

2026

# DTIHK-Gehalts ČNOPK mzdový BENCHMARK

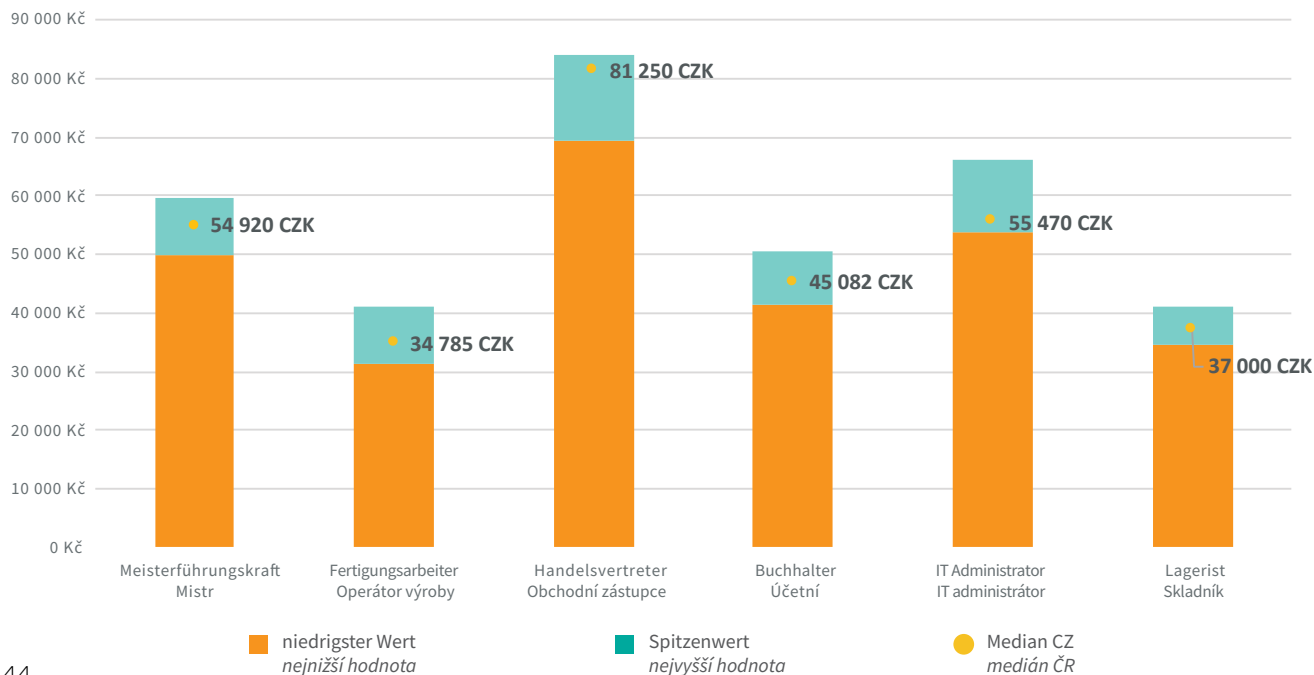
Die Gehälter steigen auch in diesem Jahr weiter – allerdings langsamer als in den Vorjahren. Trotz leicht steigender Arbeitslosigkeit bleibt der Arbeitsmarkt angespannt und der Druck auf Gehaltserhöhungen hält an. Die aktuellen Ergebnisse des DTIHK-Gehaltsbenchmarks zeigen: Unternehmen planen Gehaltssteigerungen von durchschnittlich 4,1 % für gewerbliche und 3,8 % für nicht-gewerbliche Mitarbeiter. Gleichzeitig rücken attraktive Zusatzleistungen, flexible Arbeitszeitmodelle und ein offenes, modernes Arbeitsumfeld immer stärker in den Fokus der Personalpolitik. Nicht zuletzt bleibt die Fluktuationsrate bei gewerblichen Mitarbeitern mit etwa 13 % ein dringendes Thema.

Eine Anhebung von 3 % oder mehr plant in diesem Jahr die Mehrheit der befragten Unternehmen, wobei die Anpassungen meist im Bereich von 3-5 % liegen. Die stärksten Zuwächse sind in Süd- und Westböhmen zu erwarten – durchschnittlich 4,5 % bei gewerblichen und 4,2 % bei nicht-gewerblichen Mitarbeitern. Am geringsten fallen die Erhöhungen für gewerbliche Mitarbeiter in Prag und Mittelböhmen (3,4 %) sowie für nicht-gewerbliche in Nord- und Ostböhmen (3,5 %) aus. Für das kommende Jahr wird insgesamt ein moderater Anstieg von durchschnittlich knapp 4 % prognostiziert.

