



Bruneck, den 16.01.2026

Das Haushaltsgesetz 2026

Mit erstem Jänner 2026 ist das **Haushaltsgesetz** für das laufende Jahr in Kraft getreten (Gesetz Nr. 199 vom 30. Dezember 2025). Mit diesem Rundschreiben möchten wir Ihnen die wichtigsten diesbezüglichen **Neuerungen** aus dem Bereich **Arbeitsrecht** kurz zusammenfassen.

1) Senkung der Einkommensteuer (Irppef)

Der Steuersatz für den Einkommensteil von **28.000,01 bis 50.000,00 Euro** wurde von 35% auf **33%** reduziert. Die daraus resultierende Steuererleichterung beträgt deshalb im besten Fall 440 Euro pro Jahr.

Ab 2026 gelten somit folgende Prozentsätze:

- **23%** Für Einkommensteile bis 28.000,00 Euro
- **33%** Für Einkommensteile von 28.000,01 bis 50.000,00 Euro
- **43%** Für Einkommensteile über 50.000,00 Euro

2) Kürzungen der Absetzbeträge bei höheren Einkommen

Um die oben angeführte Steuerersparnis für hohe Einkommen zu neutralisieren, sind ab 2026 für Steuerpflichtige mit einem **Gesamteinkommen** (also auch Einkommen, welche mit Ersatzsteuer oder pauschal besteuert werden) **über 200.000 Euro** nachfolgende Ausgaben **nicht mehr absetzbar**:

- Aufwendungen, deren **Abzugsfähigkeit** im TUIR (italienisches Einkommenssteuergesetz) oder in anderen Steuerbestimmungen auf **19%** festgelegt ist, **mit Ausnahme der Gesundheitsausgaben** gemäß Art. 15 Abs. 1 Buchstabe c) des TUIR;
- **Spenden an politische Parteien** gemäß Art. 11 des DL 149/2013, für die ein Abzug von 26 % gewährt wird;
- **Versicherungsprämien für Katastrophenrisiken** gemäß Art. 119 Abs. 4 des DL 34/2020, für die ein Abzug von 90 % gewährt wird.

Ab dem Steuerzeitraum 2026 wird die **Berechnung** der Höhe der zustehenden **Steuerabsetzbeträge noch komplizierter**, da zusätzlich zu der obigen Bestimmung die bereits bestehenden Einschränkungen des Art. 16-ter und Art. 15 Abs. 3-bis des TUIR zu berücksichtigen sind:

- Für Personen mit einem **Gesamteinkommen von mehr als 75.000 Euro** sind ab **2025 die Steuerabsetzbeträge begrenzt**. Der Höchstbetrag wird anhand des Gesamteinkommens und eines Koeffizienten basierend auf der Anzahl der zu Lasten lebenden Kinder berechnet. Je nach Anzahl der zu Lasten lebenden Kinder variiert dieser Betrag
 - für Einkommen von **75.000 bis 100.000 Euro** zwischen **7.000 und 14.000 Euro** und
 - für Einkommen **über 100.000 Euro** zwischen 4.000 und 8.000 Euro der **getätigten Ausgaben**.
 - Von dieser **Regelung ausgenommen** sind:
 - **Gesundheitsausgaben**, Investitionen in Start-up-Unternehmen sowie



- **Hypothekarzinsen, Absetzbeträge für Baumaßnahmen, absetzbare Versicherungen, welche innerhalb 31. Dezember 2024 bezahlt bzw. abgeschlossen** wurden.
- Bereits **seit 2020** sind die Steuerabsetzbeträge von 19%, welche vom Art. 15 des TUIR vorgesehen sind, für Steuerpflichtige mit einem Einkommen über 120.000 Euro im Verhältnis zum Gesamteinkommen **reduziert**, wobei ab einem Einkommen von über 240.000 Euro keine Absetzbeträge mehr zustehen. Von dieser Einschränkung **nicht betroffen** sind die Ausgaben für **Hypothekarzinsen und Gesundheitsspesen**. Betroffen sind hingegen z. B. Ausgaben für Tierarztespesen, Einschreibengebühren für Oberschulen und Universitäten, Beerdigungsspesen, Gebühren für Kindergarten, Volks-, Mittel- und Oberschulen, Versicherungsprämien, Sanierung denkmalgeschützter Gebäude, Spenden, Einschreibengebühren für Sportvereine, Mietkosten für Universitätsstudenten, Abonnements für öffentliche Verkehrsmittel.

