Rödl & Partner

NEWSLETTER
TSCHECHISCHE REPUBLIK

Ausgabe:
November
2018

MANDANTENBRIEF

Informationen über Recht, Steuern und Wirtschaft in der Tschechischen Republik

www.roedl.com/cz

Czech Law Firm of The Year 2018

Czech Law Firm
of the Year 2012–2018

Rödl & Partner

NEWSLETTER
TSCHECHISCHE REPUBLIK

Ausgabe:
November
2018

MANDANTENBRIEF

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

→ Recht aktuell

– Wann ist ein Vertrag über die Verarbeitung personenbezogener Daten tatsächlich erforderlich?

→ Steuern aktuell

– Umsatzsteuerliche Aspekte des Brexits
– Gesetzgebung
– Kurzmitteilungen Steuern
– Rechtsprechung

→ Wirtschaft aktuell

– Kurzer historischer Exkurs

→ Unternehmensberatung aktuell

– Ausländerbeschäftigung

→ Rödl & Partner Intern

– Fachveranstaltungen / Wir bereiten vor: November–Dezember 2018

→ Recht aktuell

Wann ist ein Vertrag über die Verarbeitung personenbezogener Daten tatsächlich erforderlich?

von Jan Pavlík, Libor Pavlíček
Rödl & Partner Prag

Mit Inkrafttreten der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlamentes und des Rates – nachfolgend nur „DSGVO“) stellte sich die Frage nach der Notwendigkeit eines Abschlusses von Nachträgen zu Klauseln über eine Verarbeitung personenbezogener Daten, bzw. nach der Pflicht, mit Vertragspartnern einen entsprechenden Vertrag über eine Verarbeitung personenbezogener Daten abzuschließen. In diesem Artikel konzentrieren wir uns zum einen auf eine Situation, in der kein Vertrag (und keine Klausel) über eine Datenverarbeitung erforderlich ist, und zum anderen auf Fälle, in denen eine schriftliche Regelung demgegenüber wünschenswert ist. Auch befassen wir uns mit dem Mindestinhalt und der Form eines Vertrages, damit dieser mit der DSGVO in Einklang steht.

WAS IST EINE VERARBEITUNG PERSONENBEZOGENER DATEN?

Zu einem Zeitpunkt, zu dem personenbezogene Daten einer natürlichen Person in die Verfügungsgewalt eines anderen Rechtsträgers gelangen, wird dieser ein sog. Verantwortlicher im Sinne der DSGVO und eine jedwede Verfügung über die personenbezogenen Daten stellt eine Verarbeitung im Sinne der DSGVO dar. Eine Ausnahme bildet neben einer Verarbeitung für persönliche Zwecke gemäß Art. 2 DSGVO auch eine zufällige einmalige Einsichtnahme. Andere Operationen als zufällige Handlungen gelten als eine Verarbeitung im Sinne der DSGVO und werden beispielhaft in einer Definition des Art. 4 Punkt 2 DSGVO angeführt. Im Fall einer Unklarheit vertreten wir die Auffassung, dass die Auslegung des Begriffes einer Verarbeitung personenbezogener Daten extensiv sein sollte – zum einen mit Blick auf mögliche Risiken für sog. betroffene Personen im Sinne der DSGVO, und ferner wegen des eigentlichen Zwecks der DSGVO, die betroffene Personen eher schützen denn ausschließen soll.

WER EIN SOG. VERANTWORTLICHER IST

Sog. Verantwortlicher ist ein jedweder Rechtsträger, der gemäß der Definition des Art. 4 Punkt 7 DSGVO über Zweck und Mittel der Verarbeitung entscheidet. Der Zweck einer Verarbeitung folgt vor allem aus der Notwendigkeit einer Erfassung personenbezogener Daten zur Erreichung eines bestimmten Ziels (z.B. für die Erfüllung eines Kaufvertrages, für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten gegenüber Behörden, für den Schutz von Vermögensgütern etc.).

Die DSGVO führt den expliziten Grundsatz einer Minimierung ein. Dies bedeutet nach unserer Auffassung, dass ein Verantwortlicher von einer betroffenen Person bestimmte personenbezogene Daten überhaupt nicht anfordern und nachfolgend verarbeiten sollte, wenn er diese nicht benötigt. Sind personenbezogene Daten zur Erreichung eines bestimmten Ziels (die Erfüllung des Zwecks der Verarbeitung) nicht erforderlich, hat der Verantwortliche diese zu löschen. Durch eine nicht erfolgte Verarbeitung und Löschung personenbezogener Daten wird das Risiko eines möglichen Missbrauchs oder eines Datenlecks am wirkungsvollsten gemindert. Zugleich reduziert sich auch die Gefahr einer hypothetischen Bedrohung von Rechten und Freiheiten betroffener Person und nachfolgend eines Verfahrens vor der zuständigen Datenschutzbehörde.

WER AUFTRAGSVERARBEITER IST

Auftragsverarbeiter wird ein Rechtsträger, wenn er durch einen Verantwortlichen mit einer weiteren Verarbeitung personenbezogener Daten betraut wird und die Verarbeitung im Interesse des Verantwortlichen erfolgt. Voraussetzung für die Beziehung zwischen Verantwortlichem und Auftragsverarbeiter sind also eine Beauftragung und ein Interesse. Der Auftragsverarbeiter hat dabei stets den Zweck und den hiermit verbundenen Rechtsgrund der Verarbeitung zu beachten, der durch den Verantwortlichen zu Beginn im Rahmen der Beauftragung festgelegt wurde.

Der häufigste Fall einer Beziehung zwischen Verantwortlichem und Auftragsverarbeiter

ist in der Praxis etwa eine Lohnbuchhaltung und Buchhaltung, die ein Verantwortlicher auf Grundlage eines entsprechenden Vertrages an eine externe (spezialisierte) Gesellschaft vergibt. Verarbeitete personenbezogene Daten sind dann sämtliche Angaben zur Identifizierung einer natürlichen Person für den Zweck der Umsetzung der Lohnbuchhaltung oder Buchhaltung; der Rechtsgrund bestünde in der Erfüllung rechtlicher Pflichten im Sinne des Art. 6 Abs. 1 lit. c) DSGVO, d.h. von Pflichten laut arbeitsrechtlichen, steuerlichen und anderen Rechtsvorschriften. Eine Einwilligung einer betroffenen Person (eines Arbeitnehmers) zur Weitergabe ihrer personenbezogenen Daten an den Auftragsverarbeiter ist im Rahmen dieser Verarbeitung nicht erforderlich, jedoch muss der Verantwortliche die betroffene Person über die Verarbeitung bei einem Dritten – d.h. beim Auftragsverarbeiter informieren.

WER KEIN AUFTRAGSVERARBEITER IST

Im Alltag kommt es oft zu Situationen, bei denen personenbezogene Daten übertragen und gezielt verarbeitet werden, die scheinbar einer rechtlichen Beziehung zwischen einem Verantwortlichem und einem Auftragsverarbeiter entsprechen. Diese Tatsache führt zu Unklarheiten, ob in diesem Fall ein Vertrag (oder ein Nachtrag) über eine Verarbeitung abzuschließen ist.