Růst mezd zůstane i letos nadprůměrný. Oproti minulým rokům však jeho tempo poleví. Napětí na pracovním trhu i přes nepatrný nárůst nezaměstnanosti trvá a s ním i tlak na zvyšování mezd ze strany zaměstnanců. Jak vyplývá z výsledků nejnovějšího mzdového benchmarkingu ČNOPK, plánují firmy v letošním roce zvýšit zaměstnancům ve výrobě mzdy v průměru o 4,1 %, THP pracovníkům o 3,8 %. Vedle mzdy hrají důležitou roli v personální politice firem atraktivní benefity, flexibilní pracovní doba a vstřícné pracovní prostředí. Míra fluktuace ve výrobních profesích zůstává vysoká a v průměru se pohybuje kolem 13 %.

Navýšení mezd o 3 % a více plánuje v letošním roce většina dotazovaných firem. Nejčastěji budou firmy zvyšovat mzdy v rozmezí 3-5 %. Zaměstnancům porostou mzdy nejvíce v regionu jižních a západních Čech, a to v průměru o 4,5 % u pracovníků ve výrobě a o 4,2 % u THP pracovníků. Nejméně přidáno dostanou pracovníci ve výrobě v regionu Prahy a středních Čech (3,4 %) a THP pracovníci v regionu severních a východních Čech (3,5 %). V příštím roce předpokládají dotazované firmy další zpomalení růstu mezd, v průměru plánují zvyšovat o necelá 4 %.

## Monatliches Grundgehalt brutto (Median-Spanne regional) Základní hrubá měsíční mzda (rozmezí regionálních mediánů)



Benefits | *Benefity*

## TOP 5

Essenzususschuss | *Příspěvek na stravování*Bonus-, Prämienzahlungen | *Bonusy a prémie*Firmenveranstaltungen | *Firemní akce pro zaměstnance*Weiterbildung, Gesundheitspflege | *Osobní rozvoj, péče o zdraví*Rentenversicherungszususschuss | *Příspěvek na penzijní připojištění*

Neben dem reinen Gehalt gewinnen Benefits zunehmend an Bedeutung. Ein breit gefächertes Angebot an Zusatzleistungen verschafft Unternehmen einen klaren Wettbewerbsvorteil. Finanzielle Zusatzleistungen wie Essenzususschüsse, Prämien, Boni oder Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge zählen zu den beliebtesten Angeboten. Großer Beliebtheit erfreuen sich zudem Firmenveranstaltungen für Mitarbeiter, gleichzeitig verzeichnen Unternehmen einen Anstieg bei Benefits, die Motivation und Zufriedenheit fördern, etwa Zuschüsse zur Weiterbildung, Gesundheitspflege oder Sportangebote. Ebenfalls gefragt sind sogenannte Multi-Benefits-Plattformen, die es den Mitarbeitern ermöglichen, aus einem vielfältigen Benefit-Portfolio individuell das Passende auszuwählen. So können Mitarbeiter beispielsweise mit Benefit-Karten Lebensmittel oder Drogeriewaren zu hohen Rabatten einkaufen oder Vergünstigungen in Fitnessstudios, SPA-Salons, ausgewählten Restaurants und ähnlichen Angeboten nutzen. Klassische Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld, das 13. Gehalt oder Beiträge zur Lebensversicherung verlieren an Attraktivität.

Flexibilität am Arbeitsplatz spielt ebenfalls eine zentrale Rolle. Laut Umfrage bieten 83 % der Unternehmen ihren nicht-gewerblichen Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten an. Etwa ein Viertel der Unternehmen nutzt Zeitkonten, um die Arbeitszeit effizienter zu verwalten und die Produktionsplanung zu optimieren. Homeoffice wird in unterschiedlichem Ausmaß von 81 % der Unternehmen angeboten, auch wenn nur 16 % der befragten Unternehmen die damit verbundenen Kosten übernehmen. Dieses Arbeitsmodell gilt als weiterer Benefit – genauso wie Sick Days, die mittlerweile in etwa einem Viertel der Unternehmen Standard sind und meist in einem Umfang von drei Tagen gewährt werden.

