

Grundlagen bilden

Mandantenbrief Tschechische Republik

Informationen über Recht, Steuern und Wirtschaft in der Tschechischen Republik

Ausgabe: Juni 2018 · www.roedl.com/cz



Czech Law Firm
of the Year 2012-2017

Inhalt:

Recht aktuell

- > Aktuelle Fragen rund um satzungsmäßige Organe
- > Kurzmitteilungen Recht

Steuern aktuell

- > Gesetzgebung

Wirtschaft aktuell

- > Größenklassen – erste Änderung und die Auswirkungen

> Aktuelle Fragen rund um satzungsmäßige Organe

Von Miloš Škamrada, Rödl & Partner Brünn

Einleitend

- > Die Frage der Rechte, Pflichten und der Haftung von Mitgliedern satzungsmäßiger Organe tschechischer Gesellschaften ist ein relativ weites Feld – in dem sich auch die Mitglieder der satzungsmäßigen Organe selbst nicht immer zurechtfinden müssen. Zugleich entwickelt sich dieser Bereich selbstredend fort. Wir gestatten uns daher an unsere vorherigen Beiträge zum Thema anzuknüpfen und nachfolgend die aktuelle Situation zusammenzufassen.



Quelle: Archiv Rödl & Partner

Parallele Ausübung von Ämtern und Ergänzung der vorherigen Rechtsprechung

Wir haben bereits zuvor über ein Urteil des Verfassungsgerichtes informiert, mit dem das Gericht das Verbot einer parallelen Ausübung mehrerer Funktionen kritisierte, wonach es einem Mitglied eines satzungsmäßigen Organs untersagt ist, eine Tätigkeit wahrzunehmen, die ein Arbeitnehmer in einem regulären Arbeitsverhältnis ausübt. Dieses Verbot einer parallelen Ausübung mehrerer Funktionen war legislatorisch denn auch nie verankert und folgte allein aus der Entscheidungspraxis tschechischer Gerichte, die jedoch keine primären Normensetzer sind und auch nicht sein sollen. Wenn also Gerichte das Gesetz interpretieren und wie in diesem Falle sehr weit auslegen, so müssen sie ihre Schlussfolgerungen ordnungsgemäß begründen – hierauf verwies das Verfassungsgericht in seinem Urteil ausdrücklich. Es unterstrich ferner, dass Gerichte in jedem Fall gründlich unterscheiden müssen, ob es sich um eine zulässige parallele Ausübung mehrerer Funktionen handelt (z.B. die gleichzeitige Wahrnehmung des Amtes eines Geschäftsführers und eines Entwicklers in einem Unternehmen – also um zwei sich nicht überdeckende Tätig-

keiten, bei denen einfach festgestellt werden kann, welche Tätigkeiten der Geschäftsführer als statutarisches Organ ausübt, und welche als Entwickler von Software, von Technologien, Materialien etc.) oder aber ob es sich um eine unzulässige parallele Ausübung von Ämtern handelt (z.B. die parallele Ausübung des Geschäftsführeramtes und der Position etwa eines Generaldirektors).

Aktuell wurden die angeführten Schlussfolgerungen des Verfassungsgerichtes auch durch das Oberste Gericht der Tschechischen Republik durch ein Urteil untermauert, in dem das Oberste Gericht einleitend auf seine bisherigen Entscheidungen verwies:

- > Die Wahrnehmung des Amtes als Mitglied eines satzungsmäßigen Organs einer Gesellschaft stellt keine abhängige Arbeit (keine arbeitsrechtliche Beziehung) dar.
- > Entstehen, Erlöschen und Inhalt der Beziehung zwischen satzungsmäßigem Organ und Gesellschaft richten sich nicht nach dem Arbeitsgesetzbuch der Tschechischen Republik.
- > Ein Arbeitsvertrag über Tätigkeiten, die in den Tätigkeitsbereich des Mitgliedes eines satzungsmäßigen Organs fallen, ist wegen Widerspruchs zum Gesetz nichtig.
- > Ein Mitglied eines satzungsmäßigen Organs kann für das Unternehmen auf Grundlage eines klassischen Arbeitsvertrages jedoch Tätigkeiten ausüben, die außerhalb des Zuständigkeitsbereiches eines satzungsmäßigen Organs liegen.
- > Ist ein Arbeitsvertrag über Tätigkeiten, die in den Zuständigkeitsbereich eines satzungsmäßigen Organs fallen, nicht gültig, hat das Organmitglied keinen Anspruch auf einen Lohn oder auf andere Leistungen arbeitsrechtlicher Natur.

