



Czech
Law Firm
of The Year
2016

Rödl & Partner

Czech Law Firm
of the Year 2012–2016

Grundlagen bilden

Mandantenbrief

Informationen über Recht, Steuern und Wirtschaft in der Tschechischen Republik

Ausgabe: November 2016 · www.roedl.cz

Inhalt:

Rödl & Partner zum fünften Mal in Folge Czech Law Firm of the Year

Recht aktuell

- > Dauerbrenner: Parallele Ausübung von Funktionen
- > Kurzmitteilungen Recht

Steuern aktuell

- > Europäische Kommission: Anfechtung der Verrechnungspreise des Apple-Konzerns
- > Gesetzgebung
- > Kurzmitteilungen Steuern
- > Rechtsprechung

Wirtschaft aktuell

- > Internes Kontrollsystem und seine Rolle für die Unternehmen

Unternehmensberatung aktuell

- > Arbeit in der Nähe der Wohnung – ein Benefit, der neue Arbeitnehmer anziehen könnte

Rödl & Partner Intern

- > Fachveranstaltungen / Wir bereiten vor: November–Dezember 2016



Czech Law Firm
of the Year 2012–2016

Rödl & Partner

> Rödl & Partner zum fünften Mal in Folge Czech Law Firm of the Year

Jana Švédová, Rödl & Partner Prag

- > Der neunte Jahrgang des Wettbewerbs „Czech Law Firm of the Year“ bedeutete für die international tätige Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Rödl & Partner einen weiteren Erfolg. Rödl & Partner verteidigte den ersten Platz als **Czech Law Firm of the Year in der Kategorie Steuerrecht** und wurde zusätzlich in anderen Bereichen ausgezeichnet.

Auch bei dem diesjährigen Jahrgang des renommierten Awards erreichte Rödl & Partner die höchstmögliche Auszeichnung in der Kategorie Steuerrecht – bereits zum fünften Mal in Folge. Zugleich wurde Rödl & Partner in der Tschechischen Republik als „sehr empfohlene Kanzlei“ in der Kategorie Arbeitsrecht und als „empfohlene Kanzlei“ in der Kategorie Gesellschaftsrecht gewürdigt.



von links: Lenka Krupičková und Monika Novotná (Quelle: Archiv Rödl & Partner)

„In diesem Jahr begehen wir in Prag unseren 25. Jahrestag der Gründung unserer ersten Niederlassung außerhalb Deutschlands. Umso mehr freuen wir uns über die erneute Auszeichnung als beste tschechische Kanzlei im Bereich Steuerrecht und umso wertvoller ist der Titel natürlich für uns“, sagt der Managing Partner von Rödl & Partner in der Tschechischen Republik, JUDr. Petr Novotný. Er fügt hinzu, dass er sich auch über die ausgesprochenen Empfehlungen in den anderen Auszeichnungskategorien ungemein freue, in denen die Berater von Rödl & Partner in letzter Zeit sehr wichtige Projekte umgesetzt haben.

Das Steuerrecht ist eine der Kernkompetenzen, dem sich bei Rödl & Partner sowohl Anwälte als auch Steuerberater und Wirtschaftsprüfer widmen. Durch diese Verbindung kann Rödl & Partner seinen Mandanten die gesamte Steueragenda umfassend und komplex aus rechtlicher, wirtschaftlicher und bilanzpolitischer Sicht vermitteln.

„Die Auszeichnung, die die Zufriedenheit und das Vertrauen unserer Mandanten spiegelt, und die zugleich eine Anerkennung für unsere Kollegen darstellt, ehrt uns. Auch die Auszeichnungen in den anderen Kategorien wissen wir sehr zu schätzen. Das beweist, dass unsere Mitarbeiter nicht nur im Bereich Steuerrecht herausragend sind“, lobt Novotný, der auch die Arbeit des Veranstalters, der Gesellschaft EPRAVO.CZ und ihres Vorstandsvorsitzenden Herrn Miroslav Chochola mit seinem Team, unterstrich.

Der Wettbewerb Czech Law Firm of the Year entstand im Jahr 2008 nach dem Vorbild internationaler Ranglisten, die im Westen eine große Tradition haben (Chambers Global, PLC, IFLR 1000, Legal 500). In der Tschechischen Republik wird die Czech Law Firm of the Year durch EPRAVO.CZ ermittelt. Der diesjährige neunte Jahrgang stand unter der Schirmherrschaft des Justizministers der Tschechischen Republik, JUDr. Robert Pelikán, Ph.D., und der Tschechischen Rechtsanwaltskammer.

-jsd-

> Dauerbrenner: Parallele Ausübung von Funktionen

Von Martin Švéda, Martina Pumprlová
Rödl & Partner Prag

Einleitend

- > Die parallele Ausübung der Funktion eines Mitglieds des Statutarorgans und eines Arbeitnehmers in einem Arbeitsverhältnis hat in der Tschechischen Republik eine lange Entwicklung und ist offenbar noch nicht zu Ende. Das letzte Urteil des tschechischen Verfassungsgerichts „erschütterte“ die bisherige Wahrnehmung der parallelen Ausübung von Funktionen.

Unter einer parallelen Ausübung von Funktionen versteht sich die Ausübung der Funktion eines Statutarorgans (d.h. z.B. der Funktion eines Geschäftsführers oder eines Vorstandsmitglieds) und eine zeitgleiche Ausübung eines Arbeitsverhältnisses, dessen Inhalt Tätigkeiten darstellen, die unter die Geschäftsführung der Gesellschaft fallen. Eine parallele Ausübung der Funktion des Statutarorgans und von Tätigkeiten, die nicht unter die Geschäftsführung fallen und die in einem nachgeordneten Verhältnis im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeführt werden, gelten nicht als parallele Ausübung von Funktionen. Als Beispiel kann ein Geschäftsführer einer Produktionsgesellschaft angeführt werden, der neben seiner Funktion in Teilzeit als Dreher beschäftigt ist. Diese Tätigkeit fällt nicht unter die Geschäftsführung und kann auf Grundlage eines Arbeitsvertrages auch durch das Statutarorgan ausgeübt werden.

Ein Verbot der parallelen Ausübung der Funktion eines Mitglieds des Statutarorgans und eines Arbeitsverhältnisses schlussfolgerte zum ersten Mal in 1992 das Obergericht in Prag, als es konstatierte, dass „die Funktion des Statutarorgans keine Arbeit im Sinne des Arbeitsgesetzbuches darstellen“ würde. Seitdem war eine parallele Ausübung dieser Funktionen ausgeschlossen. Dies änderte erst die Novelle des heute außer Kraft getretenen Handelsgesetzbuches, welche Anfang des Jahres 2012 die parallele Ausübung von Funktionen ermöglichte.

