



Bruneck, den 23.04.2024

## Confcommercio: Erneuerung des Kollektivvertrags für den Ter- tiärsektor, den Handel und die Dienstleistungen

Am 22. März 2024 haben der Arbeitgebervertreter Confcommercio und die Fachgewerkschaften OO.SS. Filcams-CGIL, FIsascat-UIL und Uiltucs den Entwurf für die Erneuerung des Kollektivvertrages Handel und Dienstleistungen (CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi) unterzeichnet, welcher am 30. März 2015 abgeschlossen wurde und am 31. Dezember 2019 ausgelaufen ist.

Mit diesem Rundschreiben möchten wir Ihnen die diesbezüglich wichtigsten **Neuerungen** kurz zusammenfassen.

### 1) Inkrafttreten und Vertragslaufzeit

Der neue Kollektivvertrag hat eine **Laufzeit von vier Jahren**, im Besonderen gilt folgende Regelung:

- Wirtschaftlicher Teil: Laufzeit vom 1. April 2023 bis zum 31. März 2027
- Normativer Teil: Laufzeit vom 1. April 2024 bis zum 31. März 2027

### 2) Lohnerhöhungen

Die Vertragspartner haben eine **stufenweise Anhebung des kollektivvertraglichen Grundlohnes** vereinbart, welche in folgenden Tranchen erfolgt:

Kategorie	Erhöhungen ab						Gesamt
	1. April 2023 *	1. April 2024	1. März 2025	1. No- vember 2025	1. No- vember 2026	1. Februar 2027	
Q	52,08	121,53	52,08	60,76	60,76	69,44	416,65
I	46,92	109,47	46,92	54,74	54,74	62,56	375,35
II	40,58	94,69	40,58	47,35	47,35	54,11	324,66
III	34,69	80,94	34,69	40,47	40,47	46,25	277,51
IV	30,00	70,00	30,00	35,00	35,00	40,00	240,00
V	27,10	63,24	27,10	31,62	31,62	26,14	216,82
VI	24,33	56,78	24,33	28,39	28,39	32,44	194,66
VII	20,83	48,61	20,83	24,31	24,31	27,78	166,67
<b>Gesonderte Bestimmung für die Kategorie Verkaufsmitarbeiter („operatori di vendita“)</b>							
I	28,32	66,08	28,32	33,04	33,04	37,76	226,56
II	23,78	55,48	23,78	27,74	27,74	31,70	190,22

(\*) Hierbei handelt es sich um jenen Übertarif, welcher ab dem 1. April 2023 als Anzahlung auf zukünftige kollektivvertragliche Erhöhungen gegeben- und als getrenntes Lohnelement „A.f.a.c.“ ausgewiesen wurde. Im neu-



en Kollektivvertrag wurde nun ausdrücklich festgelegt, dass das „A.f.a.c.“ nicht mehr separat ausgewiesen wird, sondern einen Teil des Grundlohns darstellt.

## Verrechnung der kollektivvertraglichen Lohnerhöhung

Die gegenständlichen **Lohnerhöhungen können mit bereits bestehenden übertariflichen Lohnnelementen verrechnet werden**, damit der Bruttolohn der Mitarbeiter trotz der Erhöhungen unverändert bleibt. Im Konkreten müssen für die Verrechenbarkeit folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Beim Übertarif darf es sich **nicht** um **Dienstalterszulagen** oder **leistungsbezogene Zulagen** handeln, welche für besondere Leistungen, Aufgaben oder Dienste gegeben werden (z.B. Leistungsprämien).
- Beim Übertarif muss es sich um Zulagen handeln, welche **ausdrücklich als aufsaugbar/verrechenbar** definiert wurden (entweder einvernehmlich oder auch einseitig vom Arbeitgeber, sofern diese Absicht eindeutig aus einer Vereinbarung oder auch aus der Bezeichnung des übertariflichen Lohnelements hervorgeht, z.B. „zuk. Lohnerhöhung“ oder „aufsaugbares Lohnelement“).

**WICHTIG:** Sollte die Lohnerhöhung in ihrem Betrieb **ganz oder teilweise verrechnet** werden, bitten wir Sie, dies ihrem jeweiligen Lohnsachbearbeiter schnellstmöglich und in jedem Fall spätestens bis zur Lohnabrechnung April 2024 **schriftlich mitzuteilen**. Andernfalls werden die Lohnerhöhungen nicht verrechnet.

