

AHK

Deutsch-Portugiesische
Industrie- und Handelskammer
Câmara de Comércio e Indústria
Luso-Alemã

Recht & Steuern

Newsletter

Mai | Nr. 3 2023

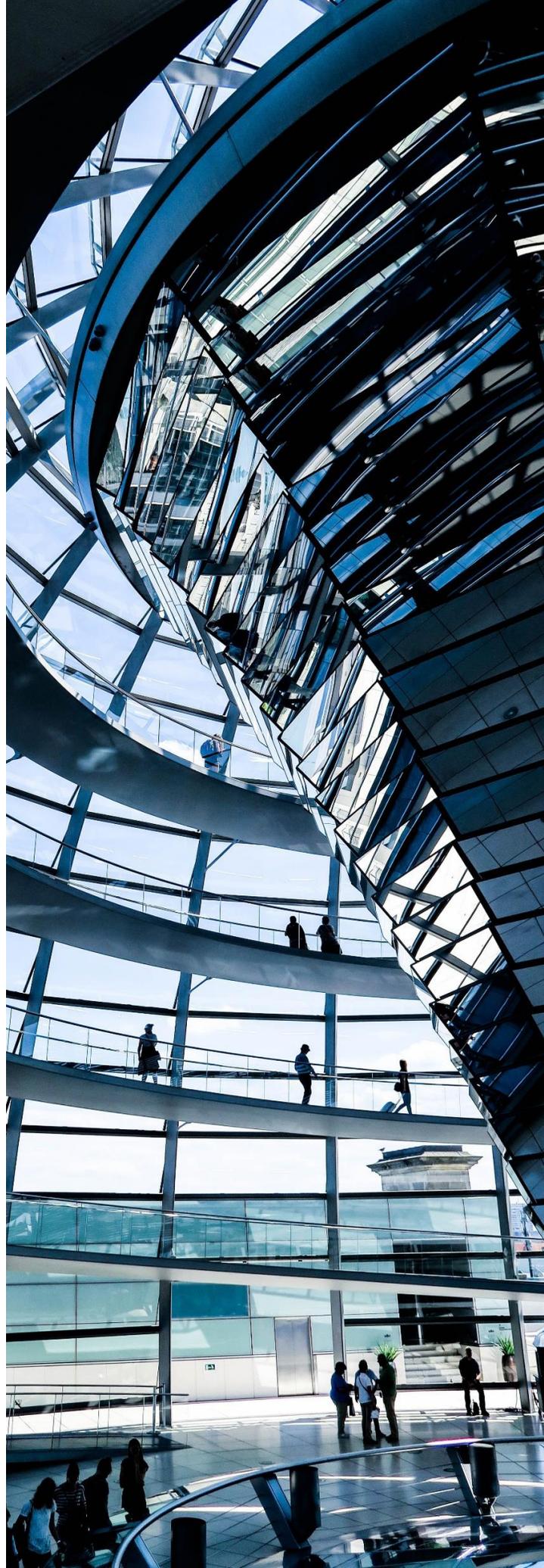
Abreu:
advogados

JPC
J. PEREIRA DA CRUZ
1949

CVW

MIRANDA
Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

VEIGA
RECHTSANWALTSKANZLEI





premium partner



SCHMITT+SOHN
ELEVADORES

SIEMENS



mainvision
YOUR EVENT PARTNER



GROZ-BECKERT®



Lufthansa LGSP

Lufthansa Ground Services Portugal

partner



Deutsche Bank



M
L

MORAIS LEITÃO
GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA
& ASSOCIADOS



MERKUR
LOGISTICS EXPERTS

LU BRICANTS.
TECHNOLOGY.
PEOPLE.



Footprint Consulting

YOU COMPENSATE. WE CERTIFY.



