

29.01.2026

PERSÖNLICHKEITENVERWALTUNG

HAUSHALTSGESETZ 2026 – DIE WICHTIGSTEN NEUERUNGEN IM ARBEITSBEREICH

- Senkung des zweiten IRPEF-Satzes
- Produktionsprämie: reduzierte Steuer von 1 % im Zeitraum 2026–2027
- Arbeitnehmerbeteiligung am Gewinn: Verlängerung der begünstigten Regelung bis 2026
- Gehaltserhöhungen durch Kollektivverträge: Ersatzsteuer von 5 % auf die Erhöhungen 2026
- Altersvorsorge, Abfertigung (TFR) und INPS-Abfertigungsfonds (tesoreria)
- Ersatzsteuer auf Nachtarbeit und besondere Zusatzleistungen im Tourismussektor
- Unterstützung für berufstätige Eltern
- Anhebung der Grenze für Essensgutscheine
- Beitragsermäßigung bei Einstellung von Müttern mit mindestens drei Kindern
- Gelegenheitsarbeit in der Landwirtschaft

Senkung des zweiten IRPEF-Satzes

Mit dem Haushaltsgesetz 2026 ändern sich die IRPEF-Sätze für mittlere bis hohe Einkommen. Ab dem 1. Januar 2026 sinkt der zweite Satz von 35 % auf 33 % und gilt für Einkommen zwischen 28.000 und 50.000 Euro.

Nachfolgend sind die für das Steuerjahr 2026 geltenden IRPEF-Stufen zusammengefasst:

Jahresbruttoeinkommen Steuersatz

Bis 28.000 Euro	23 %
28.001 bis 50.000 Euro	33 %
Über 50.000 Euro	43 %

Bestätigung der Steuerfreibeträge:

Der Grundfreibetrag für Einkommen bis 15.000 Euro beträgt 1.955 Euro. Arbeitnehmer mit Einkommen bis 20.000 Euro, ausgenommen Rentner, erhalten einen zusätzlichen Steuerfreibetrag, der prozentual auf das Einkommen berechnet wird: 7,1 % für Einkommen bis 8.500 Euro, 5,3 % für Einkommen zwischen 8.501 und 15.000 Euro und 4,8 % für Einkommen zwischen 15.001 und 20.000 Euro. Für Einkommen über 20.000 Euro sind gestaffelte Abzüge vorgesehen: bis zu 1.000 Euro für Einkommen zwischen 20.001 und 32.000 Euro, mit einem progressiven Rückgang bis zur vollständigen Aufhebung für Einkommen über 40.000 Euro.

Produktionsprämien: Ersatzsteuer auf 1 % im Zeitraum 2026–2027

Das Haushaltsgesetz 2026 greift entschieden in die Besteuerung von Leistungsprämien ein und macht diese deutlich attraktiver. Für den Zeitraum 2026–2027 sinkt die Ersatzsteuer von 5 % auf 1 % und die begünstigte Höchstgrenze wird von 3.000 auf 5.000 Euro pro Jahr erhöht.

Die Senkung gilt für Arbeitnehmer im privaten Sektor mit einem Jahreseinkommen von höchstens 80.000 Euro, vorausgesetzt, die Prämien werden im Rahmen von ordnungsgemäß hinterlegter unternehmens- oder gebietspezifischer Vereinbarungen ausgezahlt. Beträge, die die Schwelle von 5.000 Euro überschreiten, unterliegen weiterhin der regulären IRPEF-Besteuerung.

Arbeitnehmerbeteiligung am Gewinn: Verlängerung der begünstigten Regelung bis 2026

Das Haushaltsgesetz 2026 verlängert auch für das Jahr 2026 die im Jahr 2025 eingeführte Übergangsregelung zur Beteiligung der Arbeitnehmer an der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens. Somit wird die Regelung, die die Beteiligung der Mitarbeiter an Verwaltung, Kapital und Unternehmensgewinnen fördert, die bereits im Gesetz Nr. 76/2025 vorgesehen ist, fortgesetzt.

