

LP ADVISORY

NEWSLETTER 04/2026

23.01.2026

IN DIESER AUSGABE



1. Informationsblatt für Menschen mit Behinderung 2026
2. Vereinbarungen
3. Anreize für die Einstellung von Menschen mit Behinderung
4. Sanktionen

1

Informationsblatt für Menschen mit Behinderung 2026

AN ALLE KUNDEN

Am 31.01.2026 endet die Frist für die elektronische Übermittlung des Informationsblatts, mit dem Arbeitgeber die Situation ihrer Beschäftigten zum 31.12.2025 zwecks der Anwendung der Rechtsvorschriften zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (Gesetz Nr. 68/99) mitteilen.

Die elektronische Übermittlung ist verpflichtend, wenn sich gegenüber dem zuletzt übermittelten Bericht Änderungen in der Beschäftigungssituation ergeben haben, die die Verpflichtung beeinflussen oder sich auf die Berechnung der Reservequote auswirken.

Im Folgenden finden Sie eine kurze Übersicht zur Erfüllung dieser Verpflichtung.

1.1 Einstellung von Menschen mit Behinderung, Beschäftigungsumfang und Berechnungskriterien

Arbeitgeber mit mindestens 15 Beschäftigten sind verpflichtet, eine bestimmte Anzahl von Menschen mit Behinderung einzustellen, die sich nach der Anzahl der Beschäftigten und anrechenbaren Arbeitnehmer richtet (bezogen auf die Gesamtzahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer und nicht auf die einzelne Produktionseinheit).

Zur Ermittlung der Beschäftigungsgröße des Unternehmens werden grundsätzlich alle Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag berücksichtigt.

Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend dem tatsächlich geleisteten Arbeitszeitanteil berechnet, wobei die im branchenspezifischen Tarifvertrag vorgesehene Arbeitszeit und die im Unternehmen geleisteten regelmäßigen Arbeitsstunden zugrunde gelegt werden, wobei der Arbeitszeitanteil, der 50 % der regulären Arbeitszeit übersteigt, auf die nächste ganze Stunde aufgerundet wird.

Hinsichtlich der Kriterien für die Berechnung der Unterdeckung sind folgende Vorgaben/Maßnahmen zu beachten:

Personalbestand	Zu beschäftigende Menschen mit Behinderung
0 bis 14 Arbeitnehmer	Keine Verpflichtung
15 bis 35 Arbeitnehmer	1 Arbeitnehmer
36 bis 50 Arbeitnehmer	2 Arbeitnehmer
Über 50 Arbeitnehmer*	7 % der Beschäftigten

* Arbeitgeber mit mehr als 50 Arbeitnehmern sind darüber hinaus verpflichtet, Personen aus den geschützten Kategorien gemäß Art. 18 Gesetz 68/99 zu beschäftigen (d. h. Waisen sowie hinterbliebene Ehegatten von Personen, die aufgrund von Arbeits-, Kriegs- oder Dienstunfällen verstorben sind; Ehegatten und Kinder von Personen, die infolge von Krieg, Dienst oder Arbeit als schwerbehindert anerkannt sind, sowie von repatriierten italienischen Flüchtlingen).

1.2 Ausnahmen

Neben den bereits beschäftigten Personen, die obligatorisch eingestellt werden müssen, sind folgende Arbeitnehmer von der Berechnung ausgeschlossen:

Ausgeschlossene Arbeitnehmer	Besondere Bedingungen für den Ausschluss
1. Auszubildende.	
2. Befristete Verträge bis zu 6 Monaten.	Bei Verträgen mit einer Laufzeit von mehr als 6 Monaten gilt der Ausschluss nur für Arbeitnehmer, die als Ersatz eingestellt wurden. In allen anderen Fällen werden sie anteilig berechnet.

3. Leiharbeitnehmer (sog. „Zeitarbeitnehmer“).	
4. Führungskräfte.	
5. Mitglieder von Produktions- und Arbeitsgenossenschaften.	
6. Für Tätigkeiten im Ausland eingestellte Arbeitnehmer.	
7. Heimarbeiter.	
8. Baustellenpersonal, das innerhalb des Ortes arbeitet, an dem die Arbeiten durchgeführt werden, und Transportpersonal (Fahrer) im Bausektor.	
9. Fahrendes und fliegendes Personal im Luft-, See- und Landverkehr sowie im Güterkraftverkehr.	
10. Personal, das direkt in den Bereichen Betrieb und Regelmäßigkeit der Transporttätigkeit im Seilbahnsektor eingesetzt ist.	
11. Untertagepersonal und Personal, das mit der Förderung und dem Transport von Erzen im Bergbau beschäftigt ist.	
12. Personal, das vom Personal des Entleihers „abgeordnet“ ist. Behinderte entsandte Arbeitnehmer werden aus der Berechnungsgrundlage ausgeschlossen und in die Reservequote der Provinz, in der sie eingestellt wurden, eingerechnet.	
13. Fahrpersonal im Kraftverkehr.	
14. Personen, die nach ihrer Einstellung aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit nicht mehr in der Lage sind, ihre Aufgaben zu erfüllen.	Verringerung der Arbeitsfähigkeit um mindestens 60 %.
15. Nach der Einstellung aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit arbeitsunfähig geworden.	Invaliditätsgrad von mehr als 33 %.
16. Zivilinvaliden, die außerhalb der Verfahren zur Regelung der Pflichtbeschäftigung eingestellt wurden.	
17. Waisen und hinterbliebene Ehepartner.	Bereits am 18. Januar 2000 eingestellt.