In Anbindung an das letzte Urteil des Verfassungsgerichtes ergänzte nun das Oberste Gericht, dass sich die Beziehung zwischen dem Mitglied eines satzungsmäßigen Organs und der Gesellschaft entsprechend nach den Bestimmungen über einen Mandatsvertrag richtet. Gleichwohl können die Parteien von dieser dispositiven Regel abweichen und für ihr Verhältnis andere Regelungen treffen – also z.B. eine Regelung gemäß dem tschechischen Arbeitsgesetzbuch, jedoch stets nur in den durch zwingende Rechtsnormen des Handelsgesellschaftsgesetzes der Tschechischen Republik gesetzten Grenzen.

Vereinfacht kann daher festgestellt werden, dass die Vertragsparteien (Gesellschaft und Organmitglied) ihre Rechte und Pflichten in einem jedweden Vertrag vereinbaren können – also auch mit einem Arbeitsvertrag. Die sich auf diese Beziehung beziehenden zwingenden Bestimmungen des

Handelsgesellschaftsgesetzes finden jedoch primär Anwendung und der gegenständliche Arbeitsvertrag und gegebenenfalls das Arbeitsgesetzbuch finden nur dort Anwendung, wo das Handelsgesellschaftsgesetz nicht greift.

Mit Blick auf die Rechtssicherheit beider Vertragsparteien empfehlen wir jedoch, einen entsprechenden Vertrag nicht den Regelungen des Arbeitsgesetzbuches zu unterwerfen. Als übersichtlicher, einfacher und weniger risikobehaftet erachten wir nach wie vor eine Verankerung der Rechte und Pflichten des Mitgliedes eines satzungsmäßigen Organs und der Gesellschaft in einem Vertrag in Einklang mit dem Handelsgesellschaftsgesetz (in der tschechischen Terminologie ein „Vertrag über die Ausübung einer Funktion“), wobei in einem solchen Vertrag Details durchaus analog zu den Regelungen des Arbeitsgesetzbuches verankert werden können – z.B. arbeitsfreie Tage (Urlaub), Reisekostenerstattungen etc.

Verschiebung in der Entscheidungspraxis der Gerichte bezüglich der strafrechtlichen Verantwortlichkeit satzungsmäßiger Organe

Aus der bisherigen Rechtsprechung der höchsten tschechischen Gerichte zu der Frage der strafrechtlichen Verantwortlichkeit der Mitglieder von satzungsmäßigen Organen geht hervor, dass die Gerichte bei der Bewertung angeblicher Straftaten eines Organmitgliedes in jedem Einzelfall immer dessen Verschulden untersuchen. Hierbei wird berücksichtigt, dass das Organmitglied nicht über alle Prozesse im Unternehmen detaillierte Information haben muss und es nicht möglich ist, dass das Mitglied eines satzungsmäßigen Organs einer Gesellschaft sämtliche Arbeitnehmer der Gesellschaft in allen Einzelheiten kontrollieren kann, und zwar mit Blick auf zeitliche Gründe, aber auch fachliche Anforderungen an eine solche Beaufsichtigung.

In einem konkreten Fall war z.B. gemäß Oberstem Gericht das Mitglied eines satzungsmäßigen Organs strafrechtlich nicht für das Vergehen einer nichterfolgten Abführung von Steuern, von Sozialversicherungsbeiträgen und anderen Abgaben verantwortlich. Dieses Vergehen setzt nämlich ein vorsätzliches Verschulden des Täters (des Mitgliedes des satzungsmäßigen Organs) voraus, der also die Umstände, die die Pflicht zur Abführung der Abgaben begründen, kennen oder zumindest voraussetzen müsste, und vor allem müsste der Täter über die Nichterfüllung dieser Pflicht zumindest informiert gewesen sein. Das Gericht befand jedoch, dass die gegenständlichen Zahlungen durch eine andere Person (z.B. einen Buchhalter) ohne Wissen des Organmitgliedes beeinflusst wurden. Dem Organmitglied kann nämlich ein Vorsatz nicht allein auf Grund der Tatsache zugeschrieben werden, dass es Organmitglied war und es die Korrektheit einiger Angaben nicht prüfte und die Arbeit anderer Personen nicht gründlich kontrollierte, die mit Blick auf ihr fachliches Können und ihre Erfahrungen für die konkrete Tätigkeit im Unternehmen verantwortlich waren und auf die sich das Organmitglied begründet verließ.