Für 2026 wird die steuerliche Begünstigung für Dividenden bestätigt, die Arbeitnehmer in Bezug auf Aktien erhalten, die anstelle von Leistungsprämien zugeteilt werden. Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen der Regelung für 2025 und gilt ausschließlich, wenn die Leistungsprämie in Beteiligungsinstrumente am Kapital umgewandelt wird.

Innerhalb der wirtschaftlich-finanziellen Beteiligungspläne bleiben zwei operative Möglichkeiten bestehen: die Zuteilung von kapitalbeteiligenden Instrumenten des Unternehmens an die Arbeitnehmer gemäß den geltenden zivilrechtlichen Vorschriften oder die Zuweisung von Aktien anstelle der Leistungsprämie, unter Einhaltung der allgemeinen Regelungen zu Leistungsprämien gemäß Gesetz Nr. 208/2015.

Die Dividenden aus Aktien, die anstelle der Leistungsprämie zugeteilt werden, genießen auch für 2026 eine teilweise Einkommenssteuerbefreiung. Bis zu einer Grenze von 1.500 Euro pro Jahr bleibt 50 % ihres Betrags bei der Ermittlung des steuerpflichtigen Einkommens des Arbeitnehmers unberücksichtigt.

Gehaltserhöhungen des NAKV: Ersatzsteuer von 5 % auf Erhöhungen 2026

Es wird eine begünstigende Maßnahme für Gehaltserhöhungen eingeführt, die sich aus den Erneuerungen der nationalen Kollektivverträge (NAKV/CCNL) ergeben. Erhöhungen, die im Laufe des Jahres 2026 gewährt werden und mit Kollektivvertragsverlängerungen verbunden sind, die zwischen dem 1. Januar 2024 und dem 31. Dezember 2026 unterzeichnet wurden, unterliegen einer Ersatzsteuer von 5 % anstelle der IRPEF sowie der regionalen und kommunalen Zusatzsteuern.

Die Begünstigung gilt für Arbeitnehmer, die im Jahr 2025 ein Arbeitseinkommen von höchstens 33.000 Euro erzielt haben. Sobald diese Voraussetzung erfüllt ist, gilt die Maßnahme unabhängig vom Einkommen, das im Jahr 2026 erzielt wird.

Die Vorschrift findet auf Gehaltserhöhungen Anwendung, die auf den vertraglich festgelegten Mindestlöhnen der Kollektivvertragsverlängerungen basieren, während Beträge, **die keinen dauerhaften Gehaltszuwachs darstellen, ausgeschlossen bleiben.**

Altersvorsorge, Abfertigung (TFR) und Abfertigungsfonds des NISF/INPS (tesoreria)

Das Haushaltsgesetz 2026 greift wesentlich in die Regelungen zur ergänzenden Altersvorsorge und zur Abfertigung (TFR) ein, indem sowohl die Abzugsgrenzen für Beiträge als auch die Regeln zur Überweisung der Abfertigung geändert werden, mit unmittelbaren Auswirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im privaten Sektor.

Zunächst wird ab dem Steuerjahr 2026 die maximale steuerlich abzugsfähige Grenze für Beiträge an ergänzende Altersvorsorgeeinrichtungen (Pensionsfonds) – sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber geleistet, einschließlich der Beiträge aus NAKV – von 5.164,57 Euro auf 5.300 Euro pro Jahr erhöht.