Wenn ursprünglich durch einen Verantwortlichen erlangte personenbezogene Date an einen Dritten weitergereicht werden, entsteht durch die Übergabe nicht automatisch eine Beziehung zwischen Verantwortlichem und Auftragsverarbeiter. Beispiel hierfür wäre die Übergabe von Angaben über einen Adressaten (eine betroffene Person im Sinne der DSGVO) an einen Postzusteller, damit dieser die Sendung zustellt und so komplett die Verpflichtung zu einer Lieferung von Ware erfüllt, wie diese für Kaufverträge typisch ist. Ein Postzusteller ist kein Auftragsverarbeiter, sondern in Einklang mit dem Gesetz Nr. 29/2000 Slg. der Tschechischen Republik über Postdienstleistungen selbst eigenständiger Verantwortlicher. Eine analoge Situation gilt für Versicherungsgesellschaften im Verhältnis zu Versicherungsverträgen (§ 6 des Gesetzes Nr. 277/2009 Slg. der Tschechischen Republik über das Versicherungswesen[1]) z.B. bei der Erledigung eines Versicherungsfalls.

[1] § 6 Abs. 5: Versicherer und Rückversicherer verarbeiten bei einer Versicherungs- oder Rückversicherungstätigkeit personenbezogene Daten einschließlich Personenkennzahlen; eine solche Verarbeitung personenbezogener Daten gilt als Verarbeitung, die für eine Einhaltung von rechtlichen Pflichten des Verantwortlichen gemäß einem Gesetz zur Regelung des Datenschutzes erforderlich sind.

FORM UND ERFORDERNISSE EINES VERTRAGES ÜBER EINE VERARBEITUNG PERSONENBEZOGENER DATEN

Die Beziehung zwischen einem Verantwortlichen und einem Auftragsverarbeiter personenbezogener Daten kann zum einen durch einen gesonderten Vertrag oder aber durch eine Klausel über eine entsprechende Verarbeitung personenbezogener Daten direkt im eigentlichen Hauptvertrag, z.B. einem Vertrag über die Führung einer Lohnbuchhaltung und Buchhaltung geregelt werden.

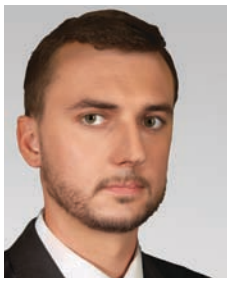
Sofern es sich nicht um Fälle handelt, bei denen durch die Übergabe personenbezogener Daten kraft Gesetzes eine neue Beziehung als Verantwortlicher entsteht (siehe eine Verarbeitung von Angaben über einen Adressaten oder einen Versicherten), sind die Rechte und Pflichten durch einen entsprechenden Vertrag (eine Klausel) zu regeln. Die Mindestanforderungen für einen solchen Vertrag folgen aus Art. 28 Abs. 3 DSGVO. Anzuführen sind: Art und Zweck der Verarbeitung, die Kategorien betroffener Personen, die Erteilung einer Beauftragung zur Verarbeitung, die Dauer der Verarbeitung (typischerweise über die Laufzeit des Hauptvertrages), die Verpflichtungen des Auftragsverarbeiters zur Wahrung des Datenschutzes (typischerweise eine Verschwiegenheitspflicht oder die Pflicht zur Wahrung der Vertraulichkeit, gegebenenfalls weitere Maßnahmen für eine technische und organisatorische Absicherung). Im Zusammenhang mit der Regelung der gegenständlichen Beziehung sollte der Vertrag auch um eine Klausel erweitert werden, die einen Anspruch Dritter für den Fall einer Haftung bei der Verletzung von aus der DSGVO folgenden Pflichten regelt. Die Schriftform dient hier dem Nachweis der Pflicht des Auftragsverarbeiters und der Festlegung des konkreten Haftungsumfanges.

RISIKEN BEI FEHLEN EINER KLAUSEL ODER EINES VERTRAGES ÜBER DIE VERARBEITUNG PERSONENBEZOGENER DATEN

Für die gesetzmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten haftet insbesondere der Verantwortliche. Jedoch muss auch der Auftragsverarbeiter nachweisen können, dass er durch den Verantwortlichen mit der Verarbeitung in der oben angeführten Form betraut wurde, anderenfalls würde er automatisch Verantwortlicher werden. Gleiches gilt, falls ein beauftragter Auftragsverarbeiter den Rahmen der erteilten Beauftragung überschreitet und er eine Verarbeitung über den festgelegten Zweck hinaus vornimmt.

ABSCHLUSS

Jeder Verantwortliche im Sinne der DSGVO muss sich seiner Verantwortung im Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten bewusst sein und adäquate Maßnahmen zu deren Schutz treffen. Eine überzogene Regelung durch entsprechende Klauseln ist nicht immer ratsam und kann das rechtliche Verhältnis zwischen den Parteien belasten. Als beste Maßnahme erachten wir, dass sich der sog. Verantwortliche den Datenschutznormen unterwirft, er den Zweck der Regelung der DSGVO nicht missachtet – aber auch nicht übertreibt, und er die positiven Folgen der Regelung für die Informationsgesellschaft im Auge behält.



Kontakt für weitere Informationen

Mgr. Jan Pavlík
advokát
Senior Associate
T +420 236 163 720
E jan.pavlik@roedl.com

→ Steuern aktuell

Umsatzsteuerliche Aspekte des Brexits

von Michael Pleva
Rödl & Partner Prag

Beim EU-Mitgliedschaftsreferendum des Vereinigten Königreichs stimmten die Wähler für den Austritt aus der Europäischen Union. Der Austritt sollte bereits am 29. März 2019 verwirklicht werden. Obwohl der Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU bevorsteht, wurden die Details noch nicht präzisiert. In dieser Ausgabe möchten wir mögliche steuerliche Auswirkungen des Brexits auf tschechische Gesellschaften erläutern.

SONSTIGE LEISTUNGEN

Die umsatzsteuerliche Beurteilung der sonstigen Leistungen, die an Gesellschaften mit Sitz in Großbritannien erbracht werden, sollte nicht viel geändert werden. Werden sonstige Leistungen an einen Unternehmer erbracht, werden sie an dem Ort ausgeführt, von dem aus der Unternehmer sein Unternehmen (oder seine Betriebsstätte) betreibt. Nach dem Brexit werden die Leistungen im Drittlandgebiet ausgeführt und nicht mehr in der Zeile 21, sondern in der Zeile 26 der Umsatzsteuervoranmeldung ausgewiesen. Da diese sonstigen Leistungen im Drittlandgebiet erbracht werden, werden sie in der Zusammenfassenden Meldung nicht mehr angegeben.

Verwendet der Leistungsempfänger die tschechische USt-IdNr., können allerdings Schwierigkeiten eintreten. Werden die sonstigen Leistungen tatsächlich in Tschechien erbracht, muss der Grundsatz „use and enjoyment rule“ angewandt werden. Nach diesem Grundsatz sind die im Drittlandgebiet erbrachten Leistungen im Staat zu besteuern, in welchem sie tatsächlich ausgeführt werden.

