

**Erfahrungsbericht über meine Tätigkeit bei
Haarmann, Hemmelrath & Partner,
Ovocný trh 8, 110 00 Praha 1, Česká Republika
während meiner Wahlstation vom 1. 12. 2001 bis 30. 4. 2002**

Inhaltsübersicht

- I. Zur Kanzlei im allgemeinen*
- II. Zur Location*
- III. Unterkunft*
- IV. Zur Organisation der Kanzlei*
- V. Aufgaben in der Kanzlei*

I. Zur Kanzlei im allgemeinen

Zur Kanzlei im allgemeinen braucht man wohl nicht viele Worte zu verlieren. Sie ist wirtschaftsrechtlich ausgerichtet, überwiegend unternehmensberatend tätig und gehört mittlerweile zu den Top Ten in Deutschland und Europa, weshalb sie allgemein bekannt ist. Namhafte Großunternehmen gehören seit Jahren zur festen Klientel. Für erste Eindrücke verweise ich auf den Internetauftritt unter <http://www.haarmannhemmelrath.de>. Dort auch die entscheidenden Hinweise zu den jeweils gültigen **Bewerbungsmodalitäten**. Ich selbst habe eine elektronische Bewerbung auf den Weg gebracht und binnen kürzester Zeit Resonanz erfahren. Dabei hatte ich mich lediglich des ins Internet eingestellten Formulars bedient (http://www.haarmannhemmelrath.de/stellenangebote_d/bewerbung.htm), also auf Dateianhänge mit eingescannten Zeugnissen o. ä. verzichtet. Das ganze Procedere lief vergleichsweise unproblematisch, wobei der telefonische Kontakt dominierte. Ein Vorstellungsgespräch vor Ort ist verzichtbar. Grundkenntnisse der tschechischen Sprache sind ebenso zwingend wie ordentliche Kenntnisse der englischen Rechtssprache unverzichtbar sind.

In den letzten Jahren hatte HHP ein enormes internes **Wachstum** zu verzeichnen. Dies zeigt sich gerade auch im Beitritts- und Erweiterungsgebiet von Deutschland und EU. Wo andere vermeintlich große und bedeutende Kanzleien sich derzeit "konsolidieren" und in der Sache bei genauerer Betrachtung sogar Personal abbauen oder lediglich auf Repräsentanz bzw. "Platzhalter" setzen, schreitet die Expansion von HHP scheinbar ungebremst voran. Auch Fusionen werden nicht mehr ausgeschlossen. Der Internationalisierung stehen im Hinblick auf (eigene) Standorte in den USA die großen Aufgaben allerdings erst noch bevor. Zur Zeit wird noch der Ausbau der Beratungspraxis im asiatischen Raum weiter forciert; beispielsweise wurde während meiner Tätigkeit bei HHP ein Zusammenschluß mit Arthur Loke Bernard Rada & Lee (ABRL) zu einer „Formal Law Alliance“ vollzogen. Zur Entlastung der Partner werden administrative Aufgaben demnächst auf die Haarmann Hemmelrath International Services GmbH überführt.

Ein "Geheimnis" des Erfolgs gerade in der **Tschechischen Republik** besteht sicher auch darin, daß man sehr um den sog. "Mittelstand" bemüht ist. Nicht nur die Tochterunternehmen großer, nach Osten expandierender Westunternehmen, sondern auch Firmen, deren Ursprung in der tschechischen Republik oder sogar in Polen oder Ungarn liegt, werden betreut. Der Umzug der Prager Destination war denn auch vorwiegend aus Kapazitätsgründen unvermeidlich. Nicht unmaßgeblich ist aber auch das multidisziplinäre Beratungskonzept; schon bei der Gestaltung von z. B. Anstellungsverträgen werden steuerrechtliche Fragen sowohl in unternehmerischer als auch geschäftsführerlicher Perspektive umfassend berücksichtigt.

II. Zur Location

Die Kanzlei ist seit ihrem Umzug Mitte 2001 in die oberste Etage des Palác Myslbek in 1-A-Lage im Herzen der **Prager Altstadt** (Staré Město) ansässig, umgeben beispielsweise von Teyn-Kirche (Kostel Panny Marie před Týnem), dem Repräsentationshaus (Obecní dům) bzw. Pulverturm (Prašná brána), der Fußgängerzone Am Graben (Na Příkopě) und dem Ständetheater (Stavovské divadlo) am Obstmarkt (Ovocný trh).