3) Lohnerhöhungen laut Kollektivvertrag –Ersatzbesteuerung

Für das **Steuerjahr 2026** sieht das Haushaltsgesetz für den **Privatsektor** eine Ersatzsteuer auf **kollektivvertragliche Lohnerhöhungen** vor. Im Konkreten betrifft die Maßnahme jene Lohnerhöhungen, welche durch die in den Jahren 2024, 2025 und 2026 unterzeichneten Kollektivverträge eingeführt wurden. Auf diese Einkommensteile wird eine **Ersatzsteuer von 5%** fällig, welche die ordentliche Einkommenssteuer IRPEF sowie die kommunale und regionale Zusatzsteuer ersetzt. Aufgrund der gesetzlichen Formulierung ist davon auszugehen, dass nur jene Erhöhungen ersatzbesteuert werden, welche **im Laufe des Jahres 2026 erstmals ausgezahlt** werden.

Die gegenständliche Steuererleichterung steht aber **nur jenen Arbeitnehmern** zu, welche im Jahr **2025** ein **Einkommen aus nichtselbständiger Arbeit von nicht mehr als 33.000,00 Euro** erzielt haben. Der anspruchsberechtigte Mitarbeiter hat die Möglichkeit, **schriftlich** auf die Ersatzbesteuerung zu **verzichten** und für die ordentliche Besteuerung zu optieren. Letztere kann unter Umständen vorteilhafter sein, vor allem für Mitarbeiter, welche mit ihrem Einkommen bei einer ordentlichen Besteuerung in die No-Tax-Area fallen oder knapp darüber sind.

Da das Haushaltsgesetz diesbezüglich keinerlei Einschränkung vorsieht wird davon ausgegangen, dass die begünstigten Lohnerhöhungen nicht zwingend in Nationalen Kollektivverträgen, sondern auch in territorialen Abkommen und/oder Betriebsabkommen enthalten sein können.

4) Ersatzbesteuerung auf Ergebnisprämien und Gewinnbeteiligungen

Der Steuersatz für die **Ersatzsteuer** auf Ergebnisprämien und **Gewinnbeteiligungen** gemäß Art. 1, Abs. 182 ff., G. Nr. 208/2015, wurde für die Jahre **2026** und **2027** von 10% **auf 1%** herabgesetzt. Gleichzeitig wurde der Höchstbetrag des ersatzbesteuert auszahlbaren Betrags von 3.000 auf **5.000 Euro** erhöht.

In diesem Zusammenhang möchten wir daran erinnern, dass diese Begünstigung den lohnabhängigen Arbeitnehmern des privaten Sektors vorbehalten ist, welche im vorhergehenden Jahr ein Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit von nicht mehr als **80.000 Euro** erzielt haben.

Für die Anwendbarkeit der Pauschalbesteuerung auf die **Ergebnisprämie** gilt weiterhin die bisherige Regelung, wonach es sich dabei um variable Prämien handeln muss, welche im Zusammenhang mit einer **Steigerung** der Produktivität, Ertragsfähigkeit, Qualität, Effizienz oder Innovation des Unternehmens



ausbezahlt werden. Die entsprechenden Parameter müssen mit einem **Gewerchaftsabkommen der zweiten Ebene** (z.B. Betriebsabkommen) definiert werden. Für die Ersatzbesteuerung der Gewinnbeteiligung ist die Notwendigkeit einer solchen Steigerung hingegen nicht vorgesehen. Allerdings muss auch hier die Auszahlung durch ein Gewerchaftsabkommen geregelt werden.

