

CONEO

Ideen, die sich auszahlen.

Monatlicher Newsletter

November, 2025.

CONEO.HR

NEBENEINKÜNFTE, MEHRWERTSTEUER UND FISKALISIERUNG: WAS ÄNDERT SICH 2026?

Ab dem 1. Januar 2026 führt Kroatien die Fiskalisierung 2.0 ein, die neue Verpflichtungen für Personen mit Nebeneinkünften bringt – insbesondere für jene, die mehrwertsteuerpflichtig sind.

Betroffen sind Autoren, Berater, Sachverständige, Sportler, Künstler, Mitglieder von Aufsichtsräten sowie Personen, die auf Grundlage von Dienstleistungsverträgen tätig sind.

AB 2026 SIND MEHRWERTSTEUERPFLICHTIGE PERSONEN VERPFLICHTET:

- elektronische Rechnungen (eRechnungen) für inländische B2B-Geschäfte auszustellen,
- ihre Rechnungen über das System Fiskalisierung 2.0 zu fiskalisieren und
- zu überprüfen, ob ihre Geschäftspartner verpflichtet sind, eRechnungen zu empfangen.

Das neue System bringt eine stärkere Digitalisierung, die verpflichtende Nutzung von eRechnungen sowie die Überwachung des Mehrwertsteuerstatus der Geschäftspartner mit sich. Zudem erfordert es Anpassungen in der Dokumentation und Buchführung.

WIE WIRD KROATIEN DAS GESETZ ÜBER DIE GLOBALE MINDESTSTEUER UMSETZEN?

Seit 2024 hat Kroatien das Gesetz über die Globale Mindeststeuer eingeführt, das im Einklang mit der EU-Richtlinie 2022/2523 und dem OECD-Rahmen für die Globale Mindestbesteuerung (GloBE, Säule 2) steht. Ziel ist es sicherzustellen, dass multinationale Unternehmen in jedem Land, in dem sie tätig sind, einen effektiven Mindeststeuersatz von 15 % entrichten.

Das Gesetz gilt für multinationale und große inländische Unternehmensgruppen mit einem konsolidierten Jahresumsatz von mindestens 750 Millionen Euro. Die zusätzliche Steuer wird durch drei zentrale Mechanismen erhoben:

- IIR (Income Inclusion Rule) – auferlegt der Muttergesellschaft eine Nachversteuerung für niedrigbesteuerte Tochtergesellschaften,
- UTPR (Undertaxed Payments Rule) – stellt sicher, dass nicht ausreichend besteuerte Einkünfte in einer anderen Jurisdiktion besteuert werden,
- QDMTT (Qualified Domestic Minimum Top-up Tax) – ermöglicht es den Staaten, die Zusatzsteuer im Inland zu erheben und so Steuereinnahmen zu sichern.

Die ersten Informationsmeldungen müssen bis Juni 2026 für das Geschäftsjahr 2024 eingereicht werden; in den Folgejahren beträgt die Frist 15 Monate nach Ende des Geschäftsjahres.

Das neue Gesetz wird erhebliche Auswirkungen auf die Finanzberichterstattung haben: Unternehmen müssen die Effekte von Säule 2 in ihren Ergebnissen berücksichtigen, die effektiven Steuersätze nach den neuen Regeln berechnen und entsprechende Compliance-Maßnahmen dokumentieren.

Erfahren Sie mehr über praktische Schritte und die Vorbereitung in unserem aktuellen [Blogbeitrag](#).

WAS SOLLTEN ARBEITGEBER ÜBER DEN JÄHRLICHEN LOHNSTEUERJAHRESAUSGLEICH WISSEN?

Bis Ende Dezember sind Arbeitgeber verpflichtet, für alle Mitarbeiter, die im Laufe des Jahres 2025 ununterbrochen beschäftigt waren, den jährlichen Lohnsteuerjahresausgleich durchzuführen. Obwohl dieser Vorgang oft als Formalität betrachtet wird, spielt er eine wichtige Rolle bei der korrekten Berechnung von Steuerfreibeträgen und einer gerechten Verteilung der Steuerlast.