Die Regelung des Handelsgesetzbuches galt jedoch nur bis zum 1.1.2014, als das Handelsgesetzbuch durch das sog. „neue“ Bürgerliche Gesetzbuch und das Handelsgesellschaftsgesetz abgelöst wurde, welche die oben erwähnte Möglichkeit der parallelen Ausübung von Funktionen bereits nicht mehr vorsahen. Die einzige Erwähnung findet eine etwaige parallele Ausübung von Funktionen in § 61 Abs. 3 des Handelsgesellschaftsgesetzes, wonach die Festlegung eines Lohns oder von sonstigen Leistungen zugunsten eines Arbeitnehmers, der zugleich



Quelle: Archiv Rödl & Partner

Mitglied eines Organs der Gesellschaft ist oder einer ihm nahestehenden Person, nur mit Zustimmung des höchsten Organs der Gesellschaft und mit einer Stellungnahme des Kontrollorgans der Gesellschaft, falls errichtet, möglich ist. Daraus folgt, dass diese Regelung von einem möglichen Arbeitsverhältnis des Statutarorgans ausgeht (obwohl nicht erwähnt wird, ob sie lediglich von einem zulässigen Arbeitsverhältnis ausgeht, dessen Inhalt Tätigkeiten außerhalb der Geschäftsführung darstellen, oder ob von einer parallelen Ausübung von Funktionen ausgegangen wird). Ungeachtet der erwähnten Regelung des Handelsgesellschaftsgesetzes setzte das Oberste Gericht der Tschechischen Republik die bisherige, von der Unzulässigkeit der parallelen Ausübung von Funktionen ausgehende Entscheidungspraxis fort und erklärte alle Arbeitsverträge, die mit Statutarorganen von Gesellschaften abgeschlossen wurden, als ungültig. Unter einer Geschäftsführung erfasste es großzügig auch z.B. eine berufliche Tätigkeit im Bereich der Fleischverarbeitung;¹ die Verwaltung eines Computernetzwerkes, die Digitalisierung von Dokumenten, die Kontrolle von Wohnungen und Vermögensgegenständen;² oder die Erbringung von Leistungen an Mandanten im Bereich Steuerberatung, Buchhaltung und Managementberatung, oder Verhandlungen mit neuen Mandanten über den Abschluss von Verträgen und die Erstellung von Preisangeboten.³

Neues Licht brachte in die Problematik der parallelen Ausübung von Funktionen eine Entscheidung des Verfassungsgerichts der Tschechischen Republik vom 22.9.2016.⁴ Gegenstand der Entscheidung war die parallele Ausübung der Funktion eines Vorstandsvorsitzenden einer Aktiengesellschaft und eines Generaldirektors in einem Arbeitsverhältnis durch eine Person, wobei das Oberste Gericht in Bezug auf die oben erwähnte Rechtsprechung konstatierte, dass der Inhalt der Arbeit des Generaldirektors und des Vorstandsvorsitzenden identisch sei und daher eine unzulässige parallele Ausübung von Funktionen darstellen würde. Der Arbeitsvertrag wurde somit durch das Oberste Gericht als ungültig erklärt.

Zu der gegenständlichen parallelen Ausübung von Funktionen soll es bereits in 2009 gekommen sein, daher beurteilt das Verfassungsgericht diesen Fall aus Sicht der zu diesem Zeitpunkt geltenden rechtlichen Regelung, d.h. einer Regelung, die eine parallele Ausübung von Funktionen zuließ. Angesichts der Relevanz dieses Falles wird zugleich auf das geltende Bürgerliche Gesetzbuch und das Handelsgesellschaftsgesetz verwiesen.

¹ Urteil des Obersten Gerichts der Tschechischen Republik vom 28.1.2015, Aktenzeichen: 21 Cdo 1116/2014

² Urteil des Obersten Gerichts der Tschechischen Republik vom 25.6.2015, Aktenzeichen: 21 Cdo 2687/2014

³ Urteil des Obersten Gerichts der Tschechischen Republik vom 20.1.2016, Aktenzeichen: 21 Cdo 2831/2015

⁴ Urteil des Verfassungsgerichts vom 22.9.2016, Aktenzeichen: I. ÚS 190/15

Das Verfassungsgericht weist in diesem Zusammenhang in erster Linie auf die Tatsache hin, dass das Verbot der parallelen Ausübung von Funktionen in den Rechtsvorschriften nicht ausdrücklich verankert war, sondern lediglich erst aus der Entscheidungspraxis der allgemeinen Gerichte geschlussfolgert wurde. Ferner merkt das Verfassungsgericht an, dass eine abhängige Arbeit zwar stets nur im Rahmen der Regelung des Arbeitsgesetzbuchs ausgeübt werden kann, es allerdings nicht ausgeschlossen ist, dass auch andere Rechtsverhältnisse dem Arbeitsgesetzbuch unterworfen werden. Die vorerwähnte Argumentation des Obersten Gerichts ist nach der Auffassung des Verfassungsgerichts somit unbegründet, da – wenn das Arbeitsgesetzbuch auf die Beziehungen zwischen dem Statutarorgan und der Gesellschaft keine Anwendung finden soll, aus demselben auch nicht die Ungültigkeit dieser Beziehungen geschlussfolgert werden kann.

Nach Auffassung des Verfassungsgerichts sind zugleich die Folgen zu berücksichtigen, die sich aus der Erklärung der Ungültigkeit eines Arbeitsvertrages ergeben. Das Verfassungsgericht führt an, dass das Statutarorgan in der Regel in gutem Glauben auf die Gültigkeit des Arbeitsvertrages und die Existenz der Pflichten des Arbeitgebers, insbesondere zur Abführung der Kranken- und Sozialversicherungsbeiträge, vertraut. Durch die Unmöglichkeit der Ausübung der Funktion des Statutarorgans auf Grundlage eines Arbeitsvertrages sind die betroffenen Personen schlechter gestellt, da sie vor Entlassungen ohne Angabe eines Grundes oder in einer sog. Schutzfrist nicht geschützt werden. Sie sind ferner aus der gesetzlichen Haftpflichtversicherung des Arbeitgebers ausgeschlossen (für den Fall eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit) und das betreffende Verbot hat auch einen negativen Einfluss auf das Verbleiben von Frauen in Top-Funktionen, da Frauen infolge dieses Verbots die Folgen in Kauf nehmen müssen, die sich für sie im Zusammenhang mit dem fehlenden Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub ergeben.

Soweit kein ausdrückliches Verbot bezüglich der Ausübung der Funktion eines Statutarorgans auf Grundlage eines Arbeitsverhältnisses besteht, kann nach Auffassung des Verfassungsgerichts nur eine dahingehende Auslegung zugelassen werden, dass dieses Vorgehen erlaubt ist. Die bislang angeführte Argumentation der allgemeinen Gerichte, die auf diese Art und Weise eine gesetzliche Lücke ausgleichen, ist nach Auffassung des Verfassungsgerichts nicht ausreichend. Sofern die Gerichte auf der Unzulässigkeit der Arbeitsverträge für Geschäftsführer oder Vorstandsmitglieder bestehen sollten, werden sie laut Verfassungsgericht ihr Vorgehen begründen müssen, damit dieses auch gegenüber dem letzten Urteil des Verfassungsgerichts und den beanstandeten Mängeln bestehen kann.

