

# Newsletter Recht & Steuern

## Liebe Mitglieder und Freunde der DTIHK,

nach einiger Zeit begrüßen wir Sie an dieser Stelle wieder und bringen die neue Ausgabe des rechtlichen und steuerlichen Newsletters mit. Es ist uns daher eine große Freude, unseren Newsletter mit vielen nützlichen und wichtigen Themen, die von den Experten unserer Mitgliedsunternehmen für Sie ausgewählt und vorbereitet wurden, vorzustellen.

Wir sind überzeugt, dass diese Ausgabe eine wertvolle Lektüre für Sie sein wird.

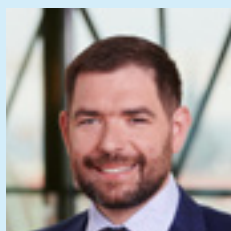
Ihre



**Dr. Alena Klikar**  
 Vorsitzende des AK  
 Recht & Steuern der DTIHK



**René Harun**  
 Stellvertretender  
 Geschäftsführer  
 der DTIHK



**Mgr. Peter Hrbik**  
 Leiter Competence Center  
 Investorenberatung & Recht  
 der DTIHK

## Inhalt

JUDr. Mgr. Aneta Zichová.....	2
<b>Gleiches Entgelt: Was erwartet uns?</b>	
Arthur Braun.....	4
<b>Neuerungen bei der Produkthaftung und Recht auf Reparatur</b>	
JUDr. Mojmír Ježek, Ph.D. und Mgr. Fabián Černý..	6
<b>Aktuelle Entwicklung der tschechischen Gesetzgebung zu künstlicher Intelligenz (KI) und Auswirkungen auf Unternehmer</b>	
Dr. Ernst Giese und Mgr. Radek Werich LL.M.....	8
<b>Prüfung ausländischer Investitionen (FDI) im Jahr 2026: Wann eine Investition genehmigungspflichtig ist und die weitreichenden Folgen einer unauffälligen Gesetzesänderung</b>	
Mgr. Romana Šimáně .....	11
<b>ESOP als Instrument der Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern</b>	
Mgr. Jiří Salač, LL. M.....	14
<b>Abspaltung einer Gesellschaft - praktische Tipps für die Transaktionspraxis</b>	
Ing. Petr Tomeš und Ing. Sabina Levá .....	17
<b>Konzernumstrukturierungen aus der Perspektive der Verrechnungspreise</b>	



**JUDr. Mgr. Aneta Zichová**  
Rechtsanwältin

Accace Legal s.r.o.,  
advokátní kancelář

+420 222 753 480  
Aneta.Zichova@accace.com

## Gleiches Entgelt: Was erwartet uns?

**In den meisten EU-Staaten bestehen weiterhin Unterschiede beim Entgelt von Männern und Frauen. Viele Länder haben mit ungerechtfertigten Lohnunterschieden zu kämpfen, was zur Verabschiedung der EU-Richtlinie 2023/970 (auch bekannt als Entgelttransparenzrichtlinie) führte, deren Ziel es ist, diese Unterschiede systematisch zu beseitigen.**

### Europäische Entgelttransparenzrichtlinie

Die Mitgliedstaaten haben bis zum 7. Juni 2026 Zeit, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. Finnland arbeitet bereits einen Gesetzentwurf aus. Die deutsche Implementationskommission erstellte einen Abschlussbericht, der die Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht erleichtern soll. In den Niederlanden durchläuft der Gesetzentwurf derzeit das Gesetzgebungsverfahren. Polen setzte, ebenso wie die Tschechische Republik, einige Teile der Richtlinie bereits seit 2025 um und bereitet nun den Gesetzestext für die Umsetzung der noch fehlenden Teile vor. In der Tschechischen Republik wurde Ende März 2026 der erste Gesetzesentwurf vorgelegt.

Angesichts der Unterschiede in den nationalen Regelungen starten die einzelnen Mitgliedstaaten von unterschiedlichen Ausgangspositionen aus, was sich auf den Umfang und die Art der Änderungen auswirkt, die zur Erfüllung der Anforderungen der Richtlinie erforderlich sind. Die Tschechische Republik hat einen gewissen Vorteil, da der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit seit mehr als zwei Jahrzehnten in § 110 des Arbeitsgesetzbuches verankert ist. Dennoch bestand in der Tschechischen Republik im Jahr 2022 weiterhin ein Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen von 18,4 %, was über dem EU-Durchschnitt von 12,2 % liegt. In Deutschland beträgt der Lohnunterschied 16 %.

### Wichtige Verpflichtungen gemäß der Richtlinie

#### 1. Transparenz bei der Einstellung (Art. 5 der Richtlinie)

Arbeitgeber müssen den Bewerbern vor dem Vorstellungsgespräch die genaue Höhe der Vergütung oder zumindest die Spanne mitteilen, die sie für die jeweilige Stelle anbieten.

#### 2. Vergütungssystem (Art. 6 der Richtlinie)

Die Entgeltkriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral sein. Die Mitarbeiter müssen einfachen Zugang zu Informationen über die Entgeltstruktur haben, die in transparenter und verständlicher Form bereitgestellt werden müssen. Gemäß dem Umsetzungsentwurf müssen Arbeitgeber ein Vergütungssystem durch eine Betriebsordnung oder einen Kollektivvertrag festlegen.

#### 3. Auskunftsrecht (Art. 7 der Richtlinie)

Die Arbeitnehmer erhalten das Recht, Informationen über ihre Entgelthöhe und die durchschnittliche Entgelthöhen von Arbeitnehmern, die die gleiche Arbeit (bzw. eine gleichwertige Arbeit) verrichten, zu verlangen, wobei diese Angaben auch nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden. Dieses Recht ermöglicht einen wirksamen Vergleich des Entgelts und die Überprüfung der Einhaltung der Grundsätze der gleichen Entlohnung.

#### 4. Berichterstattung (Art. 9 der Richtlinie)

Arbeitgeber mit mehr als 100 Beschäftigten sind verpflichtet, regelmäßig über Unterschiede bei den Grund- und Zusatzvergütungen sowie über den Anteil von Männern und Frauen in ►

den einzelnen Quartilen zu berichten. Übersteigt der Unterschied beim Entgelt 5 %, müssen die Arbeitgeber gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern eine Bewertung vornehmen, die Unterschiede analysieren und nach Lösungen suchen.

### **Ein-Quelle-Regel**

Die Richtlinie führt auch die sogenannte Ein-Quelle-Regel (single source) ein, nach der das Entgelt nicht nur innerhalb einer einzigen juristischen Person bewertet werden soll. Neu wird bewertet, ob es innerhalb einer größeren Organisationsstruktur (z. B. einer Holdinggesellschaft) eine einzige Quelle gibt, die die Entgeltbedingungen für die gesamte Gruppe festlegt.

### **Fazit**

Die Entgelttransparenzrichtlinie ist ein wichtiger Schritt hin zu mehr Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt. In der Tschechischen Republik sind einige Aspekte bereits gesetzlich geregelt, weitere sind nun in der Implementierungsnovelle zum Arbeitsgesetzbuch enthalten. Natürlich kann sich der Änderungsentwurf im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens noch ändern, und erst die Praxis wird zeigen, wie sich die neuen Vorschriften in der Realität bewähren werden.

Obwohl ein Teil der Novelle erst am 1. Januar 2027 und ein weiterer Teil erst am 1. Januar 2028 in Kraft treten soll und es den Anschein haben könnte, dass noch genügend Zeit bleibt, empfehlen wir den Arbeitgebern, erste Schritte einzuleiten, um rechtzeitig auf die neuen Vorschriften vorbereitet zu sein. ■



**Arthur Braun**  
Rechtsanwalt

bpv Braun Partners s.r.o.

(+420) 224 490 000  
arthur.braun@bpv-bp.com

## Neuerungen bei der Produkthaftung und Recht auf Reparatur

**Ich hoffe, dass die betroffenen Leser sich bereits darauf vorbereiten: Die ausscheidende Regierung hat Ende 2025 eine Neufassung des Verbraucherschutzrechts verabschiedet. Wenn das Gesetzgebungsverfahren normal abläuft, sollte dieses neue Verbraucherschutzrecht zum letzten Tag der Umsetzungsfrist der EU-Richtlinie 2024/1799 am 31.7.2026 in Kraft treten. Ab dann gilt u.a. (in gewissen Grenzen) das Recht des Verbrauchers auf Reparatur defekter Sachen zu angemessenen Preisen, das Recht von Firmen und Verbrauchern zur Herstellung von Ersatzteilen unter Nutzung von 3D-Druck, wenn die Sicherheitsanforderungen eingehalten werden und gelten weitere Anforderungen an websites sowie e-shops, beispielsweise über Preisangaben zu Reparaturkosten.**

Produzenten, Handel und Importeure müssen sich aber auf eine weitere schwerwiegende Gesetzesänderung einstellen: das neue Produkthaftungsrecht.

