

Rödl & Partner

COMPLIANCE NEWS TSCHECHISCHE REPUBLIK

Ausgabe:
No. 2/2023

Neues zum Thema Corporate Compliance und
Unternehmensverantwortung in der
Tschechischen Republik

www.roedl.cz



Czech Law Firm
of the Year 2012-2022
















Lesen Sie in dieser Ausgabe:

→ Compliance News

- Whistleblowing: Das tschechische Hinweisgeberschutzgesetz wurde angenommen
- Whistleblowing: Zum deutschen Hinweisgeberschutzgesetz
- Wettbewerbs-Compliance: Wettbewerbsrechtliche Risiken von Vereinbarungen auf dem Arbeitsmarkt
- GDPR Compliance: Datenschutz bei der Einführung des internen Meldungssystems
- Tax Compliance: Die häufigsten Fehler bei der Abgabe von Körperschaft- und Einkommensteuererklärungen für den Veranlagungszeitraum 2022
- Die Datenschutz-Grundverordnung feierte 5. Geburtstag

WHISTLEBLOWING CHECKLIST

-  Sind Sie verpflichtetes Unternehmen?
-  Erfüllt Ihr internes Meldesystem alle Anforderungen?
-  Haben Sie alle erforderlichen Informationen mitgeteilt und schützen Sie die Identität von Hinweisgebern?
-  Ist Ihre interne Meldestelle kompetent besetzt?
-  Ist Outsourcing für Sie eine gute Option?
-  Können Sie die Ressourcen des Meldesystems teilen?
-  Können Sie das Meldesystem und Ressourcen Ihrer Muttergesellschaft nutzen?

-  Jste povinný subjekt?
-  Splňuje váš vnitřní oznamovací systém všechny požadavky?
-  Poskytlí jste všechny povinné informace a chráníte totožnost oznamovatele?
-  Je vámi uvažovaná tzv. příslušná osoba vhodná?
-  Vyhovuje vám outsourcing?
-  Můžete sdílet zdroje oznamovacího systému?
-  Můžete využívat oznamovací systém a zdroje mateřské společnosti?

→ Compliance News

Whistleblowing: Das tschechische Hinweisgeberschutzgesetz wurde angenommen

von Pavel Koukal
Rödl & Partner Prag

Wie wir Ihnen bereits mitgeteilt haben, wurde vom Parlament der Tschechischen Republik das lang erwartete Gesetz zum Schutz von Hinweisgebern verabschiedet, das die Anforderungen der europäischen Richtlinie (EU) 2019/1937 in der Tschechischen Republik umsetzt. Das Gesetz wurde am 7. Juni vom Staatspräsidenten unterzeichnet und seine Veröffentlichung in der Gesetzessammlung steht in den kommenden Tagen zu erwarten. Dies bedeutet, dass das neue tschechische Gesetz zum Schutz von Whistleblowern voraussichtlich bereits am 1. August in Kraft treten wird.

Aus Sicht der meisten Unternehmen ist dies eine sehr wichtige Nachricht, da jeder Arbeitgeber mit 50 oder mehr Beschäftigten mit Inkrafttreten des Gesetzes zu einem sog. Verpflichteten wird und ein internes Meldesystem einrichten und Maßnahmen zum Schutz von Hinweisgebern ergreifen muss. In diesem Zusammenhang wird Verpflichteten mit mehr als 50, aber weniger als 249

Beschäftigten eine Fristverlängerung für die Einführung eines internen Meldesystems bis zum 15. Dezember 2023 gewährt.

Bereits seit längerem weisen wir unsere Mandanten darauf hin, dass bei der Einführung eines internen Hinweisgebersystems eine Reihe von organisatorischen, rechtlichen und technischen Anforderungen erfüllt werden muss. Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten sowie andere Verpflichtete sind nach dem neuen Gesetz verpflichtet, ein internes Meldesystem einzurichten und zu betreiben, das alle gesetzlichen Anforderungen erfüllt. Das interne Hinweisgebersystem muss es Mitarbeitern und bestimmten anderen Gruppen potenzieller Hinweisgeber ermöglichen, Hinweise über ein widerrechtliches Handeln innerhalb des Unternehmens abzugeben, von denen sie in einem arbeitsrechtlich relevanten Kontext Kenntnis erlangt haben, d. h. im Zusammenhang mit ihrer Arbeit oder ähnlichen Tätigkeiten für das verpflichtete Unternehmen.