In einer weiteren Entscheidung führt das Oberste Gericht z.B. folgende Feststellung an: *„... es war nur natürlich, dass sich der Beschuldigte auf die Empfehlungen seiner Untergebenen verließ, die nicht nur die entsprechende fachliche Ausbildung hatten, sondern auch (...) langjährige Erfahrungen“* mit diesem Typ Arbeitsaufgaben.

Jedoch gibt es in der Praxis auch einen Fall, in dem das Gericht an den Geschäftsführer relativ strenge Maßstäbe bezüglich der Wahrnehmung von Aufgaben mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmannes und der Kontrolle (im gegenständlichen Fall von Lieferanten) anlegte. Das Oberste Gericht legte in einem Fall im Zusammenhang mit der Erteilung von Lizenzen zur Stromerzeugung in photovoltaischen Anlagen dem Geschäftsführer zur Last, dass er ein falsches Übergabeprotokoll über die Inbetriebnahme eines PV-Systems unterzeichnete, obwohl er wusste, dass zum gegenständlichen Datum in der Anlage keine PV-Paneele installiert waren (diese waren nur behelfsweise durch einen Gurt befestigt), und ferner, dass er der Energieregulierungsbehörde u.a. einen unwahren Bericht über eine technische Revision der Anlage und ein falsches Übergabeprotokoll über die Inbetriebnahme der PV-Anlage übergab. Hierdurch habe er der Anklage zufolge der PV-Anlage unberechtigt eine Lizenz verschafft und sich vor allem einen Anspruch auf eine garantierte Einspeisegebühr gesichert, die deutlich höher lag als der Preis, der der PV-Anlage im Fall einer Lizenzerlangung im Folgejahr garantiert gewesen wäre. Der beschuldigte Geschäftsführer verteidigte sich mit der Behauptung, dass er über die mangelnde Betriebsbereitschaft der Anlage keine Kenntnis gehabt habe, da es weder in seiner Kompetenz noch in seinen Möglichkeiten gestanden habe, die PV-Anlage in fachlicher Hinsicht detailliert in einer Weise zu prüfen, damit etwaige Mängel aufgedeckt würden. Das Oberste Gericht führte hierzu jedoch an, dass *„dem Einwand des Beschuldigten nicht gefolgt werden kann, dass er über die mangelnde Betriebsbereitschaft der Anlage keine Kenntnis gehabt habe, da ihm klar gewesen sein musste, dass eine photovoltaische Anlage nur dann betriebsbereit sein kann, wenn die einzelnen Paneele miteinander verbunden sind. An dieser Schlussfolgerung ändert auch das Argument des Geschäftsführers nichts, dass er bezüglich der Betriebsbereitschaft seinem Lieferanten vertraut habe.“*

Bisher ist unklar, ob diese Auslegung des Obersten Gerichtes Grundlage für eine Neuausrichtung der Judikatur in dieser Hinsicht sein wird, etwa im Sinne der Notwendigkeit einer gründlicheren Kontrolle und Beaufsichtigung von Arbeitnehmern und Kollegen, oder ob es sich um eine einzelne Abweichung von der bisherigen Auslegung handelt, die sich nur und ausschließlich auf eine Kontrolle und Sorgfalt eines Organmitgliedes im Zusammenhang mit Informationen eines Lieferanten oder dessen Aktivitäten bezieht. Es darf nicht vergessen werden, dass in jedem Fall sämtliche Umstände der jeweiligen Situation individuell berücksichtigt werden, einschließlich der Tatsache, ob das Organmitglied tatsächlich alles unternommen hat, was es unternemen

konnte, um über relevante Informationen für eine Entscheidung im Interesse der Gesellschaft zu verfügen, und ob es eine entsprechende Kontrolle vornahm und Ergebnisse und Angaben derselben prüfte.

