



Termine und Fälligkeiten

31. Januar

- Rückstellung Abfertigung, 14. Monatslohn und Urlaub
- Beschäftigung von Invaliden: Personalstands-meldung
- Einzahlung QUAS+Quadrifor
- Übermittlung Uniemens Bezugsmonat Dezember 2025

16. Februar

- Zahlung der Lohnsteuern und Beiträge der Arbeitnehmer Bezugsmonat Januar 2026
- Zahlung des Sal-dos der Ersatz-steuer auf die Aufwertung der im Jahr 2024 angereiften Ab-fertigung
- INAIL – Autoli-quidierung
- Einzahlung 1. INAIL-Rate

20. Februar

- ENASARCO 4. Trimester Vor-jahr

Wissen Sie schon? Januar 2026

Autor: Greta Thomaser, Christoph Bachmann, Felix Lechthaler

Ab diesem Jahr wird unser bereits für den Themenbereich „Steuerrecht“ erscheinendes monatliches Informationsschreiben „Wissen Sie schon?“ auf den Bereich Arbeitsrecht und Lohnbuchhaltung ausgedehnt. Das Ziel bleibt, unsere Kunden schnell und unkompliziert über anstehende Fälligkeiten und Neuerungen zu informieren, und Sie darüber hinaus zu relevanten arbeitsrechtlichen Themen kompakt und verständlich aufzuklären.

Der Arbeitsvertrag und Anmeldungen: Formvorschriften

Zu Beginn des Jahres 2026 möchten wir Sie nochmals an die wichtigsten Formvorschriften des Arbeitsvertrages und der Anmeldungen erinnern:

In der **Praxis** wird **jeder Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen** und der Abschluss eines mündlichen Vertrages wird abgelehnt. Die Schriftform ist in diesem Zusammenhang vor allem der **Rechtsicherheit** geschuldet.

WICHTIG: Vor oder spätestens bei Arbeitsbeginn muss der Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer **ausgehändigt** und von Letzterem **unterschrieben** werden. Die **Unterschrift** auf dem Arbeitsvertrag ist von zentraler Bedeutung, da bestimmte Klauseln nur dann **rechtlich wirksam** sind, sofern sie schriftlich vereinbart werden. Dazu zählen in erster Linie die **Probezeit** sowie die **zeitliche Befristung** eines Arbeitsvertrages. Wird der Arbeitsvertrag nicht- bzw. nicht rechtzeitig unterschrieben, hat der Arbeitnehmer deshalb die Möglichkeit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ohne Probezeit geltend zu machen. Bei anderen Vertragsinhalten wie z.B. einer Teilzeitvereinbarung ist die Schriftform hingegen nicht zwingend erforderlich, aber zwecks Beweisführung dennoch unerlässlich.

Meldepflichten

Der Arbeitgeber muss **mindestens einen Tag vor Arbeitsbeginn** den **Beginn** des Arbeitsverhältnisses an das Amt für Arbeitsmarktbeobachtung **melden**. Damit unsere Kanzlei die Personalanmeldungen und die Ausarbeitung der Arbeitsverträge zeitgerecht erledigen kann, bitten wir um entsprechende Zusendung aller notwendigen Unterlagen und Informationen (vollständige anagrafischen Daten, Steuernummer, evtl. Aufenthaltsgenehmigung, Arbeitsbeginn, Art des Arbeitsvertrages, Entlohnung usw.).

Ebenso sind **Vertragsänderungen** meldepflichtig. Darunter fallen z.B. folgende Umwandlungen: Vollzeit in Teilzeit, Teilzeit in Vollzeit, Befristet in Unbefristet, Verlängerung eines befristeten Vertrages. Diese Änderungsmeldungen müssen **innerhalb von 5 Tagen** ab Änderungsdatum erfolgen.

Eine vollständige **Übersicht zu den meldepflichtigen Ereignissen** und den entsprechenden Fristen finden Sie unter: [Einheitsmeldung: Was und Wann?](#)

Das Formular über die Erklärung der Steuerfreibeträge

Damit unsere Kanzlei die Entlohnungen Ihrer Mitarbeiter und die einzubehal-



tenden Steuern korrekt berechnen kann, möchten wir zu Jahresbeginn nochmals über die **Anwendung der Steuerfreibeträge** informieren.