Darüber hinaus wird die Schwelle angepasst, die die Verpflichtung zur Überweisung der angesammelten Abfertigung an das NISF/INPS-Abfertigungsfonds (tesoreria) bestimmt. Bis zum 31. Dezember 2025 betraf die Pflicht ausschließlich Arbeitgeber, die am 31. Dezember 2006 oder im Folgejahr bei der Gründung mindestens 50 Beschäftigte hatten. Spätere Änderungen der Unternehmensgröße waren unerheblich. Ab 2026 ändert sich dieses Kriterium grundlegend: Die Pflicht gilt auch für Unternehmen, die die Schwelle in den Folgejahren erreichen; diese Unternehmen müssen die angesammelte Abfertigung aller Mitarbeiter an die „tesoreria“ überweisen, sofern diese nicht einem ergänzenden Pensionsfonds zugeführt wird.

Übergangsweise tritt die Pflicht für die Jahre 2026 und 2027 erst bei einer jährlichen Durchschnittszahl von mindestens 60 Beschäftigten in Kraft, berechnet auf das vorhergehende Kalenderjahr; ab 2032 wird die Schwelle endgültig auf 40 Beschäftigte gesenkt. In diesem Zusammenhang werden noch Klarstellungen und Richtlinien der Institute erwartet, um den genauen Beginn der Beitragspflicht zu klären.

Ein weiterer Eingriff betrifft die Modalitäten der Teilnahme an der ergänzenden Altersvorsorge. Ab dem 1. Juli 2026 wird der Mechanismus der automatischen Anmeldung für erstmals eingestellte Arbeitnehmer verstärkt, wobei die Frist für eine ausdrückliche Wahl der Bestimmung der Abfertigung von sechs Monaten auf sechzig Tage verkürzt wird. Ohne eine Entscheidung des Arbeitnehmers erfolgt die automatische Anmeldung bei der kollektiven Pensionsform des im Unternehmen geltenden NAKV oder, falls nicht vorhanden, beim gesetzlich vorgesehenen Fonds. Der Arbeitnehmer behält jedoch die Möglichkeit, auf die automatische Teilnahme zu verzichten oder die Abfertigung einem anderen gewählten Pensionsfonds zuzuführen.

Dem Arbeitgeber kommt eine zentrale Rolle in der Informationspflicht zu: Er muss klare Angaben zu den verfügbaren Optionen, Fristen und Auswirkungen der getroffenen Entscheidungen machen und die vom Arbeitnehmer abgegebenen Erklärungen aufbewahren.

Ersatzsteuer auf Nachtarbeit und besondere Zuschläge im Tourismussektor

Für das Steuerjahr 2026 ist eine begünstigte Besteuerung der Zuschläge vorgesehen, die für Nachtarbeit, Feiertagsarbeit, Arbeit an wöchentlichen Ruhetagen sowie für Schichtzulagen und andere mit Schichtarbeit verbundene Vergütungen gemäß dem NAKV gezahlt werden. Diese Beträge, die normalerweise vollständig in die Grundlage des Einkommens einfließen, unterliegen einer Ersatzsteuer auf die IRPEF sowie die regionalen und kommunalen Zusatzsteuern von 15 %, bis zu einem maximalen Jahresbetrag von 1.500 Euro. **Die Begünstigung gilt für Arbeitnehmer im privaten Sektor, die 2025 ein Arbeitseinkommen von höchstens 40.000 Euro erzielt haben.** Ausgenommen sind Arbeitnehmer im Tourismus-, Gastgewerbe- und Thermalbereich, für die weiterhin eine spezielle Regelung gilt. Die Ersatzsteuer wird direkt vom Arbeitgeber erhoben, sofern der Arbeitnehmer nicht schriftlich auf sie verzichtet; die üblichen Beitragsregeln bleiben unberührt.

Zudem wird auch für 2026 die besondere Zusatzleistung für Arbeitnehmer im Tourismus-, Gastgewerbe- und Thermalbereich bestätigt. Für den Zeitraum vom 1. Januar bis 30. September 2026 erhalten die Beschäftigten in Gastronomieunternehmen und Tourismusbetrieben, einschließlich Thermalbäder, eine nicht steuerpflichtige Zusatzleistung in Höhe von 15 % des Bruttogehalts für Nachtarbeit und an Feiertagen geleistete Überstunden. **Der Anspruch besteht für Arbeitnehmer, die 2025 ein Arbeitseinkommen von höchstens 40.000 Euro erzielt haben,** und wird auf Antrag des Arbeitnehmers

vom Arbeitgeber vorgeschossen, mit späterer Verrechnung. Die Maßnahme setzt die bisherigen Haushaltsgesetze fort und bestätigt ein mittlerweile strukturelles Begünstigungssystem für den Tourismussektor.