Transformative
Legal Experts



dokutech
translation services

INFORMA
Business by Data

BASF
We create chemistry

INHALTSVERZEICHNIS

ARBEITSRECHT

- 4 | **Portugal:** Agenda für menschenwürdige Arbeit: Herausforderungen für Organisationen
- 6 | **Deutschland:** Mutterschutz und Elternzeit im Arbeitsverhältnis

FAMILIENRECHT

- 7 | **Deutschland:** Grundstücksgeschäfte mit portugiesischen Staatsangehörigen in Deutschland

URHEBERRECHT

- 8 | **Portugal:** Künstliche Intelligenz und Urheberrecht

HANDELSRECHT

- 9 | **Portugal:** Die Bedeutung von Compliance

KURZNACHRICHTEN

- 11 | **Deutschland:** LNG-Beschleunigungsgesetz
 - Gesetz zum Hinweisgeberschutz
 - Europäisches Medienfreiheitsgesetz

ARBEITSRECHT

■ Portugal

Agenda für menschenwürdige Arbeit: Herausforderungen für Organisationen

Im Rahmen der Agenda für menschenwürdige Arbeit führte Gesetz n.º 13/2023 vom 3. April mehrere Änderungen der Arbeitsgesetzgebung ein, darunter die 23^o Änderung des Arbeitsgesetzbuches und andere arbeitsrechtliche Diplome, die die Änderung und Einführung von mehr als 150 Normen beinhalten. Die meisten der eingeführten Änderungen traten am 01. Mai 2023 in Kraft und stellen eine echte Herausforderung für Organisationen und die Verwaltung ihrer Humanressourcen dar. Da es nicht möglich ist, auf alle Änderungen einzugehen, fassen wir im Folgenden diejenigen zusammen, von denen wir glauben, dass sie sich am stärksten auf das tägliche Leben der Unternehmen auswirken werden.

1. Elternschaft

- Nach 120 Tagen Elternurlaub können die Eltern die verbleibenden Urlaubstage durch Teilzeitarbeit ansammeln, wodurch sich die Gesamtdauer des Elternurlaubs verlängert.
- Der ausschließliche Elternurlaub des Vaters wird auf 28 Tage erhöht, die innerhalb von 42 Tagen nach der Geburt genommen werden müssen, wobei ein Zeitraum von 7 Tagen hinzugefügt wird.
- Der ausschließliche Elternurlaub der Mutter wird von 6 Wochen auf 42 Tage erhöht, die zwingend in Anspruch genommen werden müssen.

2. Zeitarbeit

- Ein Zeitarbeitsunternehmen muss über eine entsprechende Lizenz verfügen, andernfalls gilt der Arbeitnehmer als durch einen unbefristeten Vertrag an den Entleiher gebunden.
- Zeitarbeitsverträge, die nacheinander abgeschlossen werden, sind jetzt sowohl für denselben Arbeitsplatz als auch für dieselbe berufliche Tätigkeit verboten, da der Arbeitnehmer sonst als durch einen unbefristeten Vertrag an den Entleiher gebunden gilt.
- Befristete Arbeitsverträge können nur noch 4 Mal verlängert werden.

3. Beendigung des Arbeitsvertrags

- Arbeitskredite können nicht mehr durch Verzicht gelöscht werden, es sei denn durch gerichtliches Verfahren.
- Bei Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von 24 Tagen des Grundgehalts (gerechnet für ein Jahr Arbeit) und der Dienstalterszulage pro Jahr der Betriebszugehörigkeit.
- Im Falle einer Massenentlassung oder Wegfalls des Arbeitsplatzes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von 14 Tagen des Grundgehalts und Dienstalterszulage pro Jahr der Betriebszugehörigkeit.

(Siehe Fortsetzung auf der nächsten Seite)



Diogo Pessanha
Professional Partner

diogo.pessanha@abreuadvogados.com



Catarina Mata
Trainee

catarina.mata@abreuadvogados.com

ARBEITSRECHT

■ Portugal

Agenda für menschenwürdige Arbeit: Herausforderungen für Organisationen (*Forts.*)

- Es sollte hinzugefügt werden, dass das Unternehmen in diesen Fällen nicht auf externe Dienstleistungen zurückgreifen kann, um die zuvor von dem Arbeitnehmer erfüllten Anforderungen zu erfüllen.