Vom **Hauptbahnhof** (Hlavní nádraží) braucht man beispielsweise nur den Wenzelsplatz (Václavské náměstí) vom Nationalmuseum (Narodní Muzeum) hinabzugehen und kann am Ende schon nach rechts in die Fußgängerzone Am Graben (Na Příkopě) einbiegen, wo alsbald die Einkaufspassage des Palác Myslbek linksseitig auftaucht (ca. 10 Min. Fußweg). Diese ist zu durchqueren, denn der Eingang zu den Geschäfts- und Büroräumen des moderat modern gestalteten Gebäudekomplexes liegt auf der "Hofseite" am Obstmarkt (Ovocný trh).

Josef Václav Myslbek war übrigens der Schöpfer der Reiterstatue des heiligen Wenzels (Pomník svatého Václava) auf dem Wenzelsplatz (Václavské náměstí). Es gibt auch eine originale "Kopie" der Reiterstatue in einer Einkaufspassage am Wenzelsplatz, die sich zu entdecken lohnt...

Überhaupt gibt es hier für den historisch nicht eben Desinteressierten viel zu entdecken, wofür im einzelnen auf die gängigen **Reiseführer** verwiesen wird. Vor dem Baedeker-Allianz-Reiseführer kann ich allerdings nur warnen, der ist teilweise unrichtig oder erläutert unzureichend, z. B. die berühmte astronomische Uhr (Orloj) des Rathauses (Staroměstská radnice). Besonders gut hat mir persönlich das Produkt aus dem Hause Dorling Kindersley Publishers (Vis a Vis Prag) gefallen.

Hinweisen möchte ich lediglich einmal auf den **Hanau-Pavillon** (Hanavský pavilon) im Letna-Park (Letenské sady) der, wenn ich mich recht erinnere, für eine Weltausstellung um 1890 konzipiert worden war. Er wird heute als Restaurant mittlerer Kategorie benutzt und ermöglicht einen wirklich phantastischen Blick, insbesondere im Sommer von der Terasse aus, über die Stadt und die Flußlandschaft, perspektivisch wesentlich vorteilhafter als etwa von Fernsehturm, Petřín-Warte (Petřínská rozhledna) oder Rathausturm.

Zum anderen sollte man auf jeden Fall dem **Wyschehrad** (Vyšehrad) südlich des Stadtkerns einen Besuch abstatten, wo früher zeitweise der Königssitz lag, der also eine ehemalige bzw. vorübergehende "Konkurrenz" zum Hradschin (Hradčany) war. Er ist – abgesehen von der dominierenden Kapitelkirche St. Peter und Paul (Kostel svatého Petra a Pavla) – nicht mit prächtigen Bauten versehen, sondern kommt eher als Park mit Aussichtspunkten daher. Viele berühmte Persönlichkeiten sind auf seinem Ehrenfriedhof (Vyšehradský hřbitov) beigesetzt, deshalb kann man beim "Drüberspazieren" sich durchaus "überraschen" lassen. Ein besonderer Vorteil des Vyšehrad: Die ganz großen Touristenströme gehen an ihm vorüber... Das prächtige Gebäude flußaufwärts zu Füßen des Vyšehrad beherbergt übrigens ein Wasserwerk (auch insofern läßt einen der Baedeker-Allianz-Reiseführer im Stich), an seiner Südfassade (vom Vyšehrad aus nicht einsehbar) sind die Zuflüsse der Moldau (Vltava) figürlich dargestellt.

III. Unterkunft

Als ehemals sozialistische Großstadt (ca. 1,3 Mio Einwohner) kann Prag ebensowenig wie Dresden seine am Stadtrand plazierten Plattenbausiedlungen verbergen. Diese bestehen teilweise aus Eigentumswohnungen oder sind in „genossenschaftlicher“ Hand bzw. reguliert. So oder so ist hier besonders preisgünstiger Wohnraum erlangbar. Entweder vermietet der Wohnungseigentümer "offiziell" ein Zimmer mit WC- und Küchenmitbenutzung, oder aber der „Genosse“ vermietet ein solches inoffiziell (er darf es eigentlich nicht, deshalb gibt es in die-

sem Fall auch keinen schriftlichen Vertrag, ist aber durchaus üblich und darum nicht sehr bedenklich). Solchen Wohnraum findet man etwa über **Zimmervermittlungen** oder Aushänge in Cafés oder der Karlsuniversität im Stadtzentrum.