Unterstützung für berufstätige Eltern

Das Haushaltsgesetz 2026 greift umfassend in die Maßnahmen zur Förderung der Elternschaft und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein.

Ab dem 1. Januar 2026 wird die Altersgrenze des Kindes, bis zu der Eltern Elternzeit in Anspruch nehmen können, **von 12 auf 14 Jahre** erweitert. Die spezielle Regelung für Adoptionen und Pflege bleibt jedoch unverändert: Hier stehen die Elternurlaube innerhalb von zwölf Jahren nach Eintritt des Kindes in die Familie zu, spätestens jedoch bis zur Volljährigkeit des Kindes.

Ebenfalls ab dem 1. Januar 2026 wird die Regelung zu Kinderkrankheitstagen erweitert. Die Höchstaltersgrenze des Kindes steigt **von 8 auf 14 Jahre**. Die unbegrenzte Nutzung bis zum vollendeten 3. Lebensjahr bleibt bestehen; für das dritte bis vierzehnte Lebensjahr verdoppelt sich die jährliche Anzahl der Tage von 5 auf 10.

Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse

Im Bereich der Arbeitsorganisation führt das Gesetz eine neue Priorität für Arbeitszeitverkürzungen ein. Eltern von mindestens drei im Haushalt lebenden Kindern haben Vorrang, bis das jüngste Kind 10 Jahre alt ist, bei der Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse oder der Anpassung eines bereits bestehenden Teilzeitvertrags, sofern die Reduzierung mindestens 40 % beträgt. Bei Kindern mit Behinderungen gibt es keine Altersbegrenzung. Das Gesetz klärt jedoch nicht, ob die 40 %-Reduzierung auf die vertragliche Vollzeitarbeitszeit oder auf die ursprüngliche Teilzeitarbeitszeit berechnet werden muss, was zu unterschiedlichen Interpretationen führen kann.

Zur Förderung der Umsetzung solcher Anträge erhalten Arbeitgeber, die die Arbeitszeitverkürzung zulassen, ohne die gesamte Unternehmensarbeitszeit zu verringern, **eine vollständige Beitragsbefreiung bis zu 3.000 Euro pro Jahr für maximal 24 Monate**. Der Vorteil ist nicht mit anderen Erleichterungen kombinierbar, jedoch mit der Superabschreibung der Arbeitskosten. Die konkrete Umsetzung wird durch ein Ministerialdekret erwartet, das bis zum 30. Juni 2026 erlassen werden soll.

Verlängerung befristeter Verträge zur Mutterschaftsvertretung

Darüber hinaus wird vorgesehen, dass befristete Arbeitsverträge von Arbeitnehmerinnen, die eine sich in Mutterschaft befindliche Arbeitnehmerin vertreten, verlängert werden können, sofern dies zur Ermöglichung einer Einarbeitungsphase bei der Rückkehr der Mutter erforderlich ist, und zwar bis zur

Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes. Diese Regelung gilt ausdrücklich nur für die Mutter und nicht für den Vater, selbst bei Vertretung während des Vaterschaftsurlaubs.

Beitragsbefreiung bei Einstellung von Müttern von mindestens drei Kindern

Das Haushaltsgesetz 2026 führt eine Beitragsbefreiung zugunsten von Arbeitgebern ein, die Mütter mit mindestens drei Kindern unter 18 Jahren einstellen, vorausgesetzt, dass diese in den sechs Monaten vor der Einstellung keiner Beschäftigung nachgegangen sind.

