



- ▷ Dividendenausschüttung im zweiten Halbjahr
- ▷ Strafbarkeit juristischer Personen
- ▷ Arbeitszeit wissenschaftlicher Mitarbeiter
- ▷ Steuerliche Konsequenzen des Austauschs einer Klimaanlage

**INTEGRIERTE RECHTS-, STEUER-, RECHNUNGSLEGUNGS-
UND WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSDIENSTLEISTUNGEN**

NEWSLETTER
september 2019

DIVIDENDENAUSCHÜTTUNG IM ZWEITEN HALBJAHR

Der Oberste Gerichtshof („OGH“) hat am 27.03.2019 einen Beschluss Az. 27 Cdo 3885/2017 erlassen, der einen Umbruch in der Auslegung der Frist bedeutet, innerhalb derer die Gesellschafter-/Hauptversammlung die Auszahlung von Dividenden beschließen darf. Der jüngsten Auslegung von OGH zufolge kann ein für das vorausgegangene Geschäftsjahr aufgestellter regelmäßiger Jahresabschluss der Gewinnverteilung bis Ende des Folgegeschäftsjahres zugrunde liegen.

Innerhalb dieser Thematik vollzogen sich tief greifende Umwälzungen. Die Frist für die Fassung eines Beschlusses über die Dividendenauszahlung war im Handelsgesetzbuch nicht geregelt. Das aktuelle Gesetz über die Körperschaften privaten Rechts sieht eine solche Frist auch nicht vor. In der Praxis ist man zunächst verhältnismäßig lange davon ausgegangen, dass der Gewinnverteilungsbeschluss einer Gesellschafter-/Hauptversammlung nicht befristet bzw. es durchaus zulässig sei, die Gewinnverteilung auch im zweiten Halbjahr der Folgeperiode zu beschließen.

Eine verhältnismäßig überraschende Kehrtwende brachte das Urteil des Obersten Gerichtshofs Az. 29 Cdo 4284/2007 vom 30.09.2009 mit sich. OGH hat in der Begründung dieses Urteils u.a. ausgeführt, dass die vom letzten Tag eines Geschäftsjahrs an berechnete Frist von sechs Monaten gemäß § 184a

Abs. 1 HGB für die Einberufung einer regelmäßigen Hauptversammlung (angeblich) logischerweise nicht nur bestimme, bis wann eine Hauptversammlung die Ergebnisse des betreffenden Geschäftsjahres feststellen solle, sondern dass diese Frist zugleich auch die äußerste Frist sei, innerhalb derer die für die Abhaltung der betreffenden Hauptversammlung bereitgestellten Ergebnisse des betreffenden Jahresabschlusses als jene aufzufassen seien, die den Aktionären ein reales Bild der Wirtschaftslage einer Aktiengesellschaft vermitteln, auf dessen Grundlage sie über die Gewinnverteilung qualifiziert entscheiden können. Demzufolge wurde geschlussfolgert, dass der für die Vorperiode aufgestellte regelmäßige Jahresabschluss nach Ablauf der für die Einberufung einer Hauptversammlung zur Feststellung eines regelmäßigen Jahresabschlusses vorgesehenen Frist für die Gewinnverteilung nicht herangezogen werden könne. In der Praxis hat man diese Rechtsprechung in der Weise befolgt, dass die Gesellschafter-/Hauptversammlungsbeschlüsse über die Gewinnverwendung innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf eines Geschäftsjahres gefasst wurden. Bei den erst nach Ablauf dieser Frist gefassten Beschlüssen musste man somit ihre etwaige Unwirksamkeit in Kauf nehmen. Die Geschäftsführer bzw. Vorstandsmitglieder, die auf der Grundlage solcher unwirksamen Beschlüsse die Dividendenausschüttung durchgeführt haben, haben gegen den Grundsatz der Wahrnehmung ihrer Pflichten mit der Sorgfalt eines or-

dentlichen Kaufmanns verstoßen und sich folglich der Schadenshaftung ausgesetzt.