28 Jahre seit der letzten Umsetzung der einschlägigen EU-Richtlinie muss die Tschechische Republik wie alle EU-Mitgliedstaaten eine umfangreiche Überarbeitung des seit 2014 im neuen BGB geregelten **Produkthaftungsrechts** vornehmen. Für den Nichtjuristen: Produkthaftung gibt Verbrauchern Schadenersatzansprüche bei Schäden an Eigentum oder Leib und Leben, die durch fehlerhafte Produkte verursacht werden, es geht dabei nicht um kaufrechtliche Gewährleistungs- oder Garantieansprüche. Verschulden des Herstellers wird nicht vorausgesetzt, es gilt der zum Kaufzeitpunkt zu erwartende Sicherheitsstandard.

Seit dem 10. April 2026 liegt eine Entwurfsfassung zur Beratung vor, die erstmals konkreter erkennen lässt, in welcher Weise die Anforderungen der Richtlinie in die tschechische Rechtsordnung umgesetzt werden sollen. Obwohl es sich weiterhin nur um einen Entwurf handelt, der im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens noch Änderungen erfahren kann, ermöglicht seine aktuelle Fassung bereits, die wesentlichen Linien der Regelung sowie die praktischen Auswirkungen auf die betroffenen Akteure zu identifizieren.

Spätester Umsetzungszeitpunkt der Richtlinie in nationales Recht ist der 9. Dezember 2026. Das neue tschechische Recht gilt dann - mitten im Weihnachtsgeschäft und ohne Übergangsfrist - für alle fehlerhaften Produkte, die ab dem 9. Dezember auf den nationalen Markt gebracht werden. Verpflichtete sind nicht mehr nur Produzenten und Importeure von Waren, sondern auch von Rohmaterial, Elektrizität, Software sowie diejenigen, die wesentliche Änderungen an Produkten vornehmen. Das neue Recht kommt beispielweise dann auch bei fehlerhaften software-updates oder fehlender *cybersecurity* zur Anwendung. Der Kreis der Verpflichteten innerhalb der Lieferkette wird erweitert. Vor allem wenn kein Hersteller oder Importeur herangezogen wird, kann dies gerade auch für die in der Tschechischen Republik häufigen *fulfilment*-Dienstleister für außerhalb der EU beheimatete Importeure eine negative Überraschung werden.

Auch der Schadensbegriff wird erweitert. Er gilt zukünftig auch für psychische Folgeschäden, Verlust privater Daten und vor allem entfällt der bisherige Selbstbehalt für materielle Schäden von 500 EUR und die Höchstgrenze von 85 Mio. EUR. Ausdrücklich wird die Geltendmachung von abgetretenen Ansprüchen zugelassen, ein neuer Tätigkeitsbereich für die entsprechenden Dienstleister. ▶

Eine Beweislasteilerleichterung zugunsten der Verbraucher wird eingeführt. Gerade hier wird interessant, was der tschechische Gesetzgeber im Detail beschließen wird, weil das tschechische Prozessrecht mit Ausnahmen (zB Kartellschadensersatz) grundsätzlich die volle Beweislast dem Kläger auferlegt. Umgekehrt sollen im Prozess nach Abwägung Ergebnisse aus Produktbeobachtung oder Konstruktionsunterlagen dem klagenden Verbraucher offengelegt werden.

Auch die Verjährungspflichten werden verlängert. Grundsätzlich betragen diese 3 bzw. 10 Jahre. Bei langsam sich entwickelnden Gesundheitsschäden verlängert sich diese Frist aber auf 25 Jahre.

Unbedingt sollten daher bestehende Produkthaftpflichtversicherungen auf die neuen Haftungstatbestände, die erweiterten Schäden und die längeren Fristen angepasst werden. Entwicklung, Risikobewertungen und Produktbeobachtung sollten dokumentiert werden. Gerade diejenigen Wirtschaftssubjekte, die bisher nicht Verpflichtete unter der Produkthaftung waren, weil sie keine entsprechenden Produkte hergestellt/importiert haben, müssen sich dringend mit der Anwendbarkeit des bereits heuer geltenden neuen Produkthaftungsrechts auf ihr Geschäftsmodell beschäftigen. Natürlich ist es auch höchste Zeit, bereits jetzt B2B-Verträge anzupassen, beispielsweise für *fulfilment*-Dienstleister. ■





**JUDr. Mojmír Ježek, Ph.D.**  
 Rechtsanwalt

ECOVIS ježek, advokátní  
 kancelář s.r.o.

+420 777 192 338  
 mojmir.jezek@ecovislegal.cz

## Aktuelle Entwicklung der tschechischen Gesetzgebung zu künstlicher Intelligenz (KI) und Auswirkungen auf Unternehmer

**Das Jahr 2026 bringt für den Unternehmenssektor einen grundlegenden Wendepunkt in der Regulierung der künstlichen Intelligenz. Dieser Artikel gibt einen Überblick über die aktuelle Entwicklung der wichtigsten tschechischen und EU-Gesetzgebung im Bereich der KI.**

### Aktueller Stand und nächste Schritte zur Wirksamkeit der KI-Verordnung

Obwohl heute ein Großteil der Bestimmungen der Verordnung (EU) 2024/1689 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (nachfolgend nur „**KI-Verordnung**“) bereits in Kraft ist, beginnt für Unternehmen nun die Phase der intensivsten Vorbereitungen auf den bevorstehenden wichtigen Implementierungsmeilenstein. Seit Februar 2025 sind bereits die Verbote konkreter Praktiken gemäß Artikel 5 der KI-Verordnung vollständig durchsetzbar, darunter beispielsweise Social Scoring oder biometrische Kategorisierung, die sensible Attribute wie politische oder religiöse Ansichten ableiten. Gleichzeitig werden bereits im Voraus in der Praxis die Vorschriften für Systeme eingeführt, die ein spezifisches Maß an Transparenz gemäß Artikel 50 der KI-Verordnung erfordern (die erst ab August 2026 in Kraft tritt), was insbesondere Chatbots und Content-Generatoren betrifft. Bei diesen besteht die Hauptaufgabe darin, sicherzustellen, dass der Nutzer weiß, dass er mit einer Maschine kommuniziert, und künstlich erstellte Inhalte maschinell erkennbar zu machen. Bei Systemen mit minimalem Risiko lässt Artikel 95 der KI-Verordnung weiterhin Raum für freiwillige Selbstregulierung durch Verhaltenskodizes.

Die zentrale Herausforderung des Jahres 2026 ist jedoch der 02.08.2026, an dem vor allem Art. 6 (außer Abs. 1) bis 27 der KI-Verordnung zur Regulierung hochriskanter KI-Systeme in Kraft treten werden. Diese Kategorie betrifft kritische Geschäftsprozesse wie automatisierte Personalrekrutierung und Leistungsbewertung von Mitarbeitern, Kreditwürdigkeitsprüfung in Finanzinstituten oder den Einsatz von KI als Sicherheitskomponente in der industriellen Produktion. Alle Unternehmen, die diese Instrumente nutzen oder entwickeln, müssen ab August nachweislich strenge technische und rechtliche Standards erfüllen. In der Praxis bedeutet dies die Notwendigkeit, ein robustes Risikomanagementsystem gemäß Artikel 9 der KI-Verordnung zur Identifizierung und Minderung negativer Auswirkungen während des gesamten Betriebs einzuführen. Die Rechtssicherheit der Unternehmen wird auch von einer strengen Datenverwaltung gemäß Artikel 10 der KI-Verordnung abhängen, der verlangt, dass die beim Training und Testen solcher Systeme verwendeten Daten relevant, repräsentativ und im größtmöglichen Maße fehlerfrei und vollständig sind. Ziel ist es, Situationen zu vermeiden, in denen das System diskriminierende Ergebnisse aufgrund von Training mit mangelhaften oder verzerrten Daten generieren würde.

