

CONEO

Ideen, die sich auszahlen.

Monatlicher Newsletter

Juni 2026.

CONEO.HR

SIND PRIVATE VERMIETER VON DER FISKALISIERUNG BETROFFEN?

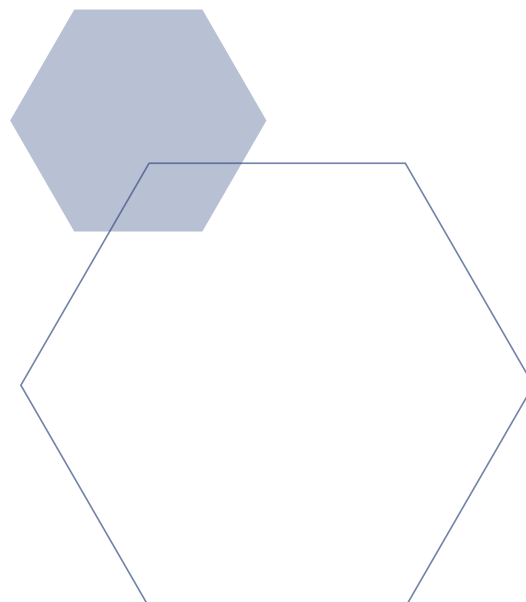
Seit dem vollständigen Inkrafttreten der Fiskalisierung 2.0 am 1. Januar 2026 haben viele private Vermieter von Ferienwohnungen, Ferienhäusern und Zimmern weiterhin Fragen zum Umfang ihrer Verpflichtungen und zur Einhaltung der neuen Vorschriften.

Es ist wichtig zu betonen, dass private Vermieter, die Einkünfte aus Vermietung erzielen und eine Pauschalbesteuerung anwenden, grundsätzlich nicht der Fiskalisierung der an Gäste ausgestellten Rechnungen unterliegen. Sie sind jedoch weiterhin verpflichtet, für die erbrachte Beherbergungsleistung eine Rechnung auszustellen.

Die neuen Verpflichtungen betreffen in erster Linie Unternehmer, die ihre Tätigkeit über ein Gewerbe oder eine Gesellschaft ausüben, sowie Vermieter, die im Mehrwertsteuersystem registriert sind. In bestimmten Fällen werden sie verpflichtet sein, elektronische Rechnungen (E-Rechnungen) an Geschäftspartner auszustellen und E-Rechnungen für ihre Betriebsausgaben zu empfangen.

Dies betrifft insbesondere Rechnungen für Versorgungsleistungen, Wartungsarbeiten, kommunale Dienstleistungen und andere betriebliche Aufwendungen, die künftig zunehmend in elektronischer Form ausgetauscht werden.

Die Fiskalisierung 2.0 stellt einen wichtigen Schritt in Richtung Digitalisierung von Geschäftsprozessen dar, bringt jedoch gleichzeitig zusätzliche administrative Anforderungen für einen Teil der Vermieter mit sich. Daher ist es wichtig, den eigenen steuerlichen Status und das Geschäftsmodell rechtzeitig zu überprüfen und sich frühzeitig auf die Anwendung der neuen Vorschriften vorzubereiten.



NEUE FRISTEN UND VERPFLICHTUNGEN FÜR DAS GLOBE-REPORTING IN KROATIEN

Mit der Veröffentlichung der Verordnung über Änderungen und Ergänzungen der Verordnung über den automatisierten Informationsaustausch im Steuerbereich (Amtsblatt Nr. 158/25) hat Kroatien die Umsetzung der GloBE-Regeln sowie die Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Einreichung der GloBE Information Return (GIR) weiter geregelt.

Die neue Verordnung legt detailliert den Inhalt der GIR-Meldung, die Art der Formularausfüllung, die Anwendung der Safe-Harbour-Regeln sowie die Befugnisse der Steuerverwaltung zur Anforderung zusätzlicher Informationen zur Überprüfung der Berechnung der Ergänzungssteuer fest.