Das Verfassungsgericht gab dem Beschwerdeführer in den wesentlichen Teilen der Verfassungsbeschwerde recht und hob die Entscheidungen der Gerichte über die Ungültigkeit der Arbeitsverträge auf.

Das angeführte Urteil hat die bisherige Wahrnehmung der parallelen Ausübung von Funktionen in der Tschechischen Rechtsordnung grundlegend gestört, ohne sich mit der Problematik umfassend beschäftigt zu haben. Das Verfassungsgericht lässt völlig die Frage der Haftung außer Acht, die für ein Arbeitsverhältnis anders geregelt wird und bei weitem nicht so umfangreich ist wie die Haftung eines Statutarorgans. Auch die Anwendung arbeitsrechtlicher Grundsätze auf die Funktion eines Statutarorgans kann als verfehlt erachtet werden. Im Falle einer Ausübung der Funktion des Statutarorgans auf Grundlage eines Arbeitsvertrages könnten z.B. Geschäftsführer oder Vorstandsmitglieder nur aus den im Arbeitsgesetzbuch festgelegten Kündigungsgründen von ihrer Funktion abberufen werden.

Trotz des oben dargelegten Urteils des Verfassungsgerichts empfehlen wir unseren Mandanten, die parallele Ausübung von Funktionen nach wie vor zu vermeiden und mit ihren Statutarorganen oder deren Mitgliedern ausschließlich einen Vertrag über die Ausübung der Funktion abzuschließen, da auch hier zahlreiche Vorteile vereinbart werden können, die das Statutarorgan als Arbeitnehmer genießen würde.

Ihr Ansprechpartner



JUDr. Martin Švéda
advokát (Rechtsanwalt) / Partner
Tel.: +420 236 163 740
E-Mail: martin.sveda@roedl.cz

Kurzmitteilungen Recht

Ein neues Gesetz über die Vergabe öffentlicher Aufträge

Am 01.10.2016 hat ein völlig neues Gesetz über die Vergabe öffentlicher Aufträge Wirksamkeit erlangt. Sein erstrangiger Zweck bestand in der Umsetzung von Richtlinien der Europäischen Union, welche den Prozess der Vergabe vereinfachen und verbessern sowie die Belastung von Auftraggebern, Bewerbern und Lieferanten mit Verwaltungsangelegenheiten mindern sollen. Eine der hauptsächlichen Änderungen, die das neue Gesetz mit sich bringt, ist die Pflicht des Auftraggebers, einen Bewerber um ein öffentliches Angebot auszuschließen, welcher eine Aktiengesellschaft ist und über keine sog. verbuchten Aktien verfügt. Das neue Gesetz gibt den Auftraggebern ferner die

Möglichkeit, einen Bewerber mit einem außerordentlich niedrigen Angebotspreis (ohne dass dafür eine Begründung vorliegt) sowie Bewerber auszuschließen, denen in den letzten drei Jahren ein beruflicher Fehler bei der Erfüllung eines früheren öffentlichen Auftrags unterlaufen ist, dies gilt auch in der Beziehung zu einem anderen öffentlichen Auftraggeber. Das Gesetz legt darüber hinaus ferner Regeln für die Änderung einer vertraglichen Verpflichtung bei einer öffentlichen Ausschreibung fest (Zusatzarbeiten), welche die derzeitigen für diese Änderungen festgesetzten Obergrenzen lockern und einen Beitrag zu effektiveren prozessualen Verfahren im Rahmen der Realisierung einzelner öffentlicher Aufträge leisten.

Kontakt: martina.pumpkova@roedl.cz

> Europäische Kommission: Anfechtung der Verrechnungspreise des Apple-Konzerns

Von Petr Tomeš, Klára Kudlíková
Rödl & Partner Prag

Einleitend

- > Die Europäische Kommission ist zu dem Ergebnis gelangt, dass Irland seit 2003 für zwei Apple-Konzerngesellschaften gesetzwidrige Steuervergünstigungen von bis zu 13 Mrd. EUR gewährt hat. Irland muss die rechtswidrige Beihilfe nun zurückfordern.

Die Verrechnungspreise werden von der Europäischen Kommission aktiv geprüft. Die in mehreren Jahren an zwei irländische Apple-Unternehmen (Apple Sales International und Apple Operations Europe) gewährte staatliche Beihilfe Irlands wurde als gesetzwidrig beurteilt und auf bis zu 13 Milliarden Euro beziffert. Irland hat Apple unzulässige Steuervergünstigungen gewährt, durch die Apple über viele Jahre erheblich weniger Steuern zahlen musste als andere Unternehmen. Die Europäische Kommission gelangte zum Schluss, dass eine selektive steuerliche Behandlung vorliegt. Daher muss Irland diese Beihilfe nun zurückfordern.

Die Gesellschaft Apple Sales International ist eine Vertriebsgesellschaft, die für den Apple-Konzern Produkte auf den Absatzmärkten in Europa, Afrika, in Indien und im Nahen Osten verkauft. Nach der Auffassung der Europäischen



Quelle: Archiv Rödl & Partner

Kommission konnte Apple die Besteuerung von nahezu sämtlichen Gewinnen vermeiden, die durch den Verkauf der Apple-Produkte auf den o.g. Märkten erzielt wurden. Apple habe sich daher entschieden, die Gewinne aus diesen Verkäufen nicht in den Ländern zu besteuern, in denen die Produkte verkauft wurden, sondern in Irland.

Die Europäische Kommission ist zu dem Ergebnis gelangt, dass Apple sein Vertriebsgeschäft in der Weise gestaltet hat, dass die Apple-Produkte nicht von Unternehmen außerhalb von Irland, die die Produkte tatsächlich verkauft haben, sondern auf vertraglicher Grundlage von Apple Sales International vermarktet wurden. Obwohl die Apple ihre Gewinne in den Ländern erzielt hat, in denen die Verkaufsstellen ihren Sitz hatten, wurden alle Verkäufe und die aus diesen Verkäufen erzielten Gewinne über Head Office der Apple Sales International direkt in Irland besteuert. Diese Gesellschaft hat dabei keine Arbeitnehmer beschäftigt, über kein Vermögen verfügt und keine nennenswerte Geschäftstätigkeit ausgeübt.

Von diesen Steuervergünstigungen hat auch das zweite irische Unternehmen Apple Operations Europe Gebrauch gemacht.

Aus der Untersuchung der Europäischen Kommission ergab sich, dass die irischen Behörden mit den Steuerbescheiden eine künstliche und weder sachlich noch wirtschaftlich gerechtfertigte interne Zurechnung von Gewinnen billigten. Die einzige Rolle dieser Zurechnung liege in der Steueroptimierung.

Welche Konsequenzen sind zu erwarten?

Beide Apple-Unternehmen müssen nach Brüsseler Anweisung die seit 2003 gewährten Steuervorteile an den irischen Staat zurückzahlen. Es handelt sich um eine Frist von zehn Jahren nach der ersten Aufforderung zur Erteilung von Auskünften durch die Europäische Kommission. Apple muss Steuern in Höhe von EUR 13 Milliarden zzgl. Nebenansprüche nachzahlen.