Wohnraum im näheren und weiteren Innenstadtbereich ist wesentlich problematischer bzw. kostenaufwendiger erlangbar. Zum einen steigen die Preise überproportional an, je näher die Stadtbezirkziffer der 1 kommt. Zum anderen gelangen Angebote regulären Wohnraums im Innenstadtbereich gar nicht mehr in die gängigen Kanäle. In Aushängen oder in Anzeigen von privat ist mir solcher nicht begegnet. Hier schlagen die **Makler** zu, die auch bei nur kurzfristiger Anmietung die volle Courtage in Rechnung stellen.

Was den Kontakt zu Maklern anbetrifft, so habe ich die Erfahrung gemacht, daß eine allgemeine Suchanfrage wenig Beachtung findet. Mehr Erfolg verspricht es, wenn man sich auf konkrete Angebote von Maklern insbesondere aus einem **Anzeigenblatt** (annonce) – an den Tageszeitungen läuft das Wohnungsangebot demgegenüber ein wenig vorbei – meldet. Die Inserate finden sich auch im Internet (<http://www.annonce.cz>), sind aber auch schnell überholt. Ich hatte vor meiner Abreise nach Prag einige Termine via Internet bzw. E-Mail vereinbart, konnte aber nach meiner Ankunft schon nach wenigen Tagen keinen mehr wahrnehmen.

Ein weiteres Problem bei der Anmietung regulärer Wohnungen ist die Mietdauer. Unterjährige Mietverträge werden nur ungern geschlossen. Deshalb können **Pensionen bzw. Appartementshäuser** durchaus eine Alternative sein. Für ca. 10.000 CZK/Monat kann man bspw. in der Pension Alberta (Na Slupi) am botanischen Garten der Karlsuniversität (Botanická zahrada UK) in einer Pension ein Zimmer mit separater Küche und separatem Bad anmieten.

Über die Zimmervermittlung (s. o.) kommt man natürlich auch an private Zimmervermieter im Innenstadtbereich. Nur ist eine reguläre Anmietung dann gleichermaßen kostenintensiv, üblich sind Sätze von 30 bis 50 Euro pro Nacht. Man könnte aber versuchen, mit den Vermietern direkt eine an die längerfristige Nutzung "angepaßte" Miete zu vereinbaren. Insofern hatte ich selbst auch schon sich durchaus positiv entwickelnde Schritte unternommen. Ohne Gewähr will ich beispielhaft einmal auf die Stop City Agency hinweisen (Vinohradská 24, 120 00 Praha 2, Tel. 00420-2-22521233).

IV. Zur Organisation der Kanzlei

Die Kanzlei ist auf dem neuesten Stand, auch und gerade was den **Zugang zu Informationen** anbetrifft. Dem Referendar wird ein PC-Arbeitsplatz mit Online-Zugriff auf tschechische Rechtsdatenbanken ebenso wie kautelarjuristische Texte zur Verfügung gestellt (Aspi for Windows, Legsys Galaxy sowie über Lotus Notes Client). Gängige Werke sind in der kanzlei-eigenen Bibliothek angeschafft. Fehlendes kann z. B. aus München kurzfristig beschafft werden. Es gibt Informationsrundschriften zu Neuerungen in der Rechtsentwicklung. Sog. professional trainings werden kanzleiintern regelmäßig zu bestimmten Themen veranstaltet, bisweilen auch vom Referendar selbst. Die kanzleiübergreifenden Aus- und Fortbildungsaktivitäten werden ab Mitte 2002 in einer Haarmann-Hemmelrath-Akademie gebündelt. Diese wird Trainingsaktivitäten entfalten und Seminarprogramme auflegen, für die auch externe Referenten verantwortlich zeichnen werden.

Die **Arbeitsatmosphäre** ist angenehm und von Transparenz geprägt. Die meisten Bürotüren der Anwälte stehen permanent offen. Kanzleisprache ist tschechisch, die meisten Anwälte sind auch Tschechen. Mit der deutschen oder englischen Sprache ist eine Kommunikation aber gleichfalls unproblematisch. Man erhält eine eigene E-Mail-Adresse, mit der man gleich ins HHP-Intranet und den stetigen Informationsfluß eingeklinkt ist, und ein eigenes Telefon. Zeitfassung und Management laufen über SAP, was aber nicht immer völlig unproblematisch zu bewerkstelligen ist.