Die Erfüllung dieser Pflichten muss bereits vor dem Inverkehrbringen eines hochriskanten KI-Systems durch eine detaillierte technische Dokumentation gemäß Artikel 11 der KI-Verordnung nachgewiesen werden. Die KI-Verordnung legt ferner großen Wert auf den menschlichen Faktor, wobei gemäß Artikel 14 der KI-Verordnung diese Systeme so gestaltet sein müssen, dass natürliche Personen sie wirksam überwachen und ihre Tätigkeit im Falle von Anomalien jederzeit unterbrechen können. Der gesamte Compliance-Prozess wird bei hochriskanten Systemen dann durch die obligatorische Registrierung in der EU-Datenbank gemäß Artikel 49 der KI-Verordnung abgeschlossen. In Anbetracht dessen, dass nur noch wenige Monate verbleiben, stellt die aktuelle Periode ein kritisches Zeitfenster für den Abschluss der Audits solcher Systeme und die Einrichtung interner Kontrollmechanismen dar. ▶



**Mgr. Fabián Černý**  
 Rechtsanwaltsanwärter

ECOVIS ježek, advokátní  
 kancelář s.r.o.

+420 226 236 600  
 fabian.cerny@ecovislegal.cz

### Tschechische Umsetzung der KI-Verordnung

Das Ministerium für Industrie und Handel legte im September 2025 den Entwurf eines Gesetzes über künstliche Intelligenz (nachfolgend nur „**KI-Gesetz**“) vor, der im Oktober desselben Jahres erfolgreich das Konsultationsverfahren durchlief. Hier ist jedoch zu erwähnen, dass die KI-Verordnung als EU-Verordnung unmittelbare Wirkung hat und auch ohne Umsetzung anwendbar ist. Das MIH wählte daher eine minimalistische Strategie, bei der es durch das nationale Gesetz nur die Aspekte ergänzt, die die KI-Verordnung ausdrücklich den Mitgliedstaaten überlässt, und gleichzeitig den institutionellen Rahmen für die Aufsicht festlegt.

Als primäre Aufsichtsbehörde gemäß Art. 70 Abs. 1 der KI-Verordnung wurde das Tschechische Telekommunikationsamt (§ 3 Abs. 2 KI-Gesetz) bestimmt. In spezifischen Branchen übernehmen die zuständigen Institutionen, d.h. die Tschechische Nationalbank (§ 3 Abs. 3 KI-Gesetz) oder das Amt für den Schutz personenbezogener Daten (§ 3 Abs. 4 KI-Gesetz), die Aufsicht. Das Amt für technische Normalisation, Metrologie und staatliches Prüfwesen fungiert als benannte Stelle, die befugt ist, zu überprüfen, ob hochriskante KI-Systeme die Anforderungen der KI-Verordnung erfüllen und ihnen ein Konformitätszertifikat auszustellen.

Der Entwurf führt in § 13 des KI-Gesetzes eine regulatorische Sandbox ein, die von der Tschechischen Agentur für Standardisierung betrieben wird und es insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen ermöglichen soll, innovative KI-Lösungen in einer kontrollierten Umgebung zu testen. Für Unternehmer ist vor allem der Sanktionsmechanismus (§§ 21-23 KI-Gesetz) von Bedeutung, wobei Verstöße gegen die Pflichten aus der KI-Verordnung als Ordnungswidrigkeit mit Geldbußen bis zu der in Art. 99 der KI-Verordnung festgelegten Höhe qualifiziert wird. Die höchsten Strafen drohen bei Verstößen gegen das Verbot von Praktiken gemäß Art. 5 der KI-Verordnung (bis zu 35 Millionen EUR oder 7 % des weltweiten Umsatzes), bei Verstößen gegen andere Pflichten können Geldbußen bis zu 15 Millionen EUR oder 3 % des Umsatzes verhängt werden, wobei für kleine und mittlere Unternehmen niedrigere Obergrenzen gelten. In weniger schwerwiegenden Fällen ermöglicht jedoch § 20 des KI-Gesetzes, in Form einer Verwarnung mit einer Frist zur Abhilfe von mindestens 15 Tagen vorzugehen.

### Betrieb autonomer Fahrzeuge auf tschechischen Straßen

Seit dem 01.01.2026 ist auch eine Novelle des Straßenverkehrsgesetzes in Kraft, deren zentrale Bestimmung § 79b den Betrieb von Kraftfahrzeugen mit sogenannter bedingter Automatisierung (SAE Level 3) regelt. Gemäß Abs. 1 dieser Bestimmung gilt: „Während der Zeit der Führung des automatisierten Fahrzeugs durch dieses Fahrzeug gelten für den Fahrer weder die Straßenverkehrsregeln noch andere Pflichten des Fahrers bezüglich der Fahrzeugführung, deren Einhaltung das automatisierte Fahrzeug gewährleistet“. Der Fahrer muss jedoch bereit bleiben, die Kontrolle zu übernehmen, und dies auf Aufforderung des Fahrzeugs unverzüglich tun (Abs. 2).

Die praktische Anwendung kann jedoch auf Unklarheiten bei der Auslegung stoßen. Das Gesetz führt nicht explizit auf, welche Pflichten des Fahrers während des autonomen Modus fortbestehen, die Begründung führt zwar Beispiele an (Benutzung eines Mobiltelefons, Sicherheitsgurt, Alkoholverbot), jedoch spezifiziert der Gesetzestext dies in keiner Weise. Darüber hinaus ist möglicherweise nicht immer eindeutig, zu welchem genauen Zeitpunkt die „Aufforderung des Fahrzeugs“ erfolgte und ob der Fahrer „unverzüglich“ reagierte, was bei der Behandlung konkreter Fälle Schwierigkeiten bereiten kann, insbesondere wenn es sich um Handlungen im Sekundenbereich handelt, die für das Entstehen eines Verkehrsunfalls entscheidend sein können.

Aus zivilrechtlicher Haftungssicht bringt die Novelle jedoch die Sicherheit, dass der Fahrer während der autonomen Führung diese Straßenverkehrsregeln nicht verletzt und somit keine subjektive Haftung für so verursachte Schäden trägt. Für den Kontext der KI-Regulierung ist die Novelle insofern von Bedeutung, dass sie die erste spezifische Regelung robotischer Systeme mit autonomer Fähigkeit zum Eingriff in Rechtsbeziehungen im tschechischen Rechtssystem darstellt. ■



**Dr. Ernst Giese**  
Rechtsanwalt

Giese & Partner, s.r.o.

+420 221 411 511

giese@giese.cz



**Mgr. Radek Werich LL.M.**  
Rechtsanwalt

Giese & Partner, s.r.o.

+420 221 411 511

werich@giese.cz

## Prüfung ausländischer Investitionen (FDI) im Jahr 2026: Wann eine Investition genehmigungspflichtig ist und die weitreichenden Folgen einer unauffälligen Gesetzesänderung

**Im Bereich ausländischer Direktinvestitionen (FDI) und der damit verbundenen Fusionen und Übernahmen (M&A) kam es zum 1. November 2025 zu einer stillen, für Investoren jedoch äußerst bedeutsamen Wende. Die Novelle des tschechischen Gesetzes über die Prüfung ausländischer Investitionen (FDI-Gesetz) hat in Kombination mit dem neuen Cybersicherheitsgesetz den Kreis der genehmigungspflichtigen Transaktionen dramatisch erweitert.**

### **Der Mythos vom „europäischen Investor“: Wann unterliegt ein deutscher Investor der Prüfung?**

Viele Investoren gehen davon aus, dass die FDI-Regulierung grundsätzlich nicht für sie gilt, wenn die erwerbende Gesellschaft ihren Sitz in Deutschland oder Österreich hat.

Die Realität des tschechischen Gesetzes Nr. 34/2021 Slg. ist jedoch strenger. Die Definition des ausländischen Investors zielt zwar primär auf Personen aus Drittstaaten (außerhalb der EU) ab, umfasst jedoch ausdrücklich auch jede juristische Person mit Sitz in der Europäischen Union, sofern diese Person direkt oder indirekt von einer Person außerhalb der EU kontrolliert wird.

In der Praxis bedeutet dies: Wenn eine deutsche Maschinenbaugruppe ein tschechisches Unternehmen erwirbt (Share Deal) oder dessen Betrieb bzw. wesentliche Betriebsteile (Asset Deal), muss sie eine Analyse ihrer Eigentümerstruktur bis zur Ebene des wirtschaftlich Berechtigten (Ultimate Beneficial Owner - UBO) durchführen. Wird diese deutsche Gruppe beispielsweise von einem US-amerikanischen Private-Equity-Fonds, einem britischen Investment Trust oder einer Schweizer Holding kontrolliert, wird sie für Zwecke der tschechischen Regulierung als ausländischer Investor betrachtet.

