

# RÖDL



Czech Law Firm  
of the Year 2012–2025

## Newsletter 03/2026 Tschechische Republik

Informationen über Recht, Steuern und  
Wirtschaft in der Tschechischen Republik

# Inhalt

---

<b>Recht</b>	<b>3</b>
Das Oberste Gericht der Tschechischen Republik ändert seine Auffassung zu Arbeitnehmerleistungen (sog. Benefits)	3
<b>Steuern</b>	<b>4</b>
Das Oberste Verwaltungsgericht hat entschieden, dass die nach der tatsächlichen Wohnungsnutzung vereinbarte Wohnungsmiete nicht marktüblich ist	4
Neue Anlage zur Körperschaftsteuererklärung für Spenden	5
Aktuelle Klassifikation der Wirtschaftszweige CZ-NACE	6
<b>Wirtschaft</b>	<b>7</b>
Lohn- und Gehaltsabrechnung 2026: wichtigste Änderungen	7

# Das Oberste Gericht der Tschechischen Republik ändert seine Auffassung zu Arbeitnehmerleistungen (sog. Benefits)

Das Oberste Gericht der Tschechischen Republik hat in seinem Urteil vom 14. Januar 2026, Aktenzeichen 21 Cdo 351/2024, erläutert, was bei einer vorübergehenden Überlassung von Arbeitskräften als „vergleichbare Arbeits- und Entgeltbedingungen“ anzusehen ist. Entscheidend ist, dass es in diesen Rahmen auch Leistungen einbezogen hat, die über den gesetzlichen Standard hinausgehen und die keinen unmittelbaren Bezug zur eigentlichen Arbeitsleistung haben (typischerweise Zuschüsse zur Zusatzrenten- oder Lebensversicherung).



von Adam Kotyza  
Rödl Prag

## Bisherige Auslegung und Praxis der tschechischen Arbeitsaufsichtsbehörde

Der Grundsatz der Gleichbehandlung zeitweilig überlassener Arbeitnehmer wurde bislang häufig restriktiv ausgelegt: Die Vergleichbarkeit wurde hauptsächlich mit gesetzlichen Ansprüchen verknüpft (Lohn, Zulagen, Arbeitszeit, Urlaub u.Ä.). „Überdurchschnittliche“ bzw. über den gesetzlichen Standard hinausgehende Leistungen ohne unmittelbaren Bezug auf die eigentliche Arbeitsleistung galten in der Praxis als fakultativ. Auch die tschechische Arbeitsaufsichtsbehörde ging in ihrer methodischen Praxis lange Zeit von diesem Verständnis aus und wertete die Nichtgewährung solcher Leistungen an vorübergehend überlassene Arbeitnehmer nicht als Verstoß gegen das Gesetz.

## Gegenstand des Streits

Ein vorübergehend überlassener Arbeitnehmer verlangte die Nachzahlung der Differenz bei einem Zuschuss zu einer Zusatzrente, den das Einsatzunternehmen (der Entleiher) seinen Stammarbeitnehmern in höherer Höhe gewährte. Die Vorinstanzen wiesen die Klage mit der Begründung ab, es handele sich nicht um eine Arbeits- oder Entgeltbedingung im Sinne des tschechischen Arbeitsgesetzbuches.

## Der Grundsatz der Gleichbehandlung bei vorübergehender Überlassung gilt auch für Arbeitnehmerleistungen, die Stammmitarbeitenden gewährt werden

## Auslegung des Obersten Gerichts

Das Oberste Gericht der Tschechischen Republik kam nun zu dem Schluss, der Grundsatz der Gleichbehandlung gemäß § 16 Abs. 1 i.V.m. § 43a Abs. 6 des Arbeitsgesetzbuches der Tschechischen Republik gelte auch für sonstige Geldleistungen oder geldwerte Vorteile. Dabei sei es unerheblich, ob diese Leistungen auf arbeitsrechtlichen oder anderen Regelwerken beruhten; entscheidend sei, dass sie

vergleichbaren Arbeitnehmern des Einsatzunternehmens im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses gewährt würden. Der Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer überlassen habe, müsse sicherstellen, dass die Bedingungen des überlassenen Arbeitnehmers nicht schlechter seien als die eines vergleichbaren Stammmitarbeiters des Einsatzunternehmens (Entleiher). Der Zuschuss zur Zusatzrente sei nach Auffassung des Gerichts als „sonstiger geldwerter Vorteil“ anzusehen und gehöre daher zu den Arbeits- und Entgeltbedingungen.