Obwohl die Ermittlung der Europäischen Kommission nicht auf die Feststellung ausgerichtet war, ob die Gewinne in den Ländern versteuert wurden, in denen der Verkauf

erfolgt ist, gibt die Europäische Kommission an, dass die Steuernachforderung vermindert werden könnte, falls die Gewinne in diesen Ländern nach ihrem lokalen Steuerrecht versteuert würden.

Entscheidungen, dass großen international tätigen Konzernen selektive Steuervorteile gewährt wurden, sind in der letzten Zeit immer häufiger. In einer der letzten Ausgaben unseres Mandantenbriefes wurde betont, dass die Europäische Kommission Ermittlungen gegen Fiat und Starbucks abgeschlossen und Ermittlungen gegen McDonald's und Amazon aufgenommen hat. Die Europäische Kommission untersucht aktiv die Steuerpraxis der Mitgliedstaaten sowie vorläufige Preisvereinbarungen, die den Wettbewerb in der EU benachteiligen können. Die Verrechnungspreise sind immer häufiger Gegenstand der Prüfungen durch lokale Finanzämter sowie durch die Europäische Kommission.

Nach der EU-Richtlinie Nr. 2016/881 bezüglich der Verpflichtung zum automatischen Austausch von Informationen im Bereich der Besteuerung, die ins tschechische Recht bis Ende 2016 implementiert werden sollte, sind die Unternehmen verpflichtet, über vorläufige Verrechnungspreisvereinbarungen und die vorläufige Kalkulation von Verrechnungspreisen sowohl die betroffenen Mitgliedstaaten als auch die Europäische Kommission zu berichten. Dieses neue Instrument ermöglicht schärfere Prüfungen der Verrechnungspreise durch die Europäische Kommission, wobei die Rechtssicherheit der Steuerpflichtigen vermindert wird, da die mit dem lokalen Finanzamt vereinbarten Preiskalkulationen, die nicht realitätsnahe sind, angefochten werden können. Dies gilt auch für die in Tschechien angewandten verbindlichen Auskünfte über die Kalkulation der Verrechnungspreise.

Die Gewinne der Konzerngesellschaften sind im Land zu versteuern, in dem sie erzielt werden. Dabei ist nicht von der formal-rechtlichen Konzernstruktur, sondern von den von Konzernunternehmen getragenen Risiken und Funktionen auszugehen.

Unsere Transfer-Pricing-Berater sind gerne bereit, Sie bei der Kalkulation der Verrechnungspreise zu unterstützen.

Ihr Ansprechpartner



Ing. Petr Tomeš

Steuerberater / Associate Partner

Tel.: +420 236 163 750

E-Mail: petr.tomes@roedl.cz

> Gesetzgebung

Von Alexander Novák, Martina Šotníková

Rödl & Partner Prag

Entwurf des Einkommensteuer-Änderungsgesetzes für das Jahr 2017 – zweiter Teil

In der letzten Ausgabe unseres Mandantenbriefes haben wir Ihnen einige Neuregelungen des Einkommensteuer-Änderungsgesetzes vorgestellt, die im Jahre 2017 in Kraft treten. In dieser Ausgabe möchten wir weitere wichtige Änderungen zusammenfassen.

Vorausausschüttung

> Besteuerung der Vorab- und Gewinnausschüttung

Das Änderungsgesetz bestätigt, dass die Vorab- und Gewinnausschüttung (Ausschüttung restlicher Gewinne) als gesonderte Einkünfte gelten. Es ist möglich, dass die Vorabgewinne und Gewinne unterschiedlich besteuert werden – zum Beispiel dann, wenn die Vorabgewinne an eine Muttergesellschaft ausgeschüttet werden, bei der sie nicht als steuerfreie Einkünfte gelten, bei der Ausschüttung restlicher Gewinne jedoch die Voraussetzungen für eine steuerfreie Gewinnausschüttung erfüllt sind. Als weiteres Beispiel bietet sich der Fall, in dem zwischen der Vorab- und Gewinnausschüttung ein Gesellschafterwechsel erfolgt. Die Besteuerung von Gewinnen wirkt sich auf die Besteuerung der Vorabgewinne nicht rückwirkend aus.

> Vorabgewinnausschüttungsbeschluss

Das Änderungsgesetz reagiert auf neue privatrechtliche Regelungen, nach denen über die Vorabgewinne auch die Geschäftsführung bzw. der Vorstand beschließen können.

> Rückzahlung der Vorabgewinne von einem neuen Gesellschafter

Das Änderungsgesetz regelt auch die volle oder teilweise Rückzahlung der Vorabgewinne, wenn zwischen der Vorab- und Gewinnausschüttung ein Gesellschafterwechsel erfolgt. Da durch die Veräußerung der Gewinnanteile alle Rechte und Pflichten aus dem Gewinnanteil übertragen werden, sind die Vorabgewinne vom neuen Gesellschafter zurückzuzahlen. Dem neuen Gesellschafter wird auch die Abgeltungsteuer erstattet.

Höherer Kinderfreibetrag für das zweite, dritte und jedes weitere Kind

Nach der Regierungserklärung sollte der Kinderfreibetrag für das zweite, dritte und jedes weitere Kind auch im Jahre

2017 erhöht werden. Der Kinderfreibetrag für das erste Kind bleibt unverändert.

Kinderfreibetrag	2016	2017
erstes Kind	13.404	
zweites Kind	17.004	19.404
drittes und jedes weitere Kind	20.604	24.204

Keine Erklärungsspflicht für „niedrige“ Einkünfte

Neben Steuerpflichtigen, die Aushilfsverträge abgeschlossen haben und deren monatliche Vergütung CZK 10.000,00 unterschreitet, haben die Steuererklärer auch Steuerpflichtige mit monatlichen Einkünften von weniger als CZK 2.500,00 nicht abzugeben. Zu den Einkünften, die keine Erklärungsspflicht begründen, gehören u.a. das Zeugengeld, die Geschäftsführerbezüge bzw. Bezüge von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern oder die Gehälter für eine Teilzeitbeschäftigung. Diese Bezüge unterliegen der Lohnabzugsteuer. Die Steuererklärung kann weiterhin freiwillig abgegeben werden.

Voraussetzungen für den Kindergartenfreibetrag

Nach dem Änderungsgesetz ist es für die Gewährung des Kindergartenfreibetrags nicht der Zahlungstag maßgebend, sondern der Zeitraum, für den die Kindergartenkosten entstehen.

Neuregelung für den Erstattungsanspruch

Das Änderungsgesetz führt eine neue Fiktion ein: Der Antrag auf Steuererstattung, der der Einkommen- oder Körperschaftsteuererklärung beigelegt ist, gilt als gestellt mit dem letzten Tag der Abgabefrist. Anträgen auf Steuererstattung, die mehr als 60 Tage vor Ablauf der Abgabefrist gestellt werden, kann derzeit nicht stattgegeben werden. Steuerpflichtige mussten in diesen Fällen einen neuen Erstattungsantrag stellen.

