



Deloitte.

IM FOKUS: Neuregelung des tschechischen Privatrechts

Juli 2014

Deloitte Tschechische Republik - German Desk

Begrüßung - Einführung

IM FOKUS: Erste Erfahrungen mit der Neuregelung des tschechischen Privatrechts

Arbeiten in Tschechien mit Genehmigung?

Unsere Veranstaltungen

Deloitte-Büro in Pilsen eröffnet

Ferienzeit

Zum Sommer gehört unabdingbar Urlaubszeit – Entspannung vom Arbeitsalltag, ruhiger Schreibtisch und ausgeschaltetes Diensthandy. Aber schon in der „Vor-Handy-Zeit“ hatte der Klassiker bemerkt: *„Urlaub - das ist jene Zeit, in der man zum Ausspannen eingespannt wird.“*

Ab und zu kann es uns so vorkommen, als ob auch die Behörden im Sommer ausspannten. Aber das wäre ein Irrtum! Das Inkrafttreten der neuen Gesetzbücher des Privatrechts bringt **die größte komplexe Änderung des tschechischen Privatrechts in den letzten 50 Jahren** mit sich. Und daher auch viele Fragen und Probleme, die Handlungsbedarf auslösen. Die wichtigsten Änderungen für Gesellschaften stehen im Fokus dieses German Desk Report.

Mit dem Sommeranfang ist auch die Gesetzes-Novelle, die **Arbeit und Aufenthalt von Ausländern** in Tschechien regelt, in Kraft getreten. Wir erwarten auf längere Sicht eine wesentliche Verbesserung und Beschleunigung des Immigrationsverfahrens und versprechen uns von der Novelle eine Verminderung der bürokratischen Lasten für ausländische Mitarbeiter.

Deloitte steht nicht nur in Prag, Brunn und Ostrau mit Rat und Tat an der Seite der Unternehmen. Die kompetenten Deloitte-Mitarbeiter stehen **seit Juni 2014 persönlich auch in Pilsen in einem neu eröffnetem Büro** zur Verfügung.

Die Ferienzeit dient dazu, um sich zu entspannen und vom Arbeitsalltag zu erholen. Wir wünschen Ihnen eine ruhige Sommerzeit!



Jörg Wiederhold
German Desk Partner

IM FOKUS: Erste Erfahrungen mit der Neuregelung des tschechischen Privatrechts

Nach heftigen Debatten und Versuchen, das Inkrafttreten der neuen Gesetzgebung zu verschieben, sind in der Tschechischen Republik neue Gesetzbücher des Privatrechts am 1. Januar 2014 in Kraft getreten: Das Bürgerliche Gesetzbuch und das Gesetz über die Handelskörperschaften. Gleichzeitig sind mit diesen zusammenhängende weitere Rechtsvorschriften in Kraft getreten, von denen besonders das Gesetz über öffentliche Register von Rechtspersonen und natürlichen Personen, das Katastergesetz und das Gesetz über die Sondergerichtsverfahren, welches unstreitige zivilrechtliche Verfahren regelt, erwähnenswert sind. Es handelt sich um die größte komplexe Änderung des tschechischen Privatrechts in den letzten 50 Jahren, die alle Bereiche des Privatrechts betrifft, vom Familien-, Erb- und Arbeitsrecht bis hin zum Immobilienrecht, Schuldrecht und Recht der Handelskörperschaften. Auch die übliche Terminologie wird grundsätzlich verändert. Es ist deswegen kein Wunder, dass die neue Rechtsregelung jeden Bürger und alle in der Tschechischen Republik tätigen Gesellschaften beeinflussen wird. Die neuen Gesetzbücher, bei deren Vorbereitung ausländische Rechtsvorschriften, unter anderem auch deutsche, als Vorbild dienten, sollen den Vorstellungen über moderne Rechtsregelungen entsprechen und alle verbleibenden sozialistischen Rechtsprinzipien endgültig ersetzen, die die ursprüngliche bis zum Ende des Jahres 2013 geltende Gesetzgebung noch enthielt. In dieser Hinsicht trägt das neue Bürgerliche Gesetzbuch im Gesetzblatt eine symbolische Gesetzesnummer: 89/2012 Slg. Diese bezieht sich auf das Jahr 1989, in dem die Tschechische Republik wieder demokratisch und frei wurde.

Die wichtigsten Änderungen für Gesellschaften aufgrund der neuen Gesetzbücher

Nach einem halben Jahr können wir jetzt nicht nur die grundsätzlichen Änderungen vorstellen, sondern diese auch aus der Perspektive einer kurzen Anwendungspraxis ansehen.

VERTRAGSBEZIEHUNGEN

Das neue Bürgerliche Gesetzbuch schafft endgültig die doppelte Regelung von Vertragsbeziehungen ab. Bislang wurden die Beziehungen zwischen natürlichen Personen, die keine Unternehmer sind, ausschließlich durch das alte Bürgerliche Gesetzbuch und

die Beziehungen zwischen Unternehmern durch das Handelsgesetzbuch geregelt. Vor allem kommt es nun zur Vereinheitlichung einzelner Vertragstypen, der Verjährungsfristen und der Regelung von Absicherungsinstituten, wobei das Bürgerliche Gesetzbuch viele Ausnahmen beinhaltet, die sich auf Rechtsverhältnisse mit Verbrauchern, gegenseitige Vertragsbeziehungen zwischen Unternehmern und Weiteres beziehen.