#### Zusammenfassung und mögliche Auswirkungen

Das Urteil erweitert den Begriff der Gleichbehandlung und verhindert, dass Arbeitnehmerleistungen (sog. Benefits) allein deshalb automatisch aus der Vergleichbarkeit herausgenommen werden, weil sie nicht „gesetzlich verankert“ sind oder keinen unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung haben. Obwohl sich das gegenständliche Urteil auf eine vorübergehende Überlassung (§ 43a Arbeitsgesetzbuch) bezog, werden seine Schlussfolgerungen mit hoher Wahrscheinlichkeit auch für die Beurteilung der Leiharbeit als solcher relevant sein. Daraus ergibt sich für Einsatzunternehmen (Entleiher), überlassende

Arbeitgeber (Verleiher) und Zeitarbeitsagenturen die Notwendigkeit, ihre Leistungssysteme und Mechanismen zur Vergleichbarkeitsprüfung zu überprüfen und diese in internen Vorschriften und Vertragsunterlagen umzusetzen [einschließlich der vertraglichen Regelung der nach § 308 Abs. 1 Buchstabe f) des Arbeitsgesetzbuches erforderlichen Informationen im Falle einer vorübergehenden Überlassung durch eine Zeitarbeitsagentur] – um somit das Risiko von Nachzahlungen, Sanktionen oder etwaigen Regressansprüchen zu reduzieren.

#### Ihr Ansprechpartner



#### JUDr. Adam Kotyza, LL.M.

Advokát

(Rechtsanwalt CZ)

Senior Associate

T +420 236 163 770

adam.kotyza@roedl.com

# Das Oberste Verwaltungsgericht hat entschieden, dass die nach der tatsächlichen Wohnungsnutzung vereinbarte Wohnmiete nicht marktüblich ist

Das Oberste Verwaltungsgericht hat am 29. Januar 2026 das Urteil 21 Afs 187/2025-30 erlassen, in dem über die Kalkulation der Wohnmiete zwischen nahestehenden Personen und die erforderliche Berücksichtigung sämtlicher Mietbedingungen entschieden wurde.

von Martin Koldinský  
Rödl Prag

Strittig war ein Mietvertrag über eine Wohnung im Prager V Tower, der zwischen nahestehenden Personen abgeschlossen wurde. Nahestehende Personen vereinbarten

vertraglich einen täglichen Mietzins, wobei der Mieter über die Wohnung allein verfügte, den Mietzins jedoch nur für Tage zahlen sollte, an denen er die Wohnung nutzte.

Für das Oberste Verwaltungsgericht war die Kalkulation des marktüblichen Preises bzw. des marktüblichen

Mietzinses entscheidend. Das Oberste Verwaltungsgericht betonte den dreistufigen Rahmen nach § 23 Abs. 7 EStG (nahestehende Personen; Unterschied zwischen dem vereinbarten Preis und dem marktüblichen Preis; Möglichkeit, diesen Unterschied zu erläutern) sowie die damit verbundene Verteilung der Beweislast.

Es war unstrittig, dass der Mietvertrag zwischen nahestehenden Personen abgeschlossen wurde und der vereinbarte Tagesmietzins marktüblich war. Der Streit betraf die Kalkulation des Mietzinses, bei der nicht berücksichtigt wurde, dass der Mieter die Wohnung allein nach eigenem Bedarf nutzen konnte. Das Oberste Verwaltungsgericht schloss sich der Auffassung der Verwaltungsbehörden und des Amtsgerichts an, dass zwischen unabhängigen Personen bei einer exklusiven Vermietung der Wohnung üblicherweise keine Tagesmiete, sondern eine Monatsmiete vereinbart würde.