### **Cybersicherheit als neuer Auslöser für die Prüfung**

Eine unauffällige Bestimmung der Novelle führt einen neuen Auslöser für die Genehmigungspflicht einer Investition ein: das Kriterium der „regulierten Dienste im Regime erhöhter Pflichten“ gemäß dem neuen Cybersicherheitsgesetz.

Die Durchführungsverordnung über regulierte Dienste (Nr. 408/2025 Slg.) definiert die unter dieses Regime fallenden Sektoren sehr weit. Es geht nicht mehr nur um Energie, Verkehr oder Bankwesen. Unter die Regulierung fallen nun auch scheinbar gewöhnliche Bereiche des verarbeitenden Gewerbes, sofern es sich um große oder mittlere Unternehmen handelt. Konkret betrifft dies die Herstellung unter den CZ-NACE-Codes 26 bis 30. Diese unauffällige technische Bezeichnung verbirgt das Rückgrat der modernen Industrie:

- Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen (NACE 26)
- Herstellung von elektrischen Ausrüstungen wie Motoren, Generatoren, Batterien oder Leitern (NACE 27)

- Maschinenbau (NACE 28)
- Herstellung von Kraftwagen, Kraftwagenteilen, Anhängern und sonstigen Fahrzeugen (NACE 29 und 30)

Für den deutsch-tschechischen Handel, der eng mit der Automobilindustrie, dem Maschinenbau und der Elektrotechnik verbunden ist, hat dies erhebliche Auswirkungen. Die Übernahme eines tschechischen Herstellers von Scheinwerfern, Sensoren, Chips oder Kabelbäumen, der Teil der Lieferkette deutscher Automobilhersteller ist, kann nun Gegenstand einer Sicherheitsprüfung werden.

Neben der Fertigung erstreckt sich die Regulierung nun auch auf die chemische Industrie, die digitale Infrastruktur (Anbieter von Cloud Computing oder Rechenzentren) sowie Anbieter von ICT-Dienstverwaltung und -Sicherheit. Gerade der IT-Dienstleistungsbereich ist derzeit ein häufiges Ziel der Konsolidierung durch ausländische Investoren.

### **Das Prüfungsverfahren**

Fällt eine Transaktion unter das obligatorische Prüfverfahren, darf sie nicht vollzogen werden und der Investor darf keine Stimmrechte ausüben oder Kontrolle ausüben, bis das tschechische Ministerium für Industrie und Handel (MPO) einen rechtskräftigen Genehmigungsbescheid erlassen hat.

Investoren sollten den zeitlichen Aufwand dieses Verfahrens nicht unterschätzen. Obwohl das Ministerium eine Grundfrist von 90 Tagen für die Entscheidung hat, kann das Verfahren bei komplexen Fällen in der Praxis erheblich länger dauern. In den Prozess treten obligatorisch Konsultationen mit den Sicherheitsbehörden des Staates ein (Nachrichtendienste, Polizei der Tschechischen Republik, NÚKIB, Außenministerium) sowie im Rahmen des europäischen Kooperationsmechanismus auch mit der Europäischen Kommission und anderen EU-Mitgliedstaaten. Jeder dieser Akteure kann Anmerkungen oder Fragen vorbringen, was das Verfahren verlängert.

In der Transaktionsdokumentation ist es daher unerlässlich, aufschiebende Bedingungen im Zusammenhang mit der FDI-Genehmigung vorzusehen und das letztmögliche Datum für den Vollzug der Transaktion (Long Stop Date) mit ausreichendem zeitlichen Puffer festzulegen, idealerweise mindestens 6 Monate.

Die Missachtung dieser Pflicht hat drakonische Folgen, die die gesamte Investition zunichtemachen können. Es geht nicht nur um eine Geldbuße, die bis zu 1% des gesamten Nettoumsatzes des Investors erreichen kann (wobei der Umsatz der gesamten globalen Gruppe, nicht nur der erwerbenden SPV, herangezogen wird). Viel schwerwiegender ist die rechtliche Konsequenz: Eine ohne erforderliche Genehmigung unter Verstoß gegen das Gesetz durchgeführte Transaktion gilt nach tschechischem Recht als absolut nichtig. Das bedeutet, dass die Übertragung des Eigentumsrechts an den Anteilen rechtlich nie stattgefunden hat. Man stelle sich das rechtliche und geschäftliche Chaos vor, das entstünde, wenn diese Tatsache erst nach drei Jahren festgestellt würde, nachdem der Investor Millionen Euro in das Unternehmen investiert, das Management ausgewechselt, es in seine Struktur integriert und Dividenden ausgezahlt hat. Die Behebung einer solchen Situation wäre äußerst kostspielig und rechtlich komplex.

### **Empfehlungen für Investoren**

Die Novelle des FDI-Gesetzes und seine enge Verknüpfung mit der Cybersicherheit bedeuten, dass die Due Diligence bei Akquisitionen in der Tschechischen Republik wesentlich gründlicher sein muss als in der Vergangenheit. Wir empfehlen Investoren und ihren Beratern folgende Schritte:

**Tiefgehende UBO-Analyse:** Verlassen Sie sich nicht darauf, dass die erwerbende Einheit ihren Sitz in der EU hat. Prüfen Sie sorgfältig die gesamte Eigentümerkette bis zu den wirtschaftlich Berechtigten. Ist in der Struktur ein Fonds aus den USA, ein Trust aus Jersey oder ►

eine Holding aus Großbritannien vorhanden? Wenn ja, ist die Einhaltung des tschechischen FDI-Gesetzes unerlässlich.

**Klassifizierung der Zielgesellschaft:** Überprüfen Sie die Klassifizierung der Wirtschaftstätigkeiten (CZ-NACE) der Zielgesellschaft und ihre Stellung gemäß dem Cybersicherheitsgesetz.

**Nutzung der Konsultation:** Wenn der Investor Zweifel hat, ob die Transaktion genehmigungspflichtig ist (beispielsweise aufgrund der komplexen Definition eines regulierten Dienstes oder der Art der Kontrolle durch den Investor), empfehlen wir die Nutzung des Instruments der Konsultationsanfrage. Das Ministerium ist verpflichtet, innerhalb von 45 Tagen mitzuteilen, ob die Transaktion eine vollständige Prüfung erfordert. Dieser Schritt verlängert zwar die Vorbereitungsphase, bietet aber unschätzbare Rechtssicherheit für beide Transaktionsparteien.

Die geopolitischen Risiken der heutigen Welt haben in zahlreichen Ländern zu einer Verschärfung der Regeln für ausländische Investoren geführt. Für Investoren, auch aus der DACH-Region, bedeutet dies die Notwendigkeit, regulatorischen Fragen bereits in einer frühen Verhandlungsphase erhöhte Aufmerksamkeit zu widmen, um unangenehme Überraschungen kurz vor Vertragsunterzeichnung zu vermeiden. ■



**Mgr. Romana Šimáně**  
Rechtsanwältin

advokátní kancelář  
JUDr. Jiřího Janouška

romana.simane@janousekadvokat.cz

## ESOP als Instrument der Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern

**Mitarbeiterbeteiligungs- und Aktienoptionsprogramme (Employee Stock Ownership/Option Plan, nachfolgend „ESOP“) stellen ein Instrument dar, dessen Kern in der kapitalmäßigen Partizipation des Arbeitnehmers am Unternehmen seines Arbeitgebers liegt. Es handelt sich dabei nicht um einen „Bonus“, sondern um eine strukturelle Veränderung des Verhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Gesellschaft, indem der Arbeitnehmer am Wertzuwachs des Unternehmens beteiligt wird. In der Praxis bedeutet dies, dass ein Teil seines zukünftigen Einkommens nicht an ein fixes Gehalt, sondern an den Unternehmenswert im Zeitpunkt eines Verkaufs (Exit), eines Börsengangs oder eines sonstigen Liquiditätsereignisses geknüpft ist.**

Im Technologiesektor und in wachstumsorientierten Branchen sind ESOP-Programme faktisch Standard und tragen wesentlich zur langfristigen Bindung von Schlüsselmitarbeitern an das Unternehmen bei. Rechtlich lassen sich mehrere Modelle unterscheiden: der unmittelbare Erwerb von Geschäftsanteilen oder Aktien, der Erwerb über eine Zweckgesellschaft (SPV – Special Purpose Vehicle), Optionsprogramme, bei denen der Arbeitnehmer ein zukünftiges Erwerbsrecht zu im Voraus festgelegten Bedingungen erhält, sowie sogenannte virtuelle Optionen (VSOP – Virtual Stock Option Plan), die kein tatsächliches Eigentum begründen, sondern einen Anspruch auf eine Geldleistung in Höhe des Anteilswerts bei Eintritt eines definierten Ereignisses gewähren. Gerade die Optionsmodelle stehen im Mittelpunkt der jüngsten tschechischen Gesetzesnovelle.