4. Telearbeit

- Die Beihilfe für zusätzliche Ausgaben soll jetzt im Arbeitsvertrag festgelegt werden und wenn dies nicht der Fall ist, werden die zusätzlichen Ausgaben, die der Arbeitnehmer vor Abschluss der Telearbeitsvereinbarung nicht hatte, für Berechnung der Beihilfe berücksichtigt.

5. Ergänzende Arbeit

- Erhöhung der Zuschläge, die für Überstunden gezahlt werden.

6. Abwesenheit

- Die Zahl der Abwesenheiten, die nach dem Tod eines Angehörigen gewährt werden können, wird erhöht.
- Die Abwesenheit von 3 aufeinanderfolgenden Tagen wird für Schwangerschafts-abwesenheit geschaffen.

7. Probezeit

- Die Probezeit kann 180 Tage betragen, und wenn sie fehlt oder der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht über ihre Dauer und Bedingungen informiert, gilt ihr Ausschluss als vereinbart.



Diogo Pessanha
Professional Partner

diogo.pessanha@abreuadvogados.com



Catarina Mata
Trainee

catarina.mata@abreuadvogados.com

ARBEITSRECHT

Deutschland

Mutterschutz und Elternzeit im Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsrecht regelt nicht nur den Mutterschutz, sondern auch das Recht auf eine Elternzeit nach der Geburt des Kindes. Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen in den sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, wenn sie sich nicht dazu ausdrücklich bereit erklären.

Nach der Geburt dürfen sie in den ersten 8 Wochen bzw. 12 Wochen bei Mehrlingsgeburten überhaupt nicht arbeiten. Darüber hinaus haben beide Elternteile, wenn sie mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und es selbst betreuen und erziehen, einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit bis zum dritten Lebensjahr des Kindes; während dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis, mit einem automatischen Anspruch auf Rückkehr nach Ablauf der Elternzeit und auf der Grundlage des bestehenden Arbeitsvertrags.

Die dreijährige Elternzeit kann jedoch aufgeteilt oder auch nur teilweise genommen werden, um eine zu lange Abwesenheit von der Arbeit zu vermeiden; es ist auch rechtlich möglich, dass beide Elternteile die Elternzeit gleichzeitig in Anspruch nehmen. Ein Teil davon, bis zu 24 Monate, kann später, in der Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes genommen werden.

Es ist zulässig, während der Elternzeit bis zu einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 32 Stunden pro Woche zu arbeiten; dies kann, mit Genehmigung des Arbeitgebers, auch für einen anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger erfolgen. Während der Elternzeit kann ebenfalls eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragt werden, wobei innerhalb von 4 Wochen eine Einigung erzielt werden soll. Andernfalls kann die Verringerung der Arbeitszeit während der gesamten Dauer des Elternurlaubs zweimal beantragt werden, sofern bestimmte Bedingungen und Formalitäten erfüllt sind, zu denen auch gehört, dass das Unternehmen mehr als 15 Beschäftigte hat.

Der Antrag auf Elternzeit muss schriftlich und innerhalb der gesetzlichen Fristen gestellt werden: wenn er für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes beansprucht wird, spätestens 7 Wochen vor Beginn der gewünschten Elternzeit. Gleichzeitig ist anzugeben, für welche Zeiten innerhalb von 2 Jahren Elternzeit genommen werden soll.

Für den Zeitraum zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr des Kindes muss der Antrag spätestens 13 Wochen vorher erfolgen. Wird der Antrag von der Mutter des Kindes gestellt, werden die 8 Wochen des Mutterschutzes angerechnet, d. h. die Elternzeit beginnt nach der Geburt und endet einen Tag vor dem dritten Geburtstag des Kindes.

Während der Elternzeit erhalten Arbeitnehmer keinen Arbeitslohn; sie haben jedoch Anspruch auf Zahlung von Elterngeld durch den Staat. Wenn sie zugleich arbeiten, wird das Elterngeld nur anteilig zum Gehalt gezahlt. Schließlich, können Arbeitnehmer während der Elternzeit nicht gekündigt werden; und sie selbst können auch nur zum Ende der Elternzeit mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen.