Damit die Ersatzbesteuerung angewandt werden kann, ist es darüber hinaus notwendig, dass die Gewinnbeteiligung bzw. die Ergebnisprämie nicht „ad personam“, sondern an die **gesamte Belegschaft bzw. an homogene Mitarbeitergruppen** ausgezahlt werden.

5) Nachtarbeit, Feiertagsarbeit und Schichtarbeit – Ersatzbesteuerung

Für das Steuerjahr **2026** werden die Entschädigungen für eine Reihe von Arbeitsleistungen einer **Ersatzbesteuerung von 15%** unterworfen, welche wiederum die ordentliche Einkommenssteuer IRPEF sowie die kommunale und regionale Zusatzsteuer ersetzt, bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von **1500,00 Euro**. Von dieser Regelung ausgenommen ist die Tourismus- und Beherbergungsbranche, für welche eine Sonderregelung gemäß nachfolgendem Punkt 6) geschaffen wurde.

Im Besonderen betrifft diese Regelung die ausgezahlten **Zuschläge und Zulagen** für folgende Leistungen:

- Nachtarbeit
- Feiertagsarbeit
- Arbeit an wöchentlichen Ruhetagen
- Schichtarbeit (Turnusse)

Die Steuerbegünstigung findet unter der Voraussetzung Anwendung, dass das im Jahr **2025** erzielte **Einkommen aus nichtselbständiger Arbeit** die Schwelle **40.000,00 Euro** nicht überschritten hat. Die Ersatzbesteuerung wird vom Arbeitgeber automatisch, auf Grundlage der ihm vorliegenden Einkommensdaten vorgenommen. Der anspruchsberechtigte Mitarbeiter hat die Möglichkeit, **schriftlich** auf die Ersatzbesteuerung zu **verzichten** und für die ordentliche Besteuerung zu optieren. Falls der Arbeitgeber, welcher die Ersatzbesteuerung vornimmt, nicht derselbe Arbeitgeber ist, welcher das CU für das Vorjahr ausgestellt hat, muss der Arbeitnehmer die Einkommensdaten dem neuen Arbeitgeber schriftlich mitteilen.

6) Tourismussektor – Verlängerung des „Bonus TIS“

Für Arbeitnehmer der Tourismus-, Beherbergungs- und Thermalsektoren, welche von der Anwendung der Ersatzbesteuerung sub. Punkt 5) ausgeschlossen sind, wird für den **Zeitraum 1. Jänner bis 30. September 2026** hingegen der **Bonus TIS** („trattamento integrativo speciale“) neu aufgelegt.

Die Modalitäten sind dabei weitestgehend dieselben wie in den Vorjahren geblieben:

- Für sämtliche als **Nachtarbeit** oder **Feiertagsüberstunden** geleisteten Stunden steht ein **steuer- und beitragsbefreiter Zuschlag in Höhe von 15%** zu, berechnet auf die Bruttolohnsumme der entsprechenden Stunden. Als Feiertagsüberstunden zählen lediglich die an gesetzlichen Feiertagen erbrachten Überstunden, normale Sonntagsarbeit wird nicht berücksichtigt.
- Der Bonus steht nur jenen Mitarbeitern zu, welche **im Jahr 2025 ein Einkommen aus nichtselbständiger Arbeit** von nicht mehr als **40.000 €** hatten.



- Der Arbeitnehmer muss die Auszahlung des Bonus TIS **ausdrücklich und schriftlich** beim Arbeitgeber **beantragen**, unter Angabe des im Jahr 2025 bezogenen nichtselbständigen Einkommens.
- Der Bonus TIS wird **vom Arbeitgeber über die Lohnabrechnung vorgestreckt** und kann dann mittels entsprechenden Kodex über das F24 verrechnet werden.