Der Staat, in dem die sonstige Leistung tatsächlich ausgeführt wird, kann oft kompliziert bestimmt werden. Werden Leistungen an britische Gesellschaften erbracht, die auch die tschechische USt-IdNr. verwenden, sollte die umsatzsteuerliche Beurteilung rechtzeitig geklärt werden.

LIEFERUNGEN VON GEGENSTÄNDEN

Bedeutende Änderungen kann jedoch der grenzüberschreitende Warenhandel erfahren. Nach dem Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU müssen die Lieferungen von Gegenständen verzollt werden, es werden selbstverständlich die Zollkontrollen durchgeführt. Dadurch verlängern sich deutlich die Liefertermine. Die Ausfuhrlieferungen sind bei Erfüllung von gesetzlichen Voraussetzungen steuerfrei – es muss jedoch das Zollverfahren eingeleitet werden. Dasselbe gilt auch für die Einfuhr aus Großbritannien.

Ausgewählte Gegenstände können der Einfuhr- oder Ausfuhrumsatzsteuer unterliegen. Da die Verwaltungskosten durch das Zollverfahren erhöht und die Zollgebühren erhoben werden, können die Lieferpreise rapid steigen. Auch die kor-

rekte Erstellung der Umsatzsteuervoranmeldung kann erschwert werden.

Nicht zuletzt ist darauf hinzuweisen, dass die Verträge mit Ihren Geschäftspartnern abzuändern sind.

VERSAND

Auch der Versand, d.h. der Verkauf an Nichtunternehmer, wird geändert. Falls die gesetzliche Lieferschwelle überschritten wird, müssen sich sie Unternehmer im jeweiligen Mitgliedsaat umsatzsteuerlich registrieren. Da die Lieferschwelle für den Versand nach Großbritannien nicht mehr gelten wird, sind die Gesellschaften zur umsatzsteuerlichen Registrierung nicht verpflichtet bzw. können die Aufhebung der Umsatzsteuerschuldverhältnisse beantragen.

FAZIT

Wir möchten betonen, dass die endgültigen Bedingungen für den Austritt des Vereinigten Königreichs noch nicht bekannt sind. Die Auswirkungen des Brexits auf tschechische Gesellschaften sind noch unklar. Nach einigen Auskünften kann die Brexit-Übergangszeit verlängert werden, da die britische Regierung mehr Zeit für die Klärung aller offenen Punkte braucht. In Frage kommt auch die Variante, dass sich die Beteiligten nicht einigen können und es zum „Hard Brexit“ kommt.

Der Brexit kann sich auch auf andere Bereiche auswirken, z.B. auf die Körperschafsteuer (keine Mutter-Tochter-Richtlinie in Großbritannien) oder auf das Arbeitsrecht.

Über die weitere Entwicklung des Brexits werden wir auch in künftigen Ausgaben berichten.

Kontakt für weitere Informationen

Ing. Michael Pleva
daňový poradce
Senior Associate
T +420 236 163 750
E michael.pleva@roedl.com

→ Steuern aktuell

Gesetzgebung

von Klára Sauerová, Johana Cvrčková
Rödl & Partner Prag

NEUE REGELUNGEN FÜR DAS REVERSE-CHARGE-VERFAHREN

Das Reverse-Charge-Verfahren gehört seit mehreren Jahren zu viel diskutierten umsatzsteuerlichen Themen. Es ist nicht ausgeschlossen, dass Ende des Jahres 2018 und in den Folgejahren neue Regelungen für die Umkehr der Steuerschuldnerschaft eingeführt werden.

VORÜBERGEHENDE UMKEHR DER STEUERSCHULDNERSCHAFT

Nach der MWSt-Richtlinie war die Umkehr der Steuerschuldnerschaft bei einigen Lieferungen und sonstigen Leistungen vorübergehend zulässig. Die Tschechische Republik hat diesen Spielraum wahrgenommen und hat im Jahre 2015 die Umkehr der Steuerschuldnerschaft bei einigen Lieferungen eingeführt. Es handelte sich vor allem um Lieferungen von Getreide, Metall, Mobiltelefonen, integrierten Schaltkreisen, Laptops oder Videokonsolen.

Nach der MWSt-Richtlinie ist die Umkehr der Steuerschuldnerschaft nur bis Ende 2018 möglich. Die Prolongierung wurde in der EU auf den parlamentarischen Weg gebracht. Über die weitere Entwicklung werden wir in künftigen Ausgaben informieren.

ALLGEMEINE UMKEHR DER STEUERSCHULDNERSCHAFT

Die Minister der Mitgliedstaaten haben die allgemeine Umkehr der Steuerschuldnerschaft abgestimmt. Der Entwurf wurde als eine der Prioritäten des tschechischen Ministerpräsidenten Andrej Babiš durch die Tschechische Republik kräftig durchgesetzt. Der ursprüngliche Entwurf wurde inzwischen gravierend geändert. Die Umkehr der Steuerschuldnerschaft darf nur auf die Lieferungen angewandt werden, für welche das Entgelt von mindestens € 17.500 berechnet wird. Die Mitgliedstaaten haben darüber hinaus folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- die Karussellbetrüge sind im jeweiligen Staat mindestens mit 25 % an allen Steuerdelikten beteiligt;

– der Unterschiedsbetrag zwischen den geplanten Einnahmen und den tatsächlich erzielten Einnahmen aus der Umsatzsteuer überschreitet den Mittelwert der EU mindestens um 5 Prozentpunkte;
– der Mitgliedstaat hat nachzuweisen, dass die Steuerhinterziehungen nicht durch Einführung der standardmäßigen Maßnahmen wie Kontrollmeldungen usw. zu bekämpfen sind.

Die Ministerin Schillerová hat erklärt, dass die allgemeine Umkehr der Steuerschuldnerschaft durch die Tschechische Republik sofort angefordert wird. Die Gültigkeit dieser Maßnahme sollte am 30. Juni 2022 ablaufen. Die Europäische Kommission plant, dass das Umsatzsteuersystem bis zu diesem Tag endgültig gestaltet werden soll. Es ist noch fraglich, ob die o.g. Voraussetzungen durch die Tschechische Republik erfüllt werden.

→ Steuern aktuell

Kurzmitteilungen Steuern

DURCHSCHNITTSLOHN FÜR DAS JAHR 2019

Durch die Regierungsverordnung wurde der Durchschnittslohn für das Jahr 2019 in Höhe von CZK 32.699 festgesetzt. Aus diesem Durchschnittslohn werden die Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung, die Bemessungsgrenze für den angehobenen Spitzensteuersatz und die monatlichen beitragspflichtigen Mindestbezüge für die Kranken- und Rentenversicherung abgeleitet.

Die Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung und die Bemessungsgrenze für den angehobenen Spitzensteuersatz von 7 % betragen für das Jahr 2019 CZK 1.569.552 (Vorjahr: CZK 1.438.992).

