

# KLIENTENINFORMATION

**Tschechien**

**10. Dezember 2025**

## Neuigkeiten für Arbeitgeber ab 2026

Ab dem 1. Januar 2026 treten eine Reihe von Änderungen und Verpflichtungen für Arbeitgeber in Kraft, über die wir Sie bereits informiert haben. Die wichtigsten davon, insbesondere die Regeln für die Steuerbefreiung von Mitarbeitervergünstigungen, einschließlich einer Übersicht über die neuen Höchstbeträge, sind im Folgenden zusammengefasst.

### Mitarbeitervergünstigung oder Entlohnung für Arbeit?

Ab Januar 2026 wird es eine grundlegende Änderung bei den nicht monetären Mitarbeitervergünstigungen für Freizeit- oder Gesundheitszwecke geben, bei denen die Voraussetzung für ihre Steuerbefreiung – zusätzlich zu den bestehenden gesetzlichen Bedingungen – darin besteht, dass diese Leistungen **keine „Löhne, Gehälter, Vergütungen oder Entschädigungen für entgangenen Verdienst“ darstellen dürfen**.

Arbeitgeber müssen daher **streng unterscheiden zwischen**:

- Vergütung im Zusammenhang mit **der Arbeitsleistung** → **steuerpflichtig**, sozialversicherungspflichtig
- Leistungen, die zusätzlich zum Gehalt gewährt werden und **in keinem Zusammenhang mit der Arbeitsleistung stehen** → können **steuerfrei** sein

In den methodischen Informationen ([hier](#) verfügbar) als Leitfaden zur Unterscheidung zwischen steuerpflichtigen Vergütungen und steuerfreien Leistungen stellt die Finanzverwaltung fest, dass Vergütungen im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung in den Durchschnittsverdienst einbezogen werden (z. B. für Urlaubstage), während Mitarbeitervergünstigungen nicht in die Berechnung einfließen.

## Was ab 2026 nicht mehr steuerfrei sein wird

Die Steuerbefreiung gilt nicht, wenn die Leistung im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung gewährt wird. Insbesondere wird es nicht mehr möglich sein, die Befreiung auf Leistungen anzuwenden, die beispielsweise aus folgenden Gründen gewährt werden:

- der Übertragung von leistungsbezogenen Boni auf Leistungsprogramme
- die Übertragung von variablen, an die Arbeitsleistung gekoppelten Vergütungsbestandteilen in Vorsorgeprogramme
- der Vergabe von Leistungspunkten für Arbeitsleistungen (z. B. „Mitarbeiter des Monats“)
- Gehaltsumwandlungen (Gehaltskürzung im Austausch gegen Leistungspunkte oder einen Beitrag zu steuerfreien Leistungen)

## Was ab 2026 weiterhin steuerfrei bleiben kann

Mitarbeitervergünstigungen bleiben steuerfrei, wenn:

- sie nicht mit der geleisteten Arbeit in Zusammenhang stehen und
- sie ausschließlich aufgrund des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses gewährt werden und ihr Zweck beispielsweise darin besteht, die Loyalität der Arbeitnehmer oder die Attraktivität des Arbeitgebers auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen
  - z. B. Leistungspunkte für Arbeits- oder Lebensjubiläen.

## Praktische Beispiele für die steuerliche Behandlung ausgewählter Leistungen

- **Steuerfrei** (innerhalb bestimmter Grenzen):
  - Gutscheine für bestimmte Zwecke (Gesundheitswesen, Sport, Kultur, Bildung, Reisen, Bücher, Vorschuleinrichtungen), **sofern sie keine Vergütung für Arbeit darstellen**
  - Beitrag zu Mahlzeiten
  - Beitrag zu Altersvorsorgeprodukten
- **Steuerpflichtig:**
  - Alle Leistungen oder Punkte, die **im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung gewährt werden**, auch wenn sie für bestimmte Zwecke (Gesundheitswesen, Sport, Kultur, Bildung, Reisen, Bücher, Vorschuleinrichtungen) bestimmt sind
  - Gutscheine für nicht bestimmte Zwecke (z. B. für Einkaufszentren)
  - Geschenke an Mitarbeiter
  - Beitrag zum Transport der Mitarbeiter

Folgende **Freibeträge** für ausgewählte Mitarbeitervergünstigungen gelten ab 2026:

- Nicht monetäre Gesundheitsleistungen: **48.967 CZK/Jahr** (*im Jahr 2025: 46.557 CZK*)
- Nicht monetäre Freizeitleistungen (Sport, Kultur, Bildung, Reisen, Bücher, Vorschuleinrichtungen): **24.483,50 CZK/Jahr** (*2025: 23.278,50 CZK*)
- Verpflegungszuschuss: vorgeschlagene Obergrenze von **128,80 CZK/Schicht** (*im Jahr 2025: 123,90 CZK*)
- Pauschalvergütung für Telearbeit: vorgeschlagene Obergrenze von **4,70 CZK/Stunde** (*im Jahr 2025: 4,80 CZK*)
- Beitrag zu Vorschuleinrichtungen: Sachbezug **1.792 CZK/Monat** (*2025: 1.664 CZK*)

## Vereinbarungen über Arbeitsleistung und geringfügige Beschäftigung

Ab 2026 wird die Grenze, ab der Einkünfte aus Vereinbarungen über Arbeitsleistungen sozialversicherungspflichtig sind, auf **12.000 CZK/Monat** (*2025: 11.500 CZK*) angehoben. Für geringfügige Beschäftigungen bleibt die Grenze bei **4.500 CZK/Monat**. Bis zu dieser Grenze unterliegen diese Einkünfte der Quellensteuer, es sei denn, der Steuerpflichtige hat die „Erklärung des Steuerpflichtigen“ unterzeichnet. Die Quellensteuer wird ab 2027 durch eine spezielle Steuervorauszahlung ersetzt werden.