2.1 Vereinbarung gemäß Art. 11 Gesetz 68/1999.

Innerhalb von 60 Tagen nach Erreichen der maßgeblichen Beschäftigungsschwelle, die die Verpflichtung auslöst, muss der Arbeitgeber einen Antrag auf Einstellung einer behinderten Person stellen oder alternativ eine Vereinbarung abschließen. Es wird darauf hingewiesen, dass

- der Abschluss einer Vereinbarung für die Dauer ihrer Gültigkeit zur Erfüllung der Verpflichtungen führt, die in den Rechtsvorschriften über die obligatorische Beschäftigung vorgesehen sind, und zwar im Rahmen der vereinbarten Grenzen. Daher gilt das Unternehmen während der Laufzeit der Vereinbarung als den Verpflichtungen des Gesetzes Nr. 68/99 nachgekommen, auch in Bezug auf die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen gemäß Art. 17 des oben genannten Gesetzes;
- durch die Vereinbarung das Recht besteht, den einzustellenden Menschen mit Behinderung namentlich auszuwählen;
- mit der Vereinbarung die Erfüllung der Verpflichtung gemäß Absatz 2 des Artikels 11 des Gesetzes Nr. 68/99 auch durch folgende Maßnahmen für jede behinderte Person vorgesehen werden kann:
 - die Durchführung von Ausbildungs- oder Orientierungspraktika mit dem Ziel der Einstellung;
 - die Einstellung mit einem befristeten Arbeitsvertrag;
 - die Einstellung mit einem Ausbildungsvertrag;
 - die Vereinbarung einer längeren Probezeit als in dem jeweiligen nationalen Tarifvertrag vorgesehen, unter Einhaltung der in den ministeriellen Leitlinien angegebenen Höchstgrenze.

2.2 Vereinbarung gemäß Art. 14 Gesetz Nr. 68/1999

Alternativ zur Vereinbarung gemäß Punkt 2.1 kann die Vereinbarung gemäß Art. 14 des Gesetzes Nr. 68/1999 verwendet werden. In der Praxis kann der private Arbeitgeber zur Erfüllung der Verpflichtung gemäß Gesetz Nr. 68/99 einen Arbeitsauftrag an *Sozialgenossenschaften des Typs B* (Genossenschaften, die Produktions- und

Dienstleistungstätigkeiten zur beruflichen Integration benachteiligter Personen, darunter auch Menschen mit Behinderungen, ausüben) vergeben.

Die Genossenschaft stellt einen oder mehrere Arbeitnehmer mit Behinderung ein, die auf die Pflichtquote des Unternehmens angerechnet werden können. Auf diese Weise kann durch den Abschluss einer Vereinbarung zwischen dem Unternehmen, der Genossenschaft und der Metropolitan Stadt die Verpflichtung zur Einstellung von Menschen mit Behinderung *im Umfang von 20 % der Gesamtunterdeckung* erfüllt werden.

Auf diese Weise erfüllt das Unternehmen seine gesetzlichen Verpflichtungen, auch wenn das Arbeitsverhältnis direkt mit der Genossenschaft geschlossen wird, vorausgesetzt, dass sowohl das Unternehmen als auch die Genossenschaft Mitglieder der Genossenschaftszentralen und Berufsverbände sind, *die die Vereinbarung vom 22.10.2004* unterzeichnet haben, die durch eine nachfolgende Vereinbarung vom 23.04.2010 bestätigt wurde.

Der Vorteil besteht darin, dass das Unternehmen die behinderte Person nicht unmittelbar einstellt. Der Nachteil besteht hingegen in den Kosten für die Beauftragung einer Sozialgenossenschaft mit der Erbringung der entsprechenden Dienstleistung.

3

Anreize für die Einstellung von Menschen mit Behinderung

Die INPS gewährt Arbeitgebern, die einen Menschen mit Behinderung unbefristet einstellen, einen finanziellen Anreiz.