Das Oberste Verwaltungsgericht betonte zudem die wirtschaftlichen Mietumstände. Im vorliegenden Fall war es von Bedeutung, dass der nach tatsächlicher Nutzung berechnete Mietzins die vom Vermieter bezahlten Mietnebenkosten deutlich unterschritt. Auch dieser Umstand stützte nach Ansicht des Obersten Verwaltungsgerichts den Schluss, dass die Mietumstände nicht marktüblich waren.

Das Oberste Verwaltungsgericht wies den Einwand zurück, dass das Finanzamt den Leistungsgegenstand neu definiert habe. Nach Auffassung des Obersten

Verwaltungsgerichts wurde vom Finanzamt ein üblicher, nach § 23 Abs. 7 EStG erforderlicher Preisvergleich unter Berücksichtigung der Mietumstände (insbesondere der Exklusivität des Mietverhältnisses) vorgenommen.

Dieses Urteil des Obersten Verwaltungsgerichts bestätigt, dass bei Transaktionen zwischen nahestehenden Personen oder verbundenen Unternehmen stets der breitere wirtschaftliche Kontext zu prüfen ist und sämtliche Transaktionsbedingungen zu berücksichtigen sind. Wirtschaftlich atypische Umstände – wie in diesem Fall die exklusive Nutzung einer Wohnung von einem einzigen Mieter, der den Mietzins jedoch nur für tatsächlich verbrachte Tage bezahlt hat – können zu einer Anpassung des Steuergewinns führen.

#### Ihr Ansprechpartner



**Ing. Martin Koldinský**

Sachverständiger

Partner

T +420 236 163 750

[martin.koldinsky@roedl.com](mailto:martin.koldinsky@roedl.com)

# Neue Anlage zur Körperschaftsteuererklärung für Spenden

Die Körperschaftsteuererklärung für das Jahr 2025 enthält eine neue Anlage für Steuerpflichtige, die Spenden abziehen.

Künftig muss der Steuererklärung eine gesonderte Anlage beigelegt werden, die folgende Informationen zu enthalten hat:

- Identifikation des Spendenempfängers
- Spendenhöhe
- Spendengegenstand
- Spendenzweck
- Schenkungszeitpunkt

Das Format dieser Anlage ist nicht vorgeschrieben, Steuerpflichtige können diese Anlage individuell erstellen. Unsere Steuerberater sind gerne bereit, Sie bei Erstellung dieser neuen Anlage zu unterstützen.

#### Ihr Ansprechpartner

**Ing. Miroslav Holoubek**

[miroslav.holoubek@roedl.com](mailto:miroslav.holoubek@roedl.com)



# Aktuelle Klassifikation der Wirtschaftszweige CZ-NACE

Die Klassifikation der Wirtschaftszweige CZ-NACE ist die tschechische Version der europäischen Klassifikation der Wirtschaftszweige. Sie ist Grundlage für die Einordnung von wirtschaftlichen Tätigkeiten von Unternehmen und Instituten für amtliche Statistiken und Steuer- oder Förderzwecke, wird jedoch auch von öffentlichen Registern verwendet.

von Martina Šotníková, Daniel Ďuriš  
Rödl Prag

Seit dem 1. Januar 2025 gilt die aktuelle europäische Klassifikation der Wirtschaftszweige NACE Rev. 2.1. Die tschechische Klassifikation der Wirtschaftszweige CZ-NACE, die mit der europäischen Klassifikation der Wirtschaftszweige übereinstimmt, wurde um die neue fünfte Hierarchieebene erweitert, die eine detailliertere Gliederung bestimmter wirtschaftlicher Tätigkeiten ermöglicht.

