



Rundschreiben Nr. 8/2026 – Löhne

ausgearbeitet von: Dr. Martin Recla

Bruneck, den 15.05.2026

Arbeitsdekret – GD Nr. 62 vom 30.04.2026

Die Regierung hat das Gesetzesdekret Nr. 62 am 30.04.2026 veröffentlicht und tritt mit **01.05.2026** in Kraft. Darin wurden zahlreiche Maßnahmen eingeführt, insbesondere in den Bereichen Beschäftigungsförderung, „gerechter Lohn“ bis hin zum Mechanismus der gesetzlichen Anpassung des Tariflohns bei verfallenen Kollektivverträgen.

Frauenbeschäftigung

Art. 1 DL 62/2026 führt eine Förderung zugunsten privater Arbeitgeber für Einstellungen von Frauen im Zeitraum 1.1.2026–31.12.2026 ein.

Die Einstellung muss Frauen jeden Alters betreffen, unabhängig vom Wohnort, die:

- seit **mindestens 24 Monaten** keiner regulär entlohnten Beschäftigung nachgehen,
- oder **seit mindestens 12 Monaten** keiner regulär entlohnten Beschäftigung nachgehen und einer der Kategorien „benachteiligter Arbeitnehmer“ gemäß Art. 2 der EU-Verordnung Nr. 651/2014 angehören.

Dazu zählen insbesondere Frauen:

- zwischen 15 und 24 Jahren,
- ohne höheren Schul- oder Berufsabschluss,
- über 50 Jahre,
- Alleinerziehende mit unterhaltsberechtigten Personen,
- Beschäftigte in Branchen mit erheblicher geschlechtsspezifischer Ungleichheit,
- Angehörige ethnischer Minderheiten mit Bedarf an sprachlicher oder beruflicher Qualifizierung.

Die Förderung gilt auch für Frauen, die bereits unbefristet bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt waren, sofern dieser die Begünstigung nur teilweise genutzt hat.

Vertragsart:





Die Einstellung muss mit unbefristetem Arbeitsvertrag erfolgen. (Umwandlung in einen unbefristeten Vertrag sind davon ausgenommen)

Nicht begünstigt sind:

- Hausangestellte,
- Lehrverhältnisse.

Umfang der Förderung:

Die Förderung besteht in einer Befreiung von 100 % der Sozialversicherungsbeiträge zulasten des Arbeitgebers (mit Ausnahme INAIL).

Höchstbetrag:

- 650 € monatlich je Arbeitnehmerin,
- 800 € monatlich bei Wohnsitz in den Regionen der einheitlichen ZES Südtaliens.

Die Berechnungsgrundlage für Rentenansprüche bleibt unverändert.

Dauer:

Die Förderung gilt maximal:

- 24 Monate,
- oder 12 Monate bei Einstellungen von Frauen, die bestimmten Kategorien benachteiligter Arbeitnehmer angehören.

Jugendbeschäftigung

Art. 2 DL 62/2026 sieht eine Förderung für private Arbeitgeber vor, die zwischen 1.1.2026 und 31.12.2026 Personen einstellen:

- die das **35. Lebensjahr** noch nicht vollendet haben,
- und seit **mindestens 24 Monaten** keiner regulär entlohnten Beschäftigung nachgehen,
- oder seit **mindestens 12 Monaten** keiner regulär entlohnten Beschäftigung nachgehen und bestimmten Kategorien benachteiligter Arbeitnehmer angehören.

Vertragsart:

Erforderlich ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag.

Nicht begünstigt sind:

- Hausangestellte,
- Lehrlinge,
- Führungskräfte.

Umfang der Förderung:

100 % Befreiung von den Arbeitgeber-Sozialabgaben (ohne INAIL).





Höchstbetrag:

- 500 € monatlich je Arbeitnehmer,
- 650 € monatlich bei Beschäftigung in Abruzzien, Molise, Kampanien, Basilikata, Sizilien, Apulien, Kalabrien, Sardinien, Marken oder Umbrien.

Dauer:

- maximal 24 Monate,
- oder 12 Monate bei Arbeitnehmern bestimmter Kategorien benachteiligter Arbeitnehmer.

