

Neuerungen für Arbeitgeber – Nr. 1/2025

15. Januar 2025

Mit dem neuen Jahr gibt es für die Arbeitgeber wiederum einige Änderungen und/oder Neuerungen zu beachten. Im Folgenden fassen wir die wichtigsten Bestimmungen aus dem **Haushaltsgesetz 2024 (Gesetz Nr. 207 vom 30. Dezember 2024)** und dem **Gesetz Nr. 203 vom 13. Dezember 2024 (Bestimmungen zum Arbeitsrecht – „collegato lavoro“)** zusammen. Für weitere Informationen können Sie sich gerne an Ihren Sachbearbeiter wenden.

Elternurlaub

Wenn der Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub nach dem 31.12.2024 endet, werden den Eltern vom zustehenden Elternurlaub für Kinder bis zum 6. Lebensjahr insgesamt **drei Monate zu 80%** vergütet (anstatt zu 30%). Bisher waren es max. zwei Monate.

Lohnsteuer

Das Haushaltsgesetz 2024 bestätigt zunächst die Berechnung der Lohnsteuer (Einkommensstufen, Prozentsätze, Freibeträge) ab 2025, wie sie bereits für das vergangene Jahr angewandt wurde.

Nachdem ab dem neuen Jahr die Beitragsreduzierung INPS zu Gunsten der Mitarbeiter bis zu einem Jahreseinkommen von 35.000 € abgeschafft wurde, sind im Haushaltsgesetz zwei **Ausgleichsmaßnahmen** vorgesehen, damit die betreffenden Arbeitnehmer nicht weniger verdienen, u.zw.

- eine prozentuelle Steuergutschrift für Jahreseinkommen bis 20.000 € und
- einen zusätzlichen Steuerfreibetrag für Jahreseinkommen ab 20.000 € und bis 40.000 €.

Ersatzsteuer von 5% für Leistungs- und Produktivitätsprämien

Die Ersatzsteuer für Leistungs- und Produktivitätsprämien beträgt auch **für die Jahre 2025, 2026 und 2027 weiterhin 5%**. Die Ersatzsteuer gilt für Leistungs- und Produktivitätsprämien bis zu max. 3.000 € für Mitarbeiter mit einem Einkommen im Jahr vor der Auszahlung von bis zu 80.000 €. Für die Anwendung der Prämien wird ein Betriebsabkommen mit einer Gewerkschaft benötigt oder die Auszahlung muss mit den entsprechenden Parametern von Kollektivverträgen vorgesehen sein.

Ersatzbesteuerung von Trinkgeldern im Tourismussektor

Die Bestimmungen dieser Ersatzbesteuerung in Höhe von 5% ändern sich ab 2025 wie folgt:

- die Trinkgelder dürfen max. 30% des Jahreseinkommens ausmachen und
- das Einkommen im Vorjahr darf höchstens 75.000 € betragen.

Bezahlung und Rückvergütung Spesen im Außendienst

Die **Bezahlung von Spesen im Außendienst** (mit Ausnahme der Spesen für öffentliche Verkehrsmittel) und die **analytische Rückvergütung anhand von Belegen** müssen über **nachverfolgbare Zahlungsmittel** erfolgen (Kreditkarte, Überweisung), damit die Beträge für den Mitarbeiter steuerfrei und für den Betrieb absetzbar sind. Deshalb ist es sinnvoll, die Rückvergütung dieser Spesen immer über den Lohnstreifen durchzuführen.

Höchstbeträge Sachentlohnung (Fringe benefit)

Für die **Jahre 2025, 2026 und 2027** werden die Höchstbeträge für die Beitrags- und Steuerbefreiung der Sachentlohnungen an Mitarbeiter bestätigt, u.zw. **1.000 € für Mitarbeiter ohne zu Lasten lebende Kinder und 2.000 € für Mitarbeiter mit Kindern zu Lasten**. Im Rahmen dieses Höchstbetrages können auch Spesenrückerstattungen von Mietausgaben und Zinsen für die Hauptwohnung sowie Strom-, Wasser- und Gasrechnungen über den Lohnstreifen erfolgen. Wird der Höchstbetrag überschritten, ist der gesamte Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Fringe Benefit Firmenwagen – Neuerungen ab 01.01.2025

Für die ab 01.01.2025 neu zugelassenen und ab diesem Zeitpunkt den Mitarbeitern zur privaten Verwendung bereitgestellten Firmenwagen wird der Sachbezug nun wie folgt neu festgelegt: Die jährlich festgesetzten Kilometer-Kosten laut ACI-Tabelle für eine Jahresleistung von 15.000 km werden dabei für Elektrofahrzeuge mit 10 %, für Plug-in-Hybridfahrzeuge mit 20 % und für alle anderen Fahrzeuge mit 50 % angesetzt.

