



Gesetzliche Änderungen im Arbeits- und Lohnbereich ab 1. Januar 2026

01

Einheitliche monatliche Arbeitgebermeldung (JMHZ)

Ab dem 1. Januar 2026 startet das neue System der Einheitlichen monatlichen Arbeitgebermeldung (JMHZ), das die Art und Weise, wie Arbeitgeber Daten an den Staat übermitteln, grundlegend verändert. Ziel ist die Vereinfachung der Verwaltung, die Digitalisierung und die Zusammenführung der Meldungen für mehrere Institutionen. Gleichzeitig erweitert sich der Umfang der Daten, die über Arbeitnehmer erhoben und regelmäßig gemeldet werden müssen, erheblich.



Hauptneuerungen und Pflichten

- ▶ Die erste verpflichtende Meldung erfolgt für den Monat April 2026 (Frist: bis 20. Mai 2026). Daten für Januar bis März 2026 können rückwirkend bis zum 30. Juni 2026 nachgemeldet werden.
- ▶ Neu verpflichtend anzugebende Angaben zu Arbeitnehmern:
 - Code des höchsten Bildungsabschlusses (gemäß MPSV-Klassifikation)
 - Berufscode nach CZ-ISCO
 - Gemeinde des Arbeitsortes (CISOB-Klassifikation)
 - OIČ (persönliche Identifikationsnummer des Arbeitnehmers, vergeben durch OSSZ)
 - Beschäftigungskennzeichen (eindeutige Nummer für jedes Arbeitsverhältnis, vergeben durch OSSZ)
- ▶ Arbeitgeber müssen diese Angaben nicht nur für neue Mitarbeiter, sondern auch für bestehende Beschäftigte ergänzen und deren Richtigkeit und Vollständigkeit sicherstellen.



Fristen für die Anmeldung von Arbeitnehmern

- ▶ **Inländische Arbeitnehmer**
 - Bis 30. Juni 2026 gelten die bisherigen Regeln (Anmeldung innerhalb von 8 Tagen nach Arbeitsbeginn)
 - Ab 1. Juli 2026 muss die Anmeldung vor Arbeitsbeginn erfolgen
- ▶ **Ausländische Arbeitnehmer**
 - Die Pflicht zur Anmeldung vor Arbeitsbeginn gilt bereits ab 1. April 2026 (Registrierung von Ausländern vor Arbeitsbeginn beim Arbeitsamt bereits ab 1. Oktober 2025)
- ▶ **Erweiterung der Pflichten auf Arbeitnehmer mit Arbeitsverträgen auf Basis DPP und DPČ:**
 - Künftig müssen bei DPP (Vereinbarung über Arbeitsausführung) und DPČ (Vereinbarung über Arbeitsaktivität) dieselben Angaben und Fristen eingehalten werden wie bei regulären Arbeitsverhältnissen



Empfehlung für Arbeitgeber

Wir empfehlen, die Personalfragebögen und internen Prozesse rechtzeitig anzupassen, damit alle erforderlichen Daten vor Arbeitsbeginn vorliegen. Stellen Sie außerdem sicher, dass die Angaben für bestehende Mitarbeiter überprüft und ergänzt werden.



02

Pflichtbeitrag zur Altersvorsorge für risikoreiche Berufe (*Kategorie III*)

Ab dem 1. Januar 2026 tritt das Gesetz Nr. 324/2025 Sb. in Kraft, das Arbeitgeber verpflichtet, Beiträge zu Altersvorsorgeprodukten für Arbeitnehmer zu leisten, die risikoreiche Arbeiten ausführen, die in die dritte Kategorie für ausgewählte Arbeitsbedingungen (Vibrationen, Kälte, Hitze, hohe körperliche Belastung bei dynamischer Arbeit) eingestuft sind.