Das Leitmotiv des neuen Bürgerlichen Gesetzbuchs ist eine größere Flexibilität bei der Vertragsschließung, wobei sein Schwerpunkt der wirkliche Wille der Vertragsparteien ist. In diesem Sinne ist eine wichtige Neuheit das Institut der vorvertraglichen Haftung (*culpa in contrahendo*). Falls eine Partei Verhandlungen über einen Vertragsabschluss nur zum Schein führen würde – d.h. Eröffnung von Verhandlungen ohne die Absicht, den Vertrag tatsächlich zu schließen, oder Fortsetzung von Verhandlungen, nachdem die ursprüngliche Absicht zum Vertragsabschluss nicht mehr besteht – so ist eine solche Partei gegenüber der anderen Partei schadenersatzpflichtig. Doch diese Pflicht besteht höchstens in dem Umfang des Schadens aus nicht abgeschlossenen Verträgen, der in ähnlichen Fällen entstehen würde.

Ein Mehr an Vertragsfreiheit bedeutet auch die Änderung der Auffassung von der Ungültigkeit von Rechtshandlungen; Das neue Bürgerliche Gesetzbuch verringert wesentlich die Zahl der Fälle, in denen die Rechtshandlung völlig nichtig ist.

Ein neues von dem neuen Bürgerlichen Gesetzbuch eingeführtes Institut ist die Regelung der Formularverträge, d.h. der Verträge, deren Grundbedingungen von einer der Vertragsparteien oder nach deren Hinweisen festgelegt wurden, ohne dass die andere (schwächere) Partei eine wirkliche Möglichkeit hatte, den Inhalt dieser Grundbedingungen zu beeinflussen. Zu diesem Vertragstyp gehören auch Verträge, die im gewöhnlichen Geschäftsverkehr mittels Formularen abgeschlossen werden. Beim Abschluss von Verträgen, die als Formularverträge betrachtet werden können, ist Vorsicht geboten. Solche Verträge dürfen vor allem keine unklaren, unverständlichen oder besonders ungünstigen Bestimmungen beinhalten. Falls solche Bestimmungen in den mit einer schwächeren Partei abgeschlossenen Verträgen, z.B. mit dem Verbraucher, enthalten sind, so werden diese



nur unter ziemlich strengen, durch das Bürgerliche Gesetzbuch bestimmten Bedingungen gültig. Laut mancher Rechtsauslegungen können auch Arbeits- und ähnliche Verträge als Formularverträge betrachtet werden.

Obwohl sich die vor dem Inkrafttreten der neuen Gesetzbücher entstandenen Rechtsbeziehungen (mit einigen Ausnahmen, wie z.B. Mietverträge) vom 1. Januar 2014 weiterhin nach der vorigen Regelung richten werden, sind vom 1. Januar 2014 an alle neuen Verträge im Einklang mit dem neuen Bürgerlichen Gesetzbuch abzuschließen.

IMMOBILIEN

Das neue Bürgerliche Gesetzbuch erneuert den allgemeinen Grundsatz des römischen Rechts, d.h. die Regel, dass ein Gebäude Bestandteil des Grundstückes ist, auf dem es sich befindet. Das heißt also, dass auf dem Grundstück im Eigentum derselben Person befindliche Gebäude zum Stichtag des Inkrafttretens des neuen Bürgerlichen Gesetzbuches direkt laut Gesetz zum Bestandteil des Grundstückes wurden. Für Grundstückseigentümer, die nicht gleichzeitig Eigentümer der auf ihrem Grundstück befindlichen Immobilie sind, entsteht ein Vorkaufsrecht an der auf dem Grundstück befindlichen Immobilie. Zugleich entsteht bei dem Gebäudeeigentümer ein Vorkaufsrecht am Grundstück. In diesem Fall ist vor jeder beabsichtigten Immobilienübertragung darauf zu achten, dass zuerst die sich aus dem Vorkaufsrecht ergebenden Pflichten erfüllt werden.

Die neuen Gesetzbücher führen auch das Prinzip der materiellen Publizität von öffentlichen Verzeichnissen ein, das in Bezug auf den Liegenschaftskataster ab dem 1. Januar 2015 gelten soll. Laut dieser Regel wird, falls das Recht auf eine Sache im Liegenschaftskataster eingetragen ist, vorausgesetzt, dass dieses im Einklang mit dem tatsächlichen Zustand eingetragen wurde. Falls das Sachenrecht in einem öffentlichem Verzeichnis gelöscht wurde, wird vorausgesetzt, dass es nicht besteht. Es gilt also, dass die im Liegenschaftskataster eingetragenen Tatsachen als gültig vorausgesetzt werden können und niemand sich auf die Unkenntnis des Inhalts öffentlicher Register berufen kann.

Die allgemeine Regel, dass ein Gebäude Bestandteil des Grundstückes ist, auf dem es sich befindet, kann durch das sogenannte Baurecht – ein Institut, das das neue Bürgerliche Gesetzbuch einführt – durchbrochen werden. Aufgrund dessen kann ein Gebäude auf einem Grundstück gebaut werden, das sich im Eigentum einer anderen Person befindet, wobei das Gebäude über die vereinbarte Dauer auf dem Grundstück stehen kann. Bezüglich der gesetzlichen zeitlichen Begrenzung des Baurechts setzt das Gesetz dessen Nutzung besonders für temporäre Bauten voraus. Falls also die vereinbarte Dauer des Baurechts endet, ist das Recht zu bauen aufgrund einer Vereinbarung mit dem Grundstückseigentümer zu erneuern. Falls es zu keiner Vereinbarung kommt, kann der Bau für eine Hälfte dessen Werts im Moment des Erlöschens des Baurechts dem Grundstückseigentümer zufallen, wodurch das Gebäude mit dem Grundstück verschmilzt. Zur Verschmelzung des Gebäudes mit dem Grundstück führt auch die Einstellung der gegenseitigen Vorkaufsrechte zwischen dem Bauherren und dem Grundstückseigentümer, deren Entstehung jedoch die Vertragsparteien ausschließen können. Das Baurecht wird im Liegenschaftskataster eingetragen, was auf zweierlei Weise erfolgen kann: Wie eine Immobilie oder als Beschränkung des Grundstückes, das mit dem Baurecht belastet ist.