**Maria de Fátima
Veiga**
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für
Arbeitsrecht

mail@veiga-law.com

FAMILIENRECHT

■ Deutschland

Grundstücksgeschäfte mit portugiesischen Staatsangehörigen in Deutschland

Erwerben portugiesische Eheleute eine in Deutschland gelegene Immobilie, stellt sich im Rahmen der notariellen Beurkundung sowie bei der Eintragung im Grundbuch die Frage, in welchem Güterstand die Eheleute leben.

Wenn die Eheleute im Zeitpunkt des Erwerbs der Immobilie im gesetzlichen Güterstand der Zugewinnngemeinschaft nach deutschem Recht leben, bleibt das Vermögen der Ehegatten getrennt und der Eigentumserwerb erfolgt in Bruchteilen und wird den erworbenen Miteigentumsanteilen entsprechend im Grundbuch eingetragen. Ein während der Ehe erwirtschafteter Zugewinn wird erst im Nachhinein bei Beendigung des Güterstandes, z.B. im Falle einer Scheidung, ausgeglichen. Es besteht damit ein schuldrechtlicher Ausgleichsanspruch.

Nach portugiesischem Recht gilt eine Ehe als im gesetzlichen Güterstand der Errungenschaftsgemeinschaft geschlossen, soweit die Eheleute keinen anderen Güterstand durch einen Ehevertrag vereinbart haben. Falls die Ehegatten im portugiesischen gesetzlichen Güterstand der Errungenschaftsgemeinschaft leben, werden die während der Ehe erworbenen Errungenschaften gemeinsames Vermögen der Ehepartner. Das in der Ehe erwirtschaftete Vermögen verschmilzt zu einem Gesamtgut. Der Rechtserwerb erfolgt hier nicht in Bruchteileigentum.

Mit der EU-Verordnung 2016/1103 zur Durchführung einer verstärkten Zusammenarbeit im Bereich der Zuständigkeit, des anzuwendenden Rechts und der Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Fragen des ehelichen Güterstands (EuGüVO) vom 24.06.2016 treten bedeutsame Veränderungen in Kraft. Sie regeln unter anderem, welches Recht anzuwenden ist, um den Güterstand der Eheleute zu ermitteln. In diesem Zusammenhang wird das anzuwendende Recht an den ersten gemeinsamen gewöhnlichen Aufenthalt der Eheleute nach der Eheschließung angeknüpft.

Die Verordnung gilt gemäß Art. 69 Abs. 3 für Ehegatten, die nach dem 29.01.2019 die Ehe eingegangen sind und zum Zeitpunkt der Eheschließung in Deutschland leben. Nach Art. 26 Abs. 1 a der vorgenannten Verordnung unterliegt der eheliche Güterstand von Eheleuten als Käufer von Immobilien unabhängig von deren Staatsangehörigkeit bundesdeutschem Recht, wenn der erste gewöhnliche Aufenthalt im Zeitpunkt der Eheschließung in Deutschland ist.

Portugiesische Ehegatten, die ab diesem Zeitpunkt heiraten, in Deutschland leben und keinen Rechtswahl vereinbart haben, leben dann im deutschen Güterstand der Zugewinnngemeinschaft. Der gemeinsame Rechtserwerb an eine Immobilie erfolgt dann in Bruchteileigentum und nicht als Gesamtgut.

Tätigkeitsschwerpunkt unserer Kanzlei ist auch die umfangreiche notarielle und rechtsberatende Tätigkeit in Familie- und Erbrecht. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website unter

www.cvw.legal



Maria do Rosário
Bayer
Advogada

office@cvw.legal

CVW

URHEBERRECHT

Portugal

Künstliche Intelligenz und Urheberrecht

Heutzutage sind Systeme der künstlichen Intelligenz ("KI") bereits in der Lage, ein breites Spektrum künstlerischer, literarischer und musikalischer Werke mit begrenztem menschlichen Eingriff zu schaffen.