Entwurf des Umsatzsteuer-Änderungsgesetzes für das Jahr 2017 – zweiter Teil

In der letzten Ausgabe unseres Mandantenbriefes haben wir die Erweiterung des Reverse-Charge-Verfahrens, den Begriff unverlässlicher Unternehmer, die Erweiterung der Steuerbürgschaft sowie die Aufhebung einer besonderen umsatzsteuerlichen Registrierung für Gesellschaften (früher für nicht rechtsfähige Vereine) angesprochen. Das vorbereitete Umsatzsteuer-Änderungsgesetz, das am 01.01.2017 in Kraft treten sollte, bringt jedoch auch weitere Neuregelungen:

Schärfere Besteuerung von Vorauszahlungen

Ins Änderungsgesetz sollte die Entscheidung des EuGH implementiert werden, nach der das Entgelt, das vor

der Ausführung einer Lieferung oder sonstigen Leistung vereinnahmt wird, steuerpflichtig ist. Um die auf Vorauszahlungen entfallende Umsatzsteuer abführen zu können, müssen mindestens die zu liefernden Gegenstände oder die zu erbringenden Leistungen, der Steuersatz und der Liefer- oder Leistungsort bekannt sein.

Neu definierter Liefer- und Leistungstag

Ab dem 01.01.2017 soll die besondere Besteuerung, die nunmehr an wiederholte Lieferungen und sonstige Leistungen, die Übertragung von Rechten oder die Überlassung von Gegenständen an Dritte angewandt wird, aufgehoben werden, wenn vereinbart wird, wie das Entgelt kalkuliert wird, zum vertraglich geregelten Tag seine Höhe jedoch noch nicht bekannt ist. Das Umsatzsteuergesetz sollte um die Regelung erweitert werden, dass inländische Lieferungen und sonstige Leistungen, die über eine Dauer von mehr als zwölf Monaten ausgeführt werden, spätestens mit dem letzten Tag des Kalenderjahres als ausgeführt gelten, das auf das Kalenderjahr des Liefer- oder Leistungsbeginnes folgt.

Umsatzsteuer für Mankos und Schäden

Nach der aktuellen Rechtsprechung sind die Mankos und Schäden von Gegenständen, bei deren Erwerb die Vorsteuer abgezogen wurde, umsatzsteuerpflichtig. Es wird dabei von der Annahme ausgegangen, dass die verlorenen oder beschädigten Gegenstände nicht für das Unternehmen des Unternehmers verwendet werden. Ab dem Jahr 2017 muss die Umsatzsteuer „für beschädigte, verlorene oder nicht nachgewiesene gestohlene Gegenstände“ berichtigt werden. Obwohl die Berichtigung der Umsatzsteuer eher anders bezeichnet wird, kann die Neuregelung von Bedeutung sein, wenn sich z.B. der Steuersatz für beschädigte, verlorene oder nicht nachgewiesene gestohlene Gegenstände inzwischen geändert hat.

Zinsen für die nicht erstattete Umsatzsteuer

Umsatzsteuerlich relevant ist auch die Novelle der Abgabenordnung, welche die Verzinsung von Erstattungsansprüchen neu regelt. Nach der aktuellen Fassung der Abgabenordnung betragen die Zinsen 1 % zzgl. Basiszinssatz der Tschechischen Zentralbank, wenn die zu erstattende Umsatzsteuer im Verfahren gegen die Beseitigung von Zweifeln, das über eine Dauer von mehr als fünf Monaten dauert, nicht erstattet wird. Wird die zu erstattende Umsatzsteuer nicht erstattet, da eine Außenprüfung läuft, wird der Erstattungsanspruch nicht verzinst.

Die Erstattungsansprüche werden neu verzinst, wenn Verfahren gegen die Beseitigung von Zweifeln geführt oder Außenprüfungen durchgeführt werden, wobei die Erstattungsansprüche schon nach Ablauf von vier Monaten nach Ablauf der Abgabefrist mit einem Zinssatz von 2 % zzgl. Basiszinssatz der Tschechischen Zentralbank verzinst

werden. Nachteilig ist die Hemmung der Frist zwischen der Aufforderung des Finanzamtes zur Beseitigung von Zweifeln und der Beseitigung von Zweifeln, der Frist zwischen der Aufforderung zur Aufnahme der Außenprüfung und der Aufnahme dieser Prüfung und der Frist zwischen der Aufforderung zur Äußerung zum Prüfungsbericht und dieser Äußerung.

Übertragung der Steuerschuldnerschaft bei Erbringung von Telekommunikationsleistungen

Durch die Regierungsverordnung Nr. 296/2016 Gbl. wurde ab dem 01.10.2016 das Revers-Charge-Verfahren um Telekommunikationsdienstleistungen, Rundfunk- und Fernsehdienstleistungen und die auf elektronischem Weg erbrachten Dienstleistungen erweitert. Die Generalfinanzdirektion hat anschließend ein Schreiben erlassen, in dem die Telekommunikationsleistungen, die dem Reverse-Charge-Verfahren unterliegen, im Einzelnen erläutert werden.

Das Reverse-Charge-Verfahren ist primär auf inländische elektronische Telekommunikationsdienstleistungen zwischen Großhändlern anzuwenden, d.h. zwischen Unternehmern im Bereich der elektronischen Telekommunikationsdienstleistungen gelten als Unternehmer in dieser Branche ausschließlich die Gesellschaften, die von der Tschechischen Telekommunikationsbehörde zugelassen wurden. Nach dem Schreiben der Generalfinanzdirektion wird das Reverse-Charge-Verfahren auch auf Telekommunikationsdienstleistungen zwischen Unternehmern angewandt, die ihre Meldepflicht nicht erfüllt haben.

Das Reverse-Charge-Verfahren sollte nicht angewandt werden, wenn der Leistungsempfänger – Unternehmer – ein Endverbraucher ist. Sollte der Unternehmer die gesetzlich geregelten elektronischen Telekommunikationsdienstleistungen, Rundfunk- und Fernsehdienstleistungen für mehrere Zwecke (darunter auch für den Weiterverkauf) beanspruchen, ist das Reverse-Charge-Verfahren ohne Weiteres anzuwenden.



Quelle: Archiv Rödl & Partner

Nach Auslegung der Generalfinanzdirektion wird die Steuerschuldnerschaft auf den Leistungsempfänger z.B. beim Vorverkauf der gesetzlich geregelten elektronischen Telekommunikationsdienstleistungen, Rundfunk- und Fernsehdienstleistungen übertragen. Der Unternehmer beansprucht dabei die Leistungen, um sie weiterzuverkaufen, wie es zwischen den Holdinggesellschaften (Unternehmern) oder Gesellschaften, die für den Zentraleinkauf sorgen, der Fall ist.

Das Schreiben der Generalfinanzdirektion klärt jedoch nicht umfassend, auf welche Leistungen und unter welchen Umständen das Reverse-Charge-Verfahren anzuwenden ist.