Laut der neuen Regelung können also Bauten auf Grundstücken, die sich im Eigentum einer anderen Person befinden, nicht lediglich aufgrund eines Mietvertrags ausgeführt werden, denn ein solcher Bau würde ohne weiteres zum Eigentum des Grundstückseigentümers, beziehungsweise dieser müsste beseitigt werden.

ÄNDERUNGEN IM BEREICH HANDELSGESELLSCHAFTSRECHT

Die neuen Kodizes bringen grundsätzliche Änderungen im Bereich Handelsgesellschaftsrecht mit sich, inklusive einer ganzen Reihe von neuen Möglichkeiten und Vereinfachungen, aber auch Pflichten, die von den Handelsgesellschaften bei Gefahr der zwangsweisen Auflösung der Gesellschaft durch das zuständige Gericht zu erfüllen sind.



Pflichten der Handelsgesellschaften im Zusammenhang mit den neuen Gesetzbüchern
 Bis zum 30. Juni 2014 hatten alle Handelsgesellschaften ihre Gründungsdokumente dem Gesetz über die Handelskörperschaften anzupassen und deren Eintragung im Handelsregister zu ändern. Innerhalb von zwei Jahren ab dem Inkrafttreten der neuen Gesetzbücher können sie sich durch die Änderung ihrer Gründungsdokumente dem Gesetz über die Handelskörperschaften als Ganzem anzupassen. Falls sie diese Pflichten auch nach Aufforderung durch das Registergericht nicht erfüllen, können sie vom Gericht aufgelöst werden. Handelsgesellschaften sollten auch nicht die Vertragsbeziehungen mit den Mitgliedern ihrer Organe unterschätzen, und zwar vor allem in dem Fall, dass sie für die Ausübung ihrer Funktionen vergütet werden. Falls die Handelsgesellschaften bis zum 30. Juni 2014 die Verträge über die Ausübung der Funktion in Bezug auf die Vergütung nicht dem Gesetz über die Handelskörperschaften anpassen, so wird die Ausübung der Funktion durch die Organmitglieder laut Gesetz unentgeltlich.

Stammkapital und die sogenannte Insolvenzprüfung

Die Handelsgesellschaften können im Laufe der Anpassung an die neue Rechtsregelung eine ganze Menge neuer Möglichkeiten nutzen. Die Neuregelung der Gesellschaft mit beschränkter Haftung sieht zum Beispiel keine Mindesthöhe des Stammkapitals mehr vor. Nach dem Vorbild anderer europäischer Länder verlässt nunmehr auch die Tschechische Republik in diesem Fall das Konzept der vorgeschriebenen Mindesthöhe des Stammkapitals, die bis Ende 2013 noch 200 000 tschechische Kronen betrug. Der Grund ist zum einen die Abweichung von der historisch bedingten Betrachtung des Stammkapitals als einer Garantie für die Vertragspartner und Gläubiger und als Symbol wirtschaftlicher Bonität und zum anderen als einer Gewährleistung von Liquidität an die jeweilige Gesellschaft. Es war seit längerem klar, dass die eingetragene Höhe des Stammkapitals allein keine der obigen Erwartungen erfüllen konnte.

Statt des Stammkapitals sollen die Rolle des Hauptindikators für die Finanzgesundheit einer Gesellschaft sogenannte Insolvenzprüfungen übernehmen. Der Zweck der Insolvenzprüfungen ist eine laufende Lagebeurteilung daraufhin, ob sich eine Gesellschaft

in der Insolvenz befindet. Gleichzeitig verhindern diese, dass den Gesellschaftern Gewinn oder andere Eigenmittel ausgezahlt werden, falls dadurch die Insolvenz der Gesellschaft verursacht werden würde. Der neu geregelte Akzent auf die Insolvenzprüfung bringt auch mehrere Pflichten und Verantwortlichkeiten für die satzungsmäßigen Organe mit sich, die für die fortlaufende Überwachung und eine zeitnahe Reaktion auf eine potentielle Insolvenz der Gesellschaft verantwortlich sind und auf ihn reagieren müssen. Das Konzept des Stammkapitals wird also mittels der neuen Regelung durch die Insolvenzprüfung mit verstärkter Haftung und Sanktionen für die satzungsmäßigen Organe ersetzt.

Das Gesetz über die Handelskörperschaften basiert auf dem Prinzip, dass das Stammkapital der Körperschaft der Gesamtsumme aller Einlagen entspricht, wobei bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung die Mindesteinlage auch nur 1 CZK betragen kann – daher der Begriff „Ein-Kronen-Gesellschaften mit beschränkter Haftung“. Bei Aktiengesellschaften sieht die Lage anders aus, laut dem Gesetz muss das Grundkapital mindestens 2 Millionen CZK oder 80 000 EUR betragen. Gesellschafter oder Gründer einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung können daher ab 2014 überlegen, welche Stammkapitalhöhe für sie am günstigsten ist. Auch die GmbHs, deren Stammkapital zurzeit 200 000 CZK beträgt, können gemäß den Regeln zur Herabsetzung des Stammkapitals ihr Stammkapital bis zur Mindestgrenze von 1 CZK vermindern.

