

Dr. Anton Pichler | Dr. Walter Steinmair | Dr. Helmuth Knoll | Dr. Arno Pichler | Dr. Benjamin Steinmair |
Sparkassenstraße 18 Via Cassa di Risparmio
I-39100 Bozen | Bolzano
T 0471.306.411 | F 0471.976.462
E info@interconsult.bz.it
I www.interconsult.bz.it
Steuer-, MwSt.-Nr. | Cod. fisc. Part. IVA 02529080216

Rundschreiben 01/26

Bozen, den 14.01.2026

Haushaltsgesetz 2026 und Arbeitssicherheit Dekret- Arbeitsrechtliche Neuerungen

Sehr geehrter Kunde,

hiermit möchten wir Sie über die **Neuerungen arbeitsrechtlicher Natur** des Gesetzes Nr. 199/2025 (sog. „Haushaltsgesetz 2026“) und des sog. Arbeitssicherheit Dekretes 2025 (G.D. Nr. 159/2025 wie mit Gesetz Nr. 198/2025 umgewandelt).

Folgende Themenbereiche werden in diesem Rundschreiben behandelt:

1.1 Neuerungen im Bereich der Einkommensteuer	3
1.2 Begünstigte Besteuerung von kollektivvertraglichen Erhöhungen.....	3
1.3 Steuerliche Begünstigung von Produktivitätsprämien	3
1.4 Begünstigte Besteuerung von Zulagen und Zuschlägen im Tourismussektor.....	3
1.5 Verlängerung der Reduzierung der Einkommensteuer auf Dividenden aus Mitarbeiteraktien	4
1.6 Regelungen zur Abfertigung (TFR)	4
1.6.1 Zusatzrentenfonds	4
1.6.2 Entscheidung Abfertigung – Neue Regelung zur stillschweigenden Zustimmung	5
1.6.3 Abfertigungsfonds INPS (Fondo Tesoreria INPS)	5
1.7 Ausbildung und Arbeitssicherheit im Tourismus- und Gastgewerbe	6
1.8 Einstellungen und Umwandlungen in unbefristete Arbeitsverhältnisse	6
1.9 Erhöhung der steuerfreien Höchstgrenze für Essensgutscheine	6
1.10 Erhöhung des Mütterbonus (mit zwei Kindern)	7
1.11 Förderung der Beschäftigung von Müttern (mit mindestens drei Kindern)	7
1.12 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	8

1.13 Elternzeit und Sonderurlaub im Krankheitsfall der minderjährigen Kinder	8
1.13.1 Elternzeit	8
1.13.2 Sonderurlaub im Krankheitsfall der minderjährigen Kinder	8
1.14 Stärkung befristeter Arbeitsverträge zugunsten der Elternschaft.....	8
1.15 Anpassung der Voraussetzungen für den Rentenzugang	8
1.16 Anreiz für den Aufschub des Renteneintritts	9
1.17 Maßnahmen im Bereich der landwirtschaftlichen Arbeit.....	9
1.18 Vorzeitige Auszahlung der Arbeitslosenunterstützung NASpI	9

1.1 Neuerungen im Bereich der Einkommensteuer

Das Haushaltsgesetz 2026 sieht eine **Senkung des Steuersatzes** für die zweite Einkommensstufe (zwischen 28.000 und 50.000 Euro) **von 35% auf 33%** vor. Daraus ergeben sich jährliche **Steuerersparnisse** von **bis zu 440 Euro**. Um die Auswirkungen dieser Steuersenkung für Steuerpflichtige mit einem jährlichen Gesamteinkommen von über 200.000 Euro zu neutralisieren, wurde eine Reduzierung der Steuerermäßigung von 440 Euro vorgesehen, die von der geschuldeten Bruttosteuer für bestimmte abzugsfähige Aufwendungen in Abzug gebracht werden kann.

Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2026 gelten daher folgende Steuersätze, aufgeteilt in drei Einkommensstufen:

- ▶ 23% für Einkommen bis 28.000,00 Euro;
- ▶ 33% für Einkommen zwischen 28.000,00 und 50.000,00 Euro;
- ▶ 43% für Einkommen über 50.000,00 Euro.

