getreten sind. Die Inhalte unterliegen dem urheberrechtlichen Schutz. Bearbeitung und Umgestaltung sowie und Verwertung (Vervielfältigung, Verbreitung, öffentliche Zugänglichmachung, Bereithalten zum Abruf usw.) sind nur mit ausdrücklicher Zustimmung zulässig.



Bernd-Roland Killmann, Severin Glaser

Verordnung (EG, EURATOM) Nr. 2988/95

Über den Schutz der finanziellen Interessen der Europäischen Gemeinschaften

Die Verordnung (EG, Euratom) Nr. 2988/95 stellt die Rahmenregelung über Sanktionen, Maßnahmen und Kontrollen zum Schutz der finanziellen Interessen der EU dar. Sie ist überall dort anwendbar, wo Finanzmittel der EU eingesetzt werden. Ihre Rahmenregelungen betreffen Maßnahmen als Rechtsfolgen für Unregelmäßigkeiten und Missbräuche, Sanktionen für mit Verschulden begangene Unregelmäßigkeiten sowie Kontrollen, die die Mitgliedstaaten bei Wirtschaftsteilnehmern durchzuführen haben und die die Kommission bei Wirtschaftsteilnehmern und bei den Mitgliedstaaten durchführt. Die ausführliche Kommentierung unter Berücksichtigung der Judikatur bietet einen fundierten Überblick über das weit verzweigte Anwendungsfeld der Verordnung. Dabei verweist sie auch auf andere einschlägige Rechtsakte der EU. Der Kommentar ist auf dem Stand des Vertrags von Lissabon und berücksichtigt nicht nur Rechtsprechung der europäischen Gerichte, sondern auch die wichtigsten Urteile mitgliedstaatlicher Gerichte.

2011, 180 S., kart., 38,– €, 978-3-8305-1886-0

Alan N. Peachey

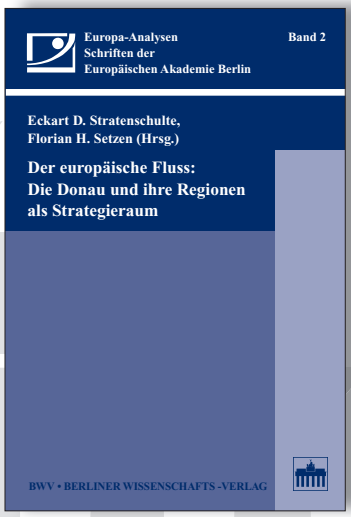
Great Financial Disasters of our Time

Great financial disasters are not a new phenomenon. Probably the first well documented financial disaster was the so-called Tulipmania in the Netherlands in the 1630s, some 300 years before the Wall Street crash. At the end of the twentieth century a similar phenomenon occurred. This time it has taken the form of shares in companies trading on the Internet (i.e. new technology), the so-called dotcom companies. These events had one thing in common; they were spawned by the new technology of the time and fed by that one great human failing – the triumph of hope over reality, which some people would call simple greed. They illustrate also those other two great human failings – the inability to learn from history and forgetting/ignoring things one already knows. This book is intended to assist students of banking and finance. Its aim is to complement all those other textbooks that have been written on these subjects by illustrating how events can conspire to render all the wonderful theory quite worthless.

3. überarbeitete Auflage 2011, 679 S., kart., engl., 59,– €, 978-3-8305-1869-3

Eckart D. Stratenschulte, Florian H. Setzen (Hrsg.)

Der europäische Fluss: Die Donau und ihre Regionen als Strategieraum



Die Donau war im 20. Jahrhundert mehr Grenze als Verbindung zwischen europäischen Staaten. Durch das Verschwinden von Eisernem Vorhang und Ost-West-Konflikt hat sich das geändert. Die Europäische Union versucht nun, mittels einer speziellen Donauraumstrategie den Fluss zum Bindeglied zwischen europäischen Staaten zu machen, die Region zu entwickeln und so auch zum Zusammenhalt innerhalb der Union sowie zwischen der EU und ihren Nachbarn beizutragen. 14 Staaten, davon acht Mitglieder der Europäischen Union, sind die Adressaten dieser Strategie. Der vorliegende Band analysiert die Donauraumstrategie der Europäischen Union, ihre Voraussetzungen und Implikationen sowie die Bedeutung des Donauraums und seiner Entwicklung aus verschiedenen Blickwinkeln. Autoren aus Deutschland und Österreich, Ungarn und Rumänien, Serbien und Bulgarien sowie aus der Ukraine – Politiker, Diplomaten, Wissenschaftler und Praktiker – tragen aus unterschiedlichen Perspektiven eine konzise Analyse der Potenziale und Herausforderungen des Donauraums zusammen.

2011, 250 S., 13 s/w Abb., 13 Tab., kart., 34,– €, 978-3-8305-1909-6

Eckart D. Stratenschulte (Hrsg.)

Das europäische Meer: Die Ostsee als Handlungsraum

Neun Anrainer zählt die Ostsee, und acht von ihnen gehören zur Europäischen Union. Das war der Anlass für die EU, im Jahr 2009 eine Ostseestrategie zu beschließen, durch die die Region insgesamt entwickelt werden soll. Die Strategie, der erste Ansatz dieser Art für eine Makroregion, ist über den Ostseeraum hinaus von Interesse, weil die Europäische Union sie zur Grundlage für weitere makroregionale Planungen erklärt hat, deren nächste Ende 2010 mit der Donauraumstrategie vorgelegt wurde.
In dem vorliegenden Band analysieren Experten aus fünf Ostseeländern die vorgelegte Strategie sowie die durchaus unterschiedlichen Bedingungen in der Region. Geschichte, Interessen, Sicherheit und Wirtschaft sind die Stichworte, die diese Analyse strukturieren und so den Blick auf den heterogenen und dennoch durch Kooperation geprägten Ostseeraum ermöglichen.

2010, 176 S., 3 s/w Abb., 1 Tab., kart., 29,– €, 978-3-8305-1873-0 Kombipaket *Print & E-Book-PDF: 40,– €, 978-3-8305-2633-9*

BWV • BERLINER WISSENSCHAFTS-VERLAG
Markgrafenstraße 12–14 • 10969 Berlin • Tel. 030 / 841770-0 • Fax 030 / 841770-21
E-Mail: bwv@bwv-verlag.de
www.bwv-verlag.de