Abschaffung der Pflicht zur Bildung einer Rücklage

Eine allgemein begrüßte Änderung, die zugleich eine Einsparung von Finanzierungs- sowie Verwaltungskosten für Unternehmer mit sich bringt, ist die Aufhebung der Pflicht zur Errichtung und Verwaltung einer Rücklage, wie wir sie von der bisherigen Regelung von Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Aktiengesellschaften kennen. Doch kommt es nicht automatisch zur Aufhebung der Rücklage mit Wirkung vom 1. Januar 2014. Ganz im Gegenteil, falls die Gesellschafter die Auflösung dieser Pflicht nicht beschließen und ihre Gründungsdokumente dementsprechend nicht anpassen, so besteht die Rücklage weiterhin fort und die Gesellschaft ist verpflichtet, diese unter den durch den Gesellschaftsvertrag (der Satzung) festgestellten Bedingungen zu erhalten oder zu bilden bzw. aufzustocken.



Abschaffung des Verbots der Unternehmensverkettung

Das Gesetz über die Handelskörperschaften schafft das bislang gültige sog. Verkettungsverbot bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung, d.h. Fälle, in denen Ein-Mann-GmbHs nicht Gesellschafter von anderen GmbHs sein durften, ab. Diese Alternative können vor allem solche Gesellschaften nutzen, an denen wegen des Verbots formal zwei Gesellschafter beteiligt sind, wobei einer der Gesellschafter nur ganz gering beteiligt ist. Dementsprechend können solche GmbHs ihre Eigentümerstrukturen anpassen.

Neues monistisches System der Unternehmensleitung

Das Gesetz über die Handelskörperschaften führt einen neuen Typ bei der inneren Struktur von Aktiengesellschaften ein. Anstatt des klassischen, also des dualistischen Systems – Modell, unter welchem das satzungsmäßige Organ der Vorstand ist, dessen Tätigkeit von dem Aufsichtsrat beaufsichtigt wird – können die Aktiengesellschaften nun auch das monistische System für sich wählen. Im Rahmen des monistischen Systems werden der Verwaltungsrat errichtet, der die grundsätzliche Ausrichtung der Geschäftsführung der Gesellschaft bestimmt, und der statutarische Direktor ernannt, der das satzungsmäßige Organ der Gesellschaft ist und die Gesellschaft nach außen vertritt; dieser darf zugleich Verwaltungsratsvorsitzender sein. Es handelt sich also um ein kombiniertes System der Unternehmensleitung, dessen tatsächliche Vorteile sich wahrscheinlich erst mit der Zeit bestätigen werden.

Haftung von satzungsmäßigen Organen und deren Mitgliedern

Die neue gesetzliche Regelung bezüglich der Haftung der satzungsmäßigen Organe und deren Mitglieder ist im Gegensatz zu der ursprünglich gültigen Regelung viel detaillierter. Sie führt neue Merkmale ein, unter anderem auch strengere Verpflichtungen und mögliche Auswirkungen für die satzungsmäßigen Organe, und zwar besonders in Fällen, in denen einer Gesellschaft die Insolvenz droht oder falls sie in Insolvenz gerät. Die bislang gültige gesetzliche Regelung beschränkte sich nur auf die Verpflichtung der satzungsmäßigen Organe zum Handeln mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns, ohne einen Rahmen für solche Sorgfalt vorzugeben. Der Gegenstand der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns

konnte somit vor allem aus Gerichtsbeschlüssen (hauptsächlich der Strafgerichte) abgeleitet werden. Grundsätzlich sollte eine solche Sorgfalt in Bezug auf das Gesellschaftsvermögen der Sorgfalt entsprechen, die ein über die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügender, verantwortungsvoll und sorgfältig handelnder Kaufmann bei der Verwaltung seines eigenen Vermögens anwenden würde. Ein ordentlicher Kaufmann sollte in der Lage sein, einen drohenden Schaden zu erkennen oder dessen Entstehung zu verhindern, sowie zur Feststellung von Umständen fähig sein, unter denen er zur Fassung von bestimmten Beschlüssen fachliche qualifizierte Hilfe benötigt und solche sicherstellt.

Das Neue Bürgerliche Gesetzbuch grenzt die Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns mit drei Unterscheidungsmerkmalen ab: Das Amt ist mit der erforderlichen Loyalität, erforderlichen Kenntnissen und Sorgfalt auszuüben. Die Verletzung der ordentlichen Sorgfalt erfolgt, falls bereits bei der Amtsannahme oder im Laufe von dessen Ausübung die betreffende Person festgestellt haben muss, dass sie nicht in der Lage ist, dieses auszuüben. Darüber hinaus kann solch eine unfähige Person nicht die neu eingeführte Regel der unternehmerischen Beurteilung geltend machen. Diese Regel dient den satzungsmäßigen Organen insbesondere als den das unternehmerische Risiko tragenden Personen, bei deren Beschlüssen ein guter Glaube vermutet werden kann, dass sie informiert und im vertretbaren Interesse der Gesellschaft handeln. Bezüglich solcher Personen wird also angenommen, dass sie bei der Ausübung ihrer Funktion sorgfältig und mit erforderlichen Kenntnissen handeln, sowohl falls ihr Handeln die erwarteten positiven Ergebnisse für die Gesellschaft bringt, als auch falls der Gesellschaft eine Beeinträchtigung verursacht wird. Die auf die obige Weise handelnden Mitglieder von satzungsmäßigen Organen tragen also nicht die Verantwortung für ein ungünstiges Ergebnis der Gesellschaft, das sich naturgemäß aus der Tragung gewisser unternehmerischer Risiken ergibt, sondern die Verantwortung dafür, wie sie das Risiko abgeschätzt haben und ob sie zu dem gegebenen Zeitpunkt die optimale Lösung gewählt haben.