Kurzmitteilungen Steuern

Höherer Mindestlohn

Ab dem 01.01.2017 steigt der Mindestlohn von CZK 9.900,00 auf CZK 11.000,00. Da der Mindestlohn für den Kindergartenfreibetrag maßgebend ist, erhöht sich ab 2017 der Kindergartenfreibetrag auf CZK 11.000,00.

Durchschnittsgehalt für das Jahr 2017

Durch die Regierungsverordnung Nr. 325/2016 Gbl. wurden Angaben für die Ermittlung des Durchschnittsgehalts für das Jahr 2017 verkündet. Das Durchschnittsgehalt beträgt CZK 28.232,00 und ist u.a. für folgende Versicherungsbeiträge und Steuern maßgebend:

- > Beitragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherung – sie beträgt für das Jahr 2017 CZK 1.355.136,00 (das 48-fache des Durchschnittsgehaltes)
- > Bemessungsgrenze für die Reichensteuer – sie beträgt für das Jahr 2017 CZK 1.355.136,00 (das 48-fache des Durchschnittsgehaltes)
- > Monatliches Arbeitsentgelt, das kranken- und somit auch rentenversicherungspflichtig ist – wie im Vorjahr CZK 2.500,00 (1/10 des auf CZK 500,00 abgerundeten Durchschnittsgehaltes).

Häufigste Fragen bezüglich der Umsatzsteuer für Grundstücke und Gebäude

Die Generalfinanzdirektion hat auf ihrer Webseite die Umsatzsteuer für Grundstücke und Gebäude ab dem 01.01.2016 erläutert. Die Generalfinanzdirektion hat insbesondere folgende Themen kommentiert: Begriff Baugrundstück, die erste Bauabnahme, wesentliche Änderungen von Bauten und Bauteilen.

Einkommensteuererklärung auf zwei Seiten

Steuerpflichtige, die nur inländische Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit erzielen, können für den Veranlagungszeitraum 2016 eine vereinfachte – zweiseitige – Steuererklärung abgeben.

Ihr Ansprechpartner



Ing. Alexander Novák, LL.M.
Steuerberater / Senior Associate
Tel.: +420 233 111 261
E-Mail: alexander.novak@roedl.cz



Ing. Martina Šotníková
Steuerberaterin
Tel.: +420 233 111 261
E-Mail: martina.sotnikova@roedl.cz

> Rechtsprechung

Von Lenka Krupičková, Rödl & Partner Prag

Das Verfassungsgericht hat die Besteuerung von Renten und Ruhegehältern von beschäftigten Rentnern aufgehoben

Das Verfassungsgericht hat durch die Entscheidung Nr. Pl. ÚS 18/15 den § 4 Abs. 3 EStG aufgehoben. Nach dieser Bestimmung konnten an beschäftigte Rentner, die im einem Jahr Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit, Einkünfte aus Gewerbebetrieb und aus selbständiger Arbeit bzw. Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung von mehr als CZK 840.000,00 erzielt haben, nicht steuerfreie Renten und Ruhegehälter gewährt werden. Die sachlich und rational unbegründete Aufteilung der Rentner in zwei Gruppen nach der Höhe ihrer sonstigen Einkünfte wurde als verfassungswidriger Verstoß gegen die Gleichbehandlung beurteilt.

§ 4 Abs. 3 EStG wurde durch das Verfassungsgericht mit Wirkung zum 29.08.2016 aufgehoben. Die Aufhebung gilt für den Veranlagungszeitraum 2016.

Nach dem Schreiben der Generalfinanzdirektion gilt die Entscheidung des Verfassungsgerichts nicht für bestandskräftige Steuerbescheide und Steuerbescheide, die nach dem früher gültigen § 4 Abs. 3 EStG erlassen wurden. Die Steuerbescheide, die vor dem Veranlagungszeitraum 2016 erlassen wurden, dürfen nicht geändert werden. Die Aufhebung der o.g. Bestimmung führt nach der Generalfinanzdirektion nicht zur Abgabe einer Berichtigungserklärung für Veranlagungszeiträume vor dem Jahr 2016.

Ihr Ansprechpartner



Mgr. Lenka Krupičková, LL.M.
advokátka (Rechtsanwältin), Steuerberaterin
Senior Associate
Tel.: +420 233 111 261
E-Mail: lenka.krupickova@roedl.cz

> Internes Kontrollsystem und seine Rolle für die Unternehmen

Von Radka Hašplová, Kamil Mišička
Rödl & Partner Prag

Einleitend

- > Obwohl die Rolle des internen Kontrollsystems (weiterhin auch „IKS“) den meisten Gesellschaften bekannt ist, werden seine Wirksamkeit und Funktionsfähigkeit nur selten geprüft – auch wenn der Einfluss des internen Kontrollsystems auf interne Unternehmensprozesse groß ist.

Im ersten Schritt ist es wichtig, das interne Kontrollsystem zu definieren. Unter dem IKS sind allgemein interne Mechanismen für den Betriebs-, Finanz- und Ablagebereich zu verstehen.

Insbesondere bei kleinen Gesellschaften kann der Eindruck entstehen, dass sie kein internes Kontrollsystem haben – was jedoch nicht richtig ist. Zum internen Kontrollsystem gehören die Zahlungsfreigaben, das Risikosteuerungs-

system, die Programmausstattung, die Geschäftsstrategie und ihre Überwachung, interne Richtlinien oder der interne Informationsaustausch. Durch die Gesellschaft bzw. die Geschäftsleitung müssen interne Unternehmensprozesse definiert und auf ihre Wirksamkeit laufend geprüft werden. Erweist sich, dass das IKS nicht wirksam ist, sind Maßnahmen für effektive interne Kontrollinstrumente zu treffen. Durch ein schwaches IKS können die Effizienz und die Qualität der Unternehmensprozesse beeinträchtigt werden, was im scharfen Konkurrenzumfeld auch zum Kundenverlust führen kann. Ein starkes IKS vermindert des Weiteren das Risiko von Unterschlagungen.

Wenn wir die Kontrollmaßnahmen und Kontrollmechanismen im Einzelnen prüfen, stellen wir fest, dass alle Gesellschaften über ein IKS verfügen. Zu allgemeinen internen Prozessen gehört der Belegumlauf. Durch den richtigen Belegumlauf werden Fehler und Unregelmäßigkeiten verhindert, die z.B. zu Zahlungsverzügen führen können. Des Weiteren können Unterschlagungen vermieden werden. Die Ausgangsrechnungen sollten richtig gekennzeichnet, an zuständige Mitarbeiter weitergeleitet und von ihnen geprüft werden. Wichtig sind der Buchungstag und Zahlungsausgang. Probleme können entstehen, wenn zur Zahlungsfreigabe nur ein Mitarbeiter berechtigt ist, der seinen Urlaub nimmt, oder wenn die Freigabe von Rechnungen nicht eindeutig geregelt ist („lass mir die Rechnung auf dem Tisch“). In diesen Fällen drohen Zahlungsverzögerungen oder die Nichtbezahlung. Es ist wichtig, die Ausgangsrechnungen zum richtigen Zeitpunkt zu verbuchen, von großer Bedeutung ist weiterhin der Informationsaustausch zwischen den beteiligten Abteilungen.