Nach Aufhebung des Handelsgesetzbuchs und dem Wirksamwerden des Gesetzes über die Körperschaften privaten Rechts am 01.01.2014 hat man zunächst angenommen, dass die Herangehensweise der Gerichte bezüglich der Frist zur Beschlussfassung über die Gewinnverteilung aufrechterhalten bleibt, da auch die Rechtsregelung in dieser Hinsicht – zumindest auf den ersten Blick – unverändert blieb. Gemäß § 181 Abs. 2 des Gesetzes über die Körperschaften privaten Rechts hat eine Gesellschafterversammlung einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung den regelmäßigen Jahresabschluss innerhalb von spätestens sechs Monaten ab dem letzten Tag der Vorperiode zu verhandeln. Die gleiche Regelung findet sich auch in § 403 Abs. 1 des Gesetzes über die Körperschaften privaten Rechts bezüglich einer Aktiengesellschaft. Zunächst hat man sich in der Praxis nach wie vor für die Dividendenausschüttung vorsichtshalber nach der Frist von sechs Monaten gerichtet. Diese Herangehensweise wurde durch das Obergericht Prag (Vrchní soud v Praze) noch in seinem Beschluss Az. 14 Cmo 506/2015 vom 22.03.2017 bestätigt. Im Zusammenhang mit der Beschlussfassung über die Gewinnverteilung im zweiten Halbjahr hat man empfohlen, auf das neue Rechtsinstrument der Anzahlung auf die Gewinnbeteiligung zurückzugreifen.

DIVIDENDENAUSSCHÜTTUNG IM ZWEITEN HALBJAHR

Im Laufe des Jahres 2017 begann jedoch in der Fachöffentlichkeit die Ansicht aufzutauchen, dass doch ein Wandel eintritt. In diesem Jahr wurde die zweite Ausgabe des Kommentars zum Gesetz über die Körperschaften privaten Rechts öffentlich bekannt gemacht. Hierin haben die Autoren unter anderem ausgeführt, dass obwohl auch das Gesetz über die Körperschaften privaten Rechts bestimmt, dass die Gewinnbeteiligung auf der Grundlage eines durch das oberste Organ einer Handelsgesellschaft festgestellten regelmäßigen oder außerordentlichen Jahresabschlusses ermittelt wird und zugleich die Frist für die Feststellung eines regelmäßigen Jahresabschlusses einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung geregelt wird, die bisherigen Schlussfolgerungen des Obersten Gerichtshofs hinsichtlich der Frist zur Beschlussfassung über die Gewinnverteilung (Gewinnausschüttung) künftig nicht mehr haltbar seien. Der Ansicht der Autoren des Kommentars zufolge eben deshalb, weil das Gesetz neuerdings – im Unterschied zum Handelsgesetzbuch – den sog. Solvenztest ausdrücklich regelt. Dieser solle der durch die vorstehend genannte Entscheidung des Obersten Gerichtshofs verfolgten Zielsetzung Rechnung tragen, d.h. die Ausschüttung der Gewinnbeteiligungen „zu Lasten“ der Gläubiger einer Gesellschaft verhindern.

Unter dem Solvenztest ist § 40 Abs. 1 des Gesetzes über die Körperschaften privaten Rechts zu verstehen. Hiernach ist es einer Körperschaft privaten Rechts untersagt, den Gewinn oder die Mittel aus an-

deren Eigenquellen auszuzahlen bzw. Anzahlungen hierauf zu leisten, falls sie sich dadurch die Insolvenz nach dem Insolvenzgesetz zufügen würde. Die Insolvenz hat nach dem Insolvenzgesetz zwei mögliche Formen, zum einen die Zahlungsunfähigkeit, zum anderen die Überschuldung.

Es hat sich jedoch „nur“ um eine veröffentlichte Ansicht, auch wenn renommierter Autoren gehandelt. Diese Ansicht wurde jedoch nun durch die vorstehend genannte Entscheidung des Obersten Gerichtshofs (OGH) bestätigt. OGH hat hierin im Grunde genommen den vorgenannten Kommentar fast wörtlich zitiert. Über diesen Rahmen hinaus hat OGH ausgeführt, dass mit Wirkung zum 01.01.2014 ein für die Vorperiode aufgestellter ordnungsgemäßer Jahresabschluss als Unterlage für die Gewinnausschüttung bis Ende der Folgeperiode dienen kann.