Nach der Verordnung der Europäischen Kommission hat das Tschechische Statistische Amt die Nummerierung der „Klassifikation der wirtschaftlichen Tätigkeiten (CZ-NACE)“ aktualisiert. Die neue Nummerierung gilt seit dem 1. Januar 2026 auch für das Unternehmensregister (RES). Hauptgrund für die Änderungen ist die technologische und wirtschaftliche Entwicklung, durch die neue wirtschaftliche Tätigkeiten entstehen und andere dem gegenüber allmählich wegfallen. Nach Schätzungen des Tschechischen Statistischen Amtes betrifft diese Änderung ca. 41 % der im Unternehmensregister erfassten Unternehmen.

Die neue NACE-Nummerierung wurde am 1. Januar 2026 auch von Online-Portalen der tschechischen Finanzverwaltung übernommen. Bei Abgabe der Körperschaftsteuererklärung sind bereits neue CZ-NACE-Tarifnummern anzugeben

– und zwar auch für Veranlagungszeiträume, die vor dem 1. Januar 2026 begonnen haben.

Ende des Jahres 2025 wurde an Steuerpflichtige elektronisch ein Auszug über geänderte Angaben des Unternehmensregisters übermittelt, den das Tschechische Statistische Amt ohne Durchführung einer statistischen Erhebung versandt hat. Da die neuen CZ-NACE-Tarifnummern den Unternehmen mit einem internen Algorithmus zugeordnet wurden, müssen sie nicht immer der tatsächlich ausgeübten Geschäftstätigkeit entsprechen.

Wir empfehlen Ihnen, die E-Mails des Tschechischen Statistischen Amtes, die Ihnen zugesandt wurden und in denen die aktualisierten Angaben über Ihre wirtschaftliche Tätigkeit nach CZ-NACE stehen sollten, zu überprüfen.

## Ihr Ansprechpartnerin



### **Ing. Martina Šotníková**

daňová poradkyně  
(Steuerberaterin CZ)  
Associate Partner  
T + 420 236 163 237  
martina.sotnikova@roedl.com

# Lohn- und Gehaltsabrechnung 2026: wichtigste Änderungen

Das Jahr 2026 bringt für Lohnbuchhalter zahlreiche neue Grenzwerte mit sich. Wie jedes Jahr werden mehrere Prozentsätze, Schwellenwerte und Pfändungsfreigrenzen bei Lohnpfändungen geändert. Unser Artikel gibt Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Neuregelungen, die einen wesentlichen Einfluss auf die Lohn- und Gehaltsabrechnung haben.

Hana Valentini  
Rödl Prag

## Durchschnittsgehalt für das Jahr 2026

- CZK 48.967

## Mindestlohn für das Jahr 2026

- CZK 22.400 monatlich oder 134,40 CZK/Stunde (ab dem 1. 1. 2026 bei einer 40-Stunden-Woche);
- Bei der Teilzeitbeschäftigung wird der Mindestlohn angemessen angepasst.

## Besteuerung von Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit

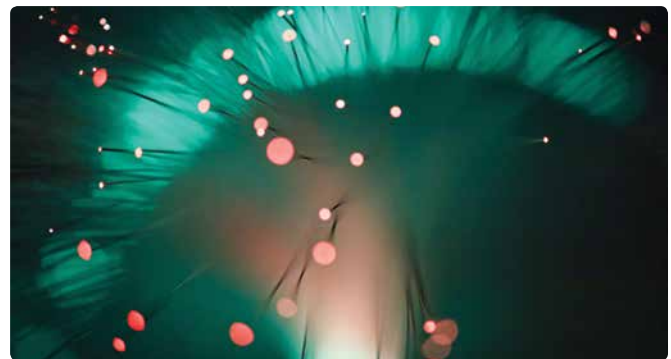
- Die monatliche Steuerbemessungsgrundlage bis CZK 146.901 unterliegt dem Steuersatz von 15 %;
- Die monatliche Steuerbemessungsgrundlage von mehr als CZK 146.901 unterliegt dem progressiven Steuersatz von 23 %;
- Die jährliche Steuerbemessungsgrundlage für die Anwendung des Steuersatzes von 23 % beträgt CZK 1.762.812.