### Internationale Vorbilder und steuerliche Rationalität

Im Ausland sind Mitarbeiterbeteiligungsprogramme als standardisiertes Instrument mit klar definiertem steuerlichem Rahmen etabliert. In den Vereinigten Staaten regeln insbesondere § 421 und § 422 des Internal Revenue Code (nachfolgend „IRC“), die sogenannten Incentive Stock Options (ISO), sowie § 83 IRC die steuerliche Behandlung; maßgeblich ist dabei, dass eine Besteuerung erst bei tatsächlicher wirtschaftlicher Verfügungsmacht eintritt und nicht bereits bei bloßer Zusage.

Im Vereinigten Königreich existiert das Regime der Enterprise Management Incentives (EMI) gemäß Schedule 5 des Income Tax (Earnings and Pensions) Act 2003, das sich gezielt an kleine und mittlere Unternehmen richtet, steuerliche Optimierungen ermöglicht und unter bestimmten Voraussetzungen eine Besteuerung als Kapitalertrag anstelle einer Besteuerung als Arbeitseinkommen vorsieht.

Deutschland hat § 19a Einkommensteuergesetz (EStG) novelliert und damit eine Verschiebung der Besteuerung bis zur Übertragung der Anteile oder bis zum Eintritt eines Liquiditätsereignisses eingeführt. Frankreich wiederum nutzt das Regime der BSPCE (Bons de souscription de parts de créateur d'entreprise) mit einem ebenfalls begünstigten steuerlichen Rahmen für das Start-up-Umfeld.

Gemeinsamer Nenner dieser Regelungen ist das Prinzip „No tax before cash“ – die Besteuerung knüpft an die tatsächliche Realisierung des wirtschaftlichen Werts an und nicht an die bloße Einräumung oder den Erwerb eines bedingten Rechts. Die tschechische Rechtslage wich hiervon bislang erheblich ab. ▶

### **Die tschechische Rechtslage bis Ende 2025: eine strukturelle Barriere**

Bis Ende 2025 wurde der Wert von Mitarbeiteroptionen in der Regel als geldwerter Vorteil gemäß § 6 des Gesetzes Nr. 586/1992 Slg., Einkommensteuergesetz (nachfolgend „EStG“), qualifiziert. Die Besteuerung erfolgte im Zeitpunkt des Erwerbs der Anteile oder Aktien als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit und unterlag sowohl der Einkommensteuer als auch den Sozial- und Krankenversicherungsbeiträgen.

Der Arbeitnehmer war somit verpflichtet, Steuern auf einen wirtschaftlichen Wert zu entrichten, den er tatsächlich noch nicht realisiert hatte. Dieses Modell führte zu einem erheblichen Cashflow-Paradoxon und machte ESOP-Programme wirtschaftlich unattraktiv. Hinzu kam eine erhebliche Rechtsunsicherheit hinsichtlich der Bewertung der Anteile sowie des maßgeblichen Besteuerungszeitpunkts. In der Praxis wichen tschechische Gesellschaften daher häufig auf ausländische Holdingstrukturen aus und unterstellten ihre Programme ausländischen Rechtsordnungen mit berechenbarerem steuerlichem Rahmen.

### **Novelle mit Wirkung ab dem 1. Januar 2026: systematische Neuausrichtung**

Die Novellierung der §§ 6 und 6a EStG mit Wirkung zum 1. Januar 2026 führt einen besonderen steuerlichen Rahmen für qualifizierte Mitarbeiteroptionen ein. Zentrale Neuerung ist die Verschiebung des Besteuerungszeitpunkts auf den Moment der Veräußerung der Anteile oder Aktien. Damit nähert sich das tschechische Recht internationalen Modellen an und beseitigt das bisherige Cashflow-Paradoxon.

Zugleich sind diese Einkünfte von Sozial- und Krankenversicherungsbeiträgen ausgenommen, was ihren Nettowert erheblich erhöht.

Die Novelle definiert den Begriff der qualifizierten Option, legt eine Mindest-Vestingdauer<sup>1</sup> (grundsätzlich drei Jahre, mit Ausnahmen etwa bei Übertragung von mindestens 67 % der Anteile oder bei Börseneinführung) fest, begrenzt den maximalen Anteil eines einzelnen Arbeitnehmers auf 5 % des Grundkapitals und verlangt, dass das reguläre Gehalt des Arbeitnehmers mindestens das 1,2-Fache des Mindestlohns beträgt. Ziel ist es, eine Substitution von Arbeitsentgelt durch Kapitalbeteiligung zu verhindern.

Verstöße gegen die gesetzlichen Voraussetzungen (z. B. vorzeitige Veräußerung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder unzulässige Verfügung über die Option) können zu einer nachträglichen Besteuerung oder zum Verlust der steuerlichen Begünstigung führen.

Der Anwendungsbereich ist auf kleine und mittlere Unternehmen beschränkt - der Umsatz darf 2,5 Mrd. CZK und die Bilanzsumme 2 Mrd. CZK nicht überschreiten. Zudem sind regulierte Branchen (z. B. Banken, Versicherungen, Wirtschaftsprüfungs- oder Rechtsanwaltsgesellschaften) vom Regime ausgeschlossen. Das Unternehmen ist verpflichtet, die Einführung des Programms der Finanzverwaltung anzuzeigen und eine entsprechende Dokumentation zu führen, insbesondere zum Nachweis der Einhaltung sämtlicher Begünstigungsvoraussetzungen.

### **Bewertung**

Die Novelle stellt einen qualitativen Fortschritt des tschechischen Steuerrechts in Richtung wirtschaftlicher Rationalität und internationaler Anschlussfähigkeit dar. Gleichwohl bleibt die Regelung vergleichsweise restriktiv, insbesondere im Hinblick auf Umsatzgrenzen und sektorale Ausschlüsse. Für die Zukunft ist jedoch mit einer stärkeren Verbreitung von ESOP-Programmen auch im tschechischen Marktumfeld zu rechnen, was insbesondere bei Senior-Positionen zu einem maßgeblichen Faktor bei der Wahl des Arbeitgebers werden kann. ►

Ein sachgerecht strukturierter ESOP kann einen wesentlichen strategischen Baustein beim Aufbau des Unternehmenswertes darstellen, insbesondere im Start-up- und Technologiesektor. Zugleich handelt es sich jedoch um ein komplexes rechtliches und steuerliches Projekt, das eine sorgfältige Abstimmung gesellschaftsrechtlicher Dokumentation, investitionsrechtlicher Vereinbarungen, Exit-Mechanismen (etwa Rückübertragungsregelungen bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers, Call-Optionen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses), interner Prozesse sowie grenzüberschreitender steuerlicher Aspekte erfordert. Eine fehlerhafte Qualifikation des Instruments, die Nichteinhaltung gesetzlicher Voraussetzungen oder ein unzureichend ausgestaltetes Governance-System können zum Verlust steuerlicher Vorteile und zu erheblichen finanziellen Belastungen führen.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, die Einführung oder Überarbeitung eines ESOP-Programms systematisch anzugehen und bereits in der Planungsphase besonderen Wert auf eine präzise rechtliche und steuerliche Ausgestaltung zu legen. ■

<sup>1</sup>Vesting ist ein Mechanismus, der bestimmt, in welchem zeitlichen Umfang ein Arbeitnehmer tatsächliche Eigentumsrechte an zugesagten Aktien oder Optionen erwirbt. Ziel ist es, den Arbeitnehmer zu einer langfristigen Bindung an das Unternehmen zu motivieren. Am häufigsten findet sich das lineare Vesting, bei dem der Arbeitnehmer monatlich oder quartalsweise einen gleichbleibenden Anteil erwirbt. Der sogenannte Cliff bezeichnet einen anfänglichen Zeitraum (regelmäßig das erste Jahr), während dessen keinerlei Ansprüche entstehen. Mit Ablauf des Cliff-Zeitraums (etwa am ersten Jahrestag des Arbeitsbeginns) kommt es zu einem sogenannten „Cliff-Vesting“, also zu einem sprunghaften Erwerb: Der Arbeitnehmer erhält auf einmal den gesamten anteiligen Anspruch für das abgelaufene Jahr.