Auf jeden Fall empfehlen wir den Mitgliedern satzungsmäßiger Organe eine erhöhte Aufmerksamkeit und Sorgsamkeit, um der Verpflichtung zur Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmannes nachzukommen, einschließlich einer effektiven Kontrolle von Kollegen, Untergebenen und Auftragnehmern und durch diesen mitgeteilten Informationen.

Ihr Ansprechpartner:



Mgr. Miloš Škamrada

Rechtsanwalt

Associate Partner

Tel.: +420 530 300 510

E-Mail: milos.skamrada@roedl.com

Kurzmitteilungen Recht

Arbeitnehmer können Schäden in Form von Lohnkosten verursachen

Es ist keine Neuigkeit, dass Arbeitnehmer dem Arbeitgeber jedweden Schaden zu ersetzen haben, den sie ihm durch schuldhaftes Verletzung ihrer Pflichten bei oder in direktem Zusammenhang mit der Erfüllung von Arbeitsaufgaben verursacht haben. Welche Formen ein durch den Arbeitnehmer verursachter Schaden annehmen kann, stellte unlängst das Oberste Gericht der Tschechischen Republik in einem Urteil fest.

Nehmen wir als Beispiel eine Situation, in der ein Arbeitnehmer bei der Verrichtung seiner Arbeit z.B. eine Maschine oder Anlage im Eigentum des Arbeitgebers beschädigt und diese nachfolgend instandgesetzt werden muss. Zu diesem Zweck schließt der geschädigte Arbeitgeber mit anderen Arbeitnehmern einen Arbeitsvertrag (oder gegebenenfalls eine sog. Vereinbarung über eine Arbeitstätigkeit oder eine Vereinbarung die Durchführung einer Arbeit) ab, wobei die einzige Aufgabe dieser Arbeitnehmer in der Beseitigung der Folgen des Schadensfalls, d.h. in der Instandsetzung der gegenständlichen Anlage besteht. Der Arbeitgeber wird unter Umständen auf seine bestehenden Arbeit-

nehmer zurückgreifen, die im Rahmen der vereinbarten Tätigkeit Instandsetzungen und Wartung von Maschinen und Anlagen des Arbeitgebers vornehmen. Diese Arbeitnehmer müssen sich dann über den Rahmen ihrer gewöhnlichen Pflichten hinaus mit der Instandsetzung der betreffenden Anlage beschäftigen, dabei kann ihnen angeordnet werden, diese Arbeit im Rahmen von Überstunden, in der Nacht oder an einem Feiertag zu verrichten. Die dem Arbeitgeber hieraus erwachsenden erhöhten Kosten für Löhne, Zuschläge bzw. jedwede andere Vergütung oder jedweden Teil derselben (die der Arbeitgeber hätte nicht aufwenden müssen) können nach der Auffassung des Obersten Gerichts einen Schaden darstellen, der ebenfalls durch den Arbeitnehmer, der die Beschädigung der Anlage verursachte, zu ersetzen ist.

Kontakt: frantisek.gersl@roedl.com

> Gesetzgebung

Von Martina Šotníková, Rödl & Partner Prag

Ausschlussfristen für den Vorsteuerabzug nach Entscheidungen der EuGH

Da die Stellungnahme des Finanzministeriums zum Steuerreformgesetz mehrmals geändert wurde und im Mai noch nicht bekannt war, welcher Gesetzesentwurf auf den parlamentarischen Weg gebracht wird, werden wir in dieser Ausgabe die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) im Bereich Umsatzsteuer kommentieren. Es handelt sich um ein Thema, über das schon entschieden wurde und das unveränderbar ist, in Tschechien jedoch genauso schwer nachvollziehbar ist wie die Entwicklung der Änderungsgesetze.

Obwohl die Entscheidungen des EuGH bei der Auslegung des tschechischen Umsatzsteuergesetzes verbindlich sind, entscheiden die Finanzbehörden oft „nach ihrem Ermessen“, ob die Urteile des EuGH und der tschechische Gerichte angewandt werden oder nicht.