Ein anhaltendes Problem bleibt jedoch die hohe Fluktuationsrate bei gewerblichen Mitarbeitern, die aktuell bei rund 13 % liegt, in Nord- und Ostböhmen sogar bei 16 %. Bei nicht-gewerblichen Mitarbeitern bewegt sich die durchschnittliche Fluktuation um die 6 %. Als Hauptgründe für einen Jobwechsel werden höhere Gehaltsangebote, eine bessere Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes, mehr Flexibilität und ein hochwertiges Arbeitsumfeld genannt.

Die Umfrageergebnisse bieten somit einen umfassenden Einblick in das Gehaltsgefüge der gesamten Tschechischen Republik sowie in regionale Besonderheiten. Der Gehaltsbenchmark umfasst Angaben zu 82 Positionen, vor allem im verarbeitenden Gewerbe und in unternehmensnahen Dienstleistungen wie Verwaltung, IT, Finanzen, Einkauf, Personalwesen und Logistik. Neben den Gehaltszahlen und geplanten Erhöhungen liefert die Studie detaillierte Informationen zu Zuschlägen, Prämien- und Benefitangeboten sowie zu Fluktuations- und Krankheitsraten. An der Datenerhebung im Oktober und November 2025 nahmen insgesamt 103 Unternehmen teil.

## FLOP 5

1 Sonderzahlungen – Urlaubsgeld | *Příspěvek na dovolenou*2 Lebensversicherungszususschuss | *Příspěvek na životní pojištění*3 13. Gehalt | *13. plat*4 Sportangebot | *Příspěvek na sport*5 Weihnachtsgeld | *Vánoční příspěvek*

Report bestellen / Objednat studii:

Jana Fejtová


Tel.: +420 221 490 300

benchmark@dtihk.cz



Vzhledem k dlouhodobě nízké nezaměstnanosti se staly důležitým nástrojem personální politiky zaměstnanecké benefity. Jejich atraktivní nabídka představuje na trhu práce konkurenční výhodu. Stálíci mezi poskytovanými benefity jsou příspěvek na stravování, bonusy a prémie a také příspěvek na penzijní připojištění. Velké oblíbené se těší firemní akce pro zaměstnance, nárůst zaznamenávají i další benefity přispívající k větší motivaci a spokojenosti zaměstnanců, jako jsou příspěvky na osobní rozvoj, péči o zdraví nebo příspěvek na sport. Oblíbené jsou také různé programy zaměstnaneckých výhod, které umožňují zaměstnancům využívat benefity podle individuálních potřeb a preferencí. Mezi benefity, které pomalu z nabídky mizí, se řadí například 13. plat, příspěvek na dovolenou nebo na životní pojištění.

Atraktivitu zaměstnavatele na trhu práce výrazně zvyšují flexibilita v pracovní době, možnost práce z domova a sick days. Flexibilní pracovní dobu mohou využívat THP pracovníci ve většině dotázaných firem (83 %). Časová konta, která umožňují zaměstnancům ve výrobě lépe řídit svůj pracovní čas a zaměstnavatelům efektivněji plánovat výrobu, využívá přibližně čtvrtina firem. Home office v různé intenzitě umožňuje svým THP pracovníkům 81 % dotázaných firem. Na náklady s ním spojené však přispívá jen 16 % z nich. Home office je často považován za další poskytovaný benefit. Stejně tak i sick days, které jsou běžně zhruba ve čtvrtině dotázaných firem a jsou nejčastěji poskytovány v rozsahu tří dní.

Problémem nadále zůstává vysoká fluktuace u výrobních profesí. Podle aktuálního průzkumu se pohybuje okolo 13 %. Nevyšší byla v regionu severních a východních Čech (16 %). U THP pracovníků se fluktuace v průměru pohybovala okolo 6 %. Mezi hlavní důvody pro změnu zaměstnání se řadí nabídka vyšší mzdy, lepší dostupnost pracoviště, větší flexibilita a kvalitní pracovní prostředí. 

Mzdový benchmarking ČNOPK odkrývá mzdovou strukturu jak celé ČR, tak jednotlivých regionů. Do šetření bylo zahrnuto 82 pozic ze zpracovatelského průmyslu a přidružených služeb, jako např. administrativní, IT, finance, nákup, HR nebo logistika. Kromě detailního mzdového ohodnocení a plánovaného navýšení přináší průzkum konkrétní informace o výši příplatků, nabídce prémie a benefitů, o fluktuaci nebo míře nemocnosti. Do průzkumu, který probíhal v říjnu a listopadu 2025, se zapojilo 103 firem.