Eine weitere Art der Verschärfung von Pflichten der Organmitglieder ist die neu eingeführte Möglichkeit für Gerichte, im Falle der Insolvenz von Gesellschaften zu beschließen, dass



die Mitglieder der satzungsmäßigen Organe für die Erfüllung der Verpflichtungen der Gesellschaft haften, falls die Gesellschaft in Insolvenz gerät und die gegenwärtigen oder ehemaligen Organmitglieder über die drohende Insolvenz gewusst haben sollen oder können und dabei die nötigen und voraussehbaren Schritte zu dessen Verhinderung nicht unternommen haben. Gerät die Gesellschaft in Insolvenz, so kann der Insolvenzverwalter alle Mitglieder des satzungsmäßigen Organs auffordern, den aufgrund ihrer Verträge über die Ausübung der Funktion erworbenen Nutzen, sowie jeglichen anderen Nutzen, den sie von der Gesellschaft innerhalb des Zeitraums von bis zu zwei Jahren vor dem Inkrafttreten des Gerichtsbeschlusses über die Insolvenz der bezüglichen Handelsgesellschaft erhalten haben, zurückzugeben. Eine solche Möglichkeit wird für den Insolvenzverwalter besonders dann vorliegen, wenn die Mitglieder des satzungsmäßigen Organs wussten oder gewusst haben können, dass der Gesellschaft eine Insolvenz droht, und trotzdem keine vernünftigen Schritte zu deren Vermeidung unternommen haben (z.B. offensichtlich das Vermögen der Gesellschaft weiterhin belastet haben, die Gläubiger irregeführt haben, keine Hauptversammlung einberufen haben, u.ä.).

Die Haftung der Organmitglieder ist ferner durch die Bestimmung verschärft, dass keine Leistung gemäß dem Vertrag über die Ausübung der Funktion erfolgt, falls die Funktionsausübung zu einem ungünstigen wirtschaftlichen Ergebnis beigetragen hat, es sei denn, das Organ, das den Vertrag über die Ausübung der Funktion billigte, beschließt anders.

Neu können auch Rechtspersonen zum Mitglied von Organen einer Handelsgesellschaft werden – die einzige Ausnahme in dieser Hinsicht gilt für den Verwaltungsratsvorsitzenden und den satzungsmäßigen Direktor im Falle des monistischen Modells interner Gliederung von Aktiengesellschaften, denn diese Ämter können nur von natürlichen Personen ausgeübt werden.

ZUM SCHLUSS

Die Zahl der von den neuen Kodizes eingeführten Änderungen und Neuheiten ist natürlich viel höher als das, was in einem Artikel geschildert werden kann. Obwohl die Erstellung der neuen Kodizes viele Jahre gedauert hat, haben es ihre Autoren nicht geschafft, Widersprüchlichkeiten und vielen strittigen und schwer auslegbaren Bestimmungen auszuweichen. Ohne Zweifel werden die neuen Gesetzbücher in der nahen Zukunft Gegenstand von Novellierungen sein. Ausschlaggebend wird dabei auch die Einstellung der tschechischen Gerichte zu den neuen Prinzipien des Privatrechts und zu der Auslegung deren einzelnen Regeln sein.



Jan Procházka

advokát (tschechischer Rechtsanwalt)



Petra Květoňová

advokátní koncipientka (tschechische Rechtsreferendarin)

Ambruz|Dark

Ambruz & Dark Deloitte Legal s.r.o., advokátní kancelář
(tschechische Rechtsanwaltskanzlei)

Arbeiten in Tschechien mit Genehmigung?

Novelle des Gesetzes über den Aufenthalt von Ausländern in der Tschechischen Republik in Kraft getreten

Die Novelle des Gesetzes über den Aufenthalt von Ausländern in der Tschechischen Republik ist am 24. Juni 2014 in Kraft getreten.

Hauptänderung: Aufhebung der Arbeitserlaubnis! Jedoch nicht für alle...

Die Staatsbürger aus den EU-Mitgliedstaaten benötigen für die Tätigkeit in Tschechien keine Arbeitserlaubnis. Weiterhin ist es erforderlich, die Arbeitserlaubnis bei denjenigen Mitarbeitern zu beantragen, falls diese nicht Staatsbürger eines Mitgliedstaats sind und auf dem Gebiet Tschechiens arbeiten. Die Tatsache, dass sie von einem in der EU ansässigen Unternehmen nach Tschechien sind, ist nicht entscheidend. Zu den Hauptänderungen dieser Novelle zählt besonders die Einführung des neuen Instituts von Angestelltenkarten. Eine weitere Änderung, welche die Novelle mit sich bringt, ist die Aufhebung der Pflicht einer Arbeitserlaubnis bei Ausländern, die auf das Gebiet der Tschechischen Republik von ihrem ausländischen Arbeitgeber aufgrund eines Vertrags mit einer tschechischen Rechts- oder natürlichen Person zum Zwecke der Kenntnis- oder Qualifikationserweiterung entsandt wurden. Andererseits verschärft die Novelle jedoch die Strafen für Arbeitgeber, die Ausländer illegal anstellen.

