

LP ADVISORY

NEWSLETTER 02/2026

16.01.2026

IN DIESER AUSGABE



Haushaltsgesetz 2026 – Neuerungen in den Bereichen Steuern, Arbeit und Sozialversicherung – Erster Teil

1. Steuerliche Neuerungen und Arbeitsverhältnisse
2. Neuerungen im Bereich Arbeit

Das Haushaltsgesetz 2026 (Gesetz Nr. 199 vom 30.12.2025; veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 301 vom 30.12.2025), das seit dem 01.01.2026 in Kraft ist, enthält zahlreiche Bestimmungen in den Bereichen Arbeit, Renten, Sozialleistungen und Sozialversicherung. Nachfolgend sind die wichtigsten Neuerungen aufgeführt.

1

Steuerliche Neuerungen und Arbeitsverhältnisse

AN ALLE KUNDEN

1.1 Neufestsetzung der IRPEF-Steuersätze

Es ist eine Senkung des Steuersatzes für die zweite IRPEF-Stufe von 35 % auf 33 % vorgesehen. Bei der Ermittlung der Einkommensteuer natürlicher Personen wird die Bruttosteuer somit unter Anwendung der folgenden Steuersätze auf die jeweiligen Einkommensstufen berechnet:

Einkommensklasse	Steuersatz
bis zu 28.000 Euro	23 %
von 28.001 Euro bis zu 50.000 Euro	33%
über 50.000 Euro	43%

Für das Jahr 2026 wird zum Zweck der Ermittlung des Einkommens natürlicher Personen für Steuerzahler mit einem Gesamteinkommen von mehr als Euro 200.000 wird der Bruttoabzugsbetrag gemäß Art. 15, Absatz 3-*bis* des TUIR um einen Betrag von Euro 440 der insgesamt zustehenden Abzüge in Bezug auf die folgenden Aufwendungen gekürzt:

- Aufwendungen, deren Abzugsfähigkeit auf 19% festgelegt ist, mit Ausnahme von Gesundheitsausgaben;
- Versicherungsprämien für Katastrophenrisiken.

1.2 Steuervergünstigungen für vertragliche Erhöhungen

Um die Anpassung der Löhne an die Lebenshaltungskosten zu fördern und den Zusammenhang zwischen Produktivität und Lohn zu stärken, unterliegen die Lohnerhöhungen, die den Arbeitnehmern des privaten Sektors im Jahr 2026 gezahlt werden, einer Ersatzbesteuerung in Höhe von 5 % auf die IRPEF und die regionalen und kommunalen Zusatzsteuern im Rahmen der Umsetzung der zwischen dem 1.01.2024 und dem 31.12.2026 abgeschlossenen Vertragsverlängerungen.

Die Maßnahme gilt für Arbeitnehmer des privaten Sektors, deren Einkommen aus unselbständiger Arbeit im Jahr 2025 Euro 33.000 nicht überschritten hat.

1.3 Steuerbefreiung von Leistungsprämien

Für die Jahre 2026 und 2027 ist vorübergehend eine weitere Senkung der Ersatzsteuer für die Einkommensteuer und die entsprechenden regionalen und kommunalen Zusatzsteuern von 5 % auf 1 % vorgesehen, die für Leistungsprämien und Formen der Gewinnbeteiligung zugunsten von Arbeitnehmer im privaten Sektor gilt. In der Praxis gilt die Senkung für einen Zeitraum von drei Jahren für:

- Prämien, die an Verbesserungen der Produktivität, Rentabilität, Qualität, Effizienz und Innovation geknüpft sind, sofern diese objektiv messbar und überprüfbar sind;
- Beträge, die als Gewinnbeteiligung des Unternehmens ausgezahlt werden.

Der Gesamtbetrag von Euro 5.000 (zuvor festgelegt auf Euro 3.000 bzw. Euro 4.000 für Unternehmen, die Arbeitnehmer gleichberechtigt in die Arbeitsorganisation einbinden) für Beträge, die in den Genuss der Vergünstigung kommen können, wird angehoben, sofern das Einkommen aus unselbständiger Arbeit im Jahr vor dem Jahr der Auszahlung der betreffenden Bezüge Euro 80.000 nicht überschritten hat. im Jahr vor dem Jahr, in dem die betreffenden Bezüge gezahlt wurden, Euro 80.000 nicht überschritten hat.

1.4 Besteuerung von Zulagen und Zuschlägen für Nacht-, Feiertags- und Schichtarbeit

Für den Steuerzeitraum 2026 unterliegen die Beträge, die Arbeitnehmern bis zu einer jährlichen Obergrenze von Euro 1.500 gezahlt werden, vorbehaltlich eines ausdrücklichen schriftlichen Verzichts des Arbeitnehmers, einer Ersatzsteuer in Höhe von 15 % auf die IRPEF und die entsprechenden regionalen und kommunalen Zusatzsteuern:

- Zuschläge und Zulagen für Nachtarbeit (gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und dem CCNL);
- Zuschläge und Zulagen für Arbeit an Feiertagen und wöchentlichen Ruhetagen gemäß dem CCNL;

- Schichtzulagen und weitere Vergütungen im Zusammenhang mit Schichtarbeit, die im CCNL vorgesehen sind.

Die oben genannten Maßnahmen gelten für Arbeitnehmer mit einem Arbeitseinkommen, das im Jahr 2025 Euro 40.000 nicht überschritten hat.

Nicht unter den Anwendungsbereich der Ersatzsteuer fallen Vergütungen, die, auch wenn sie als Zulagen oder Entschädigungen bezeichnet werden, die normale Vergütung ganz oder teilweise ersetzen.

Die jährliche Obergrenze von Euro 1.500 gilt nicht für Leistungsprämien und Gewinnbeteiligungen. Ebenfalls ausgenommen sind Arbeitnehmer im Tourismus-, Beherbergungs- und Thermalbereich, denen eine besondere Zusatzvergütung gewährt wird.

1.5 Gewinne für Arbeitnehmer

Die Regelung, wonach Dividenden, die Arbeitnehmern aus Aktien gezahlt werden, die von Unternehmen als Ersatz für Leistungsprämien zugeteilt werden, bis zu einer jährlichen Obergrenze von Euro 1.500 zu 50 % steuerfrei gestellt sind, wird auch für das Jahr 2026 verlängert.

1.6 Erhöhung der Steuerbefreiung für elektronische Essensgutscheine

Ab dem 1.01.2026 wird die tägliche Freigrenze für elektronische Essensgutscheine von Euro 8 auf Euro 10 angehoben. Die tägliche Freigrenze von Euro 4 für Gutscheine in Papierform bleibt unverändert.

1.7 Hotel- und Gastgewerbe

Für Arbeitnehmer in Gastronomiebetrieben und für Beschäftigte im Tourismus-, Beherbergungs- und Thermalbereich wird die Sonderzulage in Höhe von 15 % des Bruttolohns für Überstunden an Feiertagen oder für Nachtarbeit im Zeitraum vom 1.01.2026 bis zum 30.09.2026 bestätigt.

Die Bestimmung betrifft Arbeitnehmer öffentlicher Betriebe des privaten Sektors, die folgende Tätigkeiten ausüben:

- Gastronomie, für die Ausgabe von Speisen und Getränken (Restaurants, Trattorien, Imbissstuben, Pizzerien, Bierstuben und ähnliche Betriebe);
- Ausschank von Getränken, Süßwaren, einschließlich Konditoreiwaren und Speiseeis, sowie Feinkostprodukten (Bars, Cafés, Eisdielen, Konditoreien und ähnliche Betriebe);
- die vorgenannten Betriebe, in denen die Ausgabe von Speisen und Getränken in Verbindung mit Unterhaltungs- und Freizeitaktivitäten in Tanzlokalen, Spielhallen, Nachtlokalen, Badeanstalten und ähnlichen Betrieben erfolgt.

Die oben genannte Sonderzulage wird von den Steuervertretern auf Antrag des Arbeitnehmers anerkannt, der schriftlich zu erklären hat, dass er im Jahr 2025 kein Einkommen aus unselbständiger Arbeit von mehr als Euro 40.000 erzielt hat.

1.8 Aktienoptionen

Es ist die Anwendung eines zusätzlichen Steuersatzes von 10 % auf variable Vergütungen vorgesehen, die das Dreifache des festen Teils der Vergütung von Arbeitnehmern, die als Führungskräfte im Finanzsektor tätig sind, sowie von Personen, die in diesem Sektor in einem koordinierten und fortlaufenden Arbeitsverhältnis stehen, übersteigen.

Der Zuschlag findet keine Anwendung, wenn die Person, die die Vergütung auszahlt (z. B. ein Unternehmen des Finanzsektors), zugunsten von Einrichtungen des Dritten Sektors – mit Ausnahme von Personen, die diese Vergütungszahler direkt oder indirekt kontrollieren, von ihnen kontrolliert werden oder unter gemeinsame Kontrolle stehen – einen Betrag zuwendet, der mindestens dem Doppelten des Gesamtbetrags des für den Zeitraum geschuldeten Zuschlags entspricht.

1.9 Pauschalsteuer für Neuzuwanderer

Das Haushaltsgesetz wirkt sich erheblich auf die Steuervergünstigungen für Neuzuwanderer in Italien ein und erhöht die pauschal berechnete Ersatzsteuer auf ausländische Einkünfte von 200.000 auf 300.000 Euro.

Die Änderung betrifft natürliche Personen, die ihren Wohnsitz ab dem 1.01.2026 in Italien verlegen. Die in Art. 24-*bis* des TUIR vorgesehene Vergünstigungsregelung gilt unter der Voraussetzung, dass der Steuerpflichtige in den zehn Jahren vor Beginn der Gültigkeitsdauer der Option nicht mindestens neun Steuerperioden lang in Italien steuerlich ansässig war.

1.10 Zugang zur Pauschalregelung

Auch für 2026 wird die bereits mit dem Haushaltsgesetz 2025 eingeführte Änderung bestätigt, mit der die Einkommensgrenze (für Arbeitnehmer oder gleichgestellte Personen) von Euro 30.000 auf Euro 35.000 angehoben wurde, ab der der Zugang zur Pauschalregelung ausgeschlossen ist.

2

Neuerungen im Bereich Arbeit

2.1 Anreize für unbefristete Einstellungen

Um die stabile Beschäftigung junger Menschen zu fördern, die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt für benachteiligte Arbeitnehmerinnen zu verbessern, die Beschäftigungsentwicklung in der Sonderwirtschaftszone für Süditalien (*ZES unica*) zu unterstützen und zur Verringerung der territorialen Unterschiede beizutragen, sieht das Haushaltsgesetz die Bereitstellung spezifischer Mittel für die Gewährung einer teilweisen Befreiung von der Zahlung der gesamten Sozialversicherungsbeiträge privater Arbeitgeber vor, mit Ausnahme der an die Inail zu entrichtenden Prämien und Beiträge, für einen Zeitraum von maximal 24 Monaten.

Die Beitragsbefreiung ist an die Neueinstellung von nichtleitendem Personal mit unbefristeten Arbeitsverträgen oder an die Umwandlung befristeter in unbefristete Arbeitsverträge gebunden, die im Zeitraum vom 01.01.2026 bis zum 31.12.2026 vorgenommen werden.

Für die Anwendung der Vergünstigung muss ein interministerielles Dekret abgewartet werden, welches vom Arbeitsministerium im Einvernehmen mit dem Ministerium für Wirtschaft und Finanzen erlassen wird.

2.2 Neuer Anreiz für die Einstellung von berufstätigen Müttern

Ab dem 01.01.2026 werden private Arbeitgeber, die Frauen einstellen, die Mütter von mindestens drei Kindern unter 18 Jahren sind und seit mindestens sechs Monaten keiner regulären bezahlten Beschäftigung nachgehen, von der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge befreit, in Höhe von 100 % bis zu einem Höchstbetrag von Euro 8.000 pro Jahr, neu berechnet und auf monatlicher Basis angewendet, mit Ausnahme der an die INAIL zu entrichtenden Prämien und Beiträge, unbeschadet des Berechnungssatzes für die Rentenleistungen.

Was die Dauer der Befreiung betrifft, so gilt bei einer Einstellung mit befristetem Arbeitsvertrag, auch bei Leiharbeit, die Befreiung für einen Zeitraum von zwölf Monaten ab dem Datum der Einstellung.

Wird der Vertrag in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt, wird die Befreiung für maximal achtzehn Monate ab dem Datum der Einstellung mit dem befristeten Vertrag gewährt.

Erfolgt die Einstellung mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, gilt die Befreiung für einen Zeitraum von vierundzwanzig Monaten ab dem Datum der Einstellung.

Die Befreiung gilt nicht für Arbeitsverhältnisse im häuslichen Bereich und Ausbildungsverträge und kann nicht mit anderen Befreiungen oder Ermäßigungen der Finanzierungssätze gemäß den geltenden Rechtsvorschriften kumuliert werden, während sie uneingeschränkt mit dem Maxi-Abzug der Arbeitskosten bei Neueinstellungen vereinbar ist.

Unsere Kanzlei steht Ihnen für weitere Auskünfte oder Fragen jederzeit gerne zur Verfügung.



Die hier enthaltenen Informationen sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Newsletter gültig; die gesetzlichen Bestimmungen können sich in der Zwischenzeit jedoch geändert haben. Der Inhalt der Newsletter stellt kein Gutachten in Steuer- und/oder Rechtsfragen dar und kann auch nicht als solches für eine spezifische Situation herangezogen werden. LP Advisory übernimmt keine Haftung für unternommene oder unterlassene Handlungen, welche auf Basis dieser Newsletter durchgeführt werden.

Alle Informationen über unsere Datenschutzbestimmungen entnehmen Sie bitte der Privacy Policy auf unserer Homepage: <https://www.lp-advisory.com/de/privacy>. Für Fragen hierzu können Sie sich gerne an folgende E-Mail Adresse wenden: info@lp-advisory.com.