Die monatlichen beitragspflichtigen Mindestbezüge der Arbeitnehmer für die Kranken- und Rentenversicherung wurden für das Jahr 2019 erhöht und werden CZK 3.000 betragen. Überschreitet das monatliche Gehalt diesen Betrag, sind Sozialversicherungsbeiträge zu leisten (Vorjahr: CZK 2.500).

ERMÄSSIGTER STEUERSATZ FÜR E-BÜCHER

An der Sitzung des ECOFIN (der EU-Rat für Wirtschaft und Finanzen in der Zusammensetzung der Wirtschafts- und Finanzminister der Mitgliedstaaten) wurde der ermäßigte Steuersatz für E-Bücher und E-Veröffentlichungen wie z.B. für elektronische Zeitungen und Zeitschriften einstimmig verabschiedet. Die Mitgliedstaaten können nach ihrem Ermessen entscheiden, ob sie diesen Steuersatz implementieren. Die Tschechische Republik müsste das Umsatzsteuergesetz novellieren und die Anlage des Umsatzsteuergesetzes um die E-Bücher und E-Veröffentlichungen erweitern.

→ Steuern aktuell

Kurzmitteilungen Steuern

GELTEN DIE GESCHÄFTSFÜHRER ALS UNTERNEHMER?

Der Entwurf des Umsatzsteuer-Änderungsgesetzes berücksichtigt die Urteile des Europäischen Gerichtshofs und der tschechischen Gerichte und führt Neuregelungen für die Auslegung des Begriffs Unternehmer ein, d.h. Personen, deren Umsätze umsatzsteuerpflichtig sind oder die zum Unternehmer optieren können (insbesondere wenn der Schwellenwert von Mio. 1 CZK überschritten wird). Explizit dürfen folgende Personen nicht als Unternehmer gelten: Arbeitnehmer oder andere Personen, die aufgrund ihres arbeitsrechtlichen Verhältnisses, Dienstverhältnisses oder eines vergleichbaren Verhältnisses die gewerbliche Tätigkeit ausüben.

Durch das Änderungsgesetz werden jedoch die vergleichbaren Verhältnisse nicht definiert. Nach dem Begründungsbericht sind bei der Beurteilung des Bestehens eines mit dem arbeitsrechtlichen oder Dienstverhältnis vergleichbaren Verhältnisses die individuellen Umstände zu prüfen. So ist insbesondere zu prüfen, ob die Geschäftsführer bei der Geschäftsführung und der Gewährung der Geschäftsführerbezüge anderen Personen unterordnet sind und in welchem Umfang. Wird festgestellt, dass die Geschäftsführer als Unternehmer gelten, müssen sie sich umsatzsteuerlich registrieren. In diesem Falle müssten auch die zusammenhängenden Tätigkeiten und Geschäfte nach UStG geregelt werden.

Kontakt für weitere Informationen

Ing. Martina Šotníková
daňová poradkyně
Associate Partner
T +420 236 163 237
E martina.sotnikova@roedl.com

→ Steuern aktuell

Rechtsprechung

von Jakub Šotník
Rödl & Partner Prag

ANGEMESSENHEIT DES PREISES VON WERBUNG

Das Oberste Verwaltungsgericht der Tschechischen Republik befasste sich in der letzten Zeit in mehreren Urteilen mit der Problematik der Angemessenheit eines Preises für Werbeleistungen, insbesondere in Form von Werbung auf sog. Billboards und von Rundfunkwerbung.

Obwohl in einem beurteilten Fall das Steuersubjekt formelle Belege präsentierte, zweifelte das Finanzamt nicht nur die Erbringung der Werbeleistung als solcher, sondern auch den Preis derselben an. Das Steuersubjekt war nämlich im Fall von Werbung auf Billboards nicht in der Lage, die Herstellung der Werbegegenstände und die genaue Platzierung der Billboards nachzuweisen, auf denen die Werbung platziert worden sein sollte. Das Finanzamt zog darüber hinaus das Vorgehen des Steuersubjektes in Zweifel, da dieses trotz des aufgewendeten erheblichen Betrages nicht einmal kontrolliert habe, ob die Werbeleistungen tatsächlich erbracht wurden.

Im Falle einer Rundfunkwerbung zweifelte das Finanzamt an der Angemessenheit des Preises für die Sendezeit, da dieser Preis um ein Mehrfaches den Preis überschritt, für den der Auftragnehmer des Steuersubjektes die Sendezeit einkaufte. Darüber hinaus sei der gegenständliche Preis um ein Vielfaches höher gewesen als der Betrag, für den das Steuersubjekt die konkrete Sendezeit direkt vom Radiobetreiber hätte erwerben können. Das Steuersubjekt führte dagegen an, dass der gegenständliche Betrag nicht nur die Vergütung für die Sendezeit umfasst habe, sondern auch die Produktion des gesendeten Werbespots, was durch das Steuersubjekt im Verlauf des Verfahrens jedoch nicht belegt wurde.

In diesem Zusammenhang stellte das Oberste Verwaltungsgericht der Tschechischen Republik fest, dass von dem Grundsatz auszugehen ist, wonach solche Aufwendungen nicht abgesetzt werden können, die mit Transaktionen verbunden sind, deren einziges Ziel in der Erlangung gesetzwidriger Steuervorteile besteht. Bezüglich der Angemessenheit eines Preises führte das Oberste Verwaltungsgericht Folgendes an: Falls das Finanzamt die Ausgaben einer Gesellschaft nach § 24 Abs. 1 EStG gegenüber Dritten beurteilt, kann es sich auch mit der Frage befassen, ob eine solche Ausgabe dem Grundsatz des Fremdvergleichs entspricht. Das Oberste Verwaltungsgericht betonte ferner, dass zwischen nahe stehenden Personen bzw. verbundenen Unternehmen ein noch strengerer Maßstab angelegt werden müsse, konkret § 23 Abs. 7 EStG, wonach ein Preis zum einen angemessen, und zum anderen auch marktüblich zu sein hat. Da das Steuersubjekt die Marktüblichkeit des Preises für die Werbung nicht nachwies, bestätigte das Oberste Verwaltungsgericht die Schlussfolgerungen des Bezirksgerichtes bzw. des Finanzamtes.

Kontakt für weitere Informationen

Mgr. Jakub Šotník
advokát
Associate Partner
T +420 236 163 210
E jakub.sotnik@roedl.com

→ Wirtschaft aktuell

Kurzer historischer Exkurs

von Miroslava Bělohoubková
Rödl & Partner Brünn

Mit aktuellen Fragen der Buchführung beschäftigen wir uns auf diesen Seiten regelmäßig. Diesmal gestatten wir uns eine Ausnahme und schauen in die Vergangenheit.