Aus diesem Grund ist die Urheberschaft von KI-Schöpfungen Gegenstand intensiver Debatten auf soziokultureller, wirtschaftlicher und rechtlicher Ebene, die angesichts der natürlichen Entwicklung und Verbesserung der Technologien und der Bedeutung der von ihnen geschaffenen Produkte an Dringlichkeit gewonnen haben. In diesem Rahmen betonte eine EntschlieÙung des Europäischen Parlaments vom Oktober 2020 zu den Rechten des geistigen Eigentums für die Entwicklung von Technologien der künstlichen Intelligenz, wie wichtig es ist, zwischen KI-unterstützten menschlichen Schöpfungen und ausschließlich KI-generierten Schöpfungen zu unterscheiden, die aufgrund ihrer Beschaffenheit neue rechtliche Herausforderungen für den Schutz des geistigen Eigentums mit sich bringen.

Dies, aus dem Grund, dass KI-Schöpfungen eines der Grundprinzipien des Urheberrechts, das auf internationaler Ebene einhellig anerkannt ist, beeinflussen: eine künstlerische Schöpfung kann nur durch Urheberrecht geschützt werden, wenn es von einem Menschen geschaffen wurde. Da sich das Urheberrecht heute auf den ursprünglichen Urheber als Menschen und nicht als KI-gesteuerte Maschine konzentriert, der Einsatz von KI in kreativen Prozessen würde den Schutz des Werks nicht beeinträchtigen, wenn - und nur wenn - KI als bloÙes Werkzeug eingesetzt wird. Mit anderen Worten, eine Schöpfung würde nur dann zu Rechten am geistigen Eigentum führen, wenn der Umfang des menschlichen Eingriffs keinen Zweifel daran lässt, dass eine physische Person dahinter steht, die das Endergebnis kontrolliert.

Das Problem tritt auf, wenn die KI selbstständig aus den zugrunde liegenden Informationen, die es gelernt hat, ein Werk schafft, und ohne das entscheidende Eingreifen einer physischen Person in den kreativen Prozess. In diesem Zusammenhang verweigerte das Amerikanische Institut für Urheberrecht im Februar 2023 die Registrierung eines Werks, das durch das Programm Midjourney AI geschaffen wurde, mit dem Argument, dass die Angabe von Hinweisen für die Erstellung eines Inhalts den Benutzer des Programms nicht zum Urheber des entstehenden Werks macht, da diese Hinweise nur als Vorschläge und nicht als Aufträge gelten, und daher dem Benutzer keine Kontrolle über das zu erzeugende Bild geben, das unvorhersehbar bleibt.

Sollten wir also einen eigenständigen Schutzschirm für diese neue Art von Schöpfungen schaffen oder eine Ausnahme der Grundlage des Urheberrechts machen und den Zugang zu nicht-menschlichen Schöpfungen erlauben?

Die Debatte ist eröffnet, wobei die Bedeutung, die dieses Thema in digitalen Umgebungen erlangt, in denen die Maschine nicht nur ein Instrument, sondern selbst ein kreatives Wesen ist, die Notwendigkeit einer dringenden Entscheidungsfindung in dieser Hinsicht vorantreibt.



Tiago Andrade
Europäischer
Patentanwalt und
Vertreter für
gewerbliches Eigentum

info@jpcruz.pt

HANDELSRECHT

Portugal

Die Bedeutung von *Compliance*

If you think compliance is expensive, try non compliance – diesen berühmten Satz sagte Paul McNulty, stellvertretender US Attorney General, Anfang dieses Jahrtausends. Seitdem hat der Ausspruch zusehends an Kraft und Bedeutung gewonnen.