Dem Arbeitnehmer stehen verschiedene Steuerfreibeträge und steuerliche Vergünstigungen zu, über deren Anwendung er selbst durch das Ausfüllen einer **Eigenerklärung** entscheiden kann. Unsere Kanzlei stellt hierfür ein **Formular** zur Verfügung, das von Seiten des Arbeitnehmers auszufüllen und zu unterzeichnen ist. Dieses Formular wird dem Arbeitnehmer erstmalig zu **Beginn des Arbeitsverhältnisses** zusammen mit dem Arbeitsvertrag ausgehändigt. Der Arbeitnehmer sollte vor dem Ausfüllen des Formulars seine individuelle Situation genau prüfen und das Formular wahrheitsgetreu und vollständig ausfüllen. **Patronate** bieten hierbei Hilfestellungen. Wir empfehlen das ausgefüllte Formular **vor Ausarbeitung des ersten Lohnstreifens** einzureichen.

Die Steuerfreibeträge werden entsprechend der vom Arbeitnehmer abgegebenen Erklärung berechnet. Diese Erklärung gilt bis auf Widerruf, auch für die Folgejahre. Reicht der Arbeitnehmer hingegen kein ausgefülltes Formular ein, ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Zuerkennung der Steuerfreibeträge und die Berechnung der einzubehaltenden Steuern unter Berücksichtigung der ihm bekannten Lohndaten vorzunehmen. Die **Verantwortung** für das fehlende Ausfüllen des Formulars oder für ein falsch ausgefülltes Formular, liegt jedenfalls beim **Arbeitnehmer**.

Darüber hinaus ist es ratsam **jährlich im Januar** eine Überprüfung eventueller Änderungen der Situation des Arbeitnehmers vorzunehmen und gegebenenfalls neue Formulare ausfüllen zu lassen. Wenden Sie sich hierzu bitte an Ihren jeweiligen Sachbearbeiter.

Der Arbeitnehmer sollte außerdem **jegliche Änderung** seiner Situation **im Laufe des Jahres** – beispielsweise der Bezug einer Altersrente, eine Änderung der zu Lasten lebenden Familienmitglieder – **umgehend mitteilen**.

Die Personalstandsmeldung

Am **31. Januar 2026** ist wiederum die Personalstandsmeldung fällig. Die Meldung ist für alle **Betriebe mit mehr als 15 Arbeitnehmern** verpflichtend und dient der Ermittlung des Personalstandes zum 31. Dezember 2025.

Die Ermittlung des Personalstandes ist erforderlich, da Betriebe mit mehr als 15 Arbeitnehmern dazu verpflichtet sind, eine bestimmte Quote von Personen mit Behinderungen zu beschäftigen. Diese Quote ist von der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer abhängig:

- bei **15 bis 35 Arbeitnehmern**: Beschäftigung von **1 Person mit Behinderungen**
- bei **36 bis 50 Arbeitnehmern**: Beschäftigung von **2 Personen mit Behinderungen**
- bei **mehr als 50 Arbeitnehmern**: Beschäftigung von **7% der insgesamt beschäftigten Arbeitnehmer**

Unternehmen mit **mehr als 50 Arbeitnehmer** sind zusätzlich dazu verpflichtet,



eine Person aus den sog. „**besonders geschützten Kategorien**“ zu beschäftigen. Darunter fallen z.B. Waisen oder hinterbliebene Ehepartner von Personen, welche aufgrund eines Arbeitsunfalles oder Kriegseinsatzes verstorben sind.

Bei der Ermittlung des Personalstandes werden **Lehrverhältnisse** oder **befristete Arbeitsverhältnisse** mit einer Dauer **bis zu 6 Monaten nicht berücksichtigt**; **Teilzeitbeschäftigte** und Arbeitnehmer **auf Abruf** werden **anteilmäßig** gezählt.

Zudem sollte die Personalstandsmeldung immer dann erfolgen, wenn sich die zu beschäftigende Quote verändert, beispielsweise wenn sich der Personalstand erhöht/verringert, wenn eine Person mit Behinderungen beschäftigt wird oder den Betrieb verlässt.

Ihr Sachbearbeiter wird die Personalstandsmeldung fristgerecht bei der zuständigen Stelle einreichen.

Private Nutzung des Firmenwagens

Der **Automobil Club Italia (ACI)** hat vor Kurzem die für das Jahr 2026 aktualisierten Werte für die Anrechnung des „geldwerten Vorteils“ (**Fringe Benefit**) der privat nutzbaren Firmenwagen veröffentlicht.

Vor der Lohnabrechnung des Monats Januar wird Ihr Sachbearbeiter den „Fringe-Benefit-Wert“ Ihrer Firmenwagen mit privater Nutzung auf Grundlage, der von ACI neu veröffentlichten Werten berechnen und aktualisieren.

Da der Fringe-Benefit-Wert **nach Fahrzeugtyp** variiert, bitten wir Sie um umgehende Mitteilung, falls ein Mitarbeiter ein neues oder anderes Fahrzeug zugewiesen bekommt. Dies gilt auch für Änderungen, welche sich im Laufe des Jahres ergeben.