Die Geschichte der Buchhaltung reicht zurück bis zu den Anfängen der menschlichen Zivilisation – rund 4.500 Jahre v. Chr. Die Buchhaltung trug nicht nur zur Entwicklung des Geldsystems und des Bankwesens, sondern auch zur Entwicklung von Städten und Handel bei. Die ältesten erhaltenen Buchhaltungsnachweise stammen von den alten Sumerern und Babyloniern und beinhalten vor allem Verzeichnisse aus Tempel- und Palastwirtschaften, Daten über Erntehöhen, Verträge zwischen Händlern, Eintragungen über Schulden oder Abgaben. Diese historischen Aufzeichnungen sind in Form von handgroßen Tontafeln erhalten. Aus dieser Zeit stammen auch die ersten Aufzeichnungen über Steuern. Erfasst wurden Felder, die nach Ertragsklassen klassifiziert und entsprechend besteuert wurden.

Auf dem Gebiet des damaligen Mesopotamiens (heute Irak und Iran), wo auf dem Flusssystem des Euphrat und Tigris der Handel blühte, wurden zunächst Tonkugeln verwendet, in die Lehmkeile eingelegt wurden und die als Vorgänger heutiger Rechnungen betrachtet werden können. Beim Handel wurden Waren am Fluss von Fährleuten befördert, wobei Streite zwischen Verkäufer und Käufer darüber entstanden, wieviel Waren gesendet wurden. Schrift war zu jener Zeit noch unbekannt, und daher wurden Lehmkeile in diversen Formen verwendet, auf denen verschiedene Symbole geritzt waren. Jede Keilart stellte einen Artikel dar – z.B. Werkzeuge, Leder, Schmuck. Die Keile als Zähleinheiten wurden dann mit Ton umhüllt. Der Empfänger zerschlug beim Erhalt der

Lieferung die Tonkugel und kontrollierte die Anzahl der Keile. Somit konnte er einfach feststellen, ob die Lieferung in Ordnung war.

Buchhaltungsaufzeichnungen gab es auch im alten Ägypten (4.000 Jahre v. Chr.). Diese wurden auf Papyrusrollen geführt, die jedoch wegen der Witterungseinflüsse wenig beständig waren.

Im ersten Jahrhundert n. Chr. verfiel die Kunst der Buchhaltung in Europa, wahrscheinlich im Zusammenhang mit verschlechterten Schreib- und Rechenkenntnissen – dieser Zeitraum sollte fast eintausend Jahre andauern. Im 12. Jahrhundert kam die Buchhaltung durch die arabische Kultur zurück nach Europa, insbesondere durch Weitergabe von Kenntnissen der Mathematik. Die Buchhaltung diente als internes Kontrollinstrument. Durch den Aufschwung des Handels gab es erneut Notizen über Geschäfte, die zunächst unsystematisch waren. Bankiers begangen, detaillierte und miteinander verbundene Aufzeichnungen über Geschäfte mit Schuldnern und Gläubigern zu führen. Ihre Aufzeichnungen wurden sukzessive zu einem System der doppelten Buchführung, mit dem der Bestand und die Bestandsänderungen von Vermögen, von Kapital, aber auch Gewinne und Verluste erfasst wurden.

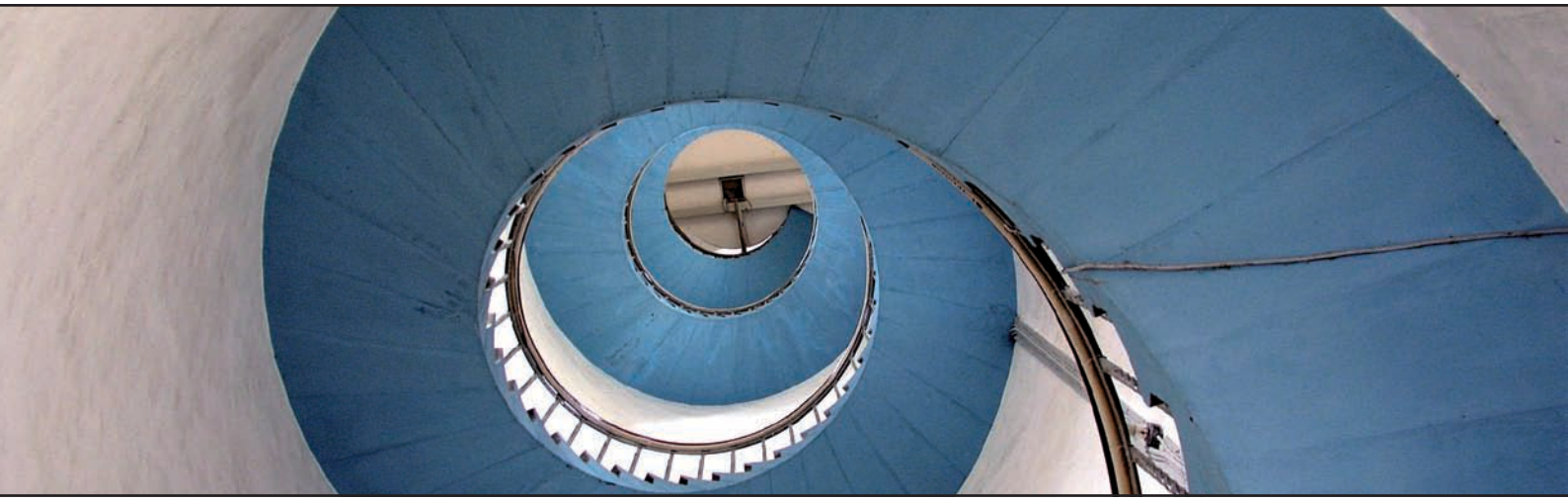
Im 13. und 14. Jahrhundert trat ein Aufschwung des Handels, der Manufakturen und des Bankwesens ein, womit auch die Durchsetzung eines sinnvolleren und durchdachteren Buchführungssystems verbunden war. Man begann bei der Entgegennahme von Geld vom Schuldner zwei Eintragungen zu verwenden: sog. positive Eingänge (Verkäufe an Kunden) und negative Eingänge (Einkäufe von Lieferanten). Erstmals wurden Buchungseintragungen mit den Anmerkungen dare = geben (heute als Soll bekannt) und avere = erhalten (heute als Haben bekannt) ergänzt. Ein zweiseitiges Format von Konten setzte sich durch: linke Seite „Debet“ – „Soll“, und rechte Seite „Kredit“ – „Haben“.

Als erstes Lehrbuch der doppelten Buchführung gilt das Buch des Franziskaners und Mathematik-Professors Luca Pacioli aus Perugia, der im Jahr 1494 in Venedig das Werk Summa de arithmetica, geometria, proportii et proportionalita herausgab. In Teil Elf dieses Buches wird die doppelte Buchführung komplett beschrieben. Daher wird Pacioli als Vater der Buchführung betrachtet. Sein System basiert auf drei Geschäftsbüchern:

1. das Memorial (Notizbuch), das Geschäftsvorfälle beschrieb
2. das Tagebuch, das vom Memorial übernommene Geschäftsvorfälle, reduziert auf die Seiten Soll und Haben erfasste
3. das Hauptbuch, das konkrete Konten beinhaltete, auf denen mit einer doppelten Eintragung die im Tagebuch erfassten Geschäftsvorfälle verbucht wurden, sowie das Kassenkonto, die Gewinn- und Verlustkonten beschrieb; in ihm waren auch Ratschläge enthalten, wie Bilanzen auf Grundlage des Hauptbuchs aufzustellen sind

Obwohl das Buch keine allgemeinen Regeln für die doppelte Buchführung formulierte, schuf es eine Grundlage für praktische buchhalterische Fertigkeiten.