Neue Voraussetzung für Erhalt Arbeitslosenunterstützung

Arbeitnehmer, die ab 01.01.2025 um Arbeitslosenunterstützung (NASPI) ansuchen (wegen Ende eines befristeten Vertrages oder Entlassung) und in den **vorangegangenen 12 Monaten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis freiwillig aufgelöst** haben (Selbstkündigung oder einvernehmliche Auflösung), müssen eine zusätzliche Voraussetzung erfüllen, u.zw. muss das letzte Arbeitsverhältnis eine Dauer von **mindestens 13 Wochen** gehabt haben.

Beitragsreduzierung für arbeitende Mütter

Zur weiterhin geltenden Regelung aus dem Vorjahr kommt ab 2025 eine neue Bestimmung dazu, wobei die beiden Begünstigungen nicht kumulierbar sind, d.h. Mütter, die ab 2025 immer noch in den Genuss der alten Regelung fallen, erhalten auch weiterhin diese vollständige Reduzierung ihrer Sozialabgaben bis max. 250 € pro Monat bzw. 3.000 € pro Jahr (ACHTUNG - zur Erinnerung: ab 2025 nur für Mütter von mind. drei Kindern anwendbar).

Die Regelung ab 2025 sieht eine **teilweise Verminderung der Sozialabgaben** für die arbeitenden Mütter vor, wenn sie mind. zwei Kinder haben und das jüngste Kind das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Ebenso darf die Jahresbruttoentlohnung (Sozialabgabengrundlage) nicht höher als 40.000 € sein. Für die effektive Anwendung muss die entsprechende Verordnung noch abgewartet werden.

Dauer der Probezeit bei befristeten Arbeitsverträgen

Für die befristeten Arbeitsverträge wird die Probezeit wie folgt geregelt:

- ein Tag effektive Arbeitsleistung **je 15 Kalendertage** ab Beginn des Arbeitsverhältnisses mit folgenden Einschränkungen:
 - Verträge mit einer Dauer bis zu 6 Monaten: mind. 2 Tage und max. 15 Tage
 - Verträge mit einer Dauer von mehr als 6 und weniger als 12 Monaten: mind. 2 Tage und max. 30 Tage

WICHTIG: Eine Probezeit gilt nicht automatisch, sondern nur, wenn sie vor Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich vereinbart wird!

Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen unentschuldigter Abwesenheit

Mit dieser Bestimmung wird eine Möglichkeit geschaffen, Arbeitsverhältnisse mit Arbeitnehmern, die der Arbeit ohne Rechtfertigung fernbleiben, aufzulösen. Im Einzelnen sieht das Gesetz dazu folgendes vor:

- Die Dauer der unentschuldigten Abwesenheit muss die hierfür vom Kollektivvertrag vorgesehene Dauer bzw. mehr als 15 Tage bei Fehlen der Vorgabe im Kollektivvertrag betragen.
- Der Arbeitgeber teilt dem **zuständigen Arbeitsinspektorat** die Abwesenheit mit.
- Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit zu beweisen, dass er den Grund der Abwesenheit wegen höherer Gewalt oder aus Gründen, die dem Arbeitgeber zuzuschreiben sind, nicht mitteilen konnte.
- Ansonsten gilt das **Arbeitsverhältnis mit dem Willen des Mitarbeiters als aufgelöst** (und ist somit einer Selbstkündigung gleichgesetzt).
- Dadurch muss der **Arbeitgeber keinen Zusatzbeitrag** bezahlen und kann die nicht eingehaltene Kündigungsfrist einbehalten. Zusätzlich kann der Mitarbeiter **keine Arbeitslosenunterstützung** beantragen.