7) Elektronische Essensgutscheine – Erhöhung des Freibetrags

Für Elektronische Essensgutscheine wurde **ab 2026** der steuer- und beitragsfreie Tageshöchstsatz von 8,00 auf **10,00 Euro** angehoben.

Unverändert bleiben hingegen folgende Limits:

- **4,00 Euro** pro Tag für **Essensgutscheine in Papierform**
- **5,29 Euro** pro Tag für **Mensa-Ersatzzahlungen**. Wir möchten daran erinnern, dass diese Leistungen nur dann steuer- und beitragsbefreit sind, wenn sie zu Gunsten von Beschäftigten auf Baustellen, in anderen temporären Einrichtungen oder in Produktionsstätten in Gebieten ohne Gastronomieangebote gezahlt werden.

Es wird außerdem daran erinnert, dass die **Überschreitung** der vorgenannten täglichen Freigrenzen zur sozialversicherungs- und steuerpflichtigen Behandlung des **übersteigenden** Betrags führt.

8) Beitragsbegünstigung für Einstellungen und Umwandlungen in unbefristet

Für die im Zeitraum **1. Jänner 2026 bis 31. Dezember 2026** erfolgten **unbefristeten Einstellungen bzw. Umwandlungen in unbefristet** wird eine neue Beitragsbegünstigung eingeführt. Die Maßnahme besteht in der teilweisen Befreiung von den zu Lasten des Arbeitgebers gehenden INPS-Beiträge, für eine Dauer von **maximal 24 Monaten**. Erklärtes Ziel dieser neuen Förderung ist die Erhöhung der Jugendbeschäftigung, die Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt sowie die Verringerung regionaler Ungleichheiten.

Die **Details** zu dieser Förderung müssen mit einem **Ministerialdekret** festgelegt werden. Für die konkrete Anwendung müssen zudem die **operativen Anleitungen des INPS** abgewartet werden.

9) „Bonus Mamme“ – Verlängerung und Erhöhung

Die im Haushaltsgesetz 2025 vorgesehene teilweise Befreiung von den Sozialversicherungsbeiträgen zugunsten von Müttern mit zwei oder mehr Kindern (siehe dazu unser Rundschreiben vom 17.01.2025, Punkt 8) wurde nun erneut auf das Jahr 2027 verschoben.

Aus diesem Grund wurde die im Jahr 2025 mit Gesetzesdekret Nr. 95/2025 erstmals eingeführte **Übergangsbestimmung „Bonus Mamme“** (siehe dazu unser Rundschreiben vom 18.07.2025) auch für das Jahr 2026 **bestätigt** – und der zustehende Monatsbetrag gleichzeitig **erhöht**. Somit können auch heuer erwerbstätige Mütter (sowohl lohnabhängig Beschäftigte als auch Selbstständige) finanzielle Unterstützungsleistung beantragen, sofern ihr jährliches **Einkommen aus Arbeit 40.000 Euro** nicht übersteigt. Der Antrag wird direkt an das INPS gestellt und von diesem an die Antragstellerinnen ausgezahlt. Die entsprechenden Beträge sind **steuer- und beitragsfrei**.



Für die vorgenannte Einkommensgrenze zählen nur **Einkommen aus Arbeitstätigkeit** (selbständig- und unselbständig), sonstige Einkommen (z. B. Mieteinnahmen, Kapitalerträge) sind daher nicht zu berücksichtigen.

Im Einzelnen gilt:

- Mütter mit mindestens **zwei Kindern** haben Anspruch auf einen monatlichen Betrag von **60 Euro** bis zur Vollendung des zehnten Lebensjahres des zweiten (jüngeren) Kindes;
- Mütter mit **mehr als zwei Kindern** haben Anspruch auf einen monatlichen Betrag von 60 Euro bis zur Vollendung des achtzehnten Lebensjahres des jüngsten Kindes.
- Ausdrücklich vom Anwendungsbereich **ausgeschlossen** bleiben Väter und Hausangestellte.