**Mgr. Jiří Salač, LL. M.**  
Rechtsanwalt

OHBS Salač s.r.o.,  
advokátní kancelář

+420 608 129 119  
jiri.salac@ohbs.cz

## Abspaltung einer Gesellschaft – praktische Tipps für die Transaktionspraxis

Die Abspaltung stellt in der tschechischen gesellschaftsrechtlichen Praxis eine der häufigsten Formen von Umwandlungen dar. Es handelt sich um einen Prozess, bei dem ein bestimmter Teil des Vermögens der aufgespaltenen Gesellschaft ausgegliedert und auf eine oder mehrere Nachfolgegesellschaften übertragen wird. Das Gesetz Nr. 125/2008 Slg., über Umwandlungen von Handelsgesellschaften und Genossenschaften, welches sämtliche handelsrechtlichen Umwandlungen regelt, eröffnet relativ breite Gestaltungsmöglichkeiten für die Strukturierung einer Abspaltung. Es besteht daher eine große Variabilität, die es ermöglicht, eine konkrete Abspaltung an die Bedürfnisse der jeweiligen Beteiligten anzupassen. Die Abspaltung kann somit sowohl für einen unkomplizierten Übergang eines Vermögensteils zwischen zwei Schwestergesellschaften innerhalb einer Unternehmensgruppe als auch für komplexe Restrukturierungen genutzt werden, bei denen es zu einer umfassenden Neuordnung der Vermögens- und Gesellschafterstruktur großer Holdings in Kombination mit dem Eintritt neuer Investoren und einer Rekapitalisierung kommt.

### 1. Übliche Anwendungsfälle der Abspaltung

**a) Vorbereitung des Verkaufs eines Betriebsteils:** Die Abspaltung ermöglicht die Schaffung einer eigenständigen Gesellschaft, die ausschließlich den abgegrenzten Teil des Betriebs, der Tätigkeiten oder des Vermögens enthält, welcher vom Erwerber übernommen wird. Vorteilhaft ist hierbei der automatische Übergang sämtlicher Vermögensbestandteile und Vertragsverhältnisse einschließlich der Arbeitsverträge; eine Zustimmung der Vertragspartner ist nicht erforderlich.

**b) Abgrenzung risikobehafteter Tätigkeiten:** Die Gesellschaft gliedert Risiken eines konkreten Projekts oder Geschäftszweigs in eine eigenständige Gesellschaft aus, um die Auswirkungen möglicher Risiken auf den übrigen Konzern zu begrenzen.

**c) Konzerninterne Reorganisation:** Innerhalb von Holdingstrukturen kommt es durch Abspaltungen zu einer internen Differenzierung, etwa zur Trennung vermögenshaltender Einheiten von operativen Einheiten, zur Schaffung spezialisierter Tochtergesellschaften für bestimmte Geschäftstätigkeiten oder zur Konsolidierung gleichartiger Aktiva.

**d) Steuerliche und bilanzielle Auswirkungen:** Bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen ist die Abspaltung steuerneutral. Steuerliche Vorteile dürfen jedoch nicht den Hauptzweck der Umwandlung darstellen, sondern lediglich einen Nebeneffekt.

### 2. Einzelne Prozessschritte und zeitlicher Rahmen

Der Abspaltungsprozess ist stark formalisiert und erfordert die Koordination rechtlicher, bilanzieller, steuerlicher und gesellschaftsrechtlicher Aspekte. In der üblichen Transaktionspraxis bewegt sich die Gesamtdauer des Prozesses zwischen etwa drei und sechs Monaten; bei umfangreichen Holding-Restrukturierungen kann sie auch neun Monate überschreiten.

**a) Vorbereitungsphase:** Der erste Schritt besteht in der präzisen Abgrenzung des auszugliedernden Vermögensteils. In dieser Phase werden Vermögensgegenstände, Verträge, ►

Arbeitnehmer, Rechte des geistigen Eigentums sowie Verbindlichkeiten identifiziert, die Gegenstand des Übergangs sein sollen. Es ist eine vorbereitende Kalkulation vorzunehmen, um Situationen auszuschließen, in denen die Abspaltung zur Insolvenz einer der beteiligten Einheiten führen oder das Eigenkapital der aufgespaltenen Gesellschaft unter die Höhe ihres Stamm- bzw. Grundkapitals senken würde. In solchen Fällen ist die Abspaltung unzulässig und anders zu strukturieren. Gleichzeitig ist eine Prüfung der Vertragsdokumentation vorzunehmen, insbesondere von Kredit-, Leasing- und Mietverträgen, ob eine Zustimmung der anderen Vertragspartei erforderlich ist. Bei Gesellschaften, die Zuwendungsempfänger sind, ist eine vorherige Anzeige der Abspaltungsabsicht gegenüber dem Fördermittelgeber erforderlich sowie die Einhaltung sämtlicher umwandlungsbezogener Anforderungen des jeweiligen Förderprogramms. Ist der Prozess zwischen allen Beteiligten vorab abgestimmt, ist es üblich, dass die Beteiligten zur Verfahrensvereinfachung im Voraus auf bestimmte Rechte verzichten.

**b) Rechnungslegungs- und Gutachtenunterlagen:** Bestandteil des Prozesses ist die Erstellung von Jahresabschlüssen und Eröffnungsbilanzen der beteiligten Gesellschaften zum Stichtag. Der Eröffnungsbilanz ist zudem ein Kommentar beizufügen, der ausweist, in welche Positionen der Eröffnungsbilanzen der Nachfolgegesellschaften die einzelnen Positionen aus dem Schlussabschluss der aufgespaltenen Gesellschaft übernommen wurden. Unterliegt eine der Gesellschaften der gesetzlichen Abschlussprüfung, entsteht die Prüfungspflicht auch für alle übrigen beteiligten Gesellschaften. Grundsätzlich ist ein Sachverständigengutachten zur Bewertung des abgespaltenen Vermögens erforderlich; diese Pflicht kann bei geeigneter Strukturierung entfallen, insbesondere wenn das Grundkapital der Nachfolgegesellschaft aus dem abgespaltenen Vermögen nicht erhöht wird.

**c) Ausarbeitung des Abspaltungsprojekts:** Das Abspaltungsprojekt stellt das zentrale Dokument der gesamten Umwandlung dar. Es muss zwingend eine Vielzahl von Angaben enthalten, unter anderem eine genaue Beschreibung des übertragenen Vermögens, die Festlegung des Stichtags, Vorschläge zur Änderung der Gesellschaftsverträge der Nachfolgegesellschaften sowie Regeln zur Abfindung von Anteilen oder Aktien. Von entscheidender Bedeutung ist eine ausreichende Spezifikation sämtlicher übertragenen Vermögensgegenstände, da der Grundsatz gilt, dass ein Vermögensgegenstand oder eine Schuld, die im Projekt nicht ausdrücklich genannt ist, bei der aufgespaltenen Gesellschaft verbleibt. Bei der Spezifikation kann auf den letzten Jahresabschluss und auf Vermögensverzeichnisse aus der Inventarisierung verwiesen werden, sofern diese hinreichend eindeutig sind. Ist unbewegliches Vermögen Bestandteil des abgespaltenen Vermögens, müssen die einzelnen Immobilien im Projekt entsprechend den Anforderungen des Katastergesetzes spezifiziert werden; die Unterschriften auf dem Projekt bedürfen dann der amtlichen Beglaubigung.

**d) Veröffentlichung und Gläubigerschutz:** Mindestens einen Monat vor der Genehmigung der Abspaltung ist das Abspaltungsprojekt zusammen mit einem Hinweis an die Gläubiger in der Urkundensammlung des Handelsregisters zu veröffentlichen; in bestimmten Fällen ist auch eine Veröffentlichung auf den Webseiten der beteiligten Gesellschaften möglich. Ab diesem Zeitpunkt laufen die Fristen zum Schutz der Gläubiger, die ihre Rechte geltend machen können, typischerweise durch die Forderung zusätzlicher Sicherheiten. Diese Phase ist nicht verkürzbar.

**e) Gesellschaftsrechtliche Genehmigung:** Hierbei handelt es sich um die Genehmigung des Projekts und der Jahresabschlüsse durch die Gesellschafter bzw. Hauptversammlungen der beteiligten Gesellschaften. Die Genehmigung erfolgt in Form einer notariellen Urkunde und erfordert eine qualifizierte Mehrheit von mindestens drei Vierteln der anwesenden Stimmen (Gesetz oder Gesellschaftsvertrag können höhere Anforderungen vorsehen).

**f) Eintragung in das Handelsregister:** Die Eintragung der Umwandlung in das Handelsregister wird in der Regel durch den zuständigen Notar im Wege der Direkteintragung sichergestellt. Mit dieser Eintragung treten die rechtlichen Wirkungen der Abspaltung ein und es kommt ►

zum Übergang der abgespaltenen Vermögensgegenstände, Verbindlichkeiten und Verträge auf die Nachfolgesellschaften.

