

An
alle Kunden

Rundschreiben 1/2026

Bozen – Meran, 16.01.2026

HAUSHALTSGESETZ 2026

Sehr geehrter Kunde,

das Haushaltsgesetz 2026 (Gesetz Nr. 199 vom 30.12.2025), in Kraft seit 1. Januar 2026, enthält zahlreiche Maßnahmen, die Lohnabrechnung, Personalpolitik und Sozialbeiträge betreffen.

Nachstehend die wichtigsten Neuerungen aus Sicht des Arbeitgebers.

1. IRPEF: Änderung der Steuersätze (Auswirkung auf Nettolöhne)

Ab 2026 wird der IRPEF-Steuersatz für Einkommen zwischen 28.001 € und 50.000 € von 35 % auf 33 % gesenkt.

Das bedeutet:

- geringere Steuerbelastung für Arbeitnehmer
- keine zusätzlichen Pflichten, aber positive Auswirkung auf das Nettoentgelt

Jahreseinkommen (brutto)	Steuersatz
bis 28.000 €	23 %
von 28.001 € bis 50.000 €	33 %
über 50.000 €	43 %

2. Ergebnis- und Produktivitätsprämien

Die steuerliche Begünstigung von Ergebnis- und Produktivitätsprämien wird deutlich ausgeweitet. Sie können mit einer niedrigeren Ersatzsteuer belegt werden.

Die Begünstigung bleibt Arbeitnehmern vorbehalten, die im vorangegangenen Jahr ein Einkommen aus nichtselbstständiger Arbeit von höchstens 80.000 Euro erzielt haben.

WHW.BOZEN/BOLZANO

Sernesi-Gallerie / Galeria Sernesi 24
I-39100 Bozen / Bolzano
T: +39 0471 97 04 80
F: +39 0471 97 51 77
info.bozen@whw.bz.it

WHW.MERAN/MERANO

Theaterplatz/Piazza Teatro 21 B
I-39012 Meran/Merano
T: +39 0473 23 20 48
F: +39 0473 23 20 50
info.meran@whw.bz.it

www.whw.bz.it

MwSt-Nr./Part.IVA: IT02818060218

Raiffeisenkasse Ritten
Cassa Rurale Renon Bolzano
IBAN: IT 12 D 08187 58740 000001031961
Swift: RZSBIT21030

	Jahr 2025	2026–2027
Max. begünstigter Betrag/Jahr für einen Arbeitnehmer	3.000 €	5.000 €
Ersatzsteuer	5 %	1 %

Für Arbeitgeber relevant:

- die Prämien müssen in Betriebsvereinbarungen vorgesehen sein, die mit den auf nationaler Ebene repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen abgeschlossen wurden, oder in bereits unterzeichneten territorialen Vereinbarungen, die sich auf den Zugehörigkeitssektor des Unternehmens beziehen
- deutlicher Anreiz für leistungsbezogene Vergütung
- korrekte getrennte Abrechnung notwendig

3. Pauschalbesteuerung von kollektivvertraglichen Lohnerhöhungen

Lohnerhöhungen, die von erneuerten Kollektivverträgen (im Zeitraum 01.01.2024–31.12.2026) vorgesehen sind, unterliegen 2026 einer Ersatzsteuer von 5 % (und nicht der normalen IRPEF Besteuerung).

Folgende Voraussetzungen sind für die Anwendung der Ersatzsteuer notwendig:

- Arbeitnehmer im Privatsektor
- Einkommen 2025 aus nicht selbständiger Arbeit max. 33.000 €

Das bedeutet:

- korrekte Anwendung der Ersatzsteuer muss berücksichtigt werden
- Möglichkeit eines schriftlichen Verzichts der Anwendung der Ersatzsteuer seitens des Arbeitnehmers beachten

4. Steuerfreier Zuschlag im Tourismussektor

Für Arbeitsverhältnisse im Tourismussektor im Zeitraum 01.01.–30.09.2026 gilt folgendes:

- eine Zulage in Höhe von 15 % des Bruttogehalts für Nachtarbeit und Überstunden an Feiertagen
- dieser Betrag ist steuerfrei
- kann nur in Anspruch genommen werden, wenn das Einkommen des untergeordnet Beschäftigten 2025 max. 40.000 € betragen hat

Informationen für Arbeitgeber:

- ein schriftlicher Antrag des Arbeitnehmers ist erforderlich, um den Zuschlag zu erhalten
- die ausbezahlten Zulagen werden Monat für Monat mittels F24 kompensiert
- die Zahlungen werden in der jährlichen Einkommensbescheinigung (Certificazione Unica - CU) angeführt

5. Zuschläge für Nacht-, Feiertags- und Schichtarbeit

Im Jahr 2026 können diese Art von Zuschlägen mit einer 15 % Ersatzsteuer abgerechnet werden.