Neben der vorgenannten Übergangsbestimmung bleibt auch für 2026 weiterhin die vom Haushaltsgesetz 2024 vorgesehene **Beitragsbefreiung für Mütter** mit mehr als zwei Kinder und einem **unbefristeten** Arbeitsverhältnis in Kraft. Im Konkreten besteht diese Entlastungsmaßnahme in der vollständigen Befreiung der zu Lasten der Arbeitnehmerinnen gehenden Pensionsbeiträge (IVS), innerhalb eines Jahreslimits von 3000 Euro (und maximal 250 Euro pro Monat). Das Anrecht besteht bis zu dem Monat, in welchem das Jüngste der Kinder das 18. Lebensjahr vollendet. Mütter mit einem **befristeten** Arbeitsvertrag fallen hingegen in die obengenannte Übergangsbestimmung „Bonus Mamme“.

Für das Jahr 2026 ergibt sich somit, zusammenfassend, folgendes Bild:

- 1) **Mütter mit zwei Kinder (befristetes/unbefristetes Arbeitsverhältnis bzw. Selbstständige):** Anrecht auf den **Bonus Mamme 2026**, in Höhe von 60 Euro pro Monat
- 2) **Mütter mit mehr als zwei Kinder und einem befristeten Arbeitsverhältnis bzw. Selbstständige:** Anrecht auf den **Bonus Mamme 2026**, in Höhe von 60 Euro pro Monat
- 3) **Mütter mit mehr als zwei Kinder und einem unbefristeten Arbeitsverhältnis:** Anrecht auf die vollständige **Beitragsbefreiung** gemäß Haushaltsgesetz 2024

10) Abfertigung und Zusatzrentenfonds

I. Fondo Tesoreria – Ausweitung des Anwendungsbereichs

Ab dem Jahr 2026 wird die Pflicht zur Abführung der im Betrieb verbleibenden Abfertigung (Trattamento di Fine Rapporto) an das INPS („Fondo di Tesoreria“) auch auf Arbeitgeber ausgedehnt, welche die **Schwelle von 50 Beschäftigten** erst im Laufe der Folgejahre nach Aufnahme der Tätigkeit erreicht haben oder zukünftig erreichen.

Laut der bisher geltenden Regelung war die Einzahlung in den Fondo Tesoreria hingegen nur für folgende Betriebe vorgesehen:

- Betriebe, die **am 31.12.2006 bereits tätig** waren, und im Jahr 2006 einen durchschnittlichen Personalstand von mehr als 50 Mitarbeiter hatten;
- Betriebe, die ihre Tätigkeit **nach dem 31.12.2006** aufgenommen haben, und am Ende des ersten Jahres der Tätigkeit einen durchschnittlichen Personalstand von mehr als 50 Mitarbeiter erreicht hatten;



Übergangsweise gilt für die Jahre **2026 und 2027**, dass die Verpflichtung ausschließlich für Arbeitgeber mit **mindestens 60 Beschäftigten** Anwendung findet. Ab dem 1. Januar **2032** wird die maßgebliche Schwelle dann auf **40 Arbeitnehmer** abgesenkt.

Das Überschreiten der Schwelle wird jährlich anhand des Durchschnitts der im vorangegangenen Kalenderjahr beschäftigten Arbeitnehmer festgestellt. Die Einzahlung der Abfertigung in den Fondo Tesoreria erfolgt monatlich über das Mod. F24.

II. Automatischer Beitritt zu einem Zusatzrentenfonds

Ab dem **1. Juli 2026** ändert sich zudem grundlegend der Mechanismus zur Bestimmung der Verwendung der Abfertigung für Arbeitnehmer des **privaten Sektors**.

An die Stelle des bisherigen Systems der stillschweigenden Zustimmung (silenzio-assenso) – wonach die Abfertigung mangels ausdrücklicher Entscheidung des Arbeitnehmers innerhalb von sechs Monaten ab Einstellung in einen **Zusatzrentenfonds** („Pensionsfonds“) eingezahlt wird – tritt das System des **automatischen Beitritts**. Auf Grundlage dieser neuen Regelung erfolgt die Einschreibung in kollektivvertraglich vorgesehenen Pensionsfonds automatisch bereits **mit Beginn des Arbeitsverhältnisses**.