Die Begünstigung besteht in einer 100 %igen Befreiung von den Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers, bis zu einem Höchstbetrag von 8.000 Euro pro Jahr und Arbeitnehmerin. Die Dauer des Vorteils hängt von der Art des Arbeitsvertrags ab: 24 Monate bei unbefristeter Einstellung, 12 Monate bei befristeter Einstellung und 18 Monate insgesamt bei Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Die Maßnahme ist nicht sofort wirksam. Die Anwendung der Befreiung ist an die Veröffentlichung der operativen Anweisungen durch das NISF/INPS gebunden, die den Beginn des Vorteils und die konkreten Modalitäten der Nutzung im Detail festlegen werden.

Anhebung der Grenze für Essensgutscheine

Das Haushaltsgesetz 2026 aktualisiert die IRPEF-Freibeträge für Essensgutscheine. Ab dem 1. Januar 2026 sind elektronische Essensgutscheine bis zu 10 Euro pro Tag steuerfrei, während Papiergutscheine bis zu 4 Euro steuerfrei bleiben. Die Besteuerung betrifft nur den Betrag, der diese Grenzen überschreitet. Die Maßnahme bestätigt den Anreiz zur Nutzung elektronischer Gutscheine und behält eine differenzierte Regelung für die beiden Formate bei. Die Änderung betrifft Artikel 51, Absatz 2, Buchstabe c) des TUIR.

Gelegenheitsarbeit in der Landwirtschaft

Das Haushaltsgesetz 2026 stabilisiert die gelegentliche befristete landwirtschaftliche Arbeit (LOAgri). Der Vertrag ist auf 45 Arbeitstage pro Jahr und Arbeitnehmer begrenzt und gewährleistet dieselben Schutzrechte wie für befristet beschäftigte landwirtschaftliche Arbeiter. Er darf ausschließlich von landwirtschaftlichen Arbeitgebern genutzt werden, die bei den NISF/INPS-Sozialversicherungssystemen registriert sind und die nationalen sowie provinziellen NAKV anwenden.

Für die Berechnung werden ausschließlich die tatsächlich geleisteten Arbeitstage berücksichtigt, während die Vertragslaufzeit bis zu 12 Monate betragen kann.

Eingestellt werden können Arbeitnehmer, die in den letzten drei Jahren keine abhängigen landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse hatten, ausgenommen sind Alters- oder Dienstaltersrentner. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, vorab eine Selbsterklärung über das Vorliegen dieser Voraussetzungen einzuholen.

Die Vergütung wird auf Grundlage der landwirtschaftlichen kollektivvertraglichen Mindestlöhne berechnet, erfolgt in nachvollziehbarer Form und ist der Vergütung befristet beschäftigter Arbeiter gleichgestellt. Eine Kumulation mit NASPI und DIS-COLL (Arbeitslose) ist innerhalb der Grenze von 45 Arbeitstagen pro Jahr zulässig, ausgeschlossen sind hingegen Bezieher von Invaliditäts- oder Hinterbliebenenrenten. Der Wegfall der Voraussetzungen während des Arbeitsverhältnisses führt zur automatischen Beendigung des Vertrags, wobei der Arbeitnehmer zur unverzüglichen Mitteilung verpflichtet ist.

Die Tätigkeiten müssen saisonaler und operativer Natur sein, wie Aussaat, Ernte, Schnittarbeiten, Tierhaltung, Weinbereitung, Mahlbetrieb und Agriturismo. Angestelltenqualifikationen sowie Höchstgrenzen für die Vergütung sind nicht vorgesehen. Die Vergütung ist steuerlich befreit, mit den zulässigen Renten kumulierbar und fließt in die sozialversicherungsrechtliche Position des Arbeitnehmers ein.

Bei Fragen wenden Sie sich vertrauensvoll an Ihren persönlichen Ansprechpartner bei DataConsulting.