Hauptneuerungen und Pflichten

- ▶ Die Pflicht betrifft nur Arbeitnehmer in der dritten Risikokategorie für ausgewählte Faktoren (Vibrationen, Kälte, Hitze, hohe körperliche Belastung bei dynamischer Arbeit).
- ▶ Anspruch entsteht, wenn der Arbeitnehmer mindestens drei Schichten risikoreicher Arbeit im Monat leistet.
- ▶ Beitragshöhe: 4 % der Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherung.
- ▶ Der Arbeitnehmer muss den Anspruch anmelden; der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer vor Beginn der risikoreichen Arbeit schriftlich über diese Möglichkeit zu informieren.
- ▶ Nach der ersten Beitragszahlung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Bestätigung ausstellen.
- ▶ Kontrolle durch die ČSSZ; Bußgelder bei Verstößen bis zu 2.000.000 CZK.



Empfehlung für Arbeitgeber

- ▶ Die Einstufung erfolgt durch den Arbeitgeber (oder den Arbeitsschutzbeauftragten) auf Grundlage der Kategorisierung nach dem Gesetz über den Schutz der öffentlichen Gesundheit.
- ▶ Bei Einstufungen in Kategorie II – Risikoberufe oder höher empfehlen wir, die örtlich zuständige Hygienestation einzubeziehen. Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung für die korrekte Einstufung.
- ▶ Es ist erforderlich, eine präzise Arbeitszeiterfassung für die einzelnen Kategorien zu führen – insbesondere bei Arbeitnehmern, die verschiedene Tätigkeiten ausüben oder nur teilweise in risikoreichen Umgebungen arbeiten. Die Erfassung muss sowohl nach Kategorien als auch nach konkreten Risikofaktoren erfolgen.
- ▶ Die Pflicht zur Beitragszahlung entsteht nur, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind – d. h., wenn der Arbeitnehmer im betreffenden Monat mindestens drei Schichten risikoreicher Arbeit für die ausgewählten Faktoren leistet. Jede begonnene Stunde risikoreicher Arbeit wird in Achtel einer Schicht umgerechnet.
- ▶ Wir empfehlen, interne Vorschriften regelmäßig zu überprüfen und anzupassen, um die Einhaltung der neuen gesetzlichen Anforderungen sicherzustellen.



03

Änderungen bei Mitarbeiter-Benefits

Ab 2026 erfolgt eine grundlegende Änderung bei der Besteuerung von Mitarbeiter-Benefits. Ziel ist es, die Transparenz zu erhöhen, die Regeln zu vereinheitlichen und steuerliche Optimierungen einzuschränken, die bisher häufig durch nicht monetäre, steuerfreie Leistungen ermöglicht wurden. Die neue Regelung reagiert auf die Praxis, unter steuerfreie Benefits (z. B. Cafeteria-Systeme) auch leistungsbezogene Vergütungen (z. B. Halbjahresprämien) zu fassen.



Hauptneuerungen und Pflichten

- ▶ Es ist künftig zwischen Leistungen zur Schaffung von Arbeitsbedingungen (z. B. Kaffee und Erfrischungen am Arbeitsplatz) und Benefits mit persönlichem Vorteil für den Arbeitnehmer (z. B. Erholung, Sport, Kultur) zu unterscheiden.
- ▶ **Jährliche Freibeträge für nicht monetäre Benefits:**
 - Gesundheitsleistungen: bis zur Höhe des Durchschnittslohns (für 2026: 48.967 CZK)
 - Sonstige Benefits: bis zur Hälfte des Durchschnittslohns (24.483,50 CZK)
- ▶ Übersteigende Beträge sind steuerpflichtig und unterliegen Sozial- und Krankenversicherungsbeiträgen.
- ▶ Alle Benefits (einschließlich steuerfreier) müssen künftig separat in der Gehaltsabrechnung des Arbeitnehmers ausgewiesen werden.
- ▶ Arbeitgeber sollten interne Vorschriften, Tarifverträge und Arbeitsverträge an die neue Rechtslage anpassen.



04

Änderungen in der Krankenversicherung

Ab dem 1. Januar 2026 entfällt die Kategorie der staatlich versicherten Personen für die Betreuung von zwei Kindern unter 15 Jahren. Neu gilt: staatlich versichert ist nur, wer persönlich und ordnungsgemäß mindestens ein Kind unter sieben Jahren betreut (unter weiteren Voraussetzungen).