Es gelten dabei folgende Höchstbeträge bzw. Voraussetzungen:

- die Ersatzsteuer gilt für max. 1.500 € pro Arbeitnehmer pro Jahr
- das Einkommen 2025 des untergeordnet Beschäftigten darf max. 40.000 € betragen haben

Wichtig für Arbeitgeber:

- die Zuschläge dürfen keinen Grundlohn ersetzen, in diesem Fall ist die Ersatzsteuer nicht anwendbar
- sozialversicherungsrechtlich ergeben sich keine Änderungen
- der Arbeitnehmer kann schriftlich auf die Ersatzbesteuerung verzichten

Achtung: nicht anwendbar auf Arbeitnehmer im Tourismus/Gastronomie (eigene Sonderregel unter Punkt 4).

6. Elektronische Essensgutscheine

Ab 2026 gilt:

- Essensgutscheine sind steuerfrei bis 10,00 € pro Arbeitstag, wenn elektronisch ausgestellt

Nach wie vor gilt:

- bis 4,00 € steuerfrei pro Arbeitstag bei Papiergutscheinen
- 5,29 € pro Arbeitstag im Falle von Essensersatzleistungen, bezieht sich auf Fälle wo keine entsprechenden gastronomischen Einkuhrmöglichkeiten vorhanden sind

Jener Teil der über die angeführten Beträge hinausgeht ist steuer- und beitragspflichtig.

7. INPS-Abfertigungsfonds (Fondo Tesoreria)

Ab 01.01.2026 besteht für bestimmte Arbeitgeber die Pflicht zur Einzahlung der Abfertigung, die Monat für Monat anreift, in einen eigens dafür vorgesehenen INPS-Fonds, und zwar in folgenden Fällen:

- bei Arbeitgebern die ≥ 50 Arbeitnehmer haben
- um diese Anzahl zu bestimmen muss der Durchschnitt des Vorjahres herangezogen werden.

Für die Jahre 2026–2027 gibt es jedoch eine Übergangsregel:

- die Pflicht besteht erst ab 60 Arbeitnehmern

Ab 2032:

- Schwelle sinkt auf 40 Arbeitnehmer

Personalplanung und Mitarbeiterzahlen spielen somit eine zusätzliche Rolle.

8. Einschränkung der Steuerverrechnung (Formular F24)

Eine neue Grenze für Verrechnungen von Steuerguthaben wurde eingeführt:

- die Verrechnung von Steuerguthaben ist nicht mehr zulässig, wenn Steuerschulden größer als 50.000 € bestehen (und diese Schuld in den offiziellen Dokumenten der Steuerbehörden aufscheinen)

Für Arbeitgeber ist das somit relevant, wenn

- interne Steuerguthaben verrechnet werden sollen und
- laufende Steuerschulden bestehen

9. Zusatzrentenfonds: kürzere Entscheidungsfrist bei Neueinstellungen

Für Neueinstellungen ab 1. Juli 2026 gilt:

- die Entscheidungsfrist, ob die Abfertigung im Betrieb bleibt oder in einen Zusatzrentenfonds fließen soll, wird auf 60 Tage ab Vertragsbeginn gekürzt
- erfolgt keine Entscheidung → automatische Einzahlung in vorgesehenen Zusatzrentenfonds

Für Arbeitgeber wichtig:

- Fristen strikt einhalten

10. Förderung bei Abschluss unbefristeter Verträge (junge Arbeitnehmer)

Für unbefristete Einstellungen oder Umwandlungen von befristeten in unbefristete Verträge im Jahr 2026 gilt:

- eine Befreiung von einem Teil der Sozialbeiträge, die der Arbeitgeber bezahlen muss
- INAIL Beiträge müssen weiterhin getilgt werden
- die Begünstigung kann max. 24 Monate in Anspruch genommen werden

Weitere operative Details müssen noch per Ministerialdekret veröffentlicht werden.