## Grenzwerte für steuerfreie Nutzungsvorteile

- Der Erwerb von Waren und gesundheitliche, medizinische, hygienische oder ähnliche Fremdleistungen von medizinischen Einrichtungen oder Erwerb von ärztlich verordneten Medizinprodukten sind bis CZK 48.967 jährlich steuerfrei;
- Sonstige Nutzungsvorteile sind gemäß § 6 Abs. 9 Buchst. d) EStG bis CZK 24.483,50 jährlich steuerfrei;
- Das Krippen- und Kindergartengeld erhöht sich nach der entsprechenden Verordnung auf CZK 1.792.

## Krankengeld für 2026

- Grenzwerte des Bruttoarbeitsentgelts für das Krankengeld:
  - I. CZK 1.633



II. CZK 2.449

III. CZK 4.897

- Grenzwerte des Bruttoarbeitsentgelts für das Krankengeld bei Langzeitkranken:

I. CZK 285,78

II. CZK 428,58

III. CZK 856,98

## Sozialversicherung

- 29,8 % der Beitragsbemessungsgrundlage nach § 5a Abs. 1 Buchst. b) SozG, davon:
  - 2,1 % - Krankenhaus-Versicherungsbeiträge,
  - 26,5 % – Rentenversicherungsbeiträge
  - und 1,2 % – Arbeitsförderungsbeiträge für Arbeitnehmer, die als Rettungssanitäter oder Mitglieder der betrieblichen Feuerwehr- und Rettungseinheit tätig sind;
- 27,8 % der Beitragsbemessungsgrundlage nach § 5a Abs. 1 Buchst. c) SozG, davon:
  - 2,1 % - Krankenhaus-Versicherungsbeiträge,
  - 24,5 % – Rentenversicherungsbeiträge
  - und 1,2 % – Arbeitsförderungsbeiträge für Arbeitnehmer, die Risikoberufe ausüben.

## Beitragsbemessungsgrenze

- Die Beitragsbemessungsgrenze für Sozialversicherungsbeiträge erhöht sich auf CZK 2.350.416.

### Ermäßigte Sozialversicherungsbeiträge

- Die kumulierte Beitragsbemessungsgrundlage aus allen Arbeitsverhältnissen unterschreitet das 1,5-Fache des Durchschnittsgehalts i.H.v. CZK 73.451;
- Die kumulierte Beitragsbemessungsgrundlage, die auf 1 Stunde von Arbeitsleistungen entfällt, unterschreitet 1,15 % Durchschnittsgehalts i.H.v. CZK 564.

### Verträge über geringfügig entlohnte Beschäftigung

- Die ursprünglich geplante Einführung von „meldepflichtigen Verträgen“ und die Meldepflicht für Verträge über geringfügig entlohnte Beschäftigung gegenüber dem Sozialversicherungsträger, die seit dem 1. Juli 2024 galt, wird abgeschafft;
- Monatliche Einkünfte, die nach Verträgen über geringfügig entlohnte Beschäftigung erzielt werden, sind bis 25 % des Durchschnittsgehalts – im Jahr 2026 bis CZK 11.999 – sozial- und krankensicherungs-frei;
- Derselbe Grenzwert von 25 % des Durchschnittsgehalts gilt bei Verträgen über geringfügig entlohnte Beschäftigung auch für die Befreiung von der pauschalierten Lohnsteuer.

### Andere Beschäftigungsverhältnisse (Nebenbeschäftigung)

- Auch im Jahr 2026 sind monatliche Löhne und Gehälter bis CZK 4.499 sozial- und krankensicherungs-frei;
- Derselbe Grenzwert von 25 % des Durchschnittsgehalts gilt auch für die Befreiung von der pauschalierten Lohnsteuer.