Angestelltenkarte als Aufenthaltserlaubnis

Die Angestelltenkarte wird von der Novelle als langfristige Aufenthaltserlaubnis definiert. Diese berechtigt ihren Inhaber zum vorübergehenden Aufenthalt auf dem Gebiet Tschechiens für mehr als drei Monate zum Zwecke der Ausübung einer Beschäftigung. Die Angestelltenkarte ersetzt somit vollständig langfristige Visa und Aufenthalte wegen einer Anstellung.

Die Angestelltenkarte wird als „duale und nichtduale Aufenthaltserlaubnis“ ausgestellt.

Die **duale Angestelltenkarte**, die Beschäftigungs- und Aufenthaltserlaubnis verbindet, erhalten Ausländer, die mit einem tschechischen Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben. In Fällen, in denen Ausländer von einem ausländischen Rechtssubjekt in die Tschechische Republik entsandt wurden, damit sie solche Aufträge laut dem

Unternehmensgegenstand der bezüglichen Rechtsperson erfüllen, die von einem Gesellschafter, dem satzungsmäßigen Organ oder einem Organmitglied auszuüben sind, müssen die Ausländer die Beschäftigungserlaubnis weiterhin beim bezüglichen Arbeitsamt beantragen. Die ausgegebene Beschäftigungserlaubnis ist dem Antrag auf die Angestelltenkarte beizulegen, die in diesem Falle als nichtduale Erlaubnis (also lediglich als Aufenthaltserlaubnis) funktioniert.

Die **nichtduale Angestelltenkarte** erhalten auch alle Ausländer, die gemäß dem Beschäftigungsgesetz freien Zugang zum Arbeitsmarkt haben, z.B. Ausländer mit einem Gymnasiumabschluss oder Abschluss von Schulen, die als Zwischenstufe zwischen Gymnasium und Hochschule funktionieren, ferner Ausländer, die zur Ausübung der Beschäftigung in der Tschechischen Republik im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen ihres Arbeitgebers mit dem Sitz in einem anderen EU-Land entsandt wurden, oder neu auch Familienmitglieder aus Ländern außerhalb der EU, die sich auf dem Gebiet der Tschechischen Republik aufgrund einer langfristigen Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke des Zusammenwohnens mit einem Ausländer aufhalten, der sich auf dem Gebiet der Tschechischen Republik aufgrund einer gültigen langfristigen Aufenthaltserlaubnis aufhält.

Beantragung einer Angestelltenkarte

Die zur Beantragung der Angestelltenkarte erforderlichen Dokumente sind im Grunde genommen die gleichen wie bei der Beantragung von Arbeits- und langfristigen Aufenthaltserlaubnissen. Eine Ausnahme stellt die Pflicht dar, einen abgeschlossenen Arbeitsvertrag oder -vorvertrag oder eine Vereinbarung über die Arbeitstätigkeit einschließlich der Bestimmung darüber, dass ungeachtet des Arbeitsumfangs das Monatsgehalt des Ausländers nicht niedriger als der Grundsatz des monatlichen Mindestgehalts ist und die Wochenarbeitszeit nicht kürzer als 15 Stunden ist, nachzuweisen. Gerade der Vertrag zwischen dem Antragsteller und dem Arbeitgeber ist für die Gültigkeitsdauer der Angestelltenkarte ausschlaggebend, wobei diese maximal für 2 Jahre ausgegeben werden kann. Die Gültigkeitsdauer der Angestelltenkarte von entsandten Arbeitgebern richtet sich nach der Gültigkeitsdauer der Beschäftigungserlaubnis.



Voraussetzung für die Beantragung der Angestelltenkarte

Eine Voraussetzung für die Beantragung der Angestelltenkarte ist die Anmeldung der bezüglichen freien Arbeitsstelle von dem Arbeitgeber beim zuständigen Arbeitsamt und ihre Führung im zentralen Register von freien Arbeitsstellen, die durch Inhaber von Angestelltenkarten besetzt werden können. Ins zentrale Register gelangt die freie Arbeitsstelle innerhalb von 30 Tagen ab der Anmeldung. Der erste Antrag ist von dem Ausländer bei der zuständigen tschechischen Vertretungsbehörde im Ausland zu stellen. Falls sich der Ausländer bereits auf dem Gebiet der Tschechischen Republik legal aufhält, so hat er seinen Antrag bei der bezüglichen Abteilung für die Asyl- und Migrationspolitik des Innenministeriums der Tschechischen Republik zu stellen. Bei Verlängerung von Angestelltenkarten wird die freie Arbeitsstelle nicht mehr angemeldet – in diesem Falle fordert das Innenministerium eine Stellungnahme vom Arbeitsamt ein, in der beurteilt werden soll, ob die bezügliche Stelle im Hinblick auf den Arbeitsmarkt weiterhin von einem Ausländer besetzt werden kann.

Erleichterung für Arbeitgeber

Eine positive Neuregelung ist, dass keine Beschäftigungserlaubnis, Angestellten- oder blaue Karte erforderlich sind, falls der Ausländer von seinem ausländischen Arbeitgeber auf das Gebiet der Tschechischen Republik für höchstens 6 Monate aufgrund eines Vertrags mit einer tschechischen Rechts- oder natürlichen Person ausschließlich zum Zwecke der Erweiterung seiner Fähigkeiten und Qualifikation entsandt wurde. Einzelheiten dazu werden von der Regierung noch geregelt werden.