Die Verpflichtung zur Einreichung einer GIR betrifft Konzerngesellschaften multinationaler Unternehmensgruppen sowie große nationale Unternehmensgruppen, die den Regeln der globalen Mindestbesteuerung unterliegen. Die Meldung ist elektronisch beim Finanzministerium beziehungsweise der kroatischen Steuerverwaltung einzureichen.

Für das erste Berichtsjahr (2024) gilt eine verlängerte Einreichungsfrist von 18 Monaten nach Ende des Geschäftsjahres. Dies bedeutet, dass die GIR für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024 spätestens bis Ende Juni 2026 eingereicht werden muss. Für das Geschäftsjahr 2025 endet die Einreichungsfrist Ende März 2027.

Neben der eigentlichen Meldung ist auch die Verpflichtung zur Übermittlung einer Benachrichtigung über die berichtende Gesellschaft von besonderer Bedeutung. Reicht eine Konzerngesellschaft die GIR nicht selbst ein, muss sie der kroatischen Steuerverwaltung Angaben zur berichtenden Gesellschaft sowie zur zuständigen Jurisdiktion übermitteln.

Für das Berichtsjahr 2024 endete die Frist für die Übermittlung dieser Mitteilung Ende Mai 2026, während für jedes folgende Jahr die Frist jeweils Ende Februar sein wird. Das System zur Einreichung solcher Mitteilungen ist jedoch gemäß der Mitteilung der Steuerverwaltung erst seit dem 15. Juni 2026 verfügbar. Dies stellt den ersten Schritt zur Erfüllung der Verpflichtungen nach dem Gesetz über die globale Mindestbesteuerung für kroatische Konzerngesellschaften multinationaler Unternehmensgruppen dar. Die Verfügbarkeit des Systems zur Einreichung der GIR-Erklärungen wird im vierten Quartal 2026 erwartet.

Eine rechtzeitige Vorbereitung und ein gutes Verständnis der neuen Verpflichtungen sind entscheidend, um die Anforderungen der globalen Mindestbesteuerung zu erfüllen und potenzielle steuerliche Risiken zu vermeiden.



AUSLÄNDISCHE GESCHÄFTSFÜHRER IN KROATISCHEN GESELLSCHAFTEN – WORAUF IST ZU ACHTEN?

Immer mehr kroatische Gesellschaften bestellen ausländische Staatsangehörige zu Geschäftsführern. Dabei ist es jedoch wichtig, ihren steuerlichen, arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Status korrekt zu bestimmen. Die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen und die steuerliche Behandlung der Vergütung hängen von mehreren Faktoren ab, darunter die Staatsangehörigkeit der Person, das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses sowie der Status der Sozialversicherung.

In der Praxis treten am häufigsten drei Situationen auf: Der ausländische Geschäftsführer ist in der kroatischen Gesellschaft angestellt, der Geschäftsführer ist nicht in Kroatien beschäftigt, erhält jedoch eine Vergütung für die Ausübung seiner Funktion, oder er ist bereits in einem anderen Staat sozialversichert.

Ist der Geschäftsführer nicht auf einer anderen Grundlage versichert, besteht grundsätzlich die Verpflichtung zur Anmeldung bei den Pflichtversicherungen sowie zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen in Kroatien. Ausnahmen sind möglich, wenn die Person über eine gültige A1-Bescheinigung oder eine entsprechende Sozialversicherungsbescheinigung aus einem Staat verfügt, mit dem Kroatien ein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat.

Besondere Aufmerksamkeit ist Geschäftsführern aus Drittstaaten zu widmen. Wenn sie mit der kroatischen Gesellschaft, in der sie die

Funktion des Geschäftsführers ausüben, ein Arbeitsverhältnis eingehen, müssen für die Erteilung einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis zusätzliche gesetzliche Voraussetzungen erfüllt werden, einschließlich der vorgeschriebenen Mindestbruttovergütung.