**g) Eintragung im Immobilienkataster und weitere Notifikationen:** Obwohl mit der Eintragung der Abspaltung im Handelsregister auch der Übergang von Immobilien erfolgt, ist anschließend die Eintragung im Immobilienkataster sicherzustellen. Die Abspaltung ist ferner in bestimmten Fällen den zuständigen Behörden anzuzeigen (insbesondere dem Gewerbeamt beim Übergang einer Gewerbeberechtigung, dem Finanzamt, der Sozialversicherungsverwaltung sowie den Krankenversicherungen).

### **3. Risiko der gegenseitigen Haftung der beteiligten Gesellschaften**

Zum Schutz der Gläubiger legt das Gesetz Regeln einer gegenseitigen Haftung der aufgespaltenen und der Nachfolgesellschaften für die Verbindlichkeiten fest, die bei der aufgespaltenen Gesellschaft verblieben oder auf die Nachfolgesellschaften übergegangen sind. Diese Haftung kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

### **4. Häufige Fehler**

Zu den typischen in der Praxis auftretenden Fehlern zählt eine unbestimmte Abgrenzung des übertragenen Vermögens und der Verbindlichkeiten bzw. Verträge, was zu Unsicherheit darüber führt, ob eine bestimmte Position auf die Nachfolgesellschaft übergegangen ist. Dies ist häufig die Folge einer Übernahme von Daten aus der Buchhaltung, die jedoch für rechtliche Zwecke unzureichend ist. Ebenfalls häufig sind die Nichteinhaltung der Veröffentlichungsfristen zum Gläubigerschutz oder fehlende Angaben im Abspaltungsprojekt, das nach seiner Erstellung nicht mehr geändert werden kann. Nicht ungewöhnlich ist zudem eine Unterschätzung der steuerlichen Auswirkungen sowie unzureichende Erfahrung interner Buchhaltungsabteilungen der beteiligten Gesellschaften mit den Besonderheiten von Umwandlungen. ■



**Ing. Petr Tomeš**  
Steuerberater

Rödl Tax, k.s.

+420 236 163 750  
petr.tomes@roedl.com



**Ing. Sabina Levá**  
Senior Beraterin für  
Verrechnungspreise

Rödl Tax, k.s.

sabina.leva@roedl.com

## Konzernumstrukturierungen aus der Perspektive der Verrechnungspreise

**Umstrukturierungen sind in den letzten Jahren zu einem häufigen Bestandteil der Tätigkeit multinationaler Konzerne geworden und werden oft als rationale Reaktion auf den Druck des Marktes, die Digitalisierung, die Spezialisierung, die Notwendigkeit der Effizienzsteigerung oder der Kostensenkung dargestellt. Was jedoch aus geschäftlicher Sicht wie ein logischer und notwendiger Schritt erscheint, kann aus Sicht der Verrechnungspreise einer der heikelsten Bereiche sein, der erhebliche und oft unterschätzte Risiken birgt.**

Aus Sicht der Verrechnungspreise ist eine Konzernumstrukturierung eine grenzüberschreitende Neuordnung der geschäftlichen oder finanziellen Beziehungen zwischen verbundenen Parteien, einschließlich der Beendigung oder der wesentlichen Änderung bestehender Vereinbarungen. In der Praxis führt eine Umstrukturierung typischerweise zu einer Änderung der Verteilung von Funktionen, Risiken und Vermögenswerten, die sich auf die wirtschaftliche Rolle und das Ertragspotenzial der einzelnen Unternehmen im Konzern auswirkt. Meistens handelt es sich dabei um Änderungen von Geschäftsmodellen, wie z. B. die Verlagerung von Produktions- oder Vertriebsaktivitäten, die Zentralisierung von Support- oder strategischen Funktionen oder Änderungen bei der Veräußerung von immateriellen Vermögenswerten.

Konzernumstrukturierungen können erhebliche Auswirkungen auf die Gewinnverteilung zwischen den Konzernunternehmen haben. In vielen Fällen ist zusätzlich zu prüfen, ob die Neuordnung der Geschäftsbeziehungen nach dem Fremdvergleichsgrundsatz erfolgt ist oder ob eines der Unternehmen durch die Veränderung einen wirtschaftlichen Schaden erleidet. Die praktische Erfahrung hat gezeigt, dass die Auswirkungen von Umstrukturierungen im Bereich der Verrechnungspreise häufig unterschätzt oder im Nachhinein behandelt werden. Aus diesem Grund sind Umstrukturierungen eines der Themen, auf die sich die Finanzverwaltung bei Prüfungen zunehmend konzentriert und bei denen es leicht zu Streitigkeiten über die Gewinnaufteilung und Wertverlagerung zwischen verbundenen Parteien kommt.

### Typische Formen von Konzernumstrukturierungen

Ein typisches und sehr häufiges Beispiel für eine Umstrukturierung ist die Verlagerung der Produktion oder eines Teils davon in Länder mit niedrigeren Produktionskosten oder in Länder, die für die Gruppe einen günstigeren logistischen Standort haben. Eine solche Verlagerung kann durch rein betriebliche Gründe motiviert sein, insbesondere durch die Verfügbarkeit von Arbeitskräften, Energie oder Produktionskapazitäten, aber auch durch den Wunsch, die Kundennähe zu stärken, die Lieferzeiten zu verkürzen oder regionale Märkte effizienter zu bedienen. Die Entscheidung für eine Verlagerung wird in der Regel auf Konzernebene getroffen. Für das ursprüngliche Unternehmen kann eine solche Verlagerung jedoch erhebliche wirtschaftliche Folgen haben, insbesondere dann, wenn sie zu einer Verringerung der bestehenden Aktivitäten, einer geringeren Kapazitätsauslastung oder der Schließung eines Teils des Geschäftsbereichs führt, was einen Gewinnrückgang zur Folge hat.

Eine weitere häufige Art der Umstrukturierung ist die Änderung des Produktionsprofils des Unternehmens, typischerweise von einem vollwertigen Hersteller zu einem so genannten Auftragshersteller, oder eine Änderung zumindest eines Teils der Produktionstätigkeit. Eine solche Änderung erfolgt in der Regel nach dem Einstieg eines ausländischen Investors in das ►

Unternehmen. In solchen Fällen ändert sich das Funktionsprofil der betroffenen Unternehmen, insbesondere in Bezug auf die Entscheidungsbefugnisse und die damit verbundenen Funktionen. Solche Änderungen sollten mit einer gleichzeitigen Übertragung der wichtigsten Geschäftsrisiken innerhalb der Gruppe einhergehen. In der Praxis kommt es jedoch häufig nicht zu solchen Übertragungen, so dass ungerechtfertigte Verluste entstehen und die Gefahr besteht, dass solche Situationen von den Steuerbehörden angefochten werden, die einen Ausgleich für den Verlust verlangen. Erfolgt kein Ausgleich, wird die Steuerbehörde eine Erhöhung der Steuerbemessungsgrundlage um einen bestimmten Wert verlangen, was in der Praxis eine zusätzliche Steuerbelastung und Steuerstrafen bedeutet.

In ähnlicher Weise kann eine Umstrukturierung auch Auswirkungen auf die Vertriebsstrukturen haben, z. B., indem sich der Status eines lokalen Distributors in den eines Kommissionärs oder eines routinemäßigen Verkaufsdienstleisters ändert. Eine solche Änderung kann mit einer Übertragung von Kundenverträgen, einer Änderung des Eigentums an Vorräten, einer Anpassung der Preispolitik oder der Zentralisierung von Marketing- und Verkaufsentscheidungen einhergehen und sollte sich daher unmittelbar auf die Verteilung des Gewinnpotenzials innerhalb der Gruppe auswirken.

### **Übertragung von immateriellen Vermögenswerten als heikelstes Umstrukturierungsthema**

Eine Umstrukturierung muss also nicht nur eine Verlagerung von Tätigkeiten im betrieblichen Sinne bedeuten. Sehr oft besteht ihr eigentlicher Kern in der Übertragung von wirtschaftlichen Werten durch die Übertragung immaterieller Vermögenswerte. In diesen Situationen ist es oft am schwierigsten, frühzeitig zu erkennen und zu definieren, was tatsächlich übertragen wird, da viele immaterielle Vermögenswerte nicht rechtlich geschützt oder registriert sind und ihr Wert in der Buchhaltung nicht erfasst wird. So geht es in der Praxis bei Umstrukturierungen häufig um die Übertragung von Kundenstämmen, Vertriebskanälen, den Wechsel des Eigentums an Marken, die Übertragung von Produktions-Know-how und technologischen Lösungen oder die Übertragung von F&E-Ergebnissen oder deren Nutzungsrechten.