1.2 Begünstigte Besteuerung von kollektivvertraglichen Erhöhungen

Zur Förderung der **Anpassung der Löhne an die Lebenshaltungskosten** und zur Stärkung des Zusammenhangs zwischen Produktivität und Entlohnung sieht das Haushaltsgesetz vor, dass Lohnerhöhungen, die im Jahr 2026 an Arbeitnehmer des Privatsektors in Umsetzung von Kollektivvertragsverlängerungen gewährt werden, welche im Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2026 unterzeichnet wurden, einer **Ersatzsteuer** zur Einkommenssteuer sowie zu den regionalen und kommunalen Zuschlägen in Höhe **von nur 5%** unterliegen.

Diese Maßnahme findet Anwendung auf Arbeitnehmer des Privatsektors, die im Jahr 2025 ein Einkommen aus unselbständiger Arbeit von nicht mehr als 33.000 Euro erzielt haben.

1.3 Steuerliche Begünstigung von Produktivitätsprämien

Für Ergebnisprämien sowie für Beträge, die als Gewinnbeteiligung an die Mitarbeiter ausbezahlt werden, sind folgende Neuerungen vorgesehen:

- ▶ **Senkung des Steuersatzes** der Ersatzsteuer von 5% auf **1%** für die **Jahre 2026 und 2027**;
- ▶ **Erhöhung Höchstbetrag**, bis zu dem die Ersatzsteuer angewendet werden kann.

Der Höchstbetrag, bis zu dem die Ersatzbesteuerung angewendet werden kann, wird somit von brutto 3.000 Euro auf **brutto 5.000 Euro** angehoben.

1.4 Begünstigte Besteuerung von Zulagen und Zuschlägen im Tourismussektor

Für das Steuerjahr 2026 **bestätigt** das Haushaltsgesetz zugunsten der Arbeitnehmer in Betrieben der Verabreichung von Speisen und Getränken sowie im Tourismussektor – einschließlich der Thermenbetriebe – die Anwendung einer **begünstigten steuerlichen Behandlung**.

Diese **begünstigte Ersatzsteuer** in Höhe von **15%** findet auf nachstehende Auszahlungen Anwendung und stellt bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von brutto 1.500 Euro kein steuerpflichtiges Einkommen dar:

1. Zuschläge und Zulagen für Nacharbeit gemäß Art. 1 Abs. 2 des G.v.D. Nr. 66/2003 und den einschlägigen Kollektivverträgen;
2. Zuschläge und Zulagen für Arbeit an Feiertagen und an wöchentlichen Ruhetagen gemäß den Kollektivverträgen;
3. Schichtzulagen sowie weitere Vergütungen im Zusammenhang mit Schichtarbeit, wie in den Kollektivverträgen vorgesehen.

Die Sonderregelung wird gewährt:

- ▶ Arbeitnehmern der genannten Sektoren mit einem Einkommen aus unselbständiger Arbeit von höchstens 40.000 Euro im Steuerjahr 2025;
- ▶ durch den Arbeitgeber als Steuersubstitut, der den entsprechenden Betrag als Steuerguthaben laufend im Modell F24 verrechnen kann und die ausbezahlten Beträge in der Einheitlichen Einkommensbescheinigung (CU) ausweist;
- ▶ auf Antrag des Arbeitnehmers, der schriftlich das im Jahr 2025 erzielte Einkommen aus unselbständiger Arbeit bestätigt.

Die Sonderbehandlung kann für Arbeitszeiträume vom 1. Januar 2026 **bis zum 30. September 2026** angewandt werden.

1.5 Verlängerung der Reduzierung der Einkommensteuer auf Dividenden aus Mitarbeiteraktien

Die Regelung, wonach Dividenden, die Arbeitnehmern aus Aktien zugewiesen werden, welche von den Unternehmen anstelle von Produktivitätsprämien gewährt wurden, nur zu 50% in die Bemessungsgrundlage der Einkommensteuer einfließen, wird bis zum Jahr 2026 verlängert. Ausgenommen hiervon ist der Teil der Dividenden, der den Betrag von 1.500 Euro übersteigt; dieser bleibt vollständig steuerpflichtig.

1.6 Regelungen zur Abfertigung (TFR)

1.6.1 Zusatzrentenfonds

1.6.1.1 Steuerliche Absetzbarkeit

Der **jährlich steuerlich abzugsfähige Höchstbetrag** für Beiträge, die vom Arbeitnehmer sowie vom Arbeitgeber an Zusatzrentenfonds entrichtet werden, wird von 5.164,57 Euro **auf 5.300 Euro erhöht**.