Dem Arbeitnehmer steht jedoch das Recht zu, innerhalb von **60 Tagen ab Einstellung** dieser automatischen Einschreibung zu **widersprechen** und entweder für einen anderen Pensionsfonds zu optieren oder aber sich dazu zu entscheiden, dass seine Abfertigung beim Betrieb verbleibt und in keinen Pensionsfonds eingezahlt wird.

Vor dem Hintergrund der neuen Regelungen sind die Arbeitgeber verpflichtet, **spezifische Informationspflichten** gegenüber den Arbeitnehmern zeitgleich mit der Einstellung zu erfüllen.

III. Erhöhung der steuerlichen Abzugsgrenze für Einzahlungen in den Zusatzrentenfonds

Ab dem Steuerjahr 2026 wird das **Limit für die Absetzbarkeit** der von Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einen Zusatzrentenfonds (z.B. Laborfonds) eingezahlten Beiträge von aktuell 5164,57 **auf 5300,00 Euro** angehoben.

11) Beitragsbefreiung für die Einstellung arbeitender Mütter

Das Haushaltsgesetz 2026 sieht eine **Beitragsbefreiung in Höhe von 100%** der zu Lasten des Arbeitgebers gehenden INPS-Beiträge vor, zu Gunsten von Betrieben, welche Mütter einstellen, die sich in folgender Situation befinden:

- **Mutter mit mindestens drei Kinder**, wobei alle jünger als 18 Jahre sein müssen, sowie
- **Keine entlohnte Arbeit seit mindestens 6 Monaten**

Die Begünstigung wird bis zu einem **Höchstbetrag von 8.000,00 Euro pro Jahr** zuerkannt, für folgende Zeiträume:

- **24 Monate** im Fall einer **unbefristeten** Einstellung
- **12 Monate** im Fall einer **befristeten** Einstellung
- **18 Monate** im Fall einer **Umwandlung** in unbefristet (hier läuft der Zeitraum ab Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses)



Von der Begünstigung **ausgeschlossen** bleiben Arbeitsverhältnisse mit **Hausangestellten** sowie **Lehrverhältnisse**. Für die konkrete Anwendung müssen noch die **operativen Anleitungen des INPS** abgewartet werden.

12) Freistellung bei Krankheit von minderjährigen Kindern

Das Haushaltsgesetz 2026 ändert auch die Regelung der Freistellungen von Arbeitnehmern wegen **Krankheit von Kindern über drei Jahren**. Im Besonderen wird die Höchstgrenze dieser Freistellungen von fünf auf **zehn Arbeitstage pro Jahr** je Elternteil angehoben und die Anwendbarkeit der Regelung auf **Minderjährige bis 14 Jahren** (vorher 8 Jahre) ausgeweitet.

Es wird darauf hingewiesen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Freistellung wegen Krankheit des Kindes als entschuldigt abwesend, jedoch **nicht entlohnt** gelten. Um die **Fehltage zu rechtfertigen**, muss dem **Arbeitgeber** das **ärztliche Krankheitsattest des minderjährigen Kindes** vorlegt werden.

13) Elternzeit

Das **Höchstalter des Kindes** für die Inanspruchnahme der Elternzeit („congedo parentale“) wird **von 12 auf 14 Jahre** angehoben. Im Falle von **Adoption oder Pflege** kann die Elternzeit von den Adoptiv- und Pflegeeltern unabhängig vom Alter des Kindes innerhalb von 14 Jahren ab der Aufnahme in die Familie und in jedem Fall nicht über das Erreichen der Volljährigkeit hinaus in Anspruch genommen werden.

Für weitere Auskünfte und Informationen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Felix Lechthaler