Die Übertragung von immateriellen Vermögenswerten kann sich erheblich auf das Ertragspotenzial der einzelnen Unternehmen einer Gruppe auswirken, und ihre Auswirkungen werden oft unterschätzt und erst im Nachhinein oder gar nicht behandelt. Aus der Sicht der Verrechnungspreisgestaltung ist es daher nicht nur entscheidend, zu bestimmen, welcher immaterielle Vermögenswert übertragen wird, sondern auch richtig zu beurteilen, wer tatsächlich einen wirtschaftlichen Wert (und den daraus resultierenden Gewinn) aufgibt und wer daher angemessen für die Übertragung entschädigt werden sollte. In diesen Situationen ist nicht nur das formale Eigentum an dem immateriellen Vermögenswert entscheidend, sondern vor allem die wirtschaftliche Realität, d. h. wo im Konzern der Wert tatsächlich geschaffen wurde und wer ihn langfristig geschaffen und verwaltet hat.

### **Exit Charge oder Entschädigung für die Übertragung des Gewinnpotenzials**

In engem Zusammenhang mit der Wertverlagerung bei einer Umstrukturierung steht die Frage der Entschädigung, die in der Verrechnungspreislehre oft als Exit Charge bezeichnet wird. Wenn eine Umstrukturierung dazu führt, dass ein Konzernunternehmen seine bestehenden wirtschaftlichen Aktivitäten zugunsten eines anderen Konzernunternehmens aufgibt oder erheblich einschränkt, indem es z. B. einen Teil seiner Produktion oder einen Teil seiner Kunden auf ein anderes Unternehmen überträgt und damit einen Teil seines Gewinnpotenzials verliert, sollte es für diese Übertragung einen angemessenen Ausgleich erhalten. In einem solchen Fall sollte die angemessene Höhe der Entschädigung nach dem Fremdvergleichsgrundsatz bestimmt werden, in der Regel auf der Grundlage einer Schätzung und Bewertung der künftigen entgangenen Gewinne oder gegebenenfalls auf der Grundlage einer Bewertung der übertragenen Vermögenswerte, insbesondere der immateriellen Vermögenswerte. ▶

Gleichzeitig muss jedoch eine ähnliche Logik auch in umgekehrter Richtung angewandt werden. Eine Umstrukturierung kann in der Form erfolgen, dass ein Teil einer Produktion, eines Kundenportfolios oder eines Segments auf ein anderes Unternehmen der Gruppe übertragen wird, wobei die Tätigkeit zum Zeitpunkt der Übertragung bereits verlustbringend ist oder voraussichtlich in Zukunft verlustbringend sein wird. Die Übertragung eines verlustbringenden Geschäftsbereichs ist aus Sicht der Verrechnungspreise besonders heikel, da ein unabhängiges Unternehmen einen solchen Geschäftsbereich normalerweise nicht ohne angemessene Gegenleistung (d. h. nur unter der Annahme, dass das Geschäft des übernehmenden Unternehmens rentabel ist – beispielsweise aufgrund niedrigerer Produktionskosten im Vergleich zum übertragenden Unternehmen) oder ohne gleichzeitige Anpassung der wirtschaftlichen Bedingungen der Transaktion übernehmen würde. Daher müssen auch in diesem Fall angemessene Ausgleichszahlungen oder Kompensationen festgelegt werden, die die Übernahme des verlustbringenden Segments widerspiegeln und sicherstellen, dass das Unternehmen mit dem übertragenen Geschäft insgesamt keine Verluste macht. Ziel ist es, dass die Übernahme des verlustbringenden Geschäftsbereichs für das übernehmende Unternehmen wirtschaftlich sinnvoll ist und mit einem realistischen zukünftigen Gewinnpotenzial verbunden ist.

#### **Wie wird der Umstrukturierungsprozess dokumentiert?**

Aus praktischer Sicht ist eine gute Dokumentation der Schlüssel zu Konzernumstrukturierungen. Umstrukturierungen sollten bereits in der Planungsphase, d. h. ex ante, analysiert werden. Eine solche Dokumentation sollte die Identifizierung der betroffenen Unternehmen und Transaktionen, eine Beschreibung der Umstrukturierungsschritte und des Zeitplans, eine Definition der zu übertragenden Funktionen, Risiken und Vermögenswerte sowie die geschäftlichen Gründe für die Umstrukturierung und die erwarteten wirtschaftlichen Vorteile (mit Ausnahme der Steueroptimierung) enthalten. Dies sollte auch eine Funktions- und Risikoanalyse vor und nach der Umstrukturierung enthalten, einschließlich einer Bewertung der Veränderungen bei den Entscheidungsbefugnissen.

Neben der Ex-ante-Dokumentation ist auch eine Ex-post-Dokumentation erforderlich, um zu erfassen, wie die Umstrukturierung tatsächlich stattgefunden hat und welche Auswirkungen sie letztlich hatte. Ziel ist es, nachzuweisen, dass die erklärten Änderungen tatsächlich umgesetzt wurden und der wirtschaftlichen Realität entsprechen, und gleichzeitig zu zeigen, wie sie sich in den Verrechnungspreisen und den von den einzelnen Unternehmen erzielten Ergebnissen niederschlagen haben. Die Ex-post-Dokumentation sollte auch Belege für die Umsetzung einer Exit Charge, falls vorhanden, und eine Erklärung für wesentliche Abweichungen vom ursprünglichen Plan enthalten.

#### **Schlussfolgerung und Empfehlungen**

Im tschechisch-deutschen Kontext sind Umstrukturierungen vor allem in den Bereichen Produktion und Vertrieb üblich. Die Tschechische Republik wird häufig als Produktionsstandort des Konzerns angesehen, während die strategische Entscheidungsfindung und das Eigentum an wichtigen immateriellen Vermögenswerten eher in Deutschland konzentriert sind. Hier gibt es jedoch Spielraum für unterschiedliche Auslegungen der wirtschaftlichen Realität durch die Finanzverwaltung der beiden Länder, insbesondere im Hinblick auf die Zuweisung von Risiken, Gewinnpotenzialen und möglichen Ausgleichszahlungen bei Umstrukturierungen. Im Extremfall kann dies zu Streitigkeiten zwischen den Steuerbehörden und der Gefahr einer Doppelbesteuerung führen.

In der Praxis erweist sich eine frühzeitige Bewertung der Veränderungen von Funktionen, Risiken und Vermögenswerten sowie die Beurteilung, ob eine Umstrukturierung zu einer Verlagerung des Gewinnpotenzials führt, als entscheidend. Erhöhte Aufmerksamkeit sollte unter anderem auch ►

Umstrukturierungen gewidmet werden, die immaterielle Vermögenswerte betreffen, sowie der Frage der Ermittlung von Abfindungen, deren Ermittlungsmethode und Wert häufig Gegenstand von Streitigkeiten bei Steuerprüfungen sind.

Konzernumstrukturierungen sind aus Sicht der Verrechnungspreise komplex und erfordern eine sorgfältige Vorbereitung und ein koordiniertes Vorgehen. Unternehmen, die die Umstrukturierung rechtzeitig bewerten, auch unter dem Gesichtspunkt der Verrechnungspreise, und ihre Auswirkungen in Verträgen, Preisgestaltung und Dokumentation berücksichtigen, verringern das Risiko künftiger Streitigkeiten mit den Steuerbehörden erheblich. ■



# Newsletter

## Recht & Steuern

© **Deutsch-Tschechische Industrie- und Handelskammer**  
**Česko-německá obchodní a průmyslová komora**

Václavské náměstí 40, 110 00 Praha 1  
tel.: +420 224 221 200, fax: +420 224 222 200,  
IČO: 49708210, DIČ: CZ699002563

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied: **Bernard Bauer**  
Redaktion: **Mgr. Peter Hrbik**, [hrbik@dtihk.cz](mailto:hrbik@dtihk.cz)

Die Deutsch-Tschechische Industrie- und Handelskammer (DTIHK) übernimmt keine Haftung oder Gewähr für Inhalt und Aktualität der hier veröffentlichten Informationen. Bei den verlinkten externen Seiten handelt es sich ausschließlich um fremde Inhalte. Die DTIHK übernimmt keine Verantwortung für den Inhalt der verlinkten Seiten.