



## Rundschreiben Nr. 1/2026 – Info Lohn

ausgearbeitet von: Dr. Johannes Aichner

Bruneck, den 08. Januar 2026

### Haushaltsgesetz 2026 – Gesetz 199 vom 30.12.2025

---

Das Gesetz Nr. 199 vom 30.12.2025 (**Haushaltsgesetz 2026**) wurde im Amtsblatt der Republik Nr. 301 vom 30.12.2025 veröffentlicht und ist **am 01.01.2026 in Kraft getreten**. Nachfolgend die wichtigsten Neuerungen im Bereich Arbeitsrecht sowie Sozialgesetzgebung:

- Überarbeitung der IRPEF - Steuersätze
- Ersatzbesteuerung von kollektivvertraglichen Lohnerhöhungen (Limit Einkommen Vorjahr: 33.000,00 €)
- Ersatzbesteuerung der Ergebnisprämie
- Ersatzbesteuerung des Zuschlags für Nacht-, Feiertags- und Schichtarbeit (Limit Einkommen Vorjahr: 40.000,00 €)
- Steuerfreier Zuschlag für Nacharbeit sowie Überstunden an Feiertagen im Sektor Tourismus (Limit Einkommen Vorjahr Vorjahr: 40.000,00 €)
- Elektronische Essensgutscheine
- Verrechnungsverbot für Steuerpflichtige mit offenen Steuerschulden
- Neuregelung zum INPS – Abfertigungsfonds („Fondo Tesoreria INPS“)
- Rentenzusatzversicherung – Beitritt zu einem Zusatzrentenfonds (previdenza complementare)
- Förderung der unbefristeten Beschäftigung junger Arbeitnehmer
- Reduzierung der Sozialversicherungsbeiträge für Mütter
- Förderung der Beschäftigung von erwerbstätigen Müttern
- Regelungen zu Elternzeit und Krankheit von minderjährigen Kindern
- Neuregelung zur betrieblichen und privaten Zusatzvorsorge
- Neuerungen in Bezug auf Renten



## Überarbeitung der IRPEF - Steuersätze

Der IRPEF-Steuersatz der **zweiten Einkommensstufe** (Einkommen von 28.001 € bis 50.000 €) wird **von 35% auf 33% gekürzt**. Dies führt zu einer Einsparung von maximal 440 € pro Jahr.

Einkommensstufen und Steuersätze			
Bis 2025		Ab 2026	
Bis 28.000 €	23%	Bis 28.000 €	23%
28.001 € - 50.000 €	35%	<b>28.001 € - 50.000 €</b>	<b>33%</b>
Über 50.000 €	43%	Über 50.000 €	43%

## Ersatzbesteuerung von kollektivvertraglichen Lohnerhöhungen (Limit Einkommen Vorjahr: 33.000,00 €)

Für 2026 unterliegen Lohnerhöhungen im Privatsektor, welche aufgrund von kollektivvertraglichen Erneuerungen **zwischen dem 01. Januar 2024 und dem 31. Dezember 2026** vereinbart wurden, einer **Ersatzsteuer von 5%** anstelle der progressiv gestaffelten IRPEF und der regionalen bzw. kommunalen Zuschläge.

Die Begünstigung gilt **nur für Arbeitnehmer mit einem Einkommen aus unselbstständiger Tätigkeit bis maximal 33.000 € im Jahr 2025**.

Arbeitnehmer können schriftlich auf die Anwendung der Ersatzsteuer verzichten.

## Ersatzbesteuerung der Ergebnisprämie

Die **verminderte Ersatzsteuer** (detassazione) für Ergebnis- oder Produktivitätsprämien, welche mit einem Betriebsabkommen festgelegt werden, ist weiterhin gültig. Für Prämien, welche in den Jahren **2026 und 2027** ausbezahlt werden, sieht das Haushaltsgesetz ein deutlich vorteilhafteres Modell für Arbeitnehmer vor:

	Regelung für 2025	Regelung für 2026 und 2027
Maximaler Prämienbetrag pro Jahr, welcher ersatzbesteuert ausbezahlt werden darf	<b>3.000,00 € pro Arbeitnehmer</b>	<b>5.000,00 € pro Arbeitnehmer</b>
Höhe der Ersatzsteuer	5%	1%

Das **Einkommenslimit** des Vorjahres von **80.000,00 €** bleibt **unverändert**.



## Ersatzbesteuerung des Zuschlags für Nacht-, Feiertags- und Schichtarbeit (Limit Einkommen Vorjahr: 40.000,00 €)

Für das Jahr 2026 können Zuschläge und Zulagen für Nacht-, Feiertags- und Schichtarbeit mit **einer Ersatzsteuer von 15% besteuert werden**. Die Begünstigung gilt **bis zu 1.500,00 € jährlich pro Arbeitnehmer** mit einem **Einkommen aus unselbstständiger Tätigkeit bis 40.000,00 € im Jahr 2025**. Ein schriftlicher Verzicht des Arbeitnehmers ist möglich.