In diesem Zusammenhang ist beachtenswert, dass OGH das Vorgenannte in einer Entscheidung ausgeführt hat, die zwar (auch) die Thematik der Gewinnausschüttung betraf, jedoch die Beachtung bzw. Nichtbeachtung der sechsmonatigen Frist nicht streitbefangen war. Ebenso interessant ist auch die Begründung der Kehrtwende des Obersten Gerichtshofs. Sie sei auf die Verankerung des sog. Solvenztestes zurückzuführen, d.h. auf das ausdrückliche Verbot, einen Gewinn auszuschütten, falls die Gesellschaft sich dadurch die Insolvenz zuziehen würde. Soll das wohl bedeuten, dass dieser Test während

der Wirksamkeit des Handelsgesetzbuchs nicht hätte durchgeführt werden müssen? Aus diesem Gesichtspunkt scheint der Meinungsumschwung des Obersten Gerichtshofs einigermaßen „gewaltsam“ zu sein. Für die Praxis ist jedoch erheblich, dass die Gesellschafter-/Hauptversammlung auf der Grundlage eines für die Vorperiode aufgestellten regelmäßigen Jahresabschlusses die Gewinnausschüttung bis Ende der Folgeperiode (ohne materielles Risiko) beschließen darf.

In komplizierten oder strittigen Fällen oder wenn in Anbetracht der Verhältnisse einer Gesellschaft über die Ausschüttung von ungewöhnlich hohen Dividenden im Laufe des zweiten Halbjahrs eines Finanzjahres beschlossen wird, empfiehlt es sich, einen Zwischenabschluss zum aktuellen Datum aufstellen zu lassen. Dadurch erlangen die Führungskräfte ein größeres Maß an Rechtssicherheit bezüglich der Erfüllung der Bedingung zur Durchführung des vorerwähnten Solvenztestes.



Marek Demo
Rechtsanwalt
marek.demo@LTApartners.com

Mit Wirkung zum 01.01.2012 wurde in die Rechtsordnung der Tschechischen Republik mit dem Gesetz Nr. 418/2011 GBl. über die Strafbarkeit juristischer Personen und über gegen sie anhängige Verfahren (nachfolgend nur „ZTOPO“ genannt) die Strafbarkeit juristischer Personen eingeführt. Dadurch wurde die allgemeine Regelung durchbrochen, wonach eine Straftat ausschließlich durch eine natürliche Person begangen werde. ZTOPO sieht nämlich vor, dass auch juristische Personen, die eine Straftat begangen haben, strafrechtlich verfolgt, verurteilt und bestraft werden sollen. Nach mehr als sieben Jahren des Wirksamwerdens von ZTOPO und seiner grundlegenden Novellierung 2016 möchten wir Sie mit den wesentlichen Grundsätzen von ZTOPO, mit der Herangehensweise von Staatsanwaltschaften und Gerichten zur Anwendung von ZTOPO und mit den Möglichkeiten der Vorbeugung der Strafbarkeit juristischer Personen (Compliance-Programm) vertraut machen.

Durch eine juristische Person begangene Straftat

In Anbetracht dessen, dass eine juristische Person ein Rechtskonstrukt ist, kann eine juristische Person selbst nicht direkt eine rechtswidrige Handlung begehen. Im Allgemeinen gilt, dass eine juristische Person für eine Straftat verantwortlich ist, falls diese Straf-