Mit dem Belegumlauf hängt die sachliche Prüfung von Geschäftsfällen zusammen. Es sind die Aufgabenbereiche zu definieren – z.B. für Investitionen, Darlehen, Einkäufe, Umlagerungen oder die Lohn- und Personalstrategie.



Quelle: Archiv Rödl & Partner

Wirtschaft aktuell

Unternehmensberatung aktuell

Empfehlenswert ist das Vier-Augen-Prinzip, dessen Anwendung auf den Belegen vermerkt werden sollte (Stempel, Unterzeichnung von Unterlagen...), es sind die für die Prüfung der Geschäftsfälle verantwortlichen Personen zu ernennen. Ermöglicht die Größe der Gesellschaft die Trennung von Tätigkeiten und Funktionen, sollte sie vorgenommen werden. Dies bedeutet vor allem, dass die Mitarbeiter bei internen Prozessen Freigabe – Durchführung – Verbuchung – Prüfung nur für eine Tätigkeit verantwortlich sind. Risiken drohen dann, wenn die Person, die für die Zahlungsfreigabe verantwortlich ist, auch die Stammdaten – z.B. auch die Bankkonten von Lieferanten – ändern kann. Es sollte rechtzeitig entschieden werden, welche Maßnahmen bei der Ausscheidung von Mitarbeitern oder der Neugestaltung von Aufgabenbereichen getroffen werden – vor allem kein Zugriff auf Programmdateien (z.B. keine Berechtigung zum Online-Banking).

Fast alle Unternehmen sind mehr oder weniger von EDV-Anlagen bzw. von Programmen abhängig. Die Programme bieten als Kommunikationskanal Informationen nicht nur für interne, sondern auch für externe Nutzer. Kleinere Gesellschaften nutzen eher traditionelle Programmmodelle – unterschiedliche Programme für die Buchhaltung, Kalkulationen oder Planungen. Von großen Gesellschaften werden oft integrierte, miteinander verknüpfte Programme genutzt – diese Programme werden auch als ERP bezeichnet. Sowohl gesonderte, als auch verknüpfte Programme müssen jedoch abgesichert sein – Zugriff durch ein Passwort, beschränkte Nutzungsrechte (beschränkter Zugriff auf gewisse Bereiche, beschränkte Änderung von Stammdaten) oder Freigaben von bestimmten Geschäftsfällen. Durch richtig gestaltete Programme können Fehler und Unterschlagungen verhindert werden.

Die IKS-Prozesse können weiterhin nach ihrem Zweck definiert werden – vorbeugende Kontrollprozesse verhindern die Entstehung von Fehlern, Risikoprozesse haben die entstandenen Fehler zu entdecken. Kontrollprozesse können automatisiert oder auch manuell ablaufen, wobei die automatisierten Prozesse meistens effizienter sind.

Die Gestaltung eines wirksamen IKS und seine Dokumentation sind eine anspruchsvolle Aufgabe. Ein effektives IKS erhöht jedoch die Effizienz von Unternehmensprozessen und vermindert das Risiko von Unterschlagungen und Fehlern.

Ihr Ansprechpartner



Ing. Radka Hašplová

Wirtschaftsprüferin / Associate Partner

Tel.: +420 236 163 309

E-Mail: radka.hasplova@roedl.cz

> Arbeit in der Nähe der Wohnung – ein Benefit, der neue Arbeitnehmer anziehen könnte

Von Alena Spilková, Rödl & Partner Prag

Einleitend

- > Sie suchen nach neuen Arbeitnehmern und Sie möchten ihnen die Möglichkeit bieten, in der Nähe ihres Wohnorts zu arbeiten? Sie wollen feststellen, welche Menschen mit welchen Berufen in der Umgebung Ihres Unternehmens leben? Sie wollen, dass ihre Arbeitnehmer zufrieden sind und mehr Freizeit mit ihrer Familie oder mit ihren Hobbys verbringen können, statt mit dem Auto oder öffentlichen Verkehrsmitteln fahren zu müssen?

In unserer hektischen Zeit, die von Smartphones beherrscht wird, bietet die Gesellschaft LMC, die unter anderem die größte Online-Stellenbörse Tschechiens Jobs.cz betreibt, eine neue Mobilapplikation mit dem Namen „Práce za rohem“ („Arbeit um die Ecke“).

Diese App, die von GooglePlay gebührenfrei heruntergeladen werden kann, ermöglicht, eine neue Beschäftigung in der Nähe des Wohnorts zu finden. Sie basiert auf einem System der Entfernung, die der betreffende Bewerber bereit ist, jeden Tag auf dem Weg zur Arbeit zurückzulegen. Der Bewerber gibt selbst ein, bis wieviel Kilometer von seiner Wohnung er arbeiten möchte, und die App sucht für ihn alle Stellenangebote in dieser Umgebung. Die neue App geht insbesondere von statistischen Daten aus, wonach 65 % der Menschen lieber auf einen Teil des Gehalts verzichten,



Quelle: Archiv Rödl & Partner

wenn sie eine Arbeit in der Nähe ihrer Wohnung haben, und auch davon, dass die Menschen nicht alle Firmen in ihrer Umgebung kennen, sie dennoch ein interessantes Stellenangebot gerade von diesen räumlich naheliegenden Firmen erhalten möchten.

Die App „Práce za rohem“ zeigt den Bewerbern Stellenangebote in der gewünschten Gegend und ermöglicht den Firmen, relevante Bewerber aus der Umgebung anzusprechen, die zu einer ähnlichen Arbeit bisher zu weit fahren.

Was bietet die App?

- > eine moderne und innovative Möglichkeit der Veröffentlichung von Stellenangeboten
- > eine direkte Ansprache relevanter Bewerber
- > eine Präsentation Ihrer Firma in Ihrer Gegend
- > zufriedene Arbeitnehmer, die nicht weit zur Arbeit fahren müssen
- > eine Verbesserung der Work-Life-Balance der Arbeitnehmer.

Wie funktioniert die App?