Die Anrechnung der Sachentlohnung kann auch über eine **Rechnung** abgewickelt werden, welche monatlich oder jährlich gestellt werden kann. Entscheidet sich ein Betrieb für eine jährliche Rechnung, verlangt die Agentur der Einnahmen, dass die Rechnung bereits **zu Beginn des Jahres** erstellt wird. Die Zahlung kann in diesem Fall in einer einzigen Tranche zu Beginn des Jahres, oder in monatlichen Raten erfolgen.

Invaliden – Neue Freistellungen

Mit dem **1. Januar 2026** treten neue Bestimmungen in Bezug auf Freistellungen von Invaliden in Kraft.

Arbeitnehmer, die selbst oder deren minderjähriges Kind an einer **schweren Erkrankung** (onkologische oder chronische Krankheit, oder jene, die eine Invalidität verursachen) mit einer **Invalidität** von **mindestens 74%** leiden, haben Anrecht auf zusätzliche, **bezahlte Freistellungen** im Ausmaß von **10 Stunden pro Jahr**. Diese Freistellungen stehen zusätzlich zu den bisherigen gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Schutzbestimmungen zu und dürfen ausschließlich für **Arztbesuche, Untersuchungen, Analysen und medizinische Behandlungen** verwendet werden. Damit der Arbeitnehmer Anrecht auf die Freistellungen hat, müssen diese Arztbesuche, Untersuchungen, Analysen bzw. medizinischen Behandlungen **ärztlich verschrieben** werden.



Um die Freistellungen in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitnehmer einen **Antrag an seinen Arbeitgeber** stellen und erklären, dass er die notwendigen Voraussetzungen erfüllt. Wir **legen** Ihnen mit diesem Rundschreiben einen entsprechenden **Vordruck bei**. Nachdem der Arbeitnehmer die Freistellungen beansprucht hat, muss er jedenfalls eine **Bescheinigung** der Einrichtung vorlegen, welche die medizinischen Leistungen vorgenommen hat.

Für die genossenen Freistellungen steht dem Arbeitnehmer eine **Entlohnung** zu, deren Berechnung und Höhe sich nach den geltenden Vorschriften der Berechnung der Krankheit richten. Insbesondere hat der Arbeitnehmer Anspruch auf **66,66% der durchschnittlichen Tagesentlohnung**, welche vom Arbeitgeber vorgestreckt wird, aber **zu Lasten des NISF/INPS** geht.

Der Arbeitnehmer kann die Freistellungen im Ausmaß von 10 Stunden pro Jahr für ein minderjähriges Kind, unabhängig von den Stunden, die er gegebenenfalls bereits für sich selbst genutzt hat, in Anspruch nehmen. Außerdem bleibt der Anspruch auf zehn Stunden Freistellung pro Kind und Jahr auch dann bestehen, wenn der andere Elternteil diese Freistellung ebenfalls nutzt. **Beispiel:** bei zwei minderjährigen Kindern, welche die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Freistellungen erfüllen, stehen beiden Elternteilen jeweils 20 Stunden zu.

Wir bitten Sie, uns die oben genannten in Anspruch genommenen Freistellungen vor der Lohnabrechnung **gesondert mitzuteilen**, damit diese korrekt erfolgen kann. Die in den Anwesenheitslisten zu verwendenden **Kürzel** werden noch mitgeteilt.

Zusätzlich kann ein **Arbeitnehmer mit schwerer Krankheit und einem Invaliditätsgrad von 74%, ab 09/08/2025** einen **unbezahlten Wartestand von 24 Monaten** beantragen. Während dem Wartestand steht dem Arbeitnehmer der **Arbeitsplatz-erhalt**, jedoch **keine Entlohnung** zu. Der Wartestand ist mit anderen Leistungen kumulierbar und kann erst in Anspruch genommen werden, wenn alle anderen möglichen, begründeten Abwesenheiten bereits erschöpft wurden. Nach Ablauf des Wartestands hat der Arbeitnehmer Vorrang beim Zugang zu der Arbeitserbringung in agiler Form.

Grenzgänger – Bestätigungen 2026

Wie jedes Jahr muss auch für das Jahr 2026 von den **Grenzgängern** eine entsprechende **Bestätigung** eingeholt werden. Als Grenzgänger gelten grundsätzlich Personen, die im **Ausland** in Grenznähe **ansässig** sind, in **Italien** in Grenznähe **arbeiten** und **regelmäßig zwischen Wohn- und Arbeitsort pendeln**.