Neben diesem organisatorischen und technischen Aspekt des internen Hinweisgeber-

systems muss das verpflichtete Unternehmen eine kompetente Person oder mehrere kompetente Personen benennen, die ausschließlich befugt sind, Meldungen im Rahmen des eingerichteten Systems entgegenzunehmen und deren Begründetheit zu prüfen. Dies wirkt sich dann darauf aus, ob die zuständige Person dem Hinweisgeber mitteilt, dass seine Meldung unbegründet ist, und die Meldung daher „ad acta“ gelegt wird, oder ob sie diese als begründet beurteilt und der Unternehmensführung vorschlagen wird, geeignete Maßnahmen zur Vermeidung oder Behebung des widerrechtlichen Handelns zu ergreifen.

Das Betreiben eines internen Hinweisgebersystems bringt eine Reihe weiterer Verpflichtungen mit sich, insbesondere Informationspflichten gegenüber Arbeitnehmern und anderen potenziellen Hinweisgebern, sowohl im Sinne des Gesetzes zum Schutz von Hinweisgebern als auch auf Grundlage von Verpflichtungen des für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten Verant-

wortlichen gemäß der Allgemeinen Datenschutzverordnung (DSGVO).

Die Nichteinhaltung von Verpflichtungen nach dem Gesetz zum Schutz von Hinweisgebern bedeutet Verstöße durch die Verpflichteten, die Geldstrafen von bis zu 1.000.000 CZK nach sich ziehen können, und dies auch wiederholt.

Kontakt für weitere Informationen



JUDr. Pavel Koukal
advokát
(Rechtsanwalt CZ)
Associate Partner
T +420 236 163 710
pavel.koukal@roedl.com

→ Compliance News

Whistleblowing: Zum deutschen Hinweisgeberschutzgesetz

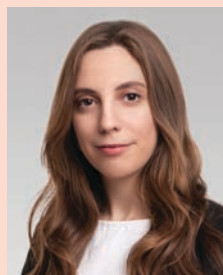
von Alice Meier
Rödl & Partner Prag

Auch in der Bundesrepublik Deutschland wurde der Gesetzgebungsprozess für die nationalen Rechtsvorschriften zum Schutz von Hinweisgebern erfolgreich abgeschlossen und ein eigenes Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) verabschiedet. Das neue Gesetz wurde am 2. Juni verkündet und wird am 2. Juli dieses Jahres in Kraft treten, einen Monat früher als in der Tschechischen Republik.

Wie das tschechische Gesetz zum Schutz von Hinweisgebern sieht auch das deutsche Gesetz vor, dass die Verpflichteten eine interne Meldestelle einrichten und andere damit zusammenhängende rechtliche Verpflichtungen erfüllen müssen. Auch in Deutschland werden diese gesetzlichen Verpflichtungen für Unternehmen gelten, die mehr als 50 Mitarbeiter beschäftigen. Sind Unternehmen in ausgewählten Geschäftsbereichen der Erbringung von Finanzdienstleistungen tätig, gelten geringere Mitarbeiterzahlen.

Die Verpflichtung zur Einführung eines internen Meldesystems ist an den Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Gesetzes gebunden, und gilt daher ab dem 2. Juli. Nur für Unternehmen mit mehr als 50, aber weniger als 249 Beschäftigten gelten eine gesetzliche Ausnahme und die Möglichkeit einer Verlängerung der Frist zur Erfüllung der Verpflichtungen bis zum 17. Dezember 2023.

Kontakt für weitere Informationen



Dott.ssa Alice Meier
Avvocato
niedergelassener europäischer
Rechtsanwalt in CZ
T +420 236 163 710
alice.meier@roedl.com



→ Compliance News

Wettbewerbs-Compliance: Wettbewerbsrechtliche Risiken von Vereinbarungen auf dem Arbeitsmarkt

von Pavel Koukal
Rödl & Partner Prag

Ende April hat die tschechische Kartellbehörde, das sog. Amt für den Schutz des wirtschaftlichen Wettbewerbs, ein neues Informationsblatt „Wettbewerbsaspekte von Vereinbarungen auf dem Arbeitsmarkt“ herausgegeben, in dem es seinen Standpunkt zu ausgewählten Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern auf dem Arbeitsmarkt darlegt. Dabei gibt das Amt auch eine bestimmte methodische Anleitung, wie verhindert werden kann, dass solche Vereinbarungen zu wettbewerbswidrigem Verhalten führen und gegen das Verbot von Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern verstoßen.

In dieser Hinsicht handelt es sich um zwei mögliche Arten von Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber, und zwar zum einen um Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern über die Festsetzung der Höhe auszubezahlender Löhne („wage-fixing“), zum anderen um Vereinbarungen über das Verbot der Einstellung, Anwerbung oder Abwerbung von Arbeitnehmern der anderen Partei („no-poaching“). Hierbei gilt, dass beide Arten dieser Vereinbarungen als wettbewerbswidrig angesehen und als verbotene Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern geahndet werden können.