## 3) Una Tantum Zahlung

Zusätzlich zu den Lohnerhöhungen laut Punkt 2) wurde auch die Auszahlung eines Einmalbetrages „Una Tantum“ **in folgender Höhe** beschlossen:

Kategorie	Auszahlungsmonat	
	01/07/2024	01/07/2025
Q	303,81	303,81
I	273,67	273,67
II	236,73	236,73
III	202,34	202,34
IV	175,00	175,00
V	158,11	158,11
VI	141,95	141,95
VII	121,53	121,53
<b>Gesonderte Bestimmung für die Kategorie Verkaufsmitarbeiter („operatori di vendita“)</b>		
I	165,20	165,20
II	138,69	138,69

Der zustehende Betrag wird im Verhältnis zu der im **Zeitraum 1. Jänner 2022 bis 31. März 2023** effektiv erbrachten Dienstzeit berechnet. Dabei müssen folgende Regeln beachtet werden:



- Ist ein Mitarbeiter während des gesamten Zeitraums vom 1. Jänner 2022 bis 31. März 2023 beim Betrieb beschäftigt, steht ihm der volle Betrag in Höhe von **15 Monatsansprüchen** zu. Der zustehende Betrag wird **anteilmäßig reduziert**, wenn im vorgenannten Zeitraum folgende Ereignisse vorliegen: Abwesenheiten oder unbezahlte Wartestände, Arbeitszeiten in Teilzeit, Ein- und Austritt des Mitarbeiters.
- Für das Entstehen eines Monatsanspruchs gilt ein **Bruchteil von 15 oder mehr Tagen** als voller Monat
- Für die anteilige Berechnung der zustehenden „Una Tantum“ Quoten sind auch in der Zeit vom 1. Januar 2022 bis zum 31. März 2023 erfolgten **Änderungen des Arbeitsverhältnisses** zu berücksichtigen, wie z.B. eine Änderung der Einstufung (Kategorienwechsel), Wechsel von Teilzeit zu Vollzeit oder umgekehrt, usw.

Mitarbeiter, welche erst nach dem 31. März 2023 in den Betrieb eingetreten sind, haben **keinen Anspruch** auf die „Una Tantum“ Zahlung. Gleiches gilt für Mitarbeiter, welche vor dem 22. März 2024 das Arbeitsverhältnis beendet haben.

Die **Auszahlung** der zustehenden Beträge erfolgt in zwei Tranchen, und zwar mit den Gehältern für **Juli 2024 und Juli 2025**. Bei einem **vorzeitigen Austritt aus dem Betrieb** (vor den vorgenannten beiden Daten) muss dem Mitarbeiter der gesamte zustehende Betrag mit der letzten Lohnabrechnung ausgezahlt werden.

## Verrechnung der „Una Tantum“ Zahlungen

Für die **Verrechenbarkeit** der „Una Tantum“ Zahlung mit übertariflichen Lohnelementen gelten **die-selben Kriterien**, welche bereits unter **Punkt 2)** genannt wurden. Auch in diesem Fall bitten wir unsere Kunden, ihrem jeweiligen **Lohnsachbearbeiter** zeitnah **schriftlich mitzuteilen**, ob die „Una Tantum“ Zahlung mit übertariflichen Lohnelementen **verrechnet** werden soll.

## 4) Befristete Arbeitsverträge

---

Unbeschadet der gesetzlichen Bestimmungen wurden im neuen Kollektivvertrag eine Reihe von **Sachbegründungen** vorgesehen, bei Vorliegen derer die Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses **über die Laufzeit von 12 Monaten hinaus verlängert** werden kann.

Wir möchten an dieser Stelle daran erinnern, dass die **Höchstdauer von befristeten Verträgen** zwischen demselben Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sei es im Rahmen eines einzigen Vertrags oder aufgrund einer Aufeinanderfolge von mehreren Verträgen, die zur Erfüllung von Aufgaben der gleichen Stufe und Rechtskategorie und unabhängig von den Unterbrechungszeiten zwischen einem Vertrag und dem Nächsten, eine **Gesamtlaufzeit von 24 Monaten** nicht überschreiten darf.

## 5) Fondo EST und QUAS – Erhöhung der Beiträge

---

Die Beiträge **zu Lasten des Arbeitgebers** werden wie folgt erhöht:

- **Fondo EST:** Erhöhung um 3 Euro auf insgesamt 15 Euro pro Monat **ab 1. April 2025**



- **QUAS:** Erhöhung um jährlich 20 Euro **ab 1. Januar 2025** sowie um weitere 20 Euro **ab 1. Januar 2026**

## 6) Elternzeit

---

Zukünftig müssen die Mitarbeiter den Arbeitgeber mit einer **Vorankündigungsfrist von 5 Tagen schriftlich** über die Inanspruchnahme der Elternzeit in Kenntnis setzen (bisher galt eine Frist von 15 Tagen).

Für weitere Auskünfte und Informationen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Felix Lechthaler