Die **Mandantengespräche** bleiben allerdings ohne tschechische Sprachkenntnisse teilweise etwas blaß. Nicht wenige Mandanten sind aber in der tschechischen Republik investierende westliche Unternehmen, weshalb die Korrespondenz nicht selten in englisch oder auch deutsch läuft. Für die Rechtstexte gibt es deutsche oder englische Übersetzungen, das altbekannte Becksche Handbuch WiRO erfreut sich gewisser Beliebtheit. Die – wenigen – Kommentare sind allerdings nur in Landessprache verfügbar; hervorhebenswert insofern ein Werk zum neuen tschechischen HGB, welches Personen- und Kapitalgesellschaften vereint und darum von herausragender praktischer Bedeutung ist.

V. Aufgaben in der Kanzlei

Ich war überwiegend entsprechend meiner Wahlfachgruppe Arbeits- und Sozialrecht eingesetzt. Das bedeutet etwa: Man beschäftigt sich – als Berater des Arbeitgebers – mit der Vorbereitung und **Durchführung von Massenentlassungen**, wenn ein tschechisches Tochterunternehmen umstrukturiert, insbesondere ausgelagert oder – was auch vorkommt – stillgelegt werden soll. Dabei ist einmal das von der tschechischen Republik schon antizipiert transformierte europäische Richtlinienrecht zu beachten. Zum anderen aber ist über die Durchführung des bloß behördlichen Massenentlassungsverfahrens (Anzeige an die zuständige Behörde) und die Information der Arbeitnehmerschaft (Mitteilung von Unternehmerentscheidung und Gründen) hinaus natürlich auch für die Beendigung der Einzelarbeitsverhältnisse als solche Sorge zu tragen; z. B. können Aufhebungsverträge zu erstellen oder auch Kündigungen auszusprechen sein.

Insofern spielt also auch tschechisches Kündigungsrecht eine gewichtige Rolle. Dabei kann man durchaus überraschende Erkenntnisse gewinnen. Beispielsweise ist das Nachschieben von Kündigungsgründen ausgeschlossen. Verkompliziert wird das Ganze noch durch die positivistische Grundausrichtung der Jurisprudenz. Es gilt, was im Gesetz steht, auch wenn sich der Gesetzgeber was anderes dachte (bei der Transformation von EU-Richtlinien durchaus auch für den "Außenstehenden" nachvollziehbar); Abweichungen sind unstatthaft, sogar zugunsten des Arbeitnehmers sind sie ausgeschlossen. Skurriles deshalb auch an anderer Stelle: Urlaub wird wochenweise gewährt. Eine zugunsten des Arbeitnehmers abweichende Erhöhung seines jährlichen Urlaubsanspruchs um z. B. 3 Werktage ist ausgeschlossen mit der Folge der Nichtigkeit der gesamten Regelung. Ferner können **Geschäftsführer-Dienstverträge** zu erstellen sein. Ein Mandant expandiert in Tschechien und intendiert, aus administrativen Gründen die in Polen bewährten Geschäftsführer-Dienstverträge für (polnische) GmbHs möglichst unverändert für die Vorstandsmitglieder der in der Tschechischen Republik zu gründenden AG einzusetzen. Hier ist man gezwungen, entgegen dem Gebot des sichersten Weges wie noch bei der Durchführung von Massenentlassungen zu agieren und die Adaption wunschgemäß durchzuführen, obgleich an sich wegen der Unterschiedlichkeit der gesetzlichen Vorgaben und des bei Aktiengesellschaften (a. s. in der Tschechischen Republik) erhöhten Regelungsbedarfs an sich eine Neuordnung des Vertragswerkes angezeigt gewesen wäre.