Nach Ansicht des Kartellamtes zeigt die Praxis in dieser Hinsicht, dass Arbeitgeber, anstatt um die besten Mitarbeiter zu konkurrieren, häufig auf gegenseitige Vereinbarungen setzen, um ihr Handeln auf dem Arbeitsmarkt zu koordinieren.

Solche Vereinbarungen können jedoch gegen § 3 des Gesetzes über den Schutz des wirtschaftlichen Wettbewerbs der Tschechischen Republik verstoßen, wobei Vereinbarungen über das Verbot der Abwerbung von Arbeitnehmern, so genannte No-poaching-Vereinbarungen, unter diesem Gesichtspunkt besonders problematisch sind. Diese Vereinbarungen schränken die Möglichkeiten von Arbeitgebern ein, sich mit einem Stellenangebot an Mitarbeiter eines anderen Wettbewerbers zu wenden oder Mitarbeiter eines anderen Wettbewerbers (ohne die Zustimmung der anderen Parteien der Vereinbarung) einzustellen. Auch wenn der Zweck einiger dieser Typen an Vereinbarungen darin bestehen mag, Investitionen in die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern zu schützen, oder diese Vereinbarungen aus der Angst vor einem Verlust aufgebauten Know-hows rühren können, so können diese nach Ansicht der Kartellbehörde häufig schwerwiegende Verstöße gegen die Wettbewerbsregeln darstellen.

Kontakt für weitere Informationen



JUDr. Pavel Koukal
advokát
(Rechtsanwalt CZ)
Associate Partner
T +420 236 163 710
pavel.koukal@roedl.com

→ Compliance News

GDPR Compliance: Datenschutz bei der Einführung des internen Meldungssystems

von Alice Meier
Rödl & Partner Prag

Mit Inkrafttreten des tschechischen Gesetzes über den Schutz von Hinweisgebern werden verpflichtete Unternehmen vor erhebliche technische und organisatorische Herausforderungen gestellt. Dazu gehört die Compliance des Hinweisgebersystems mit den Anforderungen des Datenschutzes laut Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

Die Einführung und Nutzung des Meldekanals beinhaltet zweifellos die Verarbeitung personenbezogener Daten mehrerer Kategorien von Datensubjekten. Verpflichtete Unternehmen, als Verantwortliche im Sinne der DSGVO, haben sodann die Erfüllung aller datenschutzrechtlichen Anforderungen zu garantieren.

Wie also können die Anforderungen des Datenschutzes erfüllt werden?

Grundprinzipien der DSGVO (im Sinne des Art. 5 DSGVO): Die Einrichtung und Nutzung des internen Meldesystem haben im Einklang mit den allgemeinen Grundsätzen des Datenschutzes zu erfolgen, einschließlich der Einhaltung der gesetzlichen Aufbewahrungsfrist.

Informationspflicht (im Sinne der Art. 12 bis 14 DSGVO): Datensubjekte müssen vorab vollständig über die mit dem Hinweisgebersystem verbundene Datenverarbeitung gesondert informiert werden, allerdings muss die Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers und der Meldung gewahrt bleiben.

Geeignete Maßnahmen (im Sinne des Art. 32 DSGVO und Art. 25 DSGVO): Auf der Grund-

lage der durchgeführten Risikobewertung sind geeignete technische und organisatorische Maßnahmen einzuführen.

Aktualisierung des Verarbeitungsverzeichnisses (im Sinne des Art. 30 DSGVO): Das Verarbeitungsverzeichnis des Unternehmens ist um Eintragungen zum Whistleblowing-System zu ergänzen.

DSGVO-Rollen (im Sinne der Art. 26 und 28 DSGVO): Falls verschiedene Subjekten im internen Meldesystem involviert sind, müssen die Privacy-Rollen geklärt werden und je nach Bedarf datenschutzrechtliche Verträge abgeschlossen werden.

Ausübung der Rechte der Datensubjekte: Datensubjekte können jedenfalls ihre Rechte (im Sinne der Art. 15-22 DSGVO) ausüben, wobei die Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers nicht beeinträchtigt werden darf.