Empfehlung für Arbeitgeber

- ▶ Frauen (oder Männer), die weiterhin als staatlich Versicherte gelten möchten, müssen sich aktiv innerhalb von acht Tagen nach Eintritt der relevanten Tatsache bei ihrer Krankenkasse anmelden und die Erfüllung der Bedingungen nachweisen.
- ▶ Wird die Meldung nicht eingereicht, zahlt der Staat keine Beiträge mehr für diese Person, und der Arbeitgeber muss die Beiträge bis zur Mindestbemessungsgrundlage berechnen und abführen.



05

Änderungen bei der Meldung von Arbeitsunfällen

Ab dem 1. Januar 2026 besteht die Pflicht zur elektronischen Meldung von Arbeitsunfällen über das Portal des Staatlichen Arbeitsinspektionsamts (SÚIP).



Hauptneuerungen und Pflichten

- ▶ Der Arbeitgeber füllt ein elektronisches Formular auf dem SÚIP-Portal aus und gibt alle erforderlichen Angaben zum Unfall, zum betroffenen Arbeitnehmer und zu den Umständen an.
- ▶ Der unterschriebene Bericht (alternativ mit anerkannter elektronischer Signatur) muss dem Arbeitnehmer, dem Arbeitsschutzbeauftragten, dem Gewerkschaftsvertreter (falls relevant) und im Falle eines tödlichen Unfalls auch den Angehörigen des Arbeitnehmers übermittelt werden.
- ▶ Die Meldung muss unverzüglich, spätestens innerhalb von 15 Arbeitstagen erfolgen (nicht für leichte Unfälle).
- ▶ Bei Aktualisierungen wird der Bericht direkt im Portal angepasst und die aktualisierte Version an alle betroffenen Parteien versendet.
- ▶ Der Bericht muss weiterhin an die Krankasse des betroffenen Arbeitnehmers und die zuständige Versicherung für die Schadensregulierung übermittelt werden.
- ▶ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den unterschriebenen Bericht über den Arbeitsunfall zehn Jahre lang aufzubewahren.



Empfehlung für Arbeitgeber

Stellen Sie sicher, dass der Zugang zum SÚIP-Portal rechtzeitig eingerichtet ist, schulen Sie die verantwortlichen Personen und passen Sie interne Prozesse an, damit die elektronische Unfallmeldung ab Inkrafttreten der neuen Vorschriften reibungslos funktioniert.

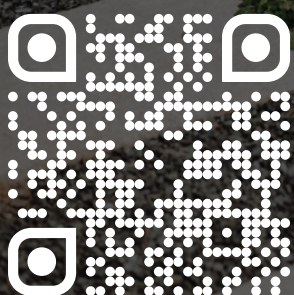


06

Weitere Änderungen ab dem 1. Januar 2026

- ▶ Abschaffung der Quellensteuer für Nichtansässige mit Einkünften der Organmitgliedern von Körperschaften, künftig progressive Besteuerung durch Vorauszahlung.
- ▶ Erhöhung des Mindestlohns auf 22.400 CZK monatlich.
- ▶ Beitragsgrenze für DPP steigt auf 11.999 CZK monatlich.
- ▶ Beitragsgrenze für DPČ bleibt unverändert bei 4.499 CZK monatlich.

BDO ist in der Tschechischen Republik durch die Gesellschaften BDO Audit s.r.o., BDO Czech Republic s.r.o., BDO Consulting s.r.o., BDO Legal s.r.o., Rechtsanwaltskanzlei, BDO Valuation, s.r.o., BDO Fund Administration a.s., BDO Euro-Trend s.r.o. und BDO EURO-Trend Audit a.s. vertreten. Das Unternehmen ist Teil des internationalen BDO-Netzwerks, das weltweit zu den größten Netzwerken von Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften gehört. BDO beschäftigt mehr als 119.000 Fachkräfte und ist in 166 Ländern mit über 1.800 Niederlassungen tätig.



  
www.bdo.cz

BDO