Wir haben zwei Urteile des EuGH ausgewählt, die aneinander anknüpfen und übereinstimmend sind, wodurch ihr Argumentationspotenzial steigt. Die Rechtsprechung verlängert die Verjährungsfrist für die Vorsteuervergütung und den Vorsteuerabzug.

Das erste Urteil, das vor kurzem, am 12. April 2018, gefällt wurde, betrifft den Fall Biosafe (C-8/17). Das EuGH hat den Streit von zwei Handelsgesellschaften in Portugal über die portugiesische Verjährungsfrist beurteilt. Das portugiesi-

sche Umsatzsteuergesetz sieht für den Vorsteuerabzug die Verjährungsfrist von vier Jahren vor. In Tschechien beträgt diese Frist drei Jahre.

Da dem Abnehmer die berichtigte Rechnung erst nach Ablauf der Verjährungsfrist zugestellt wurde, hat er die Zahlung mit der Begründung verweigert, dass er die Vorsteuer nicht abziehen kann, da die Verjährungsfrist bei Ausstellung von Rechnungen schon abgelaufen war. Werden die berichtigten Rechnungen den Abnehmern erst nach Ablauf der Verjährungsfrist zugestellt, widerspricht der Grundsatz der steuerlichen Neutralität (u.a. falls die Lieferungen und sonstige Leistungen umsatzsteuerpflichtig sind, soll der Abnehmer auch berechtigt sein, die Vorsteuer abziehen) nicht nur dem Rechtssicherheitsprinzip der EU-Richtlinie, sondern auch den Anforderungen der EU-Richtlinie und des inländischen Umsatzsteuergesetzes, nach denen der Vorsteuerabzug erst nach dem Eingang von Rechnungen zulässig ist.

Sofern objektive Gründe vorliegen, die den Vorsteuerabzug unmöglich machen – im vorliegenden Fall ist es die formale Anforderung, über die Rechnung zu verfügen, widerspricht die Nichterstattung der Vorsteuerbeträge wegen Ablauf der Verjährungsfrist nach Auslegung des EuGH dem Grundsatz der steuerlichen Neutralität und verstößt somit gegen das Unionsrecht. Unter diesen Umständen kann die Vorsteuer nach Auffassung des EuGH auch nach Ablauf der Verjährungsfrist abgezogen werden, vorausgesetzt, dass keine Steuerhinterziehung und kein Rechtsmissbrauch begangen wurden. Darüber hinaus muss nach EuGH nachgewiesen werden, dass der Unternehmer vorsichtig und mit Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns gehandelt hat.

Diese Auslegung des EuGH entspricht im Wesentlichen der Auslegung in der Rechtssache Volkswagen AG, Urt. v. 21.03.2018 – C-533/16. Das EuGH hatte zu entscheiden, ob die Ablehnung des Vorsteuervergütungsantrags eines Unternehmens aus dem übrigen Gemeinschaftsgebiet nach Ablauf der Verjährungsfrist nicht unionrechtswidrig war. Auch in diesem Fall hat der EuGH entschieden, dass der Vorsteuervergütungsantrag nicht abzuweisen ist, falls die Verjährungsfrist abgelaufen ist, alle anderen Voraussetzungen für die Vorsteuervergütung jedoch erfüllt waren.



Quelle: Archiv Rödl & Partner

Dabei wurde betont, dass diese Auslegung nur unter der Voraussetzung anzuwenden ist, dass der Unternehmer mit Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns gehandelt und nur vergessen hat, den Vorsteuervergütungsantrag zu stellen, wobei kein Gesetzesverstoß und keine Steuerhinterziehung begangen wurden.

Die o.g. Urteile ermöglichen es, die Vorsteuer aus berichtigen Rechnungen abzuziehen, wenn diese Rechnungen von Lieferanten ausgestellt wurden, deren Verjährungsfrist noch nicht abgelaufen ist (z.B. weil die Außenprüfung aufgenommen wurde), und an Unternehmer zugestellt wurden, die nicht mehr berechtigt sind, den Vorsteuerabzug vorzunehmen.