Verschärfung der Strafen

Andererseits kommt es zur Verschärfung der Sanktionen für Arbeitgeber. Wird einem Arbeitgeber innerhalb des Zeitraums von letzten 12 Monaten rechtskräftig eine Buße für illegale Beschäftigung von Ausländern auferlegt, so wird vom Ministerium für Arbeit und Soziales die von dem Arbeitgeber angemeldete freie Stelle nicht im zentralen Register für Angestelltenkarten oder blaue Karten eingetragen, wodurch der Arbeitgeber bei der weiteren Anstellung von Ausländern beschränkt wird.

Grüne Karte sieht Rot

Das Institut der grünen Karten wird ganz abgeschafft, denn grüne Karten sind nach der Einführung von Angestelltenkarten überflüssig. Bereits ausgestellte grüne Karten bleiben bis zum Ablauf ihrer Gültigkeit in Kraft und werden anschließend durch Angestelltenkarten ersetzt.

Im Rahmen der vorübergehenden Bestimmungen werden die Anträge, die noch während der Gültigkeit der bestehenden Gesetze eingereicht wurden, auf die gleiche Art wie oben angeführt auslaufen. Wir möchten darauf hinweisen, dass beim Übergang von der Arbeitserlaubnis zur Angestelltenkarte die Ausländer nach dem Gültigkeitsablauf der Arbeitserlaubnis bis zu dem Zeitpunkt, zu welchem die neue Angestelltenkarte ausgegeben wurde, nicht arbeiten dürfen.

Geduldsprobe?

Was die Verwaltungsfristen anbelangt, ist das Innenministerium der Tschechischen Republik verpflichtet, die Angestelltenkarte innerhalb von 60 Tagen auszugeben. Im Falle eines anspruchsvolleren Verfahrens behält sich das Ministerium eine Frist von 90 Tagen vor. Aus unseren Erfahrungen mit den vorigen Novellen des Gesetzes über den Aufenthalt von Ausländern wissen wir jedoch, dass es zu Verspätungen im Entscheidungsverfahren wegen hoher Auslastung der Behörden und Unklarheiten im Rahmen der Vorgänge kommt. Daher kann sich die Frist zur Besorgung von Anträgen wesentlich, bis zu einigen Monaten, verlängern. Trotzdem erwarten wir auf längere Sicht eine wesentliche Verbesserung und Beschleunigung des Immigrationsverfahrens und versprechen uns von der Novelle eine Verminderung der bürokratischen Lasten für ausländische Mitarbeiter.



Miroslav Mejstský
Immigration Practice Leader
Global Employer Services



Jan Grunert
Senior Consultant
Global Employer Services

Unsere Veranstaltungen

„Bei Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie DT German Desk“.

Am 25. Mai 2014 hielt der German Desk von Deloitte in Prag eine internationale Konferenz und einen Workshop über Steuern und Sozialversicherung ab. Im Fokus beider Veranstaltungen stand die grenzüberschreitende Arbeit und ihre Risiken und Chancen in Tschechien und in Deutschland.

Etwa 20 Teilnehmer aus den Reihen von deutschen und tschechischen Unternehmen wurden im Rahmen einer ausführlichen und praxisorientierten Präsentation über die wesentlichen Auswirkungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber informiert.

Zur näheren Information zur Veranstaltung sowie zu den besprochenen Themen Jörg Wiederhold, Partner, German Desk:

Jörg, warum hat der German Desk die Veranstaltung in eine Konferenz und einen Workshop geteilt?

Wir hatten vor, die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Themen zielgerichtet nach den Zuhörern und nach ihren Anforderungen zu präsentieren. Die Unternehmen als Arbeitgeber und ihre Mitarbeiter, vor allem Entsandte, kämpfen im Alltag mit unterschiedlichen Fragen.

Welche Konferenzthemen waren für die Unternehmen am wichtigsten?

Die Konferenz war der grenzüberschreitenden Tätigkeit der Mitarbeiter – diesmal aus Sicht der Einkommen- und Körperschaftsteuer sowie Sozialversicherung gewidmet. Wir haben auf die häufigsten Stolpersteine bei den Entsendungen aus Tschechien und nach Tschechien hingewiesen. Es gibt leider noch immer viele praktische Probleme, mit denen die tschechischen und deutschen Gesellschaften kämpfen.



Jörg Wiederhold
German Desk Partner

Wo zweifeln die Unternehmen bei den Auslandsentsendungen?

Es handelt sich vor allem um praktische Fragen, die immer vorkommen. Wo ist die gezahlte Vergütung zu versteuern? Wer soll die Lohnsteuer aus der Vergütung abführen? Wer und wie zahlt die Sozialversicherungsbeiträge? Wer soll die Reisekosten erstatten und in welcher Höhe? Sind die Regelungen über den Mindestlohn anzuwenden? Die Fragen sind einfach. Die Antwort kann jedoch ganz kompliziert sein. Es ist meines Erachtens jedoch ganz wichtig, sich dieser Fragen bewusst zu sein.

Diese Zweifel bei der grenzüberschreitenden Arbeit bereiten sicher vielen Sorgen. Bietet die Arbeit über die Grenze auch Gelegenheiten?

Sicher! Die steuerlichen Fragen sollten die erfolgreiche Zusammenarbeit der Unternehmen und die Tätigkeit der Mitarbeiter nicht hindern. Die Rechtsvorschriften beider Staaten bieten viele Möglichkeiten an, die die Unternehmen und die Entsandten in Anspruch nehmen können, wie z. B. steuerfreie Erstattungen bei Aufnahme der Auslandstätigkeit, Leistungen des Sozialsystems etc.

In welcher Hinsicht unterscheidet sich diese Konferenz von anderen ähnlichen Veranstaltungen?