1.6.2 Entscheidung Abfertigung – Neue Regelung zur stillschweigenden Zustimmung

Ab dem **1. Juli 2026** tritt für neu eingestellte Arbeitnehmer des Privatsektors den **automatischen Beitritt im Zusatzrentenfonds** in Kraft, sofern diese innerhalb von 60 Tagen ab Einstellung keine ausdrückliche Wahl treffen.

Pflichten des Arbeitgebers

Für den Fall des automatischen Beitrittes in die Zusatzvorsorge sowie bei Erst- oder Neueinstellungen wurden spezifische Pflichten des Arbeitgebers festgelegt.

Im Einzelnen hat der Arbeitgeber im Zuge des automatischen Beitrittes:

- ▶ den Zusatzrentenfonds, an den die Beiträge zu leisten sind, zu informieren;
- ▶ die entsprechenden Einzahlungen ab dem Monat vorzunehmen, der auf den Ablauf der 60-tägigen Frist zur Ablehnung des Beitrittes durch den Arbeitnehmer folgt.

Bei **erstmaliger Beschäftigung** eines Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber verpflichtet, diesem bei Einstellung Informationen über die anwendbaren Kollektivverträge, den Mechanismus des automatischen Beitrittes, den zuständigen Zusatzrentenfonds, die möglichen Entscheidungsmöglichkeiten sowie die jeweiligen Fristen auszuhändigen.

Ist der Arbeitnehmer **nicht erstmals beschäftigt**, hat der Arbeitgeber diesem bei Einstellung eine entsprechende Information zu den kollektivvertraglichen Regelungen im Bereich der Zusatzrente auszuhändigen und die zuvor vom Arbeitnehmer getroffene Wahl zur Zusatzrente zu überprüfen, wobei eine entsprechende Erklärung des Arbeitnehmers einzuholen ist.

Sofern der **Arbeitnehmer** bereits **in einem Zusatzrentenfonds eingeschrieben** ist, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darüber informieren, dass dieser innerhalb von 60 Tagen ab Einstellung angeben kann, an welchen Zusatzrentenfonds die Abfertigung einzuzahlen ist; andernfalls greift der Mechanismus zum automatischen Beitritt.

Die neue Regelung zum automatischen Beitritt sieht vor, dass dieser für den kollektiven Zusatzrentenfonds gilt, der in den Kollektivverträgen, auch auf territorialer oder betrieblicher Ebene, vorgesehen ist.

1.6.3 Abfertigungsfonds INPS (Fondo Tesoreria INPS)

Es werden die Bestimmungen zur Überstellung der Abfertigungsbeträge an den beim INPS eingerichteten Abfertigungsfonds neu geregelt, sodass ab sofort auch jene Arbeitgeber unter dieser Verpflichtung fallen, die im Laufe der Tätigkeit die Schwelle von 50 Arbeitnehmern erreichen bzw. überschreiten.

Für die Jahre 2026 und 2027 sind Arbeitgeber mit einem durchschnittlichen Personalstand von weniger als 60 Arbeitnehmern im Vorjahr ausgenommen. Ab dem Jahr 2032 gilt die Verpflichtung auch für Unternehmen mit mindestens 40 Arbeitnehmern.

1.7 Ausbildung und Arbeitssicherheit im Tourismus- und Gastgewerbe

Es wird vorgesehen, dass Unternehmen im Tourismussektor sowie Betriebe der Verabreichung von Speisen und Getränken die **verpflichtende Schulung im Bereich Arbeitssicherheit innerhalb von 30 Tagen ab Begründung des Arbeitsverhältnisses** oder ab Beginn der tatsächlichen Arbeitsleistung durchführen können, auch im Fall der Arbeitskräfteüberlassung.

Betroffen sind insbesondere:

- ▶ Gastronomiebetriebe zur Verabreichung von Speisen und Getränken, einschließlich alkoholischer Getränke über 21 Vol.-% sowie Milch (Restaurants, Gasthäuser, Pizzerien, Brauereien und vergleichbare Betriebe);
- ▶ Betriebe zur Verabreichung von Getränken, Süßwaren, Konditorei- und Eiserzeugnissen sowie Feinkost (Bars, Cafés, Eisdielen, Konditoreien und ähnliche);
- ▶ Betriebe, in denen die Verabreichung von Speisen und Getränken mit Unterhaltungs- oder Freizeitaktivitäten verbunden ist (Tanzlokale, Spielhallen, Nachtclubs, Badeanstalten und ähnliche);
- ▶ Betriebe gemäß vorstehendem Punkt, in denen keine alkoholischen Getränke ausgeschenkt werden.