tat ihr zugerechnet werden kann. Die Zurechenbarkeit ist eine der grundlegenden Voraussetzungen der Strafbarkeit einer juristischen Person. Die Straftat gilt als durch eine juristische Person begangen, falls die Tat in ihrem Interesse oder im Rahmen ihres Geschäftsbetriebs begangen wird. Hierbei ist es unerheblich, ob ermittelt werden kann, welche konkrete natürliche Person diesbezüglich rechtswidrig gehandelt hat. Die einer juristischen Person zurechenbare Handlung selbst kann vordergründig durch ein Vertretungsorgan bzw. Organmitglied der betreffenden juristischen Person bzw. durch eine andere Person begangen werden, die eine leitende Stellung einnimmt und befugt ist, die juristische Person zu vertreten, oder eine die leitende Stellung einnehmende Person, die in der juristischen Person die Leitungs- oder Kontrolltätigkeit ausübt. Eine Handlung, die der betreffenden juristischen Person zurechenbar ist, kann auch durch ein außerhalb der juristischen Person stehendes Subjekt begangen werden, welches den maßgeblichen Einfluss auf die Unternehmensleitung der juristischen Person ausübt, falls seine Handlung mindestens eine der Voraussetzungen für die Begründung der Strafbarkeit der juristischen Person war. Nicht zuletzt ist der juristischen Person auch die Handlung ihres Arbeitnehmers oder einer anderen Person in der ähnlichen Stellung bei der Wahrnehmung ihrer Pflichten zurechenbar.



Der juristischen Person ist die Begehung einer Straftat zurechenbar, falls die Straftat auf eine Handlung von Organen der juristischen Person oder weiteren Personen oder Arbeitnehmern auf der Grundlage einer Entscheidung, Genehmigung oder Anweisung eines Organs der juristischen Person oder weiteren Personen zurückgeht oder weil diese Organe der juristischen Person oder weitere Personen solche Maßnahmen nicht ergriffen haben, die sie nach einer anderen Rechtsvorschrift hätten ergreifen sollen oder die von ihnen billigerweise hätten verlangt werden können, insbesondere weil sie eine obligatorische oder erforderliche Kontrolle der Tätigkeit der Arbeitnehmer oder weiterer Personen, denen sie übergeordnet sind, unterlassen haben, oder weil sie erforderliche Maßnahmen zur Verhinderung oder Abwendung von Folgerungen einer begangenen Straftat nicht ergriffen haben.

Zusammentreffen der Haftung einer juristischen und natürlichen Person

ZTOPO beruht auf dem Grundsatz der zeitgleichen und voneinander unabhängigen Mitverantwortung juristischer und natürlicher Personen. Die Strafbarkeit einer juristischen Person bleibt durch die Strafbarkeit der handelnden natürlichen Person unberührt

und gleichzeitig bleibt die Strafbarkeit natürlicher Personen durch die Strafbarkeit juristischer Personen unberührt. In der Praxis wird es somit häufig anzutreffen sein, dass falls beispielsweise ein kaufmännischer Leiter eines Unternehmens eine Straftat im Interesse oder im Rahmen des Geschäftsbetriebs des Unternehmens begeht, sowohl der kaufmännische Leiter des Unternehmens als auch das Unternehmen selbst strafrechtlich belangt werden kann.

Straftaten juristischer Personen

ZTOPO legt der Festlegung von einer juristischen Person zurechenbaren Straftaten das Konstrukt zugrunde, wonach einer juristischen Person grundsätzlich sämtliche Straftaten mit Ausnahme jener zugerechnet werden können, die in § 7 ZTOPO abschließend aufgelistet sind. Zu den am häufigsten anzutreffenden Straftaten, die einer juristischen Person zurechenbar sind, gehören insbesondere mit einer Korruptionshandlung einhergehende Straftaten wie etwa Straftaten eines Subventionsbetrugs oder Pflichtverletzungen bei der Verwaltung fremden Vermögens. Daneben kann eine juristische Person naturgemäß auch wegen der Straftaten eines Betrugs, eines Kreditbetrugs, der Erpressung, der ausgebliebenen Abführung von Steuern, Sozialversicherungs-

pflichtbeiträgen, anderweitigen ähnlichen Pflichtzahlungen, der Steuerhinterziehung oder der Verzerrung der Wirtschafts- und Vermögens- bzw. Finanzlage gehandelt werden.