Schließlich geht es im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts vielfach um die **Entsendung von (leitenden) Angestellten** von westlichen Großunternehmen in die in der Tschechischen Republik belegenen Tochter- bzw. Gemeinschaftsunternehmen o. ä. An der Gestaltung dieses scheinbar simplen "Versetzungsvorgangs", mit dem auch noch alle Beteiligten vollauf einverstanden sind, kann man sich die Zähne ausbeißen. Denn zu berücksichtigen sind Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht, Sozialversicherungsrecht und Steuerrecht, das alles jeweils für Deutschland und die Tschechische Republik und schließlich auch noch über das Sachrecht hinaus das jeweilige Rechtsanwendungsrecht, und all dies vornehmlich natürlich aus Unternehmenssicht. Schaden kann es aber nicht, wenn, sofern nur die Interessen nicht konfliktieren, zudem eine Berücksichtigung der Präferenzen des Angestellten gelingt.

Allein in arbeitsrechtlicher Perspektive ist für die vertragliche Gestaltung eines Entsendevorgangs zu denken insbesondere an eine Präambel, um die Geschäftsgrundlage klarzustellen, eine Regelung der Dauer der Entsendung inklusive eines Rückholrechts, der Arbeitszeit, die der vor Ort häufig längeren anzupassen ist, der Ausübung des Direktionsrechts (teilweise) auch durch das aufnehmende Unternehmen, über die Abgeltung der zumeist niedrigeren Sozialleistungen am Einsatzort durch eine Pauschalabgeltung, über eine Berichtspflicht dem entsendenden Unternehmen gegenüber, über die Teilhabe des Mitarbeiters an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Altersversorgung betreffend und schließlich insbesondere an eine Reentry-Klausel für die Ausgestaltung des "heimatlichen" Arbeitsverhältnisses nach der Rückkehr des Arbeitnehmers.

Über den Bereich des Arbeits- und Sozialrechts hinaus steht indes auch bspw. die Beantwortung **markenrechtlicher Fragen** an. Diese haben in der Tschechischen Republik vor dem Hintergrund Bedeutung für die Anwaltschaft, als sich nach der samtenen Revolution zu Beginn der 90er Jahre viele "Markenpiraten" Markennamen von Westunternehmen gesichert haben. Zunächst erschien vielen Unternehmen westlicher Provenienz indes ein Engagement in der Tschechischen Republik als nicht lohnend, weshalb sie es unterließen, gegen diesen Mißbrauch vorzugehen. Mittlerweile hat sich diese Bewertung indes fundamental gewandelt. Verschärft wird die Problematik des Markenmißbrauchs in der Praxis noch dadurch, daß der "Markenpirat" dem "wahren" Berechtigten sogar den "Parallel"-Vertrieb der "echten" Produkte in der Tschechischen Republik verbieten lassen kann. Dies erklärt das enorme Interesse westlicher Markenhersteller an einer Bekämpfung der Markenpiraterie. Doch gerichtliche Lösungsverfahren sind langwierig, sie dauern z. Zt. 4 – 5 Jahre, weshalb während der Dauer der Wahlstation kaum ein solches verfolgt werden kann...

Ferner kam ich noch dazu, mich beispielsweise mit gesellschafts- bzw. arbeitsrechtlichen **Wettbewerbsverboten** und der **Haftung eines GmbH-Geschäftsführers** (GmbH = s. r. o.) zu befassen. **Internationales Verfahrensrecht** ist gleichfalls nicht ohne Belang. So etwa, wenn ein grenzüberschreitender Unternehmenskauf zwischen tschechischem und polnischem Rechtsträger ansteht und die Notwendigkeit einer Legislation/Apostille im Rahmen von § 31 Abs. 5 HGB zu klären ist. Nicht zu vergessen ein Fall, in dem in einem Schiedsverfahren die (Verfahrens-) Rechte des Mandanten beschnitten wurden und es deshalb um die Realisierung der **Haftung von Schiedsgericht/Schiedsrichtern** ging. Das ist in deutscher wie rechtsvergleichender Perspektive hochinteressant, ist doch das (Schieds-) Richterprivileg auch in der BRD nicht unumstritten und fehlen in der Tschechischen Republik nähere gesetzliche Vorgaben völlig. **Steuerrechtliche, insbesondere auch internationalsteuerrechtliche Fragen** schließlich spielen in nahezu sämtlichen Beratungsanfragen eine nicht zu vernachlässigende Rolle; besonders plakativ bei Gründung oder Umstrukturierung von Tochterunternehmen oder Betriebsstätten in der Tschechischen Republik.

Ass. jur. Andreas Dauck im Sommer 2002