Ihr Ansprechpartner:



Ing. Martina Šotníková

Steuerberaterin

Senior Associate

Tel.: +420 236 163 237

E-Mail: martina.sotnikova@roedl.com

> Größenklassen – erste Änderung und die Auswirkungen

Von Jaroslav Dubský, Pavlína Michalcová

Rödl & Partner Prag

Einleitend

- > Das am 1. Januar 2016 in Kraft getretene Rechnungslegungs-Änderungsgesetz Nr. 586/1991 Gbl. sieht vier Größenklassen vor – es wird zwischen kleinsten, kleinen, mittelgroßen und großen Kapitalgesellschaften unterschieden. Nach zwei Jahren seit dem Inkrafttreten des Gesetzes können die Gesellschaften zum ersten Mal in eine andere Größenklasse eingeteilt werden. Gehört die Gesellschaft zu einer anderen Größenklasse, ändert sich der Inhalt ihres Jahresabschlusses.

Für die Einteilung in die Größenklassen sind drei Größenkriterien (Schwellenwerte) maßgebend – Bilanzsumme, Umsatzerlöse und die durchschnittliche Arbeitnehmerzahl.



Quelle: Archiv Rödl & Partner

Die Schwellenwerte sind durch das Rechnungslegungsgesetz wie folgt definiert:

- > Die Bilanzsumme setzt sich aus allen zu Buchwerten angesetzten Aktivposten zusammen
- > Als Umsatzerlöse gelten die Erträge abz. Erlösschmälerungen, dividiert durch die Anzahl der begonnenen Monate im jeweiligen Geschäftsjahr und multipliziert mit zwölf
- > Als durchschnittliche Zahl der Arbeitnehmer gilt die Anzahl der im Geschäftsjahr durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer nach der Formel des Tschechischen Statistikamts.

Die Größenklassen sind wenig logisch durch eine negative Formulierung definiert: für die Einteilung in die die Größenklasse müssen zum Bilanzstichtag mindestens zwei von drei Größenkriterien nicht überschritten werden. Die Schwellenwerte ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

Größenklasse	Bilanzsumme Mio. CZK	Umsatzerlöse Mio. CZK	Arbeitnehmerzahl
Kleinstgesellschaft	9	18	10
Kleine Gesellschaft	100	200	50
Mittelgroße Gesellschaft	500	1 000	250
Große Gesellschaft	> 500	> 1 000	>250

Schwellenwerte für die Kleinstgesellschaft überschritten wurden. Ergibt sich, dass zwei von drei Größenmerkmalen überschritten wurden, ist zu prüfen, ob zwei von drei Schwellenwerten für die kleine Gesellschaft überschritten wurden. Die Gesellschaft ist in die Größenklasse einzuteilen, deren Schwellenwerte nicht überschritten wurden. Wenn z.B. zum Bilanzstichtag die Bilanzsumme CZK 15 Mio. beträgt, die Umsatzerlöse bei CZK 213 Mio. liegen und durchschnittlich 52 Arbeitnehmer beschäftigt werden, erfolgt die Einteilung nach folgenden Grundsätzen: die Gesellschaft ist keine Kleinstgesellschaft, da alle Schwellenwerte für Kleinstgesellschaften überschritten wurden. Sie ist auch keine kleine Gesellschaft, da zwei von drei Schwellen-

lenwerten überschritten wurden. Da keine Schwellenwerte für die mittelgroße Gesellschaft überschritten wurden, gilt die Gesellschaft im jeweiligen Geschäftsjahr als mittelgroße Kapitalgesellschaft.

Die Gesellschaft ist nach dem Rechnungslegungsgesetz in eine andere Größenklasse einzuteilen, wenn die Schwellenwerte an den Abschlussstichtagen von zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren unter- bzw. überschritten werden. Die Einteilung in die andere Größenklasse gilt erst ab dem unmittelbar folgenden Geschäftsjahr. Das Jahr 2018 ist somit das erste Jahr, in dem die Gesellschaften zu einer anderen Größenklasse gehören können.