Für das Jahr 2026 sind insbesondere folgende Schwellenwerte relevant:

- ▶ Die Mindestbeitragsgrundlage für einen in Kroatien beschäftigten Geschäftsführer beträgt **1.295,45 €**.
- ▶ Die vorgeschriebene monatliche Beitragsgrundlage für einen Geschäftsführer, der nicht auf anderer Grundlage versichert ist, beträgt **1.993,00 €**.
- ▶ Das Mindestbruttogehalt für einen Geschäftsführer, der Staatsangehöriger eines Drittstaates ist und in einem Arbeitsverhältnis steht, beträgt **3.024,00 €**.

Wird einem ausländischen Geschäftsführer eine Vergütung ohne Begründung eines Arbeitsverhältnisses gezahlt, wird diese in der Regel als sonstiges Einkommen besteuert. Dabei sind die Bestimmungen des jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommens sowie der sozialversicherungsrechtliche Status des Empfängers zu prüfen.

Bei der Bestellung ausländischer Geschäftsführer reicht es nicht aus, lediglich die Art der Vergütungszahlung zu betrachten. Es ist erforderlich, den Aufenthaltsstatus der Person, das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses, die Beitragspflichten, internationale Sozialversicherungsabkommen sowie die Anwendung von Doppelbesteuerungsabkommen zu analysieren, um steuerliche und administrative Risiken zu vermeiden.

LOHNTRANSPARENZ WIRD BALD ZU EINER NEUEN VERPFLICHTUNG FÜR ARBEITGEBER

Kroatien bereitet die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2023/970 über Lohntransparenz in nationales Recht vor. Dadurch werden Arbeitgeber mit einer Reihe neuer Verpflichtungen konfrontiert, die darauf abzielen, den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu stärken.

Obwohl Kroatien laut den verfügbaren Daten ein geringeres geschlechtsspezifisches Lohngefälle als der Durchschnitt der Europäischen Union aufweist, werden die neuen Vorschriften zusätzliche Anpassungen interner Prozesse, Vergütungssysteme und des Personalmanagements erfordern.

Eine der wichtigsten Änderungen betrifft die stärkere Transparenz von Gehältern bereits im Einstellungsverfahren. Arbeitgeber werden verpflichtet sein, Bewerbern Informationen über das Einstiegsgehalt oder die Gehaltsspanne der ausgeschriebenen Position zur Verfügung zu stellen, um mehr Transparenz und Gleichbehandlung im Bewerbungsprozess sicherzustellen.

Die Richtlinie sieht außerdem das Recht der Arbeitnehmer vor, Informationen über ihre eigene Gehaltsstufe sowie über die durchschnittlichen Gehaltsniveaus vergleichbarer Arbeitnehmerkategorien zu erhalten. Gleichzeitig werden Praktiken untersagt, die Arbeitnehmer daran hindern, über ihr Gehalt zu sprechen, um ihr Recht auf gleiches Entgelt durchzusetzen.

Für Arbeitgeber wird insbesondere die Einführung objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien zur Festlegung von Gehältern, Beförderungen und Leistungsbewertungen von Bedeutung sein. Dies bedeutet, dass Systeme zur Stellenklassifizierung, Kriterien für Gehaltserhöhungen und Vergütungsrichtlinien klar definiert und dokumentiert werden müssen.

Zusätzliche Verpflichtungen werden für Arbeitgeber mit mindestens 100 Beschäftigten eingeführt. Sie werden verpflichtet sein, regelmäßig über Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern zu berichten. Die erste Berichtsperiode wird voraussichtlich im Jahr 2027 beginnen.

Lohntransparenz stellt nicht nur eine neue administrative Verpflichtung dar, sondern eine Veränderung, die langfristige Auswirkungen auf die Personalgewinnung, das Personalmanagement und die interne Kommunikation innerhalb von Organisationen haben wird.

Daher wird Arbeitgebern empfohlen, bereits jetzt ihre bestehenden Stellenklassifizierungen, Arbeits- und Vergütungsordnungen, Beförderungskriterien sowie ihre Dokumentations- und Berichtsprozesse zu überprüfen, um sich rechtzeitig an die neuen Anforderungen anzupassen und das Risiko künftiger Streitigkeiten und Regelverstöße zu reduzieren.