Haftungsfreistellung

§ 8 Abs. 5 ZTOPO sieht die Möglichkeit vor, dass eine juristische Person sich von der Strafbarkeit freistellen kann, indem sie sämtliche ihr zumutbaren Anstrengungen unternimmt, um die Begehung der rechtswidrigen Tat zu verhindern. Der methodischen Anweisung der Obersten Staatsanwaltschaft und der bisherigen Rechtsprechung zufolge haben die Strafverfolgungsbehörden die Frage nach unternommenen Anstrengungen subjektiv zu beurteilen. Die Strafverfolgungsbehörden müssen somit den Sachverhalt zutreffend ermitteln und sich mit der Frage auseinandersetzen, ob die juristische Person tatsächlich sämtliche ihr zumutbaren Anstrengungen unternommen hat, um die Begehung einer rechtswidrigen Tat zu verhindern. Insbesondere ist hierbei auch der Frage nachzugehen, ob die betroffene juristische Person sämtliche Maßnahmen und Instrumente umgesetzt hat, die sie zu einer wirksamen Verhinderung der Begehung von Straftaten hätte ergreifen sollen oder können.

Diese Maßnahmen und Instrumente sollen spezifisch und individuell und daher in Bezug auf die jeweilige juristische Person maßgeschneidert sein. Das Verlangen, sämtliche Anstrengungen zu unternehmen, wird im Allgemeinen insbesondere vor dem Hintergrund der sog. Unternehmenskultur beurteilt. Die Unternehmenskultur, sei es in schriftlicher oder nichtschriftlicher Gestalt, ist der wichtigste Aspekt, der die Beachtung der verbindlichen Regeln und des ethischen Verhaltens beeinflusst. Die Unternehmenskultur spiegelt sich im Vorhandensein von Instrumenten wider, die das Risiko der Verletzung von Rechtsvorschriften oder sonstigen Regelungen auf Seiten der juristischen Person verringern. Unter diesen Instrumenten sind insbesondere unternehmensinterne Regelwerke wie etwa der Gesellschaftsvertrag, die Satzung, die Organisationsordnung, die Arbeitsordnung oder die Zeichnungsregelung zu verstehen. Eines der Instrumente ist auch das Ergreifen von Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen, die Vorträge, Seminare, Workshops und weitere Veranstaltungen umfassen, deren Ziel die Erwerbung und die Vertiefung von für die Ausübung der jeweiligen Arbeitsstelle erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten sind. Ein wirksames Instrument kann auch der Ethik-Kodex sein, der die innerhalb der juristischen Person zu beachtenden Verhaltensregeln um-

fasst. Es empfiehlt sich, ein Antikorruptionsprogramm zu verabschieden, das als eine selbständige innerbetriebliche Vorschrift erlassen oder in den Ethik-Kodex der juristischen Person eingefügt werden kann.

Es ist jedoch zu betonen, dass die Strafverfolgungsbehörden nicht nur das Vorhandensein dieser Maßnahmen und Instrumente bei einer juristischen Person selbst, sondern auch den Umstand prüfen, ob und wie diese Instrumente genutzt, umgesetzt, verlangt, geprüft, erwirkt und ggf. angepasst werden. Falls eine juristische Person sich von der Haftung entbinden möchte, muss sie nicht das Vorhandensein dieser Maßnahmen und Instrumente nachweisen, sondern belegen, wie die internen Regeln der juristischen Person kontrolliert wurden, wie die festgestellten Mängel beseitigt wurden und welche Maßnahmen nach der Feststellung dieser Mängel ergriffen wurden.

Compliance-Programm

Das wirksamste Instrument ist das sog. Compliance-Programm, das ein System von Grundsätzen und Regeln zur Sicherstellung der Beachtung von Rechts- und ethischen Normen bzw. unternehmensinternen Vorschriften durch alle natürlichen Per-

sonen, die in die Tätigkeit der juristischen Person eingebunden sind, darstellt. In der Regel umfasst das Compliance-System mehrere Bereiche. Im strafrechtlichen Bereich entspricht das Compliance-Programm einer Gesamtheit von Maßnahmen, die durch die juristische Person zur Verhinderung von Straftaten auf Seiten der juristischen Person ergriffen werden. Ein effizientes und durchdachtes Compliance-Programm kann nicht nur die Strafbarkeit juristischer Personen verhindern und somit die Verhängung von Geldbußen durch öffentliche Verwaltungsbehörden ausschließen, sondern auch einen guten Ruf juristischer Personen schützen und damit einhergehende Vermögens- und Nichtvermögensschäden verhindern. Aus den vorgenannten Gründen empfiehlt es sich somit, dass juristische Personen die Compliance-Systeme einführen und ihre Effizienz und Effektivität regelmäßig auswerten und entsprechend den festgestellten Ergebnissen anpassen.