Der Vorteil unserer Konferenz besteht vor allem in ihrem umfassenden Ansatz: Die steuerlichen Themen werden im „Gesamtkontext“ behandelt, denn es hängt alles mit allem zusammen. Daher beteiligten sich an der Veranstaltung Kollegen, für die Arbeitsrecht und Sozialversicherung „tägliches Arbeitsbrot sind.“



Gab es Themen, die die Unternehmen immer unterschätzen?

Leider gibt es viele Themen, die nicht im täglichen Fokus der Unternehmen stehen: Agentur der Arbeit in Tschechien, Vergleichbarkeit Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter in Deutschland, Zugehörigkeit zum Sozialversicherungssystem u. ä. Die möglichen Verwaltungs- und Verzugsstrafen, fehlende Erlaubnisse und Lizenzen können noch viele schlaflose Nächte verursachen.

Und der Workshop war eher für die Entsandten selbst bestimmt?

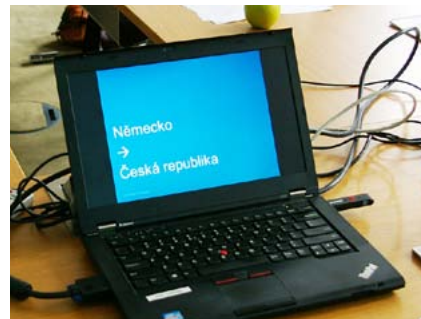
Beim Workshop standen wirklich nur die Entsandten und ihre Probleme im Zentrum. Daher sind wir im Rahmen der Diskussion auf die ungenutzten Gelegenheiten im Bereich der Steuern sowie der Sozialversicherung – z.B. Rentenansprüche, Kindergeld, Elternbeitrag - eingegangen. Die Entsendung kann nämlich nicht nur die Entsandten selbst, sondern auch ihre Familienmitglieder beeinflussen.

Das kann dann eine unerwartete Überraschung für den Entsandten sein.

Das Problem ist, dass zwischen den finanziellen und steuerlichen Einstellungen zwischen den Unternehmen manchmal „der Mensch“ verschwindet: Die Änderung der Zugehörigkeit zum Sozialversicherungssystem kann zum Beispiel den Umfang der ärztlichen Behandlung im Wohnsitzstaat beeinflussen. Ein immer interessantes Thema sind Ansprüche auf Renten und Familienzuschüsse.

Es wurden sicher viele Fragen gestellt und beantwortet.

Und wie immer: Neue Themen wurden auch gefunden ! Daher werden wir unsere Interessenten und Klienten zur nächsten Veranstaltung im kommenden Jahr wieder einladen.



Neues Büro in Pilsen eröffnet

Unseren deutschsprachigen Klienten nahe

Deloitte hat im April ein neues Büro in Pilsen eröffnet. Die Niederlassung wird von den Spezialisten aus der Steuer- und Rechtsabteilung, Alena Dugová und Antonín Weber, geleitet. Für die Leitung der Rechtskanzlei von Deloitte in Pilsen ist Lukáš Poddaný zuständig. Nach Prag, Brunn und Ostrau handelt es sich bereits um das vierte Büro von Deloitte in der Tschechischen Republik.



Das Ziel dieses Schritts ist es, unseren bestehenden und potentiellen Kunden in der Pilsener, Karlsbader und Südböhmischen Region noch näher zu sein. Das Pilsener Büro wird in diesen Regionen sämtliche Steuer- und Rechtsdienstleistungen erbringen und wird zudem als Kontaktstelle für weitere Dienstleistungen wie Consulting- und Wirtschaftsprüfungsleistungen dienen.

Unser Büro finden Sie unter folgender Anschrift:

**Business Centre Bohemia
Anglické nábřeží 2434/1
301 00 Plzeň**

Kontakt

Jörg Wiederhold

German Desk Partner

+420 246 042 805

jwiederhold@deloittece.com

Deloitte Advisory s.r.o.

Nile House

Karolinská 654/2

186 00 Praha 8 - Karlín

Tschechische Republik

Tel.: +420 246 042 500

Fax: +420 246 042 555

www.deloitte.cz

Jan Grunert

Global Employer Services

+420 246 042 181

jgrunert@deloittece.com

Jan Procházka

Ambruz & Dark Deloitte Legal s.r.o.,
advokátní kancelář

+420 246 042 913

jprochazka@deloittece.com

Deloitte bezieht sich auf eines oder mehrere Unternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht, ihre Mitgliedsunternehmen und verbundene Subjekte. Die DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind selbstständige und unabhängige Rechtssubjekte. Die DTTL (auch als „Deloitte Global“ bezeichnet) als solche gewährt keine Dienstleistungen an Klienten. Eine detaillierte Beschreibung der Rechtsstruktur von Deloitte Touche Tohmatsu Limited und deren Mitgliedsunternehmen finden Sie unter www.deloitte.com/cz/about.

Deloitte in Mitteleuropa ist eine regionale Organisation von Einheiten, die unter dem Dach der Deloitte Central Europe Holdings Limited vereinigt sind, die eine Mitgliedsfirma des Deloitte Touche Tohmatsu Limited-Vereins in Mitteleuropa ist. Die Fachdienstleistungen werden von den Tochter- und verbundenen Unternehmen der Deloitte Central Europe Holdings Limited erbracht, die selbstständige und unabhängige Rechtssubjekte sind. Die Tochter- und verbundenen Unternehmen der Deloitte Central Europe Holdings Limited gehören in der mitteleuropäischen Region zu den führenden Unternehmen, die ihre Dienstleistungen mittels ihrer mehr als 3 900 Mitarbeiter aus 34 Büros in 17 Ländern gewähren.