NEUE VERPFLICHTUNGEN FÜR ARBEITGEBER BEI DER BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITNEHMER IN KROATIEN

Im Jahr 2026 sind bedeutende gesetzliche Änderungen in Kraft getreten, die die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen in der Republik Kroatien betreffen. Die Änderungen umfassen sowohl Anpassungen der Verordnung über den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen als auch Änderungen des Ausländergesetzes mit dem Ziel, Verwaltungsverfahren zu vereinfachen, den Schutz ausländischer Arbeitnehmer zu verbessern und eine effizientere Umsetzung der Vorschriften im Einklang mit den europäischen Migrationsregelungen sicherzustellen.

Seit dem 30. April 2026 gelten Änderungen der Verordnung über den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen, die die Anforderungen an die Unterbringung ausländischer Arbeitnehmer, die für die Anmeldung des Wohnsitzes erforderlichen Unterlagen sowie die Verfahren zur Erteilung und Verlängerung von Aufenthalts- und Arbeitserlaubnissen detaillierter regeln.

Als Nachweis einer gesicherten Unterkunft müssen Arbeitgeber nun entweder einen beglaubigten Mietvertrag oder eine Erklärung des Immobilieneigentümers mittels des neuen Formulars 18a vorlegen. Darüber hinaus wurde das neue Formular 17a eingeführt, das den Gesundheitszustand sowie den Impfstatus von Arbeitnehmern bestätigt, die aus Ländern mit Visumpflicht einreisen.

Zusätzlich sind am 4. Juni 2026 Änderungen des Ausländergesetzes in Kraft getreten, die eine Reihe neuer Anforderungen für Arbeitgeber einführen.

Nach den neuen Vorschriften können Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse nicht mehr von Arbeitgebern beantragt werden, die die registrierte Tätigkeit, die mit dem Beschäftigungsprofil des ausländischen Arbeitnehmers zusammenhängt, nicht aktiv ausüben. Darüber hinaus dürfen Arbeitnehmer, für die ein Arbeitstest durchgeführt wurde, ausschließlich im Zuständigkeitsbereich jener Polizeiverwaltung beschäftigt werden, für die dieser Test durchgeführt wurde. Für offiziell als Mangelberufe eingestufte Tätigkeiten ist eine Beschäftigung nur in jenen Regionen zulässig, in denen der jeweilige Beruf offiziell als Mangelberuf anerkannt wurde.

Die Änderungen bringen außerdem neue Voraussetzungen für die Erteilung einer positiven Stellungnahme durch den Kroatischen Arbeitsvermittlungsdienst mit sich, während die Verfahren für den Wechsel des Arbeitgebers oder des Berufs zusätzlich vereinfacht wurden. Eine der bedeutendsten Neuerungen betrifft die Verpflichtung zum Nachweis von Kenntnissen der kroatischen Sprache und der lateinischen Schrift. Diese Verpflichtung wird jedoch nicht sofort angewendet. Die entsprechende Bestimmung tritt erst am 4. Juni 2027 in Kraft. Ab diesem Zeitpunkt muss bei Anträgen auf Erteilung oder Verlängerung einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ein Nachweis über die erfolgreich abgelegte Prüfung vorgelegt werden.

Wichtig ist außerdem, dass Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse, die nach den bisherigen Vorschriften erteilt wurden, bis zum Ablauf ihrer Gültigkeit weiterhin gültig bleiben. Alle Verfahren, die vor dem 4. Juni 2026 eingeleitet wurden, werden nach den zum Zeitpunkt der Antragstellung geltenden Vorschriften abgeschlossen.

CONEO

**Ideen, die
sich auszahlen.**

Monatlicher Newsletter

Juni 2026.

CONEO.HR



KONTAKT

CONEO – ZAGREB D.O.O.

Garićgradska st. 18
10 000 Zagreb

+385 1 4606 900

www.coneo.hr

Christian Braunig Managing Partner

[e-mail](#)

Frane Garma Director

[e-mail](#)