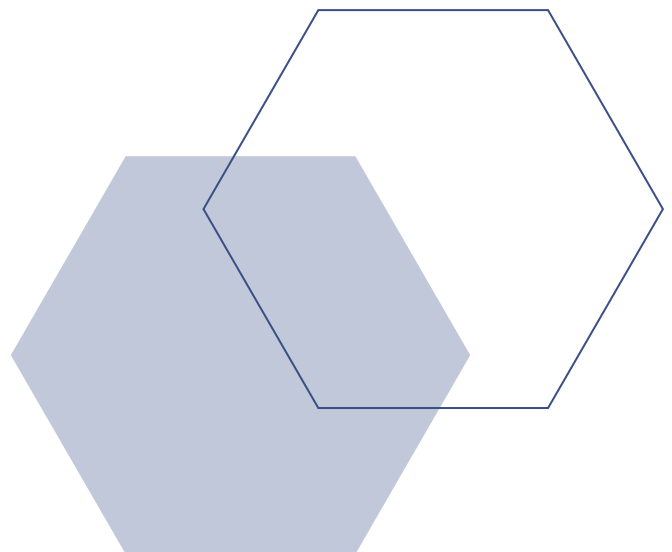
Der Jahresausgleich ist insbesondere in folgenden Fällen erforderlich:

- wenn der Arbeitnehmer seinen gesamten Steuerfreibetrag nicht ausgeschöpft hat,
- wenn Krankheits- oder Mutterschaftsurlaub vorlag oder unregelmäßige Gehaltszahlungen erfolgt sind,

- wenn Boni, Prämien oder sonstige unregelmäßige Vergütungen gezahlt wurden. Einbezogen werden müssen:
- alle Bruttoeinkünfte gemäß Artikel 21 des Einkommensteuergesetzes,
- die korrekte Anwendung des Steuerfreibetrags laut Steuerkarte des Arbeitnehmers (PK),
- etwaige Unterschiede bei den kommunalen Steuersätzen.

Das Ergebnis kann eine Steuerrückerstattung, eine Nachzahlungspflicht oder kein Unterschied sein.

Hinweis: Die Nichtdurchführung des Jahresausgleichs, wenn dieser gesetzlich vorgeschrieben ist, kann zu Geldbußen zwischen 1.320 € und 6.630 € führen. Eine ordnungsgemäße Durchführung hilft Arbeitgebern, Sanktionen zu vermeiden und ein transparentes sowie gesetzeskonformes Arbeitsverhältnis sicherzustellen.



NEUER MINDESTLOHN FÜR 2026

Ab dem 1. Januar 2026 tritt in Kroatien eine neue Verordnung über den Mindestlohn in Kraft. Der Bruttobetrag steigt von 970 € auf 1.050 €, was einer Erhöhung von 8,25 % entspricht. Der Nettolohn bleibt unter 810 €, während die Gesamtkosten für den Arbeitgeber bei einem Mindestlohn nun über 1.200 € pro Monat liegen.

Der neue Mindestlohn gilt für eine Vollzeitbeschäftigung im gesamten Jahr 2026 und umfasst keine Zuschläge für Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, Überstunden oder Arbeit an Feiertagen. Wenn ein Tarifvertrag einen niedrigeren Lohn vorsieht, sind Arbeitgeber verpflichtet, diesen an den neu festgelegten Betrag anzupassen.

Eine Änderung des Arbeitsvertrags ist nicht erforderlich, sofern der tatsächlich gezahlte Lohn bereits dem neuen Mindestlohn entspricht – auch wenn im Vertrag noch ein niedrigerer Bruttobetrag angegeben ist.

Alle Arbeitnehmer in Kroatien haben unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit oder dem Sitz des Arbeitgebers Anspruch auf den Mindestlohn. Die einzigen Ausnahmen gelten für Mitglieder der Geschäftsführung und vergleichbare Positionen, die die einzigen Beschäftigten ihres Unternehmens sind.