### Verpflegungspauschale

Die steuer- und sozialversicherungsfreie Verpflegungspauschale beträgt im Jahr 2026 bis zu 129,50 CZK pro Schicht. Dieser Betrag gilt sowohl für Verpflegungspauschale als auch für Essensgutscheine. Er ist auf 70 % des höchstmöglichen Tagegeldes begrenzt, das Arbeitnehmern bei einer Dienstreise von 5 bis 12 Stunden zusteht – im Jahr 2026 sind es 70 % von CZK 185.

### Kostenersatz bei Telearbeit

Der Kostenersatz bei Telearbeit beträgt gemäß § 190a Abs. 1 Buchst. b) des Arbeitsgesetzbuchs CZK 4,70 / Stunde.

### Lohnpfändungen

- Das unpfändbare Einkommen erhöht sich von CZK 13.026,66 auf CZK 14.101,50;
- Das Einkommen für jede unterhaltsberechtigten Person erhöht sich von CZK 3.256,66 auf CZK 3.525,37;
- Das Einkommen, bei dessen Überschreiten der gesamte Lohn bzw. das gesamte Gehalt der Lohnpfändung unterliegen, erhöht sich von CZK 29.310,00 auf CZK 31.521.

### Beitragsermäßigung im Obst- und Gemüseanbau

#### Anspruch auf die Ermäßigung

- nur für Arbeitnehmer, die nach Verträgen über geringfügig entlohnte Beschäftigung tätig sind, die Ermäßigung beträgt 7,1 % der Beitragsbemessungsgrundlage;
- ausschließlich im Zeitraum vom 1. 4. bis zum 30. 11.;
- nur für Tätigkeiten, die im Landwirtschaftsgesetz aufgeführt sind;
- Im Zeitraum vom 1. 4. bis zum 30. 11. höchstens 1.280 Arbeitsstunden.

Im Jahr 2026 besteht kein Anspruch auf die Ermäßigung, wenn die Beitragsbemessungsgrundlage des Arbeitnehmers CZK 48 500 übersteigt.

#### Zusammenfassung

- **Das Durchschnittsgehalt** für das Jahr 2026 beträgt CZK 48.967 CZK;
- **Der Mindestlohn** erhöht sich auf CZK 22.400 pro Monat (134,40 CZK/Stunde);
- **Sozial- und krankensicherungs-freie Einkünfte nach Verträgen über geringfügig entlohnte Beschäftigung** betragen CZK 11 999 pro Monat (25 % des Durchschnittsgehalts);
- **Die Beitragsbemessungsgrenze in der Sozialversicherung** erhöht sich auf CZK 2.350.416;
- **Bei Lohnpfändungen** erhöht sich im Jahr 2026 **das unpfändbare Einkommen**.

### Fazit

Um die gesetzlichen Verpflichtungen zu erfüllen und Sanktionen zu vermeiden, sollten Arbeitgeber die Änderungen bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung sorgfältig prüfen – sei es die Änderung des Mindestlohns oder der Grenzwerte für Nutzungsvorteile. Auch wir Lohnbuchhalter wissen, wie wichtig es ist, diese Grenzwerte zu Jahresbeginn in unserem Buchhaltungsprogramm zu überprüfen.

### Ihr Ansprechpartnerin



**Hana Valentini**

Lohnbuchhalterin, Abteilungsleiterin  
T +420 236 163 137  
hana.valentini@roedl.com

# RÖDL. Mehr wissen.

## Impressum

## Newsletter 03/2026

Tschechische Republik

### Herausgeber

Rödl Consulting & Valuation, s.r.o.  
Platněrská 191/2, 110 00 Prag 1  
IdNr.: 25724231  
Stadtgericht Prag, C 64494

T +420 236 163 111

### Redaktion

Jana Švédová, Václav Vlk,  
Martina Šotníková, Jaroslav Dubský,  
Ivan Brož

### Layout/Satz

Rödl



Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebs-wirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl.

Für ein Abmelden von unserem Newsletter klicken Sie bitte hier