Im 17. Jahrhundert, unter Ludwig XIV., entstanden in Frankreich wichtige Werke über die Buchhaltung. Einer der Autoren war Mathieu de la Porte, der in seinen Schriften die einfache Buchführung beschrieb, bei der lediglich Geldeinnahmen und -ausgaben und ferner Forderungen und Schulden verbucht wurden. Die sonstigen Bestandsänderungen vom Vermögen wurden in separaten Nebenbüchern erfasst.



Seit Ende des 18. Jahrhunderts gab es in Europa Versuche, die bestehende Buchführung durch Schaffung neuer Systeme zu vervollkommnen – z.B. durch eine verbesserte doppelte Buchführung, die in die Geschäftsbücher auch ein Budget einführte. Auf dieser Grundlage konnten nicht nur der Bestand an Vermögen und Verbindlichkeiten sowie das Wirtschaftsergebnis, sondern auch Unterschiede zwischen den Ist- und Planwerten der Aufwendungen und Erträge festgestellt werden.

In Deutschland wurden im 19. und 20. Jahrhundert mehrere Buchführungssysteme beschrieben – z.B. eine deutsche Generalbuchführung, die alle Geschäftsbücher in einem Tagebuch zusammenfasste. Ein weiteres System war eine neue deutsche Buchführung aus dem Jahr 1914, welche die Nummerierung von Konten einführte – bis dahin wurden die Konten nur mit einem Titel bezeichnet.

Die Geschichte der Buchführung in böhmischen Ländern wird in der nächsten Ausgabe des Mandatenbriefs behandelt werden.

QUELLEN

FIALA, Josef. Dějiny účetnictví. Praha: Pragotisk, Peroutka a spol., 1935.
JANHUBA, Miloslav. Základy teorie účetnictví. Praha: Oeconomica, 2005.

Kontakt für weitere Informationen

Ing. Miroslava Bělohoubková
auditorka
Associate Partner
T +420 530 300 535
E miroslava.belohoubkova@roedl.com

→ Unternehmens-beratung aktuell

Ausländerbeschäftigung

von Alena Spilková, Thomas Britz
Rödl & Partner Prag

Die Anwerbung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten erfolgt bei uns durch interdisziplinäre Beratungsteams. Ein großer Vorteil ist hierbei ein einziger Ansprechpartner für den Mandanten. Im Rahmen des Anwerbungsprojektes wird ein Koordinator benannt, der das Projekt von den Recherchen über die Tätigkeit vor Ort bis hin zur Unterstützung bei der Einarbeitung der Arbeitnehmer begleitet. Bei einer Anwerbung im Ausland können wir die Erstellung zweisprachiger Dokumente, Übersetzungen von Vorschriften und Arbeitsanweisungen sicherstellen. Einen unerlässlichen Bestandteil stellt eine Informationsbroschüre dar, die z.B. Preise von Lebensmitteln in dem jeweiligen Land, Verzeichnisse von Ärzten in der Umgebung, Fahrpläne des öffentlichen Verkehrs etc. beinhaltet. Für ausländische Arbeitnehmer müssen Unterkunftsmöglichkeiten, Arzt und Dolmetscher sichergestellt werden.

Nachfolgend führen wir als Beispiel ein Projekt in der Ukraine einschließlich eines Zeitplans an, in dessen Rahmen wir die Anwerbung von Arbeitnehmern in der Ukraine realisieren und erforderliche Visen organisieren.

In der Regel sind folgende Schritte zu beachten:

1. Vertragsabschluss mit Rödl & Partner 1-2 Wochen
2. Antrag an das tschechische Ministerium. Dieser Schritt ist von der Kooperation des Mandanten abhängig.
3. Reguläre Wartezeiten beim tschechischen Ministerium. Hier variieren die Wartezeiten sehr stark.
4. Nach der Vergabe des Termins beim tschechischen Konsulat dauert es ca. 2 Monate bis zur

Ausgabe des Visums an den Arbeitnehmer.

Insgesamt dauert der Prozess der Ausgabe eines Visums für einen ukrainischen Arbeitnehmer in der Ukraine ca. 2-3 Monate zuzüglich der erforderlichen Fristen in der Tschechischen Republik.

DRITTSTAATER: „EMPLOYEE CARD“ UND „BLUE CARD“

Staatsangehörige aus Drittstaaten können in der Tschechischen Republik auf Grundlage einer neuen Erlaubnis arbeiten, und zwar der sog. Arbeitnehmerkarte oder Employee Card. Die Employee Card ist eine neue Art der Erlaubnis für einen langfristigen Aufenthalt auf dem Gebiet der Tschechischen Republik (des „Daueraufenthaltes“), wenn der Zweck des Aufenthalts des ausländischen Staatsangehörigen (der über drei Monaten dauert) eine Beschäftigung darstellt. Die Employee Card dient sowohl als langfristige Aufenthaltserlaubnis als auch als Arbeitserlaubnis für die Zwecke einer Beschäftigung auf einer bestimmten Position. Sie hat daher einen dualen Charakter.

Die Employee Card ist eine Karte aus Kunststoff mit biometrischen Daten.

Ein ausländischer Staatsangehöriger mit einer Employee Card ist berechtigt, sich auf dem Gebiet der Tschechischen Republik während der Dauer der Beschäftigung, für die sie erteilt wurde, aufzuhalten. Die Employee Card ist somit stets an eine bestimmte Beschäftigung gebunden, für die sie erteilt wurde.

Eine Employee Card kann jedoch nur für eine freie Stelle beantragt werden, die im Zentralregister der freien Stellen erfasst ist, die von Inhabern einer Employee Card besetzt werden können. Der Arbeitgeber hat die betreffende freie Stelle zuerst Bürgern aus Mitgliedstaaten der EU, des EWR und der Schweiz oder deren Familienangehörigen anzubieten, Drittstaater können erst nach Ablauf von 30 Tagen angeworben werden.

Ferner muss die tschechische Gesellschaft bei einer neu geschaffenen Stelle diese genau und ausführlich ausschließlich für die gewünschten Arbeitnehmer definieren. Eine solche freie Stelle muss beim Zentralregister der freien Stellen in der Tschechischen Republik gemeldet werden. 30 Tage nach dem Tag der Registrierung kann zwischen der tschechischen Gesellschaft und dem jeweiligen ausländischen Arbeitnehmer ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

Eine Employee Card muss persönlich bei einer Botschaft der Tschechischen Republik mit entsprechender territorialer Zuständigkeit beantragt werden (die Botschaft kann in berechtigten Fällen von einem persönlichen Erscheinen absehen). Die Employee Card kann mittels des hierfür bestimmten Formulars „Antrag auf Erteilung einer Employee Card“ beantragt werden; auf dem Formular ist auch die Nummer der jeweiligen freien Stelle gemäß dem Zentralregister der freien Stellen anzugeben, einschließlich sonstiger relevanter Informationen.

Folgende Unterlagen sind dem Antrag auf Erteilung einer Employee Card beizufügen:

1. ein gültiger Reiseausweis (Reisepass);
2. ein Dokument zum Nachweis einer Unterkunft;
3. 2 Lichtbilder des ausländischen Staasangehörigen, die seinem aktuellen Aussehen entsprechen;
4. ein Arbeitsvertrag; dieses Dokument hat eine Bestimmung zu enthalten, wonach der monatliche Lohn unabhängig vom Arbeitsinhalt den Mindestlohn nicht unterschreitet und die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden beträgt;
5. ein Nachweis über die berufliche Qualifikation für die Ausübung der gewünschten Arbeit, soweit es sich aus dem Charakter der Beschäftigung ergibt oder dies aufgrund eines internationales Abkommens verlangt wird, und zwar insbesondere
   - ein Nachweis über die geforderte Ausbildung (z.B. ein Zeugnis/Diplom);
   - ein Nachweis über die geforderte berufliche Qualifikation, falls eine solche Qualifikation verlangt wird;
   - ein Nachweis darüber, dass der ausländische Arbeitnehmer die Anforderungen an die Ausübung eines sog. reglementierten Berufes erfüllt;
6. ein Nachweis, wie z.B. ein Auszug aus dem Strafregister (auf Verlangen);
7. ein ärztliches Attest, welches bestätigt, dass der ausländische Bürger nicht an einer ernsten Krankheit leidet (auf Verlangen).

Alle beizufügenden Dokumente sind im Original oder als amtlich beglaubigte Kopien vorzulegen. Alle vorzulegenden fremdsprachlichen Dokumente sind im Original zusammen mit einer beglaubigten Übersetzung in die tschechische Sprache einzureichen. Keines der Dokumente, die dem Antrag beizufügen sind, darf älter als 180 Tage sein, mit Ausnahme des Reisedokumentes und des Lichtbildes des ausländischen Bürgers, sofern dieses seinem aktuellen Aussehen entspricht.

Die Frist, in der über den Antrag auf Erteilung einer Employee Card entschieden wird, beträgt 60 Tage; 90 Tage beträgt die Frist in besonders komplizierten Fällen, oder falls die für die Asyl- und Migrationspolitik zuständige Abteilung des Ministeriums für Inneres der Tschechischen

Republik die Ausgabe einer verbindlichen Stellungnahme des Arbeitsamtes der Tschechischen Republik – einer Bezirksgeschäftsstelle oder der Geschäftsstelle für die Hauptstadt Prag – angefordert hat.

Ferner gilt, dass ein ausländischer Bürger vor Erteilung eines Visums für einen langfristigen Aufenthalt für die Zwecke der Übernahme einer Employee Card einen Nachweis über den Abschluss einer Reisekrankenversicherung vorzulegen hat, und falls erforderlich, auch einen Nachweis über die Bezahlung der Versicherungsprämie. Der ausländische Bürger hat diese Nachweise der Botschaft vorzulegen und die angeführte Versicherung hat sich über einen Zeitraum ab dem Tag der Einreise in die Tschechische Republik bis zum Tag der Entstehung seiner gesetzlichen Krankenversicherung zu erstrecken, d.h. in der Regel ab dem Tag der Ausstellung des Visums bis zum Tag der Aufnahme der Beschäftigung.

Eine Employee Card wird in der Regel für die Dauer des arbeitsrechtlichen Verhältnisses zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer erteilt, mindestens jedoch für die Dauer von 3 Monaten und höchstens für die Dauer von 2 Jahren, wobei sie wiederholt verlängert werden kann.

ZUSAMMENFASSUNG DER ERFORDERLICHEN SCHRITTE

1. Die Arbeitsstelle, für welche ein ausländischer Arbeitnehmer eine Employee Card beantragt, ist im Zentralregister der freien Stellen der Tschechischen Republik erfasst. Sollte dies der Fall sein, hat der Arbeitgeber die betreffende Stelle möglichst ausführlich zu beschreiben, damit diese dem betreffenden Arbeitnehmer aus einem Drittstaat genau entspricht.
2. Drittstaater können 30 Tage nach der Veröffentlichung der Arbeitsstelle im Zentralregister der freien Stellen mit dem Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag abschließen, in dem festgelegt wird, dass der Vertrag wirksam wird, erst nachdem dem ausländischen Arbeitnehmer durch die tschechischen Behörden eine Arbeitserlaubnis erteilt wurde.
3. Der ausländische Arbeitnehmer besucht eine tschechische Botschaft im Ausland, dort legt er persönlich (in besonderen Fällen kann dieser Schritt auf Grundlage einer Vollmacht vorgenommen werden) den Antrag auf Erteilung einer Employee Card in der Tschechischen Republik einschließlich aller relevanten Anlagen vor (siehe oben die Aufzählung der Anlagen).
4. Die Bearbeitung des Antrags kann bis zu 60 Tagen in Anspruch nehmen (in besonders schwierigen Fällen kann die Frist auf bis auf 90 Tage verlängert werden). Nach unserer Erfahrung hält sich das tschechische Ministerium an keine Fristen, die in den entsprechenden Vorschriften festgelegt sind, und erlässt seine Entscheidung mit deutlicher Verspätung.
5. Nach Abschluss dieses Verfahrens wird der Arbeitnehmer durch die Botschaft benachrichtigt, ob er die Bedingungen für eine Beschäftigung in der Tschechischen Republik erfüllt.
6. Der Arbeitnehmer muss einen Nachweis über eine umfassende Reisekrankenversicherung für Ausländer vorlegen, die sich über den Zeitraum ab dem Tag der Einreise in die Tschechische Republik bis zum Tag der Beschäftigungsaufnahme erstreckt, d.h. bis er der gesetzlichen Krankenversicherung in der Tschechischen Republik unterliegt.
7. Mit dem Nachweis über den Abschluss einer Reisekrankenversicherung reist der Arbeitnehmer in die Tschechische Republik, dort hat er innerhalb von 3 Tagen ab dem Tag der Anreise die zuständige Abteilung des Ministeriums für Inneres aufzusuchen, um seine biometischen Daten abzugeben und dort seine Adresse in der Tschechischen Republik eintragen zu lassen.
8. Unmittelbar nachdem der Arbeitnehmer seine biometischen Daten zur Verfügung gestellt hat, erhält er eine Bestätigung, dass er die Bedingungen für die Erteilung einer Employee Card erfüllt; auf Grundlage dieser Bestätigung kann der Arbeitnehmer bei dem betreffenden Arbeitgeber in der Tschechischen Republik beschäftigt werden.
9. Der ausländische Arbeitnehmer hat erneut das Ministerium aufzusuchen und die Employee Card spätestens innerhalb von 60 Tagen nach dem Erhalt der Bestätigung abzuholen. Unserer Erfahrung nach hält sich das tschechische Ministerium an keine Fristen, die in den entsprechenden Vorschriften festgelegt sind, und gibt seine Entscheidungen mit deutlicher Verspätung aus.

Hoch qualifizierte ausländische Arbeitnehmer können eine sog. Blue Card in Anspruch nehmen. Die Unterschiede zwischen der Blue Card und der Employee Card gestalten sich wie folgt:

- Die Blue Card ist für die Zwecke der Ausübung einer hoch qualifizierten Arbeit bestimmt.
- Als hohe Qualifikation werden ein Hochschulabschluss oder eine höhere Berufsausbildung mit einer Mindestdauer von 3 Jahren anerkannt.

Ausländische Arbeitnehmer, die diese Bedingungen erfüllen, müssen einen Arbeitsvertrag für die Ausübung einer hoch qualifizierten Arbeit mit ei-

ner Laufzeit von mindestens 1 Jahr und der gesetzlich festgelegten Arbeitszeit (40 Stunden/Woche) haben; der Arbeitsvertrag hat ferner den vereinbarten monatlichen oder jährlichen Brutto-Lohn zu enthalten, der mindestens dem 1,5-fachen des durchschnittlichen jährlichen Lohns gemäß einer Mitteilung des Ministeriums für Arbeit und Soziales der Tschechischen Republik entspricht (CZK 354.048 × 1.5 = CZK 531.072). Dieser Betrag gilt bis zum 30. April 2019. Sollte dieser Betrag seitens der Regierung erhöht werden, ist der Arbeitsvertrag durch den Arbeitgeber entsprechend anzupassen.

Falls ein ausländischer Bewerber die Anforderungen für die Erteilung einer Blue Card hinsichtlich der Qualifikation erfüllt, ist theoretisch vorzugsweise eine Blue Card anstelle der Employee Card zu beantragen. Allerdings ist das Vorgehen in der Praxis identisch wie im Falle einer Employee Card.

Kontakt für weitere Informationen

Alena Spilková
Unternehmensberaterin
Associate Partner
T +420 236 163 111
E alena.spilkova@roedl.com

Kontakt für weitere Informationen

JUDr. Thomas Britz
Rechtsanwalt und advokát
Associate Partner
T 420 236 163 740
E thomas.britz@roedl.com

→ Rödl & Partner Intern

Fachveranstaltungen / Wir bereiten vor: November–Dezember 2018

von Jana Švédová
Rödl & Partner Prag

NOVEMBER

SCHWETZINGER
TRANSPORT- U. SPEDITIONSR-TAGE
6.–7. November 2018, Lutherhaus, Schwetzingen, Deutschland
Veranstalter: Seminare im Schloss in Kooperation mit Rödl & Partner
Referent: Alice Kubová Bártková (für Rödl & Partner)
Anmeldung: https://www.sisra.de/

DER WERKVERTRAG IM BAUWESEN
7. November 2018, Prag (Ort wird konkretisiert)
Veranstalter: Verlag Forum in Kooperation mit Rödl & Partner
Referent: Alena Tomsová (für Rödl & Partner)
Anmeldung: https://www.forum-media.cz/produkty/skoleni-smlouvy-o-dilo-ve-stavebnictvi-2

COMPLIANCE KONFERENZ 2018
7.–8. November 2018, Clarion Congress Hotel Prag
Veranstalter: Der Tschechische Compliance-Verband in Kooperation mit Rödl & Partner und weiteren Partnern
Referent: Pavel Koukal (für Rödl & Partner)
Anmeldung: http://www.czech-ca.cz/akce/konference2018/?idKategorie=38

DER TRANSPORTVERTRAG UND DER SPEDITIONSVERTRAG UM SCHIENENGÜTERVERKEHR
12. November 2018, IICC Tschechische Republik Prag
Veranstalter: ICC Tschechische Republik in

Kooperation mit Rödl & Partner
Referent: Jiří Lojda
Anmeldung: http://www.icc-cr.cz/cs/akce/prepravni-smlouva-a-smlouva-zasilatelska-v-zeleznicni-nakladni?type=1

CORPORATE COMPLIANCE – NEUES UND AKTUELLE TRENDS
13. November 2018, Sitz des Verlags Dashöfer
Veranstalter: Verlag Dashöfer in Kooperation mit Rödl & Partner
Referent: Pavel Koukal
Anmeldung: https://www.kursy.cz/corporate-compliance-novinky-a-aktualni-trendy-productsmc/

DREI KOMPLIZIERTE THEMEN – VORRÄTE, RÜCKSTELLUNGEN, LATENTE STEUER
14. November 2018, Konferenzsaal Rödl & Partner Prag
Veranstalter: Rödl & Partner
Referent: David Trytko, Lenka Kudrnová

NEUES ZU DEN IFRS
21. November 2018 / in den Vormittagsstunden, Konferenzsaal Rödl & Partner Prag
Veranstalter: Rödl & Partner
Referent: Jaroslav Dubský, Jana Kocurková

IFRS 16 STEHT VOR DER TÜR
21. November 2018 / in den Nachmittagsstunden, Konferenzsaal Rödl & Partner Prag
Veranstalter: Rödl & Partner
Referent: Jaroslav Dubský, Hynek Dobiáš

VORRÄTE, RÜCKSTELLUNGEN, LATENTE STEUER UND BUCHFÜHRUNG AKTUELL
29. November 2018, Konferenzsaal Rödl & Partner Brünn
Veranstalter: Rödl & Partner
Referent: Miroslava Bělohoubková

DAS PRIVATRECHT PRAG 2018
29. November 2018, Prag (Ort wird konkretisiert)
Veranstalter: epravo.cz in Kooperation mit Rödl & Partner und mit anderen Partnern

Referent: Monika Novotná
(für Rödl & Partner)
Anmeldung: https://www.epravo.cz/eshop/soukrome-pravo-praha-2018-236.html?utm_source=CZ&utm_campaign=d14384885e-EMAIL_CAMPAIGN_2018_02_18_COPY_05&utm_medium=email&utm_term=0_ba6a009c40-d14384885e-186057473

DEZEMBER

STEUERKONFERENZ / DIE NEUEN ENTWICKLUNGEN IM BEREICH STEUERN
5. Dezember 2018, Grandior Hotel Prag
Veranstalter: Rödl & Partner
Referent: Steuerteam Rödl & Partner

STEUERKONFERENZ / DIE NEUEN ENTWICKLUNGEN IM BEREICH STEUERN
6. Dezember 2018, Hotel Courtyard by Marriot Brünn
Veranstalter: Rödl & Partner
Referent: Steuerteam Rödl & Partner

-jsv-

Impressum

MANDANTENBRIEF TSCHECHISCHE REPUBLIK
NOVEMBER 2018, MK ČR E 16542

Herausgeber:
Rödl & Partner Consulting, s.r.o.
Platnéřská 2, 110 00 Prag 1
T +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.