In Tschechien fahren 1,2 Mio. Menschen zur Arbeit länger als 30 Minuten. Mehr als 60 % von ihnen haben Smartphones. Die App arbeitet sowohl mit Android als auch mit iOS. Bewerber können das Stellenangebot sofort beantworten. Sie vereinfacht daher den ganzen Prozess der Arbeitssuche deutlich. Sie arbeitet mit der Annahme, dass wenn Personen über ein ähnliches Stellenangebot mit derselben oder einer ähnlichen Vergütung Kenntnis hätten, sie es sich zumindest ansehen oder es unverbindlich beantworten würden. Das aktuelle Angebot muss ja nicht nur deswegen toll sein, weil die Arbeit interessanter ist oder besser vergütet wird, sondern einfach deswegen, weil sie räumlich näher liegt. Nach der Eingabe der Anzeige werden Sie sehen, wie viele Interessenten Sie ansprechen. Sie erfahren, wie viele geeignete Personen im betreffenden Ort wohnen und zur Arbeit in eine andere Stadt fahren. Sie können sie direkt ansprechen und von geeigneten Kandidaten gleichzeitig auch einen vollständigen Lebenslauf einholen. Sie können die Reaktionen auf Ihre Anzeige sehen. Anzeigen können hervorgehoben werden: Bei hervorgehobenen Anzeigen handelt es sich um Detailangaben zum Ort der Bewerber und um eine Möglichkeit, die Anzeige nur in einer bestimmten Gegend hervorzuheben. Bei der Auswahl des Bewerbers ermöglicht die App eine schnelle Entscheidung über die Relevanz des Bewerbers und die Abfrage des CV mit einem Klick.

Was kostet es?

Grundpreis für 1 Anzeige	4.900 CZK
5 Anzeigen pro Jahr	15.000 CZK
10 Anzeigen pro Jahr	25.000 CZK

Für Bewerber ist die Applikation kostenlos, man wählt einfach die Position und den Standort

Für Bewerber sollte die App wie ein Freund funktionieren, der sich meldet, sobald er etwas Interessantes erfährt. Man schaut das Angebot an und kann sofort antworten. Man muss nicht am Abend nach dem anstrengenden Tag noch den Computer einschalten und nach Anzeigen suchen. Zudem haben Menschen mit einer Beschäftigung i.d.R. keinen CV und möchten sich auch nicht erkundigen, wie ein Motivationsschreiben abzufassen ist. Das einheitliche Muster beschleunigt den ganzen Prozess. Die Form ist vereinfacht, der Inhalt bleibt gleich wie bei einem üblichen Lebenslauf.

Die Recruiting-Mitarbeiter erhalten demgegenüber aufgrund von einheitlichen Lebensläufen weniger Anfangsinformationen. Es liegt an ihnen, aktiv zu werden und weitere erforderliche Angaben von den Bewerbern einzuholen. Grundsätzlich entscheiden sie sich zwischen den Varianten, dass sie entweder von den Bewerbern Kontaktangaben und grundlegende Daten erhalten, oder aber gar keine Daten haben. Heute bestehen eigentlich zwei Welten: einerseits gibt es Menschen, die eine Arbeit dringend brauchen und sich hierum bewerben müssen. Und andererseits jene, die eine Arbeit haben, welche ihnen Spaß macht, und daher aktuell nach keiner anderen Tätigkeit suchen. Diese müssen aktiver angesprochen werden. Anfangs sind sie passiver, es ist auch komplizierter, sie zu einer größeren Aktivität zu bewegen. Erst wenn bei ihnen Interesse geweckt wird, befassen sie sich mit Lust mit Aufgaben und Tests.

Es geht darum, dass diejenigen, die dem Layout eines CV keine Zeit widmen können oder wollen, nicht gegenüber den sonstigen Kandidaten benachteiligt werden. Die Recruiting-Mitarbeiter müssen den beschäftigten Menschen entgegenkommen – z.B. mit der Bestimmung der Zeit der Vorstellungsgespräche. Beschäftigte, die zu einem Wechsel der Arbeit bereit wären, gibt es mehr als jene, die gerade nach einer Arbeit suchen. Oft gilt hierbei, dass das beste Angebot das nächstliegende Angebot ist.

In der Applikation gibt es derzeit rund 12 Tausend Stellenangebote in diversen Branchen. Mit der Zeit kommt auch die Möglichkeit hinzu, eine Beschäftigung nicht nur nach der Position, sondern bspw. auch nach Sprachkenntnissen, nach dem Typ der Beschäftigung oder nach der Höhe der Vergütung zu suchen.

Eine Umfrage der britischen Forschungsagentur DSJ, die unter den Einwohnern von London, Paris, Berlin, Rom und Madrid durchgeführt wurde, hat gezeigt, dass die Menschen das tagtägliche Fahren zur Arbeit als sehr stressauslösend empfinden. Man könnte sagen, dass sie ihren Arbeitstag unter Stress beginnen und beenden. Ein Drittel aller Tschechinnen und Tschechen, die in großen Ballungsgebieten leben, verbringen jeden Tag mehr als eine Stunde für die Fahrt zur und von der Arbeit. Bei 14 Prozent der

Unternehmensberatung aktuell

Rödl & Partner Intern

Beschäftigten dauert eine Fahrt zur bzw. von der Arbeit länger als 45 Minuten. Wenngleich die Tschechinnen und Tschechen zu einer gut bezahlten und interessanten Arbeit auch gerne weit fahren.

Bei der Nutzung der neuen Möglichkeiten im Recruiting-Bereich sind wir Ihnen gerne behilflich.

Ihr Ansprechpartner



Alena Spilková

Unternehmensberaterin / Associate Partner

Tel.: +420 236 163 111

E-Mail: alena.spilkova@roedl.cz

> Fachveranstaltungen / Wir bereiten vor: November–Dezember 2016

Von **Jana Švédová**, Rödl & Partner Prag

November

IFRS – Aktuelle Entwicklungen

9. November 2016 vormittags

Konferenzsaal Rödl & Partner Prag

Referent: *Jaroslav Dubský, Jana Kocurková*

IFRS – IFRS 15 und weitere komplizierte Fälle (Workshop)

9. November 2016 nachmittags

Konferenzsaal Rödl & Partner Prag

Referent: *Hynek Dobiáš*

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

Das neue Privatrecht 2016

22. November 2016, Clarion Congress Hotel, Prag

Referent: *JUDr. Monika Novotná (für Rödl & Partner)*

Entwicklungen der tschechischen Buchführung – neue Rechtsvorschriften

23. November 2016, Konferenzsaal Rödl & Partner Prag

Referent: *Jaroslav Dubský, Dušan Marek, Radim Botek*

Ausgewählte aktuelle Transport- und Logistikprobleme

24. November 2016, Konferenzsaal Rödl & Partner Prag

Referent: *Alice Kubová Bártková, Alena Spilková, David Priatka*

Dezember

Steuer-Konferenz – die neuesten Entwicklungen im Bereich Steuern

8. Dezember 2016, Hotel Holiday Inn, Brünn

Referent: *Steuerteam Rödl & Partner*

Steuer-Konferenz – die neuesten Entwicklungen im Bereich Steuern

9. Dezember 2016, Hotel Grandior, Prag

Referent: *Steuerteam Rödl & Partner*

Änderungen des Programms vorbehalten.

-jsd-



Gemeinsam wachsen

> 25 Jahre in der Tschechischen Republik



„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.

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.

Impressum Mandantenbrief November 2016, MK ČR E 16542

Herausgeber: **Rödl & Partner Consulting, s.r.o.**
Platnějská 2, 110 00 Prag 1
Tel.: + 420 236 163 111 | www.roedl.cz

Redaktion: **Ing. Jana Švédová** – jana.svedova@roedl.cz

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