Kontakt für weitere Informationen



Dott.ssa Alice Meier
Avvocato
niedergelassener europäischer
Rechtsanwalt in CZ
T +420 236 163 710
alice.meier@roedl.com

→ Compliance News

Tax Compliance: Die häufigsten Fehler bei der Abgabe von Körperschaft- und Einkommensteuererklärungen für den Veranlagungszeitraum 2022

von Petr Koubovský
Rödl & Partner Prag

Die Verpflichtung zur Abgabe von Körperschafts- und Einkommensteuererklärungen ist in der Tschechischen Republik durch das Einkommensteuergesetz Nr. 586/1992 Gbl. in jeweils aktueller Fassung (nachfolgend nur „EStG“) geregelt.

Steuererklärungen sind auf amtlichem Vordruck des Finanzministeriums abzugeben. Der Vordruck kann beim zuständigen Finanzamt eingeholt, auf dem Onlineportal der Finanzverwaltung heruntergeladen oder im tschechischen „Elster“ („MOJE daně“) ausgefüllt werden. Vordrucke bieten auch unterschiedliche Steuerprogramme, wobei die Angaben, der Inhalt und die Gliederung dieser Formulare dem amtlichen Vordruck zu entsprechen haben. Die Frist für die elektronische Übermittlung von Körperschafts- und Einkommensteuererklärungen läuft mit Dienstag, dem 03. Juli 2023, ab.

Aus unserer beruflichen Praxis sind uns vor allem folgende Fehler bekannt, die bei der Erstellung und der Abgabe von Steuererklärungen auftreten:

Eine unrichtige Struktur der erfassten Daten: Wird die Steuererklärung an das Finanzamt elektronisch übermittelt, muss sie im Dateiformat XML erstellt werden. Eine eingescannte PDF-Steuererklärung oder eine Steuererklärung, die zwar im vorgeschriebenen Format erstellt, an das Finanzamt jedoch per E-Mail ohne eine elektronische Signatur übermittelt wird, gilt nicht als abgegeben und muss beim Finanzamt auf einem anderen Weg eingereicht werden.

Ein unrichtiger Abzug des Ehegattenfreibetrags oder der Kinderbetreuungskosten: An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass der Abzug der Kinderbetreuungskosten auf CZK 16.200 und das von Eltern tatsächlich bezahlte Kinderbetreuungsgeld beschränkt ist, wobei die Kinderbetreuungskosten des Weiteren nur von einem Ehegatten abgezogen werden können. Der Abzug ist zulässig,

wenn eine Bescheinigung des Kindergartens über das bezahlte Kinderbetreuungsgeld vorliegt, wobei ein einfacher Scan dieser Bescheinigung z.B. im PDF-Format ausreicht. Der Ehegattenfreibetrag kann abgezogen werden, wenn die jährlichen Einkünfte des anderen Ehegatten CZK 68.000 unterschreiten. Der Steuererklärung ist in diesem Fall eine eidesstattliche Erklärung des anderen Ehegatten beizufügen.

Nichtunterzeichnung oder Nichtausfüllen des Vergütungsantrags, der im letzten Abschnitt der Steuererklärung steht.

Oft unzureichend nachgewiesene Freibeträge: Werden z.B. Hypothekenzinsen abgezogen, sind der Steuererklärung nicht nur eine Bankbescheinigung, sondern auch eine Kopie des entsprechenden Hypothekendarlehens- oder Bauvertrags beizufügen.

Nicht zuletzt ist daran zu denken, dass alle Bezüge und geldwerte Vorteile, die dem Steuerpflichtigen beim Geschäftsbetrieb bzw. der Erwerbstätigkeit gewährt wurden, erklärt werden.

Abschließend möchten wir betonen, dass das Finanzamt in der ersten Woche nach Ablauf der Abgabefrist in der Regel nicht strikt ist und mit Steuerpflichtigen proaktiv kommuniziert, um sie bei der Berichtigung der Steuererklärung zu unterstützen. Danach werden bereits Säumniszuschläge festgesetzt.

Kontakt für weitere Informationen



Ing. Petr Koubovský
daňový poradce
(Steuerberater CZ)
Associate Partner
T +420 236 163 246
petr.koubovsky@roedl.com

→ Compliance News

Die Datenschutz-Grundverordnung feierte 5. Geburtstag

von Lenka Hanková
Rödl & Partner Prag

Im Mai dieses Jahres feierte die Datenschutz-Grundverordnung, allgemein bekannt auch als DSGVO oder unter ihrer englischen Abkürzung GDPR, ihr Inkrafttreten vor fünf Jahren. Die DSGVO ist ein einheitlicher und umfassender rechtlicher Rahmen für die Verarbeitung und den Schutz personenbezogener Daten in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums.