Boris Brázdil

Rechtsanwalt
boris.brazdil@LTApartners.com

ARBEITSZEIT WISSENSCHAFTLICHER MITARBEITER

Mit Wirkung zum 01. Juli 2019 wurde das Hochschulgesetz novelliert. Infolgedessen wurden auch die Verteilung und die Erfassung der Arbeitszeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter geändert. Diese Änderung orientiert sich an der ähnlichen Veränderung, die in Bezug auf pädagogische Mitarbeiter bereits in Kraft getreten ist.

Arbeitszeitverteilung

Die Arbeitszeitverteilung obliegt gemäß dem Arbeitsgesetzbuch dem Arbeitgeber. Dieser hat insbesondere den Beginn und das Ende der Arbeitsschichten zu bestimmen. Die Arbeitszeitverteilung gehört zu den Arbeitgeberrechten und zugleich zu den Arbeitgeberpflichten (hiervon ausgenommen sind außerhalb der Arbeitsstätte des Arbeitgebers tätige Arbeitnehmer gemäß § 213 des Arbeitsgesetzbuchs). Die Arbeitsaufsichtsbehörde kann dem Arbeitgeber bei Verletzung dieser Pflicht ein Bußgeld von bis zu 2 000 000 CZK auferlegen. Der Arbeitnehmer selbst ist verpflichtet, zu Beginn der Arbeitsschicht an seinem Arbeitsplatz zu erscheinen und erst nach Ende der Arbeitsschicht den Arbeitsplatz zu verlassen.

Die Gesetzesnovellierung trägt den Besonderheiten der Arbeitszeit wissenschaftlicher Mitarbeiter Rechnung, indem der neu aufgenommene § 70a die Unterscheidung der Arbeitszeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter je nach ihren Aufgabenbereichen verankert. Hiernach ist ein wissenschaftlicher Mitarbeiter verpflichtet, in der Arbeitsstätte des Arbeitgebers oder

an einem anderen vereinbarten Ort nur in der Zeit seiner direkten pädagogischen Tätigkeit zu sein oder wenn es der Arbeitgeber festlegt. Seine andere Tätigkeit, d.h. seine wissenschaftliche Tätigkeit, Forschungs-, Entwicklungs-, Innovations-, künstlerische und weitere kreative Tätigkeit kann ein wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Arbeitszeit ausüben, die er selbst verteilt, und zwar an dem Ort, den er selbst bestimmt. Zugleich gilt im Allgemeinen, dass die Kosten, die ihm im Zusammenhang mit der außerhalb des Arbeitsplatzes erbrachten Arbeitsleistung anfallen, durch den Arbeitgeber nicht getragen werden.

Arbeitszeiterfassung

Die Gesetzesnovellierung regelt auch die Arbeitszeiterfassung. Diese Erfassung und die damit einhergehende Pflicht des Arbeitgebers werden im Allgemeinen durch § 96 des Arbeitsgesetzbuchs geregelt, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, in der Erfassung den Beginn und das Ende der Arbeitsschicht, die Überstunden-, Nachtarbeit, die Zeit des Arbeitsbereitschaftsdienstes und die Arbeitszeit aufzuzeichnen. Die Verletzung dieser Pflicht gilt als Ordnungswidrigkeit, die die Arbeitsaufsichtsbehörde mit einem Bußgeld von bis zu 400 000 CZK ahnden darf.

