

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 04/26

Bozen, den 19.05.2026

Dekret vom 1. Mai – Arbeitsrechtliche Neuerungen

Sehr geehrter Kunde,

hiermit möchten wir Sie über die wichtigsten arbeitsrechtlichen Neuerungen des Gesetzesdekrets Nr. 62/2026, bekannt als „Decreto 1° maggio“ informieren.

Nachstehend finden Sie die wichtigsten Neuerungen:

1.1 Beschäftigungsanreize

Um regionale Ungleichgewichte abzubauen und die Eingliederung besonders benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, sieht das Dekret vier wesentliche Beitragsbefreiungsmaßnahmen vor:

1.1.1 Einstellungsbonus für junge Arbeitnehmer unter 35 Jahren

Vorgesehen ist eine vollständige Befreiung (100%) von den Sozialversicherungsbeiträgen (bis zu **500,00 Euro monatlich**) für **24 Monate** bei **Neueinstellungen** von nicht leitenden Arbeitnehmern **unter 35 Jahren** im Zeitraum vom **1. Januar bis 31. Dezember 2026**. In den süditalienischen Regionen und in Krisengebieten erhöht sich der Höchstbetrag auf 650,00 Euro monatlich.

Im Einzelnen steht die Beitragsbefreiung für maximal 24 Monate zu, sofern die unbefristete Einstellung Personen betrifft, die zum Einstellungszeitpunkt das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und seit mindestens 24 Monaten keiner regelmäßig entlohnten Beschäftigung nachgegangen sind. Die Förderung gilt ebenfalls – für maximal 24 Monate – bei der unbefristeten Einstellung von unter 35-Jährigen, die zum Einstellungszeitpunkt seit mindestens 12 Monaten ohne regelmäßig entlohnte Beschäftigung sind und einer der folgenden Kategorien benachteiligter Arbeitnehmer im Sinne von Art. 2 Nr. 4 der EU-Verordnung 651/2014 angehören:

- ▶ Personen ohne Abschluss der Sekundarstufe II oder Berufsausbildung (ISCED-Stufe 3), oder die die Vollzeitausbildung seit weniger als zwei Jahren abgeschlossen haben und noch keine erste reguläre Beschäftigung gefunden haben (Art. 2 Nr. 4 lit. c);
- ▶ Erwachsene, die allein mit einer oder mehreren unterhaltsberechtigten Personen zusammenleben (Art. 2 Nr. 4 lit. e);
- ▶ Personen, die in Berufen oder Sektoren tätig sind, in denen das Geschlechtergefälle den Durchschnitt aller Wirtschaftssektoren des betreffenden Mitgliedstaats um mindestens 25 % übersteigt, sofern die

betreffende Person dem unterrepräsentierten Geschlecht angehört (Art. 2 Nr. 4 lit. f). Diese Sektoren und Berufe werden jährlich per Ministerialdekret auf Basis der ISTAT-Daten festgelegt;

- ▶ Angehörige einer ethnischen Minderheit eines Mitgliedstaats, die ihre Sprachkenntnisse, Berufsqualifikation oder Berufserfahrung verbessern müssen, um ihre Chancen auf eine stabile Beschäftigung zu erhöhen (Art. 2 Nr. 4 lit. g).

Darüber hinaus wird die Förderung für maximal 12 Monate bei der unbefristeten Einstellung von unter 35-Jährigen gewährt, die zum Einstellungszeitpunkt einer der unter lit. a) bis c) und lit. e) bis g) genannten Kategorien benachteiligter Arbeitnehmer gemäß Art. 2 der EU-Verordnung 651/2014 angehören. Neben den oben beschriebenen Personengruppen zählen hierzu auch Personen, die seit mindestens 6 Monaten ohne regelmäßig entlohnte Beschäftigung sind (Art. 2 Nr. 4 lit. a), sowie Personen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren (Art. 2 Nr. 4 lit. b).

Die Einstellungen müssen zu einer **Nettobeschäftigungssteigerung** führen, die auf Basis der Differenz zwischen der Anzahl der in jedem Monat beschäftigten Arbeitnehmer und der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl der vorangegangenen zwölf Monate berechnet wird.

1.1.2 Stabilisierungsbonus für junge Arbeitnehmer unter 35 Jahren

Vorgesehen ist eine vollständige Beitragsbefreiung (100 %) bis zu **500,00 Euro für 24 Monate** auch bei der **Umwandlung befristeter Verträge in unbefristete Arbeitsverhältnisse**. Voraussetzung: Die befristeten Verträge wurden zwischen dem 1. Januar und 30. April 2026 abgeschlossen, hatten eine Laufzeit von höchstens 12 Monaten, die Umwandlung erfolgt zwischen dem 1. August und 31. Dezember 2026, und die betreffenden Personen sind **unter 35 Jahre** alt und waren zuvor nie mit einem Vertrag auf unbestimmte Zeit beschäftigt waren.