Es kann festgestellt werden, dass mit der DSGVO ein noch nie dagewesenes Interesse an personenbezogenen Daten, ihrer Verarbeitung und ihrem Schutz entstanden ist. Für viele für die Datenverarbeitung Verantwortliche bedeutete dies, dass sie interne Kontrollen vornehmen und bestehende Verfahren und Dokumentationen sowie technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten überarbeiten mussten. Für den Einzelnen wiederum hat die DSGVO oft den Anstoß gegeben, sich stärker für seine personenbezogenen Daten, deren Verarbeitung und die damit verbundenen Rechte zu interessieren. Einen Stresstest für die Datenschutz-Grundverordnung bedeuteten die COVID-19-Pandemie, die zu einer massiven Verlagerung von Routinetätigkeiten einschließlich der Verarbeitung personenbezogener Daten in das World Wide Web führte, sowie der Beginn des Russland-Ukraine-Konflikts und eine erhebliche Zunahme von Cyberangriffen.

Einzelne Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung werden auch schrittwei-

se durch Gerichtsentscheidungen auf nationaler und europäischer Ebene sowie durch die Auslegungs- und Entscheidungsarbeit des Europäischen Datenschutzausschusses (EDSA) konkretisiert. Die Bedeutung der DSGVO veranschaulicht auch eine Reihe bekannter Fälle von Verstößen gegen die darin enthaltenen Vorschriften, wie z. B. die von den europäischen Aufsichtsbehörden in regelmäßigen Abständen etwa gegen die Meta IE verhängten Geldbußen im Zusammenhang mit den sozialen Netzwerken Facebook und Instagram (zuletzt in Höhe von 405 Millionen Euro).

Mit der DSGVO hat sich auch das tschechische sog. Amt für den Schutz personenbezogener Daten (ÚOOÚ) erheblich weiterentwickelt – gleiches gilt für seine Aufklärungsmaßnahmen, eine verbesserte Kommunikation mit betroffenen Personen und natürlich auch die Aufsichtstätigkeit der Behörde. In diesem Rahmen hat die Behörde in den ersten fünf Jahren insgesamt 257 Inspektionen durchgeführt und Bußgelder in Höhe von mehr als 11 Millionen CZK verhängt. Und man könnte sagen, dass dies erst der Anfang ist, denn das ÚOOÚ hat vor kurzem eine neue Methodik zur Berechnung von Geldbußen angenommen, und es steht zu erwarten, dass die Behörde diese auch in ihrer Praxis berücksichtigen und die Geldbußen für Vergehen und Verstöße erheblich erhöhen wird.

Zu den größten Problemen, auf die das ÚOOÚ stößt, gehört vor allem die Tatsache, dass die für die Verarbeitung personenbezogener Daten Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiter ihren Verpflichtungen nur formal „auf dem Papier“ nachkommen und der tatsächliche Umgang mit perso-

nenbezogenen Daten nicht wirklich reflektiert wird. Ähnliches gilt leider auch für die Datenschutzbeauftragten, die oft nur formell ernannt werden oder sogar für andere Bereiche zuständig sind, die mit der Funktion eines Datenschutzbeauftragten kollidieren. Die für die Verarbeitung Verantwortlichen verarbeiten auch übermäßige Mengen personenbezogener Daten ohne rechtmäßigen Grund und informieren die Betroffenen nicht korrekt oder unzureichend über ihre Verarbeitung, was einen Verstoß gegen die DSGVO darstellt.

Viele für die Verarbeitung Verantwortliche führten zwar bei Inkrafttreten der DSGVO 2018 interne Audits durch und regelten Prozesse für die Verarbeitung personenbezogener Daten, hinken nun aber den Ereignissen hinterher und reflektieren nicht die neuesten Änderungen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten oder der

Auslegung der DSGVO. Vielleicht ist der fünfte Geburtstag der DSGVO der richtige Zeitpunkt, um die internen Prozesse und die Dokumentation in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten erneut zu überarbeiten und zu aktualisieren.

Kontakt für weitere Informationen



Mgr. Lenka Hanková
advokátka
(Rechtsanwältin CZ)
Senior Associate
T +420 236 163 710
lenka.hankova@roedl.com



IMMER SICHER.

Impressum

COMPLIANCE NEWS TSCHECHISCHE REPUBLIK
AUSGABE NO. 2/2023

Herausgeber:
Rödl & Partner Consulting & Valuation, s.r.o.
Platněřská 2, 110 00 Prag 1
T +420 236 163 111
www.roedl.cz

Redaktion:
Ing. Jana Švédová, JUDr. Pavel Koukal

Layout/Satz:
Rödl & Partner

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.