



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 Nachtarbeit sowie Überstunden an Feiertagen im Sektor Tourismus (Limit Einkommen 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%	28.001 € - 50.000 €	33%
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	3.000,00 € pro Arbeitnehmer	5.000,00 € pro Arbeitnehmer
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 Nachtarbeit sowie Überstunden an Feiertagen im Sektor Tourismus*“)

Steuerfreier Zuschlag für Nachtarbeit 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 Nachtarbeit 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 Verpflegungsersatzleistungen 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 einbezahlt 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) einbezahlt 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 Arbeitgeberbeiträge (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 2027 ein weiterer Monat notwendig: 42 Jahre und elf Monate	Ab 2027 ein weiterer Monat notwendig: 41 Jahre und elf Monate
Ab 2028 zwei weitere Monate notwendig: 43 Jahre und ein Monat	Ab 2028 zwei weitere Monate notwendig: 42 Jahre und ein Monat

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