WAS ÄNDERT SICH AB DEM 1. JANUAR 2026 FÜR DIE GRÜNDUNG EINES

Ab dem 1. Januar 2026 wird die Gründung eines Handwerksbetriebs in Kroatien für Beschäftigte und Rentner einfacher und flexibler als je zuvor. Da immer mehr Bürger eine zusätzliche oder saisonale Tätigkeit aufnehmen, definieren die neuen Regelungen die Rechte und Pflichten beider Gruppen nun präziser.

Beschäftigte können weiterhin neben ihrer regulären Arbeit einen Handwerksbetrieb führen, ohne ihren Versicherungsstatus zu ändern. Sie zahlen Sozialversicherungsbeiträge nur auf die Einkünfte aus dem Handwerk, während ihre Anstellung die Hauptgrundlage für die Versicherung bleibt.

Eine wesentliche Änderung betrifft Rentner: Ab 2026 dürfen Personen, die das 65. Lebensjahr vollendet und mindestens 15 Versicherungsjahre erworben haben, ihren Handwerksbetrieb weiterführen und gleichzeitig 50 % ihrer Altersrente beziehen. Dieses Modell fördert aktives Altern und ermöglicht zusätzliche Einkünfte im Ruhestand.

Begünstigte Bedingungen gelten auch für hausbasierte oder Nebentätigkeiten, die parallel zur Beschäftigung oder im Ruhestand ausgeübt werden können, sofern das Jahreseinkommen den gesetzlichen Schwellenwert (derzeit 17.980 €) nicht übersteigt.

Die neuen Regelungen fördern unternehmerische Flexibilität, verringern die bürokratische Belastung und ermöglichen es den Bürgern, aktiv und finanziell unabhängig zu bleiben – sei es durch ein Hobby, ein Nebeneinkommen oder die Vorbereitung auf eine vollständige Selbstständigkeit.

WAS SOLLTEN ARBEITGEBER ÜBER DIE VERGÜTUNG FÜR NICHT GENUTZTEN JAHRESURLAUB WISSEN?

Wenn ein Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt, ohne seinen gesamten Jahresurlaub genutzt zu haben, ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, eine Entschädigung für die nicht genutzten Urlaubstage zu zahlen – unabhängig vom Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Diese Verpflichtung ergibt sich aus dem Arbeitsgesetz und wird insbesondere bei befristeten oder saisonalen Arbeitsverträgen häufig übersehen.

Die Entschädigung wird anteilig nach der Anzahl der nicht genutzten Urlaubstage berechnet. Die Berechnungsgrundlage umfasst alle Gehaltsbestandteile, einschließlich Zuschlägen für Nachtarbeit, Feiertagsarbeit oder Überstunden. Die Zahlung muss im JOPPD-Formular als sonstiges Einkommen gemeldet werden – nicht als reguläres Gehalt – bleibt jedoch beitragspflichtig zur Sozialversicherung. Konnte der Arbeitnehmer seinen Urlaub wegen Krankheit nicht in Anspruch nehmen, besteht weiterhin Anspruch auf die Entschädigung. Wurde der Urlaub hingegen vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses genutzt, besteht kein Anspruch auf Zahlung.

In der Praxis können Fehler bei der Berechnung dieser Entschädigung zu Bußgeldern durch Steuer- oder Arbeitsinspektionen führen. Arbeitgeber sollten daher vor jeder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses den verbleibenden Urlaubsanspruch prüfen und eine rechtzeitige sowie korrekte Auszahlung gemäß den geltenden Vorschriften für 2025 sicherstellen.



CONEO

Ideen, die sich auszahlen.

Monatlicher Newsletter

November, 2025.

CONEO.HR



KONTAKT

CONEO – ZAGREB D.O.O.

Poljička ul. 5/V
10 000 Zagreb

+385 1 4606 900

www.coneo.hr

Christian Braunig Managing Partner

e-mail

Frane Garma Director

e-mail

Worldwide service
through [ETL Global](#)

Dieses Material wurde nur zu allgemeinen Informationszwecken erstellt und ist nicht als Buchhaltungs-, Steuer- oder sonstige professionelle Beratung gedacht. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an unsere Berater.