## Vergütung an Nichtansässige

Ab Januar 2026 **unterliegen** Vergütungen an Mitglieder von satzungsmäßigen Organen (Geschäftsführer, Mitglieder des Verwaltungsrats), die nicht in der Tschechischen Republik steuerlich ansässig sind, **nicht mehr der Quellensteuer**. Die Besteuerung erfolgt durch **monatliche Vorauszahlungen unter Anwendung der Progression** (Einkommen über 146.901 CZK/Monat unterliegen einem Steuersatz von 23 %). Übersteigt die jährliche Vergütung 1.762.812 CZK (für 2026), besteht die Verpflichtung zur Abgabe einer Steuererklärung.

## Obligatorischer Arbeitgeberbeitrag zu Altersvorsorgeprodukten

Ab Januar 2026 sind Arbeitgeber **verpflichtet, Beiträge zur Altersvorsorge** für Arbeitnehmer **zu leisten**, die risikoreiche Tätigkeiten der Kategorie 3 ausüben (z. B. Schweißer, Kfz-Mechaniker), wenn der Arbeitnehmer den Beitrag beantragt und in dem betreffenden Monat mindestens drei risikoreiche Schichten arbeitet. Wenn der Arbeitgeber bereits einen freiwilligen Beitrag leistet, kann dieser auf den Pflichtbeitrag angerechnet werden. Beim Arbeitnehmer wird der Beitrag in die Obergrenze für steuerfreie Beiträge zu Altersvorsorgeprodukten (50.000 CZK pro Jahr) eingerechnet. Beim Arbeitgeber ist der Beitrag zur Gänze steuerlich abzugsfähig.

## Obligatorischer Anteil von Arbeitnehmern mit Behinderungen

Für die Abgabe wegen Nichterfüllung der obligatorischen 4 %-Quote für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung für 2025, die bis zum 15. Februar 2026 an das Arbeitsamt zu entrichten ist, gelten **neue Berechnungsregeln** auf der Grundlage des tatsächlichen Anteils dieser Arbeitnehmer (1x, 2x oder 3,5x des Durchschnittslohns für jeden fehlenden Arbeitnehmer). Es ist **nicht mehr möglich**, auf **Ersatzleistungen von verbundenen Personen** zurückzugreifen.

## Einheitliche monatliche Arbeitgebermeldung (JMHZ)

Die erste Phase **von JMHZ** beginnt am 1. Januar 2026 und vereint die Verpflichtungen der Arbeitgeber gegenüber dem Staat in **einem einzigen elektronischen Bericht**, der bis zu 25 verschiedene Formulare ersetzt, die zuvor an verschiedene Behörden (tschechische Sozialversicherungsanstalt, Arbeitsamt, Finanzverwaltung, Statistikamt usw.) gesendet wurden. Krankenkassen sind noch nicht in das JMHZ-System integriert.

Der Bericht enthält zusammenfassende Informationen über den Arbeitgeber, Sozialversicherungsbeiträge, Steuern und Informationen über die Arbeitnehmer, einschließlich der Mitarbeitervergütungen.

**JMHZ-Zeitplan:**

- **1. bis 31. März 2026:** Standardverfahren, exklusive Übersicht über Versicherungsbeiträge
- **ab 1. April 2026:** Arbeitgeber erhalten Arbeitnehmer- und Stellenkennungen und melden die erforderlichen Daten. Start der laufenden Übermittlung von JMHZ-Meldungen, immer bis zum 20. Tag des Folgemonats. Neue Mitarbeiter müssen innerhalb von 8 Tagen nach Arbeitsantritt registriert werden
- **20. Mai 2026:** erster Monatsbericht für **April 2026**
- **bis zum 30. Juni 2026:** rückwirkende Vervollständigung von JMHZ für **Januar bis März 2026**
- **ab 1. Juli 2026:** Registrierung aller Mitarbeiter (einschließlich DPP/DPČ) **vor Arbeitsbeginn** (Vorregistrierung und Neuregistrierung innerhalb von 8 Tagen nach Arbeitsbeginn)
- **für ausländische Arbeitnehmer** gelten strengere Fristen, da die Meldung der Beschäftigung **vor Arbeitsbeginn** erfolgen muss (vollständige Registrierung)

**Es steht fest, dass das neue Jahr 2026 neue Herausforderungen und Verpflichtungen für Arbeitgeber mit sich bringen wird. Wir empfehlen insbesondere, die Bedingungen für die Gewährung von Mitarbeitervergütungen zu überprüfen.**

**Wir unterstützen Sie gerne bei deren Beurteilung und Anpassung.**

Ihr AUDITOR Team

**Ing. Jana Strelícká**  
Leiter des Büros Brünn  
T: +420 542 422 636  
[jana.strelicka@auditor.eu](mailto:jana.strelicka@auditor.eu)

Die in dieser Publikation veröffentlichten Informationen dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen in keiner Weise eine rechtliche, wirtschaftliche oder steuerliche Beratung. Eine Beratung setzt die Kenntnis des Einzelfalls und die Würdigung aller relevanten Umstände voraus. Wir übernehmen keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser dieser Publikation auf der Grundlage der hierin enthaltenen Informationen trifft.