Förderung für die Umwandlung befristeter Verträge

Art. 4 DL 62/2026 führt eine Beitragsbefreiung für Arbeitgeber ein, die befristete Arbeitsverhältnisse in unbefristete umwandeln.

Voraussetzungen:

Die Umwandlung betrifft Arbeitnehmer:

- unter 35 Jahren,
- die noch nie unbefristet beschäftigt waren,
- deren befristetes Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Umwandlung höchstens 12 Monate gedauert hat,
- in den Anwendungsbereich fallen lediglich jene befristeten Verträge, welche bis 30. April 2026 abgeschlossen werden
- und deren Umwandlung zwischen 1.8.2026 und 31.12.2026 erfolgt.

Förderung:

- 100 % Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen (ohne INAIL),
- maximal 500 € monatlich,
- für höchstens 24 Monate.

Nicht begünstigt:

- Hausangestellte,
- Lehrlinge,
- Führungskräfte.

Auch hier gilt die Verpflichtung zur Einhaltung des „gerechten Lohns“.

Die Maßnahme bedarf der Genehmigung der Europäischen Kommission.





Gemeinsame Voraussetzungen

Für alle drei Förderungen gilt:

Die Einstellung muss zu einem **Netto-Beschäftigungszuwachs** führen, berechnet als Differenz zwischen:

- der Beschäftigtenzahl im jeweiligen Monat,
- und dem Durchschnitt der letzten 12 Monate.

Außerdem darf der Arbeitgeber in den letzten 6 Monaten vor der Einstellung keine:

- betriebsbedingten Einzelkündigungen,
- oder kollektiven Entlassungen

in derselben Produktionseinheit vorgenommen haben.

Eine betriebsbedingte Kündigung innerhalb von 6 Monaten nach der geförderten Einstellung führt:

- zum Widerruf der Förderung,
- und zur Rückforderung der bereits genutzten Begünstigung.

Einhaltung des „gerechten Lohns“

Der Zugang zu den Förderungen setzt voraus, dass der individuelle Lohn nicht unter dem gemäß Art. 7 DL 62/2026 bestimmten „gerechten Lohn“ liegt.

Einführung des Begriffs „Gerechter Lohn“

Art. 7 DL 62/2026 überträgt den Kollektivverträgen (CCNL) die Aufgabe, den „gerechten Lohn“ festzulegen.

Dieser muss:

- der Menge und Qualität der Arbeit angemessen sein.

Maßgebliche Kriterien

Referenz sind die national repräsentativsten Kollektivverträge unter Berücksichtigung von:

- Branche,
- Tätigkeit,
- Unternehmensgröße,
- Rechtsform.

Nicht repräsentative Kollektivverträge oder nicht geregelte Branchen dürfen keinen niedrigeren Gesamtlohn vorsehen.





Begünstigen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Art. 6 DL 62/2026 sieht für Unternehmen mit speziellen Zertifizierungen zur Förderung von Familienfreundlichkeit und Elternschaft (UNI/PdR 125:2022) folgende Maßnahmen vor:

- Beitragsbefreiungen,
- internationale Fördermaßnahmen über die ICE-Agentur.

Beitragsbefreiung

- bis zu 1 % der Arbeitgeberbeiträge,
- maximal 50.000 € jährlich pro Unternehmen.

Details werden durch Ministerialdekret geregelt.

Bestimmungen zur Erneuerung nationaler Kollektivverträge

Art. 10 DL 62/2026 soll die rechtzeitige Erneuerung der nationalen Kollektivverträge fördern.

Wird der Vertrag nicht innerhalb von 12 Monaten nach Ablauf erneuert:

- erfolgt eine automatische Lohnanpassung,
- in Höhe von 30 % der Veränderung des harmonisierten Verbraucherpreisindex (IPCA).

Für Branchen mit starker Saisonalität gelten Sonderregelungen.

Weitere Informationspflichten gegenüber Arbeitnehmer

Art. 11 DL 62/2026 verpflichtet Arbeitgeber:

- den alphanumerischen Code des angewandten Kollektivvertrages (CNEL-Kodex) anzugeben,
- sowohl im Informationsschreiben oder Arbeitsvertrag gemäß GvD 152/1997,
- als auch auf der Lohnabrechnung.