In diesen Fällen gilt Folgendes: Die **Steuern** aus lohnabhängiger Arbeit, sind im Staat zu entrichten, in welchem der Grenzgänger ansässig ist. Damit der italienische Arbeitgeber von der Pflicht des Einbehalts der Steuern entbunden wird, muss eine Grenzgänger-Bestätigung vorgelegt werden. Dadurch wird bestätigt, dass die geschuldeten Steuern im Wohnsitzstaat nach geltender Rechtslage entrichtet werden. Legt der Grenzgänger keine entsprechende Bestätigung vor, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Steuern bei der Ausarbeitung der Lohnunterlagen einzubehalten.

Die **Sozialversicherungsbeiträge** sind hingegen jedenfalls im Staat, in welchem die



lohnabhängige Arbeit erbracht wird, geschuldet.

Kollektivvertragliche Lohnerhöhungen

Ab Jänner 2026 sind folgende kollektivvertraglichen Änderungen bzw. Lohnerhöhungen vorgesehen:

Tourismus – Beherbergung

- Una Tantum: 2. Rate
- Erhöhung der Beträge für den Abzug für Unterkunft und Verpflegung Mittagessen von 0,95 auf 1,05€; Frühstück von 0,17 auf 0,19€ und Übernachtung von 1,09 auf 1,17€
- Leitende Angestellte („Quadri“): Quas – Beitrag wurde ab 2026 von 410€ auf 430€ erhöht

Tourismus – Nichtbeherbergung

- Una Tantum: 2. Rate
- Leitende Angestellte („Quadri“): Quas – Beitrag wurde ab Jahr 2026 um 20€ erhöht

Holzhandwerk

- Grundlohnerhöhung

Friseure

- Grundlohnerhöhung

Versicherungen ANAPA

- Una Tantum: 2. Rate

Handel

- Leitende Angestellte („Quadri“): Quas-Beitrag wurde ab dem Jahr 2026 um 20€ erhöht

Betriebsleiter („dirigente“) Industrie

- Grundlohnerhöhung – Brutto 6.538,46€/Monat bzw. 85.000 €/Jahr

Betriebsleiter („dirigente“) Handel

- Grundlohnerhöhung – Brutto 4.660 €/Monat, bzw. 60.580 €/Jahr
- Erhöhung Welfare von 1.000 € auf 1.500 €/Jahr
- Fondo Previdenza Mario Negri Anteil Arbeitgeber von 2,47% auf 2,52% erhöht
- Fondo Antonio Pastore: Erhöhung des Beitrags für die „Garanzia Infortuni Pastore“ von 410 € auf 560 €

Bauhandwerk

- Grundlohnerhöhung
- Bauarbeiterkasse: Fondo incent. occ. 0,10% wurde vorerst suspendiert

Bauindustrie

- Bauarbeiterkasse: Fondo incent. occ. 0,10% wurde vorerst suspendiert



Metallindustrie

- Ab 2026 wird der Betrag des kollektivvertraglichen Welfares von 200 € auf 250 € erhöht. Beschränkt auf das Jahr 2026 wurde zudem verfügt, dass die Leistungen innerhalb Februar (normalerweise innerhalb 1.Juni) zur Verfügung gestellt werden müssen. Die restlichen Bestimmungen bleiben unverändert.
- Elemento perequativo: Ab 2026 Erhöhung von 485 € auf 500 €. Dieses Lohnelement wird jährlich mit den Juni-Gehältern ausgezahlt, zu Gunsten von Arbeitnehmern, welche im Vorjahr nur den Tariflohn ohne zusätzliche Lohnelemente/Prämien/Boni oder Ähnliches erhalten haben

Enel

- Zusatzrente: Erhöhung fixer Arbeitgeberanteil um 3 € von 20 € auf 23 €/Monat
- Sanitätsfonds: Erhöhung Arbeitgeberanteil um 2 €/Monat

Soziale Einrichtung UNEBA

- Sanitätsfonds: Erhöhung Unisalute auf 8 €/Monat und 1 € zu Lasten Arbeitnehmer

Autovermietung

- Grundlohnerhöhung
- Una Tantum

Seilbahnen

- Ab 2026 wird der Betrag des kollektivvertraglichen Welfares von 200 € auf 275 € erhöht

Bekleidungsindustrie

- Grundlohnerhöhung
- Sanitätsfonds: Erhöhung von 15 € auf 18 €/Monat
- Auszahlung EGR – 350 €

Autobusse

- Auszahlung "Trattamento integrativo" (sofern kein Abkommen auf territorialer oder betrieblicher Ebene besteht)

Sozialgenossenschaften

- Grundlohnerhöhung
- Umstufung von Kleinkindbetreuer und Sozialpädagogen von Kat. D1 in Kat. D2; die Lohnerhöhung, die sich durch die Umwandlung ergibt, ist durch die Zulage der Kleinkindbetreuer aufgesaugt

Rundfunk und TV Anstalten

- Grundlohnerhöhung
- Una tantum