Nach den Übergangsbestimmungen des Rechnungslegungsgesetzes waren für die Einteilung in die Größenklasse im ersten Geschäftsjahr nach dem Inkrafttreten des Änderungsgesetzes die Schwellenwerte für das unmittelbar vorangehende Geschäftsjahr maßgebend, d.h. bei den meisten Gesellschaften die Größenkriterien zum 31. Dezember 2015. Das Jahr 2016 galt bei der Unterscheidung der Größenklasse als zweite vorangegangene Geschäftsjahr. Die Einteilung in eine andere Größenklasse war zum 31. Dezember 2016 noch nicht möglich, auch wenn die Schwellenwerte gegenüber dem Vorjahr wesentlich geändert wurden. Die neue Einteilung konnte erst nach den Abschlusszahlen zum 31. Dezember 2017 gelten – es ist nicht zu vergessen, dass die Schwellenwerte an

den Abschlussstichtagen von zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren überschritten werden müssen. Die neue Größenklasse gilt somit erst für das Jahr 2018.

Beispiele erleichtern das Verstehen. Die Gesellschaft hat folgende Schwellenwerte aufgewiesen:

Tabelle 1: Dieselbe Größenklasse

Bilanzstichtag	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Bilanzsumme Mio. CZK	95	105	98
Umsatzerlöse Mio. CZK	180	210	190
Arbeitnehmerzahl	35	35	34

Für das erste Geschäftsjahr nach dem Inkrafttreten des Änderungsgesetzes (d.h. das am 31. Dezember 2016 endende Geschäftsjahr) waren die Schwellenwerte zum 31. Dezember 2015 maßgebend. Unsere Gesellschaft galt dem entsprechend als kleine Gesellschaft, da sie zwei von drei Schwellenwerten für die Kleinstgesellschaften, jedoch keinen Schwellenwert für kleine Gesellschaften überschritten hat. Obwohl die Gesellschaft nach den Schwellenwerten zum 31. Dezember 2016 als mittelgroße Gesellschaft galt, erfolgte noch kein Wechsel, da die Schwellenwerte im ersten folgenden Geschäftsjahr überschritten wurden.





Quelle: Archiv Rödl & Partner

Im Jahre 2017 wurden die Schwellenwerte für mittelgroße Gesellschaften nicht überschritten. Die Gesellschaft gilt daher weiterhin als kleine Gesellschaft.

Die neue Größenklasse wird gelten, soweit die Schwellenwerte auch zum 31. Dezember 2017 überschritten wurden, z.B.:

Tabelle 2: Einteilung in eine höhere Größenklasse

Bilanzstichtag	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Bilanzsumme Mio. CZK	95	105	110
Umsatzerlöse Mio. CZK	180	210	215
Arbeitnehmerzahl	35	35	34

Nach den Schwellenwerten zum 31. Dezember 2016 gilt die Gesellschaft weiterhin als kleine Gesellschaft, da für die Einteilung in die Größenklassen die Schwellenwerte zum 31. Dezember 2015 maßgebend sind. Zum 31. Dezember 2017 gilt die Gesellschaft noch als kleine Gesellschaft, da sie zwei von drei Größenmerkmalen in zwei darauffolgenden Geschäftsjahren (2016 und 2017) überschritten hat. Die neue

Größenklasse findet jedoch erst im Folgejahr Anwendung. Zum 31. Dezember 2018 gehört die Gesellschaft zu mittelgroßen Gesellschaften hat im Jahresabschluss die für mittelgroße Gesellschaften vorgeschriebenen Angaben zu machen.

Werden die Schwellenwerte senken, sind die Schritte analog:

Tabelle 3: Einteilung in eine niedrigere Größenklasse

Bilanzstichtag	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Bilanzsumme Mio. CZK	105	95	90
Umsatzerlöse Mio. CZK	210	195	180
Arbeitnehmerzahl	35	35	34

Die Gesellschaft galt im ersten Jahr als mittelgroße Gesellschaft. Obwohl die Schwellenwerte für diese Größenklasse in zwei darauffolgenden Geschäftsjahren unterschritten werden, gilt die Gesellschaft bis zum 31. Dezember 2017 als mittelgroße Gesellschaft, da die neue Größenklasse erst im Folgejahr Anwendung findet. Die Gesellschaft wird den Jahresabschluss zum 31. Dezember 2018 als kleine Gesellschaft erstellen.