Die Art und Weise der Erfassung ist nicht vorgeschrieben; der Arbeitgeber kann somit zwischen der elektronischen Form und der Erfassung in Urkundenform entsprechend seinen Bedürfnissen wählen. Eine bloße

Erfassung der Anwesenheit eines Arbeitnehmers am Arbeitsplatz gilt jedoch nicht als gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeiterfassung. Anhaltspunkte zur Arbeitszeiterfassung liefert auch die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs Az. 21 Cdo 1916/2004 vom 05.11.2004, wonach die Aufzeichnungen über die Arbeitszeit transparent sein müssen und eine Vielzahl von Tatsachen, die die Ansprüche des Arbeitnehmers beeinflussen, hieraus klar ersichtlich sein muss. Das novellierte Hochschulgesetz legt somit abweichend von der allgemeinen Norm fest, dass der Arbeitgeber in Bezug auf wissenschaftliche Mitarbeiter verpflichtet ist, ihre Arbeitszeit unter Einhaltung all der vorstehend genannten Erfordernisse bezüglich jenes Teils der Arbeitszeit zu erfassen, den der Arbeitgeber selbst dem Arbeitnehmer verteilt.

Die Gesetzesnovellierung spiegelt somit reale Gegebenheiten des Fungierens des wissenschaftlichen Umfeldes besser wider und transponiert auch den Hinweis des Vorsitzes des Hochschulrates, der in seiner 6. Sitzung der Amtsperiode 2018 – 2020 im Beschluss Nr. 6.6 auf problematische Wahrnehmung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung an Hochschulen und auf den Umstand hingewiesen hat, dass wissenschaftliche Mitarbeiter ihre kreative Tätigkeit auch außerhalb ihrer Arbeitsplätze ausüben.



Alice Mlýnková

Rechtsanwältin
alice.mlynkova@LTApartners.com

STEUERLICHE KONSEQUENZEN DES AUSTAUSCHS EINER KLIMAAANLAGE

Der Oberste Verwaltungsgerichtshof („OVerwGH“) ist in seinem Urteil Az. 3 Afs 229/2017 vom Ende 2018 u.a. der Frage nach den Kosten für den Austausch einer Klimaanlage und der Lüftungstechnik in einem Gebäude nachgegangen. In dem besagten streitbefangenen Falle handelte es sich um ein durch den betreffenden Steuerpflichtigen im Jahr 2005 angeschafftes Bürogebäude, in dem er im Jahr 2009 bauliche Maßnahmen durchführte, die u.a. im kompletten Austausch der Klimaanlage und der Lüftungstechnischen Anlagen bestanden.

Vereinfachend gesagt, habe es sich gemäß der Steuerverwaltung im vorliegenden Falle, d.h. im Falle der Klimaanlage und der Lüftungstechnischen Anlagen um selbständige Sachanlagen und im Falle ihres Austauschs somit um Kosten für die Anschaffung neuer Sachanlagen gehandelt. Der Steuerpflichtige vertrat dagegen die Auffassung, es habe sich um einen Gebäudebestandteil gehandelt, der auf diese Art und Weise erneuert worden sei.

In diesem Zusammenhang hat sich der Oberste Verwaltungsgerichtshof u.a. zu folgenden strittigen Teilbereichen geäußert:

1. Die seit dem 01.01.1995 wirksame Übergangsbestimmung zum neugefassten Einkommensteuergesetz, die es ermöglichte, (seit 1995 durch die Gesetzesnovellierung neu eingeführte) selbständige bewegliche Sachen als Gebäudebestandteil auch in den Folgejahren bis zu ihrer Aussonderung abzuschreiben, greife vorliegend nicht durch, da der Steuerpflichtige das gegenständliche Gebäude im Jahr 2005 gekauft habe. Mit dem Verkauf sei auf Seiten des ursprünglichen Eigentümers (des Gebäudeeigentümers) 2005 die „Aussonderung“ der streitbefangenen Vermögensgegenstände erfolgt, wobei der neue Eigentümer bereits nach der neuen Gesetzesfassung habe vorgehen müssen.
2. Der Oberste Verwaltungsgerichtshof hat die Herangehensweise der Steuerverwaltung abgelehnt, die darauf beruhte, dass die Klimaanlage und die Lüftungstechnischen Anlagen zum Zeitpunkt der baulichen Maßnahmen im Gebäude nicht vorhanden gewesen seien, da der Steuerpflichtige sie in seinen Rechnungsbüchern nicht gesondert (als selbständige bewegliche Sachen) erfasst habe. Dabei hat die Steuerverwaltung jedoch zugleich das faktische Vorhandensein der Klimaanlage und der Lüftungs-