11. Stärkung befristeter Arbeitsverträge im Zusammenhang mit Elternschaft und Gleichstellung

Wird ein befristeter Arbeitsvertrag (auch im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung) abgeschlossen, um eine Arbeitnehmerin während der Mutterschaft oder der Elternzeit zu vertreten, kann dieser Vertrag verlängert werden. Die Verlängerung dient dazu, der vertretenen Arbeitnehmerin nach ihrer Rückkehr eine Einarbeitungs- bzw. Übergangsphase zu ermöglichen und ist bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes zulässig.

12. Entlastung für Mütter – „Bonus Mamme“ (Übergangsregel 2026)

Abhängig beschäftigte Mütter können monatlich einen Betrag von 60 € steuer- und beitragsfrei erhalten

Ebenfalls berechtigt sind nun selbstständig erwerbstätige Mütter, die in eine obligatorische Sozialversicherung eingeschrieben sind (einschließlich freiberuflich Tätige mit eigener Versorgungskasse sowie Personen, die über die INPS-Verwaltung „Gestione Separata“ versichert sind).

Die Voraussetzungen dafür sind:

- ein Einkommen im laufenden Jahr von max. 40.000 €
- bei 2 Kindern bedarf es eines unbefristeten/befristeten Vertrags oder der Selbständigkeit, in diesem Fall läuft die Begünstigung bis zur Vollendung des 10ten Lebensjahres des jüngsten Kindes
- bei 3 oder mehr Kindern bedarf es eines befristeten Vertrags oder der Selbständigkeit, in diesem Fall läuft die Begünstigung bis zur Vollendung des 18ten Lebensjahres des jüngsten Kindes

Hat sie 3 oder mehr Kindern und ist mit einem unbefristeten Vertrag angestellt greift nach wie vor die Begünstigung des Finanzgesetzes 2024.

Operative Abwicklung:

- ein eigenständiger Antrag der Arbeitnehmerin beim INPS ist notwendig

Die ab dem 1. Januar 2026 bis einschließlich November zustehenden Monatsbeträge sollen voraussichtlich im Rahmen der Abrechnung für den Monat Dezember 2026 mittels einer einzigen Zahlung überwiesen werden.

13. Förderung der Einstellung von Müttern mit 3 und mehr minderjährigen Kindern

Für Arbeitgeber bedeutet diese Förderung:

- 100 % Befreiung der Arbeitgeberbeiträge
- bis max. 8.000 € pro Jahr und Arbeitnehmerin
- INAIL ist ausgenommen und muss weiterhin bezahlt werden

Folgende Voraussetzungen sind notwendig:

- Einstellung ab dem 01.01.2026 einer Mutter mit mindestens drei Kindern unter 18 Jahren
- sie geht seit mindestens sechs Monaten keiner regelmäßig vergüteten Beschäftigung nach

Dauer für welche die Begünstigung in Anspruch genommen werden kann:

- 24 Monate, wenn direkt unbefristet eingestellt wird
- 12 Monate ab Vertragsbeginn, wenn es sich um einen befristeten Vertrag handelt
- max. 18 Monate bei Umwandlung eines befristeten in einen unbefristeten Vertrag (die Dauer gilt ab Beginn des befristeten Vertrags)

Diese Förderung gilt nicht für:

- Hausangestellte
- Lehrlinge

Die Begünstigung ist nicht mit anderen von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Förderungen kumulierbar.

14. Elternzeit & Pflege kranker Kinder

- Elternzeit für beide Elternteile nun bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres möglich
- bei Kindern mit schwerer Behinderung können bis zu 3 Jahre in Anspruch genommen werden
- zusätzlich besteht folgende Möglichkeit: 10 unbezahlte Arbeitstage pro Jahr je Elternteil für kranke Kinder (3–14 Jahre).

15. Zusatzvorsorge

Ab 2026 gilt:

- der steuerlich absetzbare Höchstbetrag für Einzahlungen in einen Rentenfonds liegt bei 5.300 € pro Jahr

16. Renten: Auswirkungen auf Personalplanung

- das gesetzlich vorgesehene Renteneintrittsalter steigt schrittweise ab 2027:
 - 67 Jahre + 1 Monat ab 2027
 - 67 Jahre + 3 Monate ab 2028
- zusätzlich werden höhere Beitragszeiten für die vorzeitige Rente eingeführt
- die Rentenformen „Quote 103“ und „Opzione Donna“ entfallen ab 01.01.2026

Wichtig: die Auswirkungen auf Altersstruktur und Nachfolgeplanung im Unternehmen müssen beachtet werden.

Für weitere Fragen stehen wir jederzeit zu Ihrer Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

WHW.Arbeitsberater