1.1.3 Einstellungsbonus ZES (Sonderwirtschaftszone Süd)

Für Arbeitgeber mit bis zu 10 Beschäftigten in der einheitlichen Sonderwirtschaftszone (ZES unica) für Süditalien ist eine vollständige Beitragsbefreiung (bis zu 650,00 Euro monatlich) bei der Einstellung von Personen über 35 Jahren vorgesehen, die seit mindestens 24 Monaten arbeitslos sind.

1.1.4 Einstellungsbonus für Frauen

Vorgesehen ist eine vollständige Beitragsbefreiung (100 %, bis zu 650,00 Euro monatlich) für 24 Monate bei der unbefristeten Einstellung benachteiligter Arbeitnehmerinnen. In den Regionen der einheitlichen Sonderwirtschaftszone (ZES unica) für Süditalien erhöht sich der Höchstbetrag auf 800,00 Euro monatlich.

1.2 Gerechte Entlohnung

Die Regelung zu den Gesamtvergütungen schützt das Interessengleichgewicht zwischen Arbeitnehmern und Sozialpartnern. Arbeitnehmern wird eine Vergütung garantiert, die nicht unter den Mindestbeträgen der von den repräsentativsten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden abgeschlossenen nationalen Kollektivverträgen liegt – als Maßnahme gegen Lohndumping. Die Regelung schützt die Unternehmen durch Förderung fairen Wettbewerbs, stärkt die Tarifautonomie der Sozialpartner und vermeidet die gesetzliche Festsetzung eines Mindestlohns, da die Festlegung der Vergütungsbestandteile der Tarifverhandlung überlassen bleibt.

1.3 Regelung zur Erneuerung von Kollektivverträgen

Das Dekret greift in die Regelung der Erneuerung von Kollektivverträgen ein. Unter Wahrung der Tarifautonomie wird festgelegt, dass die Sozialpartner selbst im Rahmen der Erneuerungsverhandlungen die Wirksamkeit der Lohnerhöhungen, etwaige Einmalzahlungen sowie die wirtschaftliche Überbrückung für den Zeitraum zwischen Ablauf des alten und Unterzeichnung des neuen Vertrags regeln – als Bezugspunkt gilt das natürliche Ablaufdatum des bisherigen Vertrags, um die Kontinuität des Lohnschutzes zu gewährleisten. Kommt die Erneuerung nicht binnen 12 Monaten nach Ablauf zustande, werden die tariflichen Entlohnungen pauschal um 30 % der Veränderung des Harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI/IPCA) angepasst.

1.4 Bekämpfung des digitalen Caporalato und technologische Schutzmaßnahmen

Das Dekret führt spezifische Maßnahmen zur Verhinderung von illegalem Arbeitsvermitteln und Arbeitsausbeutung ein, mit besonderem Augenmerk auf über digitale Plattformen verwaltete Tätigkeiten:

- ▶ **Verifizierung der digitalen Identität:** Diese Maßnahme soll dem Phänomen der Weitergabe oder „Vermietung“ von Nutzerkonten entgegenwirken, das Formen der digitalen Arbeitsausbeutung begünstigt. Der Zugang zu Plattformen ist ausschließlich über sichere Identifizierungssysteme (SPID, CIE oder starke Authentifizierungssysteme) gestattet. Das Weitergeben von Zugangsdaten oder die Nutzung fremder Konten ist verboten; Plattformbetreiber haften für die Kontrollsysteme, bei unterlassener Überwachung drohen Verwaltungsstrafen oder die Aussetzung der Tätigkeit.
- ▶ **Recht auf algorithmische Transparenz:** Plattformen sind verpflichtet, klare Informationen über die Funktionsweise der Algorithmen bereitzustellen, die die Aufgabenzuweisung und die Vergütung beeinflussen. Arbeitnehmer haben das Recht, die Parameter ihrer Bewertung einzusehen und bei automatisierten Entscheidungen, die das Arbeitsverhältnis wesentlich beeinflussen, eine menschliche Überprüfung zu verlangen.

1.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Dekret sieht eine **Beitragsbegünstigung für Unternehmen** vor, die die **Zertifizierung UNI/PdR 192:2026** erhalten. Dabei handelt es sich um ein neues Managementinstrument zur Förderung der

Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben, das überprüfbare Anforderungen und Leistungsindikatoren für private und öffentliche Organisationen festlegt, die strukturiert in Mutterschaft, Vaterschaft, Pflegeaufgaben, organisatorische Flexibilität, betriebliches Wohlfahrtssystem, Gesundheit und Karrierekontinuität investieren möchten. Die im Dekret vorgesehene Maßnahme sieht für zertifizierte Unternehmen eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung vor – im Zusammenhang mit der Förderung von Geburtenunterstützung und Pflegebedürfnissen – in Höhe von bis zu 1 % und **maximal 50.000 Euro jährlich** pro Unternehmen.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,

Interconsult – Pichler Steinmair Knoll