Tabelle 4: Wirtschaftsjahr

Bilanzstichtag	30.06.2016	30.06.2017	30.06.2018
Bilanzsumme Mio. CZK	105	95	90
Umsatzerlöse Mio. CZK	210	195	180
Arbeitnehmerzahl	35	35	34

Gesellschaften, deren Geschäftsjahr einem Wirtschaftsjahr entspricht, haben analog vorzugehen. Unsere Muster-Gesellschaft hat den Abschlussstichtag am 30. Juni. Die erste Größenklasse wird wiederum nach den Abschlusszahlen zum 30. Juni 2016 definiert, die Gesellschaft galt zum 30. Juni 2016 als mittelgroße Gesellschaft. Dies wird auch zum 30. Juni 2017 gelten, da die Schwellenwerte in zwei darauffolgenden Geschäftsjahren überschritten werden müssen. Erst zum 30. Juni 2018 ist es klar, dass die Gesellschaft ab dem folgenden Geschäftsjahr nicht mehr als mittelgroße Gesellschaft anzusehen ist. Zum 30. Juni 2019 gilt die Gesellschaft als kleine Gesellschaft.

Die Einteilung in die Größenklassen wirkt sich vor allem auf den Umfang und die Gestaltung des Jahresabschlusses aus. Kleinstgesellschaften und kleine Gesellschaften sind u.a. nicht verpflichtet, den Jahresabschluss um die Kapitalflussrechnung und den Eigenkapitalspiegel zu erweitern. Auch für den Anhang gelten gegenüber den mittelgroßen und großen Gesellschaften zahlreiche Erleichterungen. Die Bewertung der Vermögensgegenstände mit dem beizule-

genden Stichtagswert muss von Kleinstgesellschaften nicht durchgeführt werden, falls sie nicht als Finanzdienstleistungsinstitute bzw. Gesellschaften nach § 27 des Rechnungslegungsgesetzes gelten.

Bis darauf, dass die Vermögensgegenstände von Kleinstgesellschaften nicht mit dem beizulegenden Stichtagswert anzusetzen sind, hat eine andere Größenklasse keine Auswirkungen auf die Buchführung, ist jedoch für die Gestaltung und den Umfang des Jahresabschlusses maßgebend. Vor allem die Erstellung der Kapitalflussrechnung, die für das am 1. Januar 2018 begonnene Geschäftsjahr auch die Vorjahreszahlen enthalten muss, kann zeitaufwendig sein, wobei der Zeitaufwand in den Abschlussplan eingerechnet werden sollte.

Ihr Ansprechpartner:



Ing. Jaroslav Dubský, FCCA

Auditor

Partner

Tel.: +420 236 163 309

E-Mail: jaroslav.dubsky@roedl.com

Grundlagen bilden

„Unsere Expertise bildet das Fundament unserer Dienstleistungen. Darauf bauen wir gemeinsam mit unseren Mandanten auf.“

Rödl & Partner

„Nur mit einer soliden Grundlage am Fuß des Castells können unsere spektakulären Menschentürme entstehen.“

Castellers de Barcelona



„Jeder Einzelne zählt“ – bei den Castellers und bei uns.

Menschentürme symbolisieren in einzigartiger Weise die Unternehmenskultur von Rödl & Partner. Sie verkörpern unsere Philosophie von Zusammenhalt, Gleichgewicht, Mut und Mannschaftsgeist. Sie veranschaulichen das Wachstum aus eigener Kraft, das Rödl & Partner zu dem gemacht hat, was es heute ist.

„Força, Equilibri, Valor i Seny“ (Kraft, Balance, Mut und Verstand) ist der katalanische Wahlspruch aller Castellers und beschreibt deren Grundwerte sehr pointiert. Das gefällt uns und entspricht unserer Mentalität. Deshalb ist Rödl & Partner eine Kooperation mit Repräsentanten dieser langen Tradition der Menschentürme, den Castellers de Barcelona, im Mai 2011 eingegangen. Der Verein aus Barcelona verkörpert neben vielen anderen dieses immaterielle Kulturerbe.

Impressum Mandantenbrief Tschechische Republik

Juni 2018, MK ČR E 16542

Herausgeber: Rödl & Partner Consulting, s.r.o.

Platněřská 2, 110 00 Prag 1

Tel.: + 420 236 163 111 | www.roedl.com/cz

Redaktion: Ing. Jana Švédová – jana.svedova@roedl.com

Layout/Satz: Rödl & Partner – publikace@roedl.com

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.