Der Anreiz gilt für unbefristete Einstellungen und für die Umwandlung befristeten Arbeitsverhältnissen (auch Teilzeit) in unbefristete Arbeitsverhältnisse, die ab dem 01/01/2016 vorgenommen wurden. Nachfolgend sind die Maßnahmen und die Dauer der gewährten Vergünstigungen zusammengefasst:

Grad der Behinderung des eingestellten Arbeitnehmers	Höhe der Förderung	Dauer des Anreizes
Einschränkung der Arbeitsfähigkeit um mehr als 79 % oder Behinderungen der Kategorien I bis III (Tab. DPR 915/78).	70 % des monatlichen Bruttogehalts, das für Sozialversicherungszwecke steuerpflichtig ist, für jeden behinderten Arbeitnehmer.	36 Monate
Minderung der Arbeitsfähigkeit zwischen 67 % und 79 % oder	35 % des monatlichen Bruttogehalts, das für Sozialversicherungszwecke	36 Monate

Behinderungen der Kategorien IV bis VI (Tab. DPR 915/78).	steuerpflichtig ist, für jeden behinderten Arbeitnehmer.	
Geistige und psychische Behinderung, die zu einer Minderung der Arbeitsfähigkeit von mehr als 45 % führt.	70 % des monatlichen Bruttogehalts, das für Sozialversicherungszwecke steuerpflichtig ist, für jeden Arbeitnehmer mit geistiger und psychischer Behinderung.	60 Monate

Der Anspruch auf die Förderung ist abhängig von:

- der ordnungsgemäße Erfüllung der Beitragspflichten, der Einhaltung der Vorschriften zum Schutz der Arbeitsbedingungen, der Einhaltung der sonstigen gesetzlichen Verpflichtungen sowie der Einhaltung der nationalen und regionalen, sofern abgeschlossen, Tarifverträge, die von den auf nationaler Ebene vergleichsweise repräsentativsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden abgeschlossen wurden, sowie vom Erreichen eines Nettoanstiegs der Beschäftigung im Vergleich zum Durchschnitt der Beschäftigten in den 12 Monaten vor der Einstellung oder Umwandlung;
- für die obligatorische Einstellung von Arbeitnehmern mit Behinderung gelten die allgemeinen Grundsätze für die Inanspruchnahme von Beschäftigungsanreizen nicht, die hingegen bei der Einstellung von Arbeitnehmern mit Behinderung über die sogenannte „Reservequote“ hinaus Anwendung finden. Beschließt der Arbeitgeber also zur Erfüllung seiner Verpflichtungen zur Einstellung von Menschen mit Behinderung, einen Arbeitnehmer mit Behinderung anstelle eines anderen einzustellen, der ein Vorrangrecht bei der Wiedereinstellung erworben hat, besteht kein Anspruch auf die Förderung, da die Einstellung unter Verletzung des Vorrangrechts erfolgt. Der Anreiz wird bei unbefristeten Einstellungen oder befristeten Einstellungen mit einer Laufzeit von mindestens 12 Monaten und für die gesamte Dauer des Vertrags gewährt.

4

Sanktionen

Wenn der Arbeitgeber die Übermittlung des Informationsblattes nicht innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist vornimmt, wird eine *Verwaltungsstrafe in Höhe von Euro 702,43* verhängt, *zuzüglich Euro 34,02 für jeden Tag der weiteren Verzögerung über den 31.01.2026*

Die Nichterfüllung der Reservequote führt hingegen zu einer Strafe von Euro 196,05 für jeden Arbeitstag, um den sich die Einstellung der behinderten Person verzögert. Die Strafe ist

festgesetzt, aber progressiv ausgestaltet und kann ermäßigt werden (1/4 des Gesamtbetrags), sofern der Arbeitgeber zusätzlich zur Vorlage des Informationsblatts den Arbeitsvertrag mit der behinderten Person unterzeichnet.

Unsere Kanzlei steht für weitergehende Auskünfte oder Fragen sowie für die Erstellung des Informationsprospekts, dessen fristgerechte Übermittlung und die Ausarbeitung von Vereinbarungen und/oder Befreiungen jederzeit zur Verfügung.



Die hierin enthaltenen Informationen gelten bis zum Datum der Veröffentlichung des Newsletters als korrekt; die einschlägigen Vorschriften können sich in der Zwischenzeit geändert haben. Der Inhalt dieses Newsletters stellt keinen Ersatz für eine steuerliche und/oder rechtliche Beratung in einer bestimmten Situation dar und kann auch nicht als solcher verwendet werden. Das Bureau Plattner haftet nicht für Maßnahmen, die auf der Grundlage dieses Newsletters ergriffen oder nicht ergriffen werden.

Detaillierte Informationen zu unserer Datenschutzerklärung finden Sie in der Datenschutzerklärung auf unserer Website: <https://www.lp-advisory.com/de/privacy>. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an folgende E-Mail-Adresse: info@lp-advisory.com.

© LP Advisory | Galleria del Corso 1, 20122 Mailand | +39 02 82001000

www.lp-advisory.com