1.8 Einstellungen und Umwandlungen in unbefristete Arbeitsverhältnisse

Für die **Einstellung** von nicht leitendem Personal mit **unbefristetem Arbeitsvertrag** oder für die Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Zeitraum vom **1. Januar bis 31. Dezember 2026** wird ein Anreiz in Form einer **teilweisen Befreiung** von den vom Arbeitgeber zu entrichtenden **Sozialversicherungsbeiträgen** vorgesehen, mit Ausnahme der INAIL-Unfallversicherungsbeiträge, für eine Dauer von höchstens 24 Monaten.

Die konkreten Voraussetzungen und Bedingungen werden durch ein eigenes interministerielles Dekret festgelegt. Für die operative Umsetzung werden zudem noch Durchführungsbestimmungen des INPS erwartet.

1.9 Erhöhung der steuerfreien Höchstgrenze für Essensgutscheine

Die steuer- und beitragsfreie Grenze für **elektronische Essensgutscheine** wird von 8,00 Euro auf **10,00 Euro pro Tag** angehoben.

Unverändert bleiben:

- ▶ 4,00 Euro pro Tag für Essensgutscheine in Papierform;
- ▶ 5,29 Euro pro Tag für allfällige Ersatzentschädigungen für Verpflegung bei Baustellenarbeitern, in temporären Strukturen oder in Produktionsstätten ohne gastronomische Versorgung.

Angemerkt: Ein Überschreiten der genannten Tageshöchstbeträge führt zur Steuer- und Beitragspflicht für den übersteigenden Betrag.

1.10 Erhöhung des Mütterbonus (mit zwei Kindern)

Der monatliche **Mütterbonus** wird von **monatlich** 40,00 Euro auf **60,00 Euro** erhöht für:

- ▶ Arbeitnehmerinnen (ausgenommen Hausangestellte) sowie
- ▶ selbständig tätige Mütter, die in obligatorische Sozialversicherungssysteme eingeschrieben sind (inkl. Freiberuflerkassen und Sonderverwaltung INPS),

mit **zwei Kindern** bis zum Monat der Vollendung des 10. Lebensjahres des zweiten Kindes und mit einem Jahreseinkommen aus Arbeit von weniger als 40.000 Euro.

Die Erhöhung gilt bis zur Umsetzung der im Haushaltsgesetz 2025 vorgesehenen Beitragsbefreiung für Mütter mit zwei oder mehr Kindern, deren Einführung auf 2027 verschoben wurde.

Die gleiche Erhöhung gilt für Arbeitnehmerinnen und selbständig tätige Mütter mit mehr als zwei Kindern bis zum Monat der Vollendung des 18. Lebensjahres des jüngsten Kindes, sofern das Einkommen nicht aus einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stammt bzw. zeitlich nicht mit einem solchen zusammenfällt.

1.11 Förderung der Beschäftigung von Müttern (mit mindestens drei Kindern)

Ab dem 1. Januar 2026 wird privaten Arbeitgebern, die Frauen einstellen, welche **Mütter von mindestens drei Kindern** unter 18 Jahren sind und seit mindestens sechs Monaten keiner regulären entlohnnten Beschäftigung nachgehen, eine **vollständige Befreiung von den Sozialversicherungsbeiträgen** (mit Ausnahme der INAIL-Unfallversicherungsbeiträge) bis zu einem Höchstbetrag von 8.000 Euro jährlich gewährt.

Der Anspruch besteht:

- ▶ für 12 Monate bei befristeter Einstellung (auch im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung);
- ▶ für 24 Monate bei unbefristeter Einstellung;
- ▶ für 18 Monate ab ursprünglicher Einstellung bei Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Die Befreiung gilt nicht für Hausarbeitsverhältnisse und Lehrverhältnisse, ist nicht mit anderen Beitragsbefreiungen kumulierbar, jedoch mit der sogenannten Maxi-Absetzung für Neueinstellungen vereinbar.

1.12 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ab dem 1. Januar 2026 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit mindestens drei im Haushalt lebenden Kindern bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des jüngsten Kindes – oder ohne Altersgrenze bei Kindern mit Behinderung – **Vorrang bei der Umwandlung eines Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis** (horizontal oder vertikal) oder bei der Anpassung des Arbeitszeitumfangs, sofern dies zu einer Reduktion der Arbeitszeit um mindestens 40 % führt.

Für den Arbeitgeber ist eine **vollständige Befreiung von den Sozialversicherungsbeiträgen** (mit Ausnahme der INAIL-Unfallversicherungsbeiträge) bis zu 3.000 Euro jährlich für die ersten 24 Monate vorgesehen.

1.13 Elternzeit und Sonderurlaub im Krankheitsfall der minderjährigen Kinder

1.13.1 Elternzeit

Zur Förderung der Elternschaft und der flexiblen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben:

- ▶ wird der Anspruch auf Elternurlaub bis zum 14. Lebensjahr des Kindes ausgedehnt (bisher 12 Jahre);
- ▶ wird auch für Kinder mit Behinderung der verlängerte Elternurlaub bis zum 14. Lebensjahr anerkannt;
- ▶ wird die Entschädigung in Höhe von 30% der Vergütung für den Elternurlaub ausgeweitet;
- ▶ gelten diese Regelungen auch für Adoptionen und Pflegeverhältnisse, sowohl national als auch international.

1.13.2 Sonderurlaub im Krankheitsfall der minderjährigen Kinder

Für den unbezahlten Sonderurlaub im Krankheitsfall der minderjährigen Kinder (über 3 Jahre):

- ▶ wird die jährliche Höchstdauer von 5 auf 10 Tage erhöht;
- ▶ wird die Altersgrenze des Kindes von 8 auf 14 Jahre angehoben.

1.14 Stärkung befristeter Arbeitsverträge zugunsten der Elternschaft

Bei **befristeten Einstellungen** zur **Vertretung von Arbeitnehmerinnen in Mutterschafts- oder Elternurlaub** kann der Vertrag verlängert werden, um eine Einarbeitungsphase bis zum Ende des ersten Lebensjahres des Kindes zu ermöglichen.

1.15 Anpassung der Voraussetzungen für den Rentenzugang

Die Erhöhung des Renteneintrittsalters um drei Monate für Arbeitnehmer in besonders belastenden und schweren Tätigkeiten wird ausgesetzt. Für andere Arbeitnehmerkategorien beträgt die Erhöhung einen Monat im Jahr 2027 und zwei Monate im Jahr 2028.

1.16 Anreiz für den Aufschub des Renteneintritts

Das bereits mit dem Haushaltsgesetz 2023 eingeführte und in den Folgejahren verlängerte System zur Förderung des Verbleibs im Erwerbsleben wird ausgeweitet.

Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen für den vorgezogenen Rentenbezug erfüllen und dennoch weiterarbeiten, erhalten anstelle der Beitragszahlung die auf sie entfallenden Sozialversicherungsbeiträge direkt im Gehalt ausbezahlt; die Arbeitnehmer werden in diesem Zeitraum nicht entrichtet und dementsprechend auch nicht gutgeschrieben.

Das Haushaltsgesetz 2026 dehnt diese Regelung auch auf jene Personen aus, die im Jahr 2026 unabhängig vom Lebensalter den Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente aufgrund der allgemeinen Beitragsjahre erwerben.

1.17 Maßnahmen im Bereich der landwirtschaftlichen Arbeit

Die Regelung für gelegentliche befristete Arbeitsleistungen in der Landwirtschaft wird dauerhaft eingeführt. Ziel ist es, die Kontinuität der landwirtschaftlichen Produktion sicherzustellen und den saisonalen Arbeitskräftebedarf durch vereinfachte Beschäftigungsformen zu decken, unter gleichzeitiger Gewährleistung der arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen.

1.18 Vorzeitige Auszahlung der Arbeitslosenunterstützung NASpI

Die vorzeitige Auszahlung der Arbeitslosenunterstützung NASpI als **Förderung der Selbständigkeit** erfolgt künftig nicht mehr in einer einzigen Zahlung, sondern in **zwei Raten**:

- ▶ eine erste Rate in Höhe von 70% des Gesamtbetrags;
- ▶ eine zweite Rate in Höhe der verbleibenden 30%, die am Ende der Bezugsdauer, spätestens jedoch innerhalb von sechs Monaten ab Antragstellung, ausbezahlt wird.

Die Auszahlung der zweiten Rate erfolgt nur nach Überprüfung, dass keine Wiederbeschäftigung vorliegt und dass der Antragsteller keine direkte Altersrente bezieht (ausgenommen der ordentliche Invaliditätsrentenanspruch).

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,

Interconsult – Pichler Steinmair Knoll