Wie wichtig und unumgänglich *Compliance* im Zuge des Paradigmenwechsels in der portugiesischen Unternehmenstätigkeit geworden ist, ist allseits bekannt und wird immer offensichtlicher. Eine besondere Relevanz kommt dabei der Notwendigkeit zu, Ethik- und Verhaltensrichtlinien im Unternehmensalltag anzuwenden und Mitarbeiter in der angewandten Philosophie zu schulen. Mit anderen Worten, bevor ein *Compliance*-Programm entwickelt werden kann, muss eine Unternehmensdiagnose durchgeführt werden. Denn wichtiger als das bloße Vorhandensein eines *Compliance*-Programms ist die Kenntnis darüber, ob dieses Programm den Zwecken der Unternehmensführung und ihren Merkmalen, den Geschäftsbereichen, den Kunden und Stakeholdern sowie den Unternehmenszielen Rechnung trägt. Danach sind vermehrt interne Audits und Krisensimulationen durchzuführen, um die interne Reaktionsfähigkeit des Unternehmens auf den Risikopräventionsplan sowie die Eignung, Angemessenheit und Einhaltung des internen Verhaltenskodex zu prüfen. Das heißt, auf die ersten Schritte - Diagnose und Ausarbeitung - müssen (unternehmensinterne) Kommunikations-, Schulungs- und Überwachungsphasen folgen.

Somit gehört - *tone from the top* - eine *Compliance*-Kultur zwangsläufig zum *Commitment*, dem sich Leitungsorgane für eine gute Unternehmensführung verpflichten sollten, wie insbesondere das Bestreben, mit gutem Beispiel voranzugehen und für ein effizientes, wirksames und vor allem funktionsfähiges System zu sorgen. Wenn man *Compliance* heutzutage keine Bedeutung zumisst, hat das nicht nur Folgen für die Geschäftsaussichten. Neben dem Risiko der Nichtkonformität kann sich eine solche Haltung auch negativ auf den Ruf auswirken. Und das ist ein Risiko, das niemand eingehen möchte, da es die geschäftliche Freiheit, die Glaubwürdigkeit des Unternehmens und folglich auch die Attraktivität für Investitionen gefährdet.

Zu einer guten Unternehmensführung gehört es also, sich für die Stärkung und Verankerung der allgemeinen Pflichten zu Offenlegung, Identifizierung, Transparenz und Sorgfalt, Datenschutz, Zusammenarbeit und Berichterstattung einzusetzen. Die Basis dafür bilden Verhaltensregeln und ein wirksames Modell für Risikomanagement und interne Kontrolle, um Risiken zu erkennen, zu bewerten und zu reduzieren. Wichtig ist die Pflicht zur Bereitstellung klarer und präziser Informationen an den Markt, die sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Indikatoren enthalten und bei der Kommunikation mit Aufsichts- und Regulierungsbehörden die Transparenz sicherstellen.

(Siehe Fortsetzung auf der nächsten Seite)



Catarina Veiga
Ribeiro
Of Counsel

[catarina.ribeiro@mira
nda.com](mailto:catarina.ribeiro@mira
nda.com)

100 928498

MIRANDA
Miranda & Associados Sociedade de Advogados, S.R.L.

HANDELSRECHT

■ Portugal

Die Bedeutung von *Compliance* (Forts.)

Ein gutes Compliance-Programm wird jetzt auch durch die Allgemeine Regelung zur Korruptionsprävention (Regime Geral de Prevenção da Corrupção, RGPC) vorgeschrieben. Sie sieht eine angemessene Kontrolle und Einführung von Praktiken zur Verbesserung von Verwaltung, Kommunikation, Schutz und Harmonisierung sozialer Belange sowie der Interessen von Gesellschaftern, Investoren und anderer Inhaber von Sicherungsrechten vor. Somit ist die Grundlage dafür gesetzt, dass Unternehmen ihre Leistung fördern und verbessern können, indem sie die Mitarbeiterbindung stärken, die Loyalität ihrer Kunden durch die Qualität ihrer Dienstleistungen ausbauen und das Vertrauen des Staates in die Transparenz ihres Handelns festigen.



**Catarina Veiga
Ribeiro**
Of Counsel

[catarina.ribeiro@mira
ndalawfirm.com](mailto:catarina.ribeiro@mira
ndalawfirm.com)

MIRANDA
Miranda & Associados Sociedade de Advogados, S.R.L.