Nicht begünstigt sind Zahlungen, welche die reguläre Grundvergütung ganz oder teilweise ersetzen. Bereits steuerbegünstigte Produktivitätsprämien und Gewinnbeteiligungen werden **nicht** auf den Höchstbetrag angerechnet. Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung bleibt unverändert. Ausgenommen sind Arbeitnehmer im **Tourismus- und Gastronomiesektor** sowie in **Thermalbetrieben**, die bereits eine spezielle steuerliche Begünstigung erhalten (sehen Sie hierfür den nachfolgenden Abschnitt „*Steuerfreier Zuschlag für Nacharbeit sowie Überstunden an Feiertagen im Sektor Tourismus*“)

## Steuerfreier Zuschlag für Nacharbeit sowie Überstunden an Feiertagen im Sektor Tourismus (Einkommenslimit Vorjahr: 40.000,00 €)

Für Arbeitnehmer im **Tourismussektor** wird vom 01. Januar bis 30. September 2026 erneut ein steuerfreier Zuschlag gewährt. Dieser beträgt **15% der Bruttobezüge des Zuschlags für Nacharbeit sowie für Überstunden an Feiertagen**.

Voraussetzung hierfür ist, dass das Einkommen aus unselbstständiger Tätigkeit im Jahr 2025 **40.000 €** nicht überschreitet.

Die Inanspruchnahme erfolgt auf **schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers**. Die Auszahlung wird in der Certificazione Unica („CU“) ausgewiesen und der Arbeitgeber verrechnet den entsprechenden Betrag monatlich über das Formular F24.

## Elektronische Essensgutscheine

Ab 01. Januar 2026 wird die steuerliche Regelung **elektronischer Essensgutscheine** („buoni pasto elettronici“) **auf 10,00 € pro Tag angehoben** (bisher 8,00 €).

Unverändert bleiben:

- 4,00 € pro Tag steuerfrei bei Papiergutscheinen,
- 5,29 € pro Tag steuerfrei bei Verpflegungseratzleistungen für Arbeitnehmer ohne Zugang zu gastronomischen Einrichtungen (z.B. Baustellen).

Wird der jeweilige Tageshöchstbetrag überschritten, ist **nur der Mehrbetrag steuer- und beitragspflichtig**.



## Verrechnungsverbot für Steuerpflichtige mit offenen Steuerschulden

Besteht bei einem Steuerpflichtigen ein **offener und bereits in die Steuerakte** („ruolo“) eingetragener **Steuerrückstand**, ist die Verrechnung von Steuerguthaben mittels F24 eingeschränkt. Die Schwelle für das Verrechnungsverbot wurde herabgesetzt: Künftig ist die **Verrechnung** bereits dann **ausgeschlossen**, wenn **Steuerschulden von über 50.000,00 €** bestehen (bisher 100.000,00 €).

## Neuregelung zum INPS – Abfertigungsfonds („Fondo Tesoreria INPS“)

Mit Wirkung **ab dem 01. Januar 2026** sind folgende Arbeitgeber verpflichtet, die monatlich anreifende Abfertigung an den **Abfertigungsfonds des INPS** („Fondo Tesoreria INPS“) einzuzahlen.

- Arbeitgeber, die **nach Aufnahme ihrer Tätigkeit** die **Schwelle von 50 Arbeitnehmern** erreichen oder überschreiten;
- Maßgeblich ist der **Jahresdurchschnitt der Arbeitnehmer** im Vorjahr;
- **Für die Jahre 2026-2027** gilt diese Pflicht jedoch **nur**, wenn der Jahresdurchschnitt des Vorjahres **mindestens 60 Arbeitnehmer** beträgt

Mit Wirkung **ab dem 01. Januar 2032** besteht die Verpflichtung zudem für:

- Arbeitgeber mit **mindestens 40 Arbeitnehmern**,
- Oder solche, die diese Schwelle in Folgejahren erreichen,

wobei jeweils der **Beschäftigtendurchschnitt des Vorjahres** maßgeblich ist.

## Rentenzusatzversicherung – Beitritt zu einem Zusatzrentenfonds (previdenza complementare)

Für Arbeitnehmer des privaten Sektors tritt eine neue Regelung in Kraft. Bisher hatten Arbeitnehmer **sechs Monate Zeit**, um zu entscheiden, ob deren angereifte **Abfertigung** (TFR) im Unternehmen verbleiben, oder alternativ, in einen gewählten Zusatzrentenfonds einzuzahlt werden soll. Für Neueinstellungen **ab dem 01. Juli 2026 verkürzt sich diese Frist auf 60 Tage**. Erfolgt innerhalb dieses Zeitraums keine Entscheidung, müsste die gesamte Abfertigung in einen Zusatzrentenfonds (welche durch die geltenden Kollektiv- Territorial- bzw. Betriebsvereinbarungen festgelegt sind) einzuzahlt werden.

## Förderung der unbefristeten Beschäftigung junger Arbeitnehmer

Zur Förderung unbefristeter Beschäftigung, insbesondere für junge Arbeitnehmer, ist eine **teilweise Befreiung der Sozialversicherungsbeiträge zu Lasten der Arbeitgeber** vorgesehen (ausgenommen hiervon sind INAIL-Prämien).



Die Begünstigung gilt für **unbefristete Einstellungen** bzw. **Umwandlungen in unbefristete Arbeitsverhältnisse**, die zwischen 01.01.2026 und dem 31.12.2026 erfolgen (für einen Zeitraum von **maximal 24 Monaten**).

Die Voraussetzungen und Modalitäten werden mittels Dekrets des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik zusammen mit dem Wirtschafts- und Finanzministerium festgelegt.

### Reduzierung der Sozialversicherungsbeiträge für Mütter

Für das Jahr **2026** ist eine **Übergangsregelung** vorgesehen: Berechtigte Mütter erhalten auf Antrag beim INPS eine **steuer- und beitragsfreie Zahlung von 60,00 € pro Monat**, sofern ein **Arbeitseinkommen von höchstens 40.000,00 €** besteht. Bei **zwei Kindern** gilt die Unterstützung bis zum 10. Geburtstag des jüngsten Kindes, bei **drei oder mehr Kindern** bis zum 18. Geburtstag des jüngsten Kindes. Die Reduzierung gilt sowohl für befristete als auch für unbefristete Beschäftigung.

### Förderung der Beschäftigung von erwerbstätigen Müttern

Ab dem 01. Januar 2026 werden Neueinstellungen von Frauen, die **Mütter von mindestens drei minderjährigen Kindern** sind und **seit mindestens sechs Monaten keiner regulär entlohten Tätigkeit nachgegangen sind**, besonders gefördert. Private Arbeitgeber erhalten in diesen Fällen eine **100%ige Befreiung der Arbeitgeberbeiträgen** (bis maximal 8.000,00 € pro Jahr je Arbeitnehmerin). Davon ausgeschlossen sind INAIL-Prämien.

Die Begünstigung gilt:

- **12 Monate** ab Einstellungsdatum bei **befristeten** Anstellungen,
- Bis zu **18 Monate** bei anschließender **Umwandlung** in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis,
- **24 Monate** ab Einstellungsdatum bei **sofortiger unbefristeter** Einstellung.

Nicht anwendbar ist die Regelung auf Hausangestellte und Lehrverhältnisse.

### Regelung zu Elternzeit und Krankheit von minderjährigen Kindern

Die Regelungen zur **Elternzeit** werden deutlich ausgeweitet. Künftig können **beide Elternteile bis zum 14. Geburtstag ihres Kindes** Elternzeit in Anspruch nehmen.

Bei Kindern mit **anerkannter schwerer Behinderung** steht der Mutter (oder alternativ dem Vater) bis zur Vollendung des **14. Lebensjahres** des Kindes ein **verlängerter Anspruch auf Elternzeit** zu. Dieser Anspruch besteht maximal für 3 Jahre.

Es wird zudem festgelegt, dass **jedes Elternteil alternativ** künftig **bis zu 10 Arbeitstage pro Jahr unbezahlt** von der Arbeit fernbleiben darf, um **ein krankes Kind im Alter zwischen 3 und 14 Jahren** zu betreuen (bisher zwischen 3 und 8 Jahren).



## Neuregelung zur betrieblichen und privaten Zusatzvorsorge

Ab dem Steuerjahr 2026 erhöht sich der **steuerlich abzugsfähige Höchstbetrag für Beiträge an einen Zusatzrentenfonds auf 5.300,00 € jährlich** (vorher: 5.164,57 €).

### Neuerungen in Bezug auf Renten

Auch im Bereich der Renten hat das Haushaltsgesetz mehrere Änderungen in Bezug auf Renten eingeführt:

- **Altersrente:** Das gesetzliche Renteneintrittsalter steigt:
  - ab **2027** um einen Monat auf **67 Jahre und einen Monat**
  - ab **2028** um weitere zwei Monate auf **67 Jahre und drei Monate**Dies vorausgesetzt, dass mindestens 20 Beitragsjahre erreicht wurden.
- **Vorgezogene Altersrente:** Parallel zu den Voraussetzungen der Altersrente steigen auch die Voraussetzungen, um in den Genuss der vorgezogenen Altersrente zu kommen (hierbei unterscheiden sich die Voraussetzungen je Geschlecht)

Männer	Frauen
Ab <b>2027</b> ein weiterer Monat notwendig: <b>42 Jahre und elf Monate</b>	Ab <b>2027</b> ein weiterer Monat notwendig: <b>41 Jahre und elf Monate</b>
Ab <b>2028</b> zwei weitere Monate notwendig: <b>43 Jahre und ein Monat</b>	Ab <b>2028</b> zwei weitere Monate notwendig: <b>42 Jahre und ein Monat</b>

- **Quote 103 und Opzione Donna** werden ab 01.01.2026 abgeschafft.