STEUERLICHE KONSEQUENZEN DES AUSTAUSCHS EINER KLIMAAANLAGE

technischen Anlagen im Gebäude nicht in Zweifel gezogen. In diesem Zusammenhang hat der Oberste Verwaltungsgerichtshof anschließend (entsprechend seiner vorausgegangenen Rechtsprechung) hergeleitet, dass der Stand der Bücher – obwohl im Widerspruch zum Ist-Stand – nicht als „Krone der Beweise“ zu erachten sei, ohne die der Steuerpflichtige außerstande sei, seine Beweislast zu tragen. Anders gesagt, der Umstand, dass die Klimaanlage (bzw. die Lüftungstechnischen Anlagen) durch den Steuerpflichtigen nicht gesondert erfasst worden sei, bedeute lange noch nicht, dass sie in Wirklichkeit nicht bestanden hätte.

3. Im Hinblick auf den (bislang) nicht geklärten faktischen Stand hat sich der Oberste Verwaltungsgerichtshof nicht mit der Frage befasst, ob sich vorliegend im Falle der (ursprünglich bestehenden) Klimaanlage und Lüftungstechnischen Anlagen um gesonderte bewegliche Sachen oder einen Gebäudebestandteil handelt. In diesem Zusammenhang ist u.a. die Beibehaltung der technischen Parameter der betreffenden Anlagen zu beurteilen (wie bereits früher das Landgericht ausgeführt hat). Sachlich hat sich der Oberste Verwaltungsgerichtshof mit einer ähnlichen Fragestellung (Klimaanlage

als gesondertes Vermögensgegenstand vs. Gebäudebestandteil) bereits in seiner Entscheidung Az. 5 Afs 3/2010 beschäftigt, als er hergeleitet hat, dass es sich in dem besagten strittigen Falle um einen Bestandteil eines Fertigungsgebäudes gehandelt habe.

4. Der Oberste Verwaltungsgerichtshof hat unter anderem bestätigt, dass als Reparatur/Erneuerung auch der Austausch der ursprünglichen Einrichtungsgegenstände/Ausrüstungen gegen neue unter Aufrechterhaltung ihrer Funktionstüchtigkeit gelte – d.h. Reparatur in Gestalt des Austauschs.

In Anlehnung an die vorstehenden Gegebenheiten hat der Oberste Verwaltungsgerichtshof die Entscheidung des Landgerichts aufgehoben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen; das Landgericht hat anschließend die Entscheidung der Steuerverwaltung ebenfalls aufgehoben und zur anderweitigen Verhandlung zurückverwiesen.



Petr Benda
Steuerberater
petr.benda@LTApartners.com

LTA ist ein modernes Beratungsbüro, das integrierte Rechts-, Steuer-, Rechnungslegungs- und Wirtschaftsprüfungsdienstleistungen erbringt.

Die Grundprinzipien unserer Arbeit sind Fachkenntnisse, Professionalität, ein individueller Ansatz und Offenheit in Fragen des Honorars.



LTA ist ein Mitglied des internationalen Netzwerks MGI Worldwide, das zu den 20 größten Netzwerken von Steuer-, Wirtschaftsprüfung-, Buchhaltung- und Beratungsfirmen gehört. MGI Worldwide stellt über 5 000 Fachleute in mehr als 260 Büros weltweit. Mittels unserer Partner in MGI Worldwide stellen wir eine qualifizierte Beratung im Ausland und die Umsetzung der grenzüberschreitenden Transaktionen sicher.

LTA

Anglická 140/20
120 00 Praha 2
Tschechische Republik
T. +420 246 089 010
F. +420 246 089 012
recepce@LTApartners.com
www.LTApartners.com