KURZNACHRICHTEN

Deutschland

LNG-Beschleunigungsgesetz

Um Deutschland von russischem Gas unabhängiger zu machen, wird das LNG-Beschleunigungsgesetz vom 01. Juni 2022 weiter angepasst. Das Gesetz wurde verabschiedet, um die infrastrukturellen Gegebenheiten zum Import von LNG, also verflüssigtem Erdgas, auszuweiten. Vor dem russischen Angriffskrieg auf die Ukraine bezog Deutschland über 50 Prozent des benötigten Gases aus Russland. Um sich hiervon unabhängiger zu machen, bedarf es LNG-Terminals und dazugehörige Leitungen, sodass auch aus anderen Ländern Flüssiggas bezogen werden kann. Durch das Gesetz werden Genehmigungsverfahren zum Bau der Terminals und Leitungen vereinfacht und verkürzt.

Weitere Informationen finden Sie auf der [Seite der Bundesregierung](#).

Gesetz zum Hinweisgeberschutz

Um die Rechte von sogenannten Whistleblowern zu stärken, wird im Gesetzgebungsverfahren über ein neues Gesetz zum Hinweisgeberschutz beraten. Dies gründet sich vorrangig auf die Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie. Der Entwurf der Bundesregierung sieht daher unter anderem vor, hinweisgebenden Personen einen höheren gesetzlichen Rechtsschutz zu gewähren und den Vertrauensschutz durch die diskrete Behandlung der Identität der jeweiligen Personen sicherzustellen. Zudem sind Verbote ungerechtfertigter Benachteiligung wie Kündigungen oder Abmahnungen vorgesehen. Andererseits sind Regelungen beabsichtigt, die auf die Vermeidung von Haftungsansprüchen und Imageschäden für Unternehmen und Behörden abzielen.

Weitere Informationen finden Sie auf der [Seite der Bundesregierung](#).

Europäisches Medienfreiheitsgesetz

Am 16. Mai 2023 trat der Kultur- und Medienministerrat der Europäischen Union zusammen, um über das geplante Europäische Medienfreiheitsgesetz zu beraten. Einerseits wurde über Kunst- und Medienfreiheit im Allgemeinen, andererseits über den Schutz von gefährdeten und vertriebenen Künstlerinnen und Künstlern beraten und diesbezügliche Maßnahmen wurden verabschiedet. Hinsichtlich des geplanten Gesetzes lag der rechtliche Fokus auf dem Schutz der Medienfreiheit und der Stärkung von Pluralismus und Unabhängigkeit europäischer Medien.

Weitere Informationen finden Sie auf der [Seite der Bundesregierung](#).

Disclaimer

Die AHK Portugal haftet nicht für den Inhalt der Beiträge und/oder der Webseiten, die mit den Links verbunden sind.

Datenschutz

Die Daten und Beiträge, die in diesem Dokument aufgeführt sind, haben ausschließlich den Zweck, den Adressaten zu informieren. Die Daten werden elektronisch verwaltet gemäß den Vorschriften der Datenschutz-Grundverordnung und dem portugiesischen Gesetz Nr. 58/2019 (portugiesisches Ausführungsgesetz zur Datenschutz-Grundverordnung). Falls der Adressat das Zusenden des Newsletters nicht erwünscht und/oder seine Daten aus der Datenbank der AHK Portugal gelöscht haben möchte, so bitten wir, uns dies über die auf unserer Internetseite angegebene E-Mail-Adresse mitzuteilen.

Ausgabe

AHK Portugal

Avenida da Liberdade 38/2
1269-039 Lisboa

Abteilung Recht & Steuern

Caroline Cöster Domingues (Leiterin)

caroline-domingues@ccila-portugal.com

Tel: +351 213 211 207

Allgemeiner Kontakt

Tel: +351 213 211 200

Fax: +351 213 467 150

infolisboa@ccila-portugal.com

www.ccila-portugal.com

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages