



AUSSERHOFER & PARTNER

THEMEN AUF DEN PUNKT GEBRACHT

Arbeit & Löhne

Haushaltsgesetz 2024 - Arbeitsrechtliche Neuerungen 2

Die Inhalte dieses Rundschreibens dienen ausschließlich informativen Zwecken und stellen keine Arbeitsrechtsberatung dar.

Ausserhofer & Partner GmbH Freiberuflergesellschaft | Nordring 25 | I-39031 Bruneck | www.ausserhofer.info
kanzlei@ausserhofer.info | Tel. +39 0474 572300 | Fax +39 0474 572399



HAUSHALTSGESETZ 2024 - ARBEITSRECHTLICHE NEUERUNGEN

Mit 01.01.2024 ist das neue Haushaltsgesetz 2024 in Kraft getreten. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ergeben sich folgende Neuerungen als auch Verlängerungen.

Reduzierung der Sozialbeiträge zu Lasten der Arbeitnehmer

Die Reduzierung der Sozialbeiträge zu Lasten der Arbeitnehmer, welche schon mit Juli 2022 in Kraft getreten ist, wurden für das gesamte Jahr 2024 verlängert. Zur Erinnerung, es gelten folgende Begünstigungen:

- Bei monatlichen Bruttoeinkommen bis 1.924 € - 7% Begünstigung (2,19 % anstelle der 9,19%)
- Bei monatlichen Bruttoeinkommen von 1.924 € bis 2.692 € - 6% Begünstigung (3,19% anstelle der 9,19%)

Die Reduzierung von 2 % bzw. 3 % des 13. Monatsgehaltes wurde abgeschafft.

Elternzeit - Weiteres Monat mit Erhöhung von 30% auf 80%

Wie bereits im Haushaltsgesetz des Vorjahres vorgesehen, wird nun ein weiterer Monat mit der höheren Leistung des INPS (von 30% auf 80 %) hinzugefügt. Beschränkt auf das Jahr 2024 ist für Eltern bis zum sechsten Lebensjahr des Kindes ein zweiter Monat (vorher 1 Monat - nun 2 Monate) in der Höhe von 80% der Entlohnung vorgesehen. Diese Regelung gilt nur für das Jahr 2024. Ab den Folgejahren (2025) beträgt die Entlohnung des 2. Monats nur noch 60%.

Es wird präzisiert, dass diese vorteilhafte Regelung nur gilt (einen weiteren Monat zu 80%), wenn die obligatorische Elternzeit nach 31/12/2023 beendet wurde.

Erhöhung Limits Sachbezüge (Fringe Benefits)

Beschränkt auf das Jahr 2024, werden die Limits der Sachbezüge für die Mitarbeiter neu geregelt. Der allgemeine Wert von 258,23 € wird auf 1.000,00 € bzw. auf 2.000,00 € erhöht, wenn Kinder steuerlich zu Lasten leben. Der Arbeitnehmer muss, um in den Genuss der 2.000,00 € zu kommen, den Arbeitgeber erklären, dass Kinder steuerlich zu Lasten leben und die Steuernummer des Kindes angeben. Zu den Sachbezügen gehören, neben den klassischen Einkaufs- und Tankgutscheinen auch Konventionalwerte von Sachentlohnungen (PKW, Immobilien, usw.)

Alternativ können den Mitarbeitern auch Spesenvergütungen innerhalb der oben erwähnten Limits über den Lohnstreifen erstattet werden. Der Anwendungsbereich wird mit dem Haushaltsgesetz 2024 etwas ausgedehnt. Neben Aufwendungen für Wasser, Strom und Erdgas, kommen Spesen für die Miete der Erstwohnung und die Zinsen, welche für die Zahlung des Kredits für den Kauf der Erstwohnung anfallen, neu hinzu.



Besteuerung der Ergebnisprämien

Ergebnisprämien, welche in Zusammenhang mit einer Erhöhung der Produktivität, Ertragsfähigkeit, Qualität, Effizienz und Innovation des Unternehmens ausbezahlt werden, erfahren einer Fixbesteuerung von 5%. Diese Pauschalbesteuerung von 5% anstelle der 10% wurde für ein weiteres Jahr verlängert (2024).

Folgenden Grenzen sind zu beachten:

- Die Ersatzsteuer kann angewandt werden, wenn das Einkommen des Arbeitnehmers im Vorjahr 80.000 Euro nicht überschritten hat;
- Die jährliche Grenze des Betrags, der mit 5% besteuert werden kann, beträgt 3.000 Euro (brutto);
- 4.000 Euro, wenn die Unternehmen die Arbeitnehmer gleichberechtigt an der Organisation der Arbeit beteiligen;

Bonus Tourismus

Für Mitarbeiter welche Im Tourismussektor tätig sind, wird für den Zeitraum vom Januar bis Juni 2024 der Bonus TIS bestätigt. Dieser beträgt 15% der Bruttoentlohnung von Feiertagsüberstunden und Nachtarbeit und wird vom Arbeitgeber vorgestreckt und über das Modell F24 verrechnet. Die Zugangsvoraussetzungen hierfür bleiben unverändert und der Mitarbeiter darf, um in den Genuss des Bonus zu kommen, im Jahr 2023 ein Einkommen aus Lohnabhängiger Arbeit von 40.000,00 € nicht überschreiten.

Reduzierung der Sozialbeiträge für arbeitende Mütter

Es wird eine weitere Reduzierung der Sozialbeiträge von 100% vom 01. Januar 2024 bis 31. Dezember 2026 für arbeitende Mütter eingeführt. Voraussetzungen hierfür sind wie folgt:

- Die Mitarbeiterin muss mit unbefristetem Arbeitsvertrag beschäftigt werden und Mutter von drei und mehr Kindern sein. Die Reduzierung gilt bis zum Monat der Vollendung des 18. Lebensjahres des jüngsten Kindes;
- Der Maximalbetrag der Reduzierung darf nicht mehr als 3.000,00 € pro Jahr betragen;

Einzig allein für den Zeitraum von 01/01/2024 bis 31/12/2024 steht die Reduzierung auch arbeitenden Müttern mit zwei Kindern zu, in diesem Fall aber maximal bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des jüngsten Kindes.

Für diese Regelungen fehlen noch die operativen Anleitungen des NISF/INPS.



Verrechnung von Beitragsguthaben mit F24

Mit 01/07/2024 werden neue Einschränkungen bezüglich der Verrechnung von Beitragsguthaben gegenüber den beiden Sozialversicherungsträgern NISF/INPS und INAIL mittels F24 eingeführt. Dies Guthaben müssen ab diesen Zeitpunkt elektronisch (telematisch) verrechnet werden.

Zudem werden die Fristen festgelegt, ab wann beim NISF/INPS die Guthaben verrechnet werden können, und zwar unterschiedlich für die normalen Arbeitgeberpositionen (15 Tage nach der Fälligkeit für die Übermittlung der Beitragsmeldungen Uniemens), Arbeitgeber in der Landwirtschaft (nach dem Zeitpunkt, an dem die Beiträge der landwirtschaftlichen Arbeiter;innen für das jeweilige Trimester einzubezahlen sind und aus welchem das Guthaben stammt) und Selbstständige (ab dem 10. Tag nach der Übermittlung die Steuererklärung Unico, aus welcher das Guthaben hervorgeht). Nicht möglich ist eine Verrechnung von Guthaben durch die Auftraggeber in der Sonderverwaltung des Inps (was unverständlich ist, weil sie ja dieselbe Situation haben wie jeder normale Arbeitgeber).

Beim INAIL können entstandene Guthaben erst verrechnet werden, sobald solche von diesem offiziell in seinen Archiven registriert sind. Mit anderen Worten: Solange das INAIL dort nichts hinterlegt, kann auch nichts verrechnet werden! Es wird keine Frist und keine Sanktion gegenüber dem Versicherungsinstitut gesetzt, was allerhand über die Rechtssicherheit aussagt.

Ab 01/07/2024 ist für Arbeitgeber, welche vollstreckbaren Steuerbescheide über 100.000,00 € zugestellt bekommen haben, die Kompensierung von Steuer und Beitragsguthaben über das Modell F24 nicht mehr möglich.

Verlängerung Aufenthaltsgenehmigung für ukrainische Staatsbürger

Die Aufenthaltsgenehmigungen für ukrainische Staatsbürger, welche mit 31/12/2023 verfallen sind, werden automatisch bis 31/12/2024 verlängert und können in spezielle Aufenthaltsgenehmigungen für abhängige Arbeit umgewandelt werden.

Änderungen der IRPEF Besteuerungssätze

Für das Jahr 2024 werden folgende Änderung der IRPEF eingeführt:

- Es gelten „nur“ noch drei Steuersätze;

Einkommen	% Besteuerung
<= 28.000,00 Euro	23%
< 28.000,00 bis 50.000,00 Euro	35%
< 50.000,00 Euro	43%



- Der Steuerfreibetrag für Einkommen bis 15.000,00 € wird von 1.880,00 € auf 1.955,00 € erhöht;
- Der Bonus TIR (ex Bonus Renzi) wird für Einkommen bis 15.000,00 € bestätigt;
- Bei Einkommen von mehr als 50.000,00 € werden für bestimmte Ausgaben zustehende Steuerabsetzbeträge ein Selbstbehalt von 260 € eingeführt. Von der Regelung betroffen sind:
 - Sämtliche Ausgaben, für welche der Absetzbetrag von 19% vorgesehen ist (mit Ausnahme der Sanitätsspesen)
 - Versicherungsprämien
 - Spenden an politische Parteien

Erhöhung des Absetzbetrages für Personalkosten bei unbefristeten Anstellungen

Für unbefristete Anstellungen ab Januar 2024, erhalten Arbeitgeber eine Erhöhung des Absetzbetrages der Personalkosten um 20%.

Bei unbefristeter Anstellung von bestimmten Arbeitnehmerkategorien kann der Absetzbetrag um weitere 10% abgehoben werden.

Die Vergünstigung ist sowohl für Unternehmen als auch für Selbständige/Freiberufler vorgesehen.

Voraussetzung hierfür ist:

- Dass der Personalstand zum 31/12/2024 höher als der Durchschnitt der Beschäftigten des Jahres 2023 ist;
- Dass die Mitarbeiter mit unbefristetem Arbeitsvertrag zum 31/12/2024 höher als der Durchschnitt der Mitarbeiter mit unbefristetem Arbeitsvertrag im Jahr 2023 betragen;
- Dass der Arbeitgeber seine Tätigkeit im Jahr 2023 mindestens für 365 Tage ausgeübt hat.

Für die konkrete Anwendung fehlen noch die Durchführungsbestimmungen.

