



Rundschreiben Nr. 10/2024 – Erneuerung staatlicher Kollektivvertrag Handel

ausgearbeitet von: Dr. Hannah Blasbichler

Bruneck, den 26.03.2024

Am 22. März 2024 ist der neue staatliche Kollektivvertrag für den **Sektor Handel** mit Laufzeit vom **01. April 2024 bis 31. März 2027**, wobei der **wirtschaftliche Teil bereits seit 01. April 2023** gilt, unterzeichnet worden. Nachstehend die wichtigsten Neuerungen:

Lohnerhöhung

Kategorie	Erhöhung ab						Gesamt
	April 2023	April 2024	März 2025	November 2025	November 2026	Februar 2027	
Q	52,09	121,54	52,09	60,77	60,77	69,44	416,70
1	46,92	109,48	46,92	54,74	54,74	62,55	375,35
2	40,59	94,70	40,59	47,35	47,35	54,11	324,69
3	34,69	80,94	34,69	40,47	40,47	46,25	277,51
4	30,00	70,00	30,00	35,00	35,00	40,00	240,00
5	27,10	63,24	27,10	31,62	31,62	36,14	216,82
6	24,33	56,78	24,33	28,39	28,39	32,45	194,67
7	20,83	48,61	20,83	24,31	24,31	27,78	166,67

Die Lohnerhöhung kann mit jenen Beträgen verrechnet werden (**aufgesaugt**), welche **ab 01.01.2022 auf das aufsaugbare Lohnelement verbucht wurden**.

Durch die kollektivvertragliche Lohnerhöhung ergeben sich nun folgende Tariflöhne:

Kategorie	Tariflohn am 31/03/2024	Tariflohn ab				
		April 2024	März 2025	November 2025	November 2026	Februar 2027
Q	2.497,09	2.618,63	2.670,72	2.731,49	2.792,26	2.861,70
1	2.300,93	2.410,41	2.457,33	2.512,07	2.566,81	2.629,36
2	2.058,96	2.153,66	2.194,25	2.241,60	2.288,95	2.343,06





3	1.833,74	1.914,68	1.949,37	1.989,84	2.030,31	2.076,56
4	1.654,68	1.724,68	1.754,68	1.789,68	1.824,68	1.864,68
5	1.544,05	1.607,29	1.634,39	1.666,01	1.697,63	1.733,77
6	1.438,20	1.494,98	1.519,31	1.547,70	1.576,09	1.608,54
7	1.310,14	1.358,75	1.379,58	1.403,89	1.428,20	1.455,98

Una Tantum

Mitarbeiter des Kollektivvertrages Handel, welche **am 22.03.2024 ein bestehendes Arbeitsverhältnis** hatten, erhalten folgende Nachzahlungen:

Kategorie	Juli 2024	Juli 2025	Gesamt
Q	303,81	303,81	607,62
1	273,67	273,67	547,34
2	236,73	236,73	473,46
3	202,34	202,34	404,68
4	175,00	175,00	350,00
5	158,11	158,11	316,22
6	141,95	141,95	283,90
7	121,53	121,53	243,06

Dieser Betrag

- wird im **Verhältnis zur Teilzeit** ausbezahlt;
- wird für **Lehrlinge im Verhältnis zur Einstufung** ausbezahlt;
- wird im **Verhältnis zum Dienstal** im Zeitraum **01.01.2022 – 31.03.2023** ausbezahlt;
- zählt **nicht** zur Abfertigungsgrundlage;
- wird um die **Abwesenheiten** aufgrund von Mutterschaft, Elternurlaub, unbezahlter Urlaub usw. **vermindert**;
- wird der getrennten Besteuerung unterworfen (tassazione separata; ex. Art. 17 TUIR);
- kann **aufgesaugt** werden (verrechenbar nur mit jenen Beträgen welche ab 01.01.2022 auf das aufsaugbare Lohnelement verbucht wurden).





Krankenzusatzversicherung

Fondo Est:

Ab April 2025 wird der **Arbeitgeberbeitrag** für die Krankenzusatzversicherung (Fondo Est) auf **monatlich € 13,00** erhöht (vorher € 10,00). Der **Arbeitnehmeranteil** von **2,00 €** bleibt unverändert.

Quas:

Ebenso wird auch der **Arbeitgeberbeitrag** für die Krankenzusatzversicherung von **Mitarbeitern der Kategorie Q (Quadri)** erhöht:

- ab 01.01.2025 auf **426,00 €** (vorher 406,00 €)
- ab 01.01.2026 auf **446,00 €**

Der **Arbeitnehmerbeitrag** von **56,00 €** bleibt unverändert.

Elternurlaub

Ab 01. April 2024 wird die **Vorankündigungsfrist an den Arbeitgeber betreffend Elternurlaub** von 15 Tagen **auf 5 Tage vermindert**. Die Vorankündigung sollte laut Kollektivvertrag auf jeden Fall **schriftlich** erfolgen.

Elastische Klauseln bei Teilzeit-Verträgen

Für **Teilzeit-Verträge**, bei welchen die **elastischen Klauseln** angewandt werden, ist eine **Entschädigungszahlung** in Form eines **Aufschlages von 1,5%** vorgesehen. Ab dem **1. Januar 2025** kann dieser Aufschlag alternativ durch eine **jährliche Ersatzzahlung von mindestens 155,00 €**, zahlbar in monatlichen Raten, ersetzt werden.

Der **Zuschlag von 35% für zusätzliche Stunden**, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, bleibt bestehen.

Begründung für befristete Arbeitsverträge

Der neue Kollektivvertrag sieht eine Reihe von **zulässigen Begründungen** vor, welche den Abschluss eines **befristeten Arbeitsvertrages** – ohne Berücksichtigung der **quantitativen Höchstgrenzen** (20 % der am 01.01. des entsprechenden Jahres eingestellten Mitarbeiter) und der **maximalen**





Höchstdauer für befristete Verträge ohne Begründung von 12 Monaten – zulassen:

- **Mitarbeiter während der Saison** (betrifft laut Artikel 19 Landeszusatzabkommen vom 26.09.2016 nur Gemeinden mit überwiegend touristischer Ausrichtung; siehe unser Rundschreiben Nr. 17/2016)
- **Messen** (Höchstdauer: max. 7 Tage vor und 7 Tage nach der Messe)
- **Weihnachtsfeiertage** (zwischen 15. November und 15. Januar)
- **Osterfeiertage** (max. 15 Tage vor und 15 Tage nach Ostersonntag)
- **Umweltschutz** (Mitarbeiter, die direkt in Organisations- und/oder Produktionsprozessen beschäftigt sind, die darauf abzielen, die Umweltauswirkungen zu reduzieren)
- **Digitalisierung** (Mitarbeiter, die spezifische Fähigkeiten für die Entwicklung von Methoden und neuen digitalen Kompetenzen besitzen)
- **Neue Eröffnungen** (neue Produktions- oder Betriebseinheiten, max. für 24 Monate während der Umstrukturierungsphase)
- **Temporäre Projekte / Aufträge** (Auftragsdauer >= 12 Monate; Mitarbeiter können für max. 24 Monate befristet eingestellt werden)
- **Fortgeschrittenes Tertiärwesen** (Mitarbeiter, die spezifische Aufgaben im Bereich der Planung, Umsetzung und Unterstützung sowie im Verkauf innovativer Produkte, auch digitaler Produkte, im fortgeschrittenen Tertiärbereich übernehmen)

Entschädigung für die eventuelle vertragslose Zeit

Das **aktuelle Abkommen hat eine Gültigkeit** bis zum 31. März 2027. Falls die Sozialpartner innerhalb von **sechs Monaten nach Ablauf des Abkommens keine Einigung** erzielen, erhalten die betroffenen Arbeitnehmer eine **vorläufige Vergütung** („indennità di vacanza contrattuale“) für **14 Monate** und in Höhe von **30% des voraussichtlichen IPCA-Index** (Inflationsindex für nationale Verbraucherpreise) des aktuellen Jahres.

Durch die Unterzeichnung des staatlichen Kollektivvertrags kann der hds in Zusammenarbeit mit den lokalen Fachgewerkschaften nun ein zusätzliches Abkommen für Südtirol ausarbeiten. Laut hds-Präsident Philipp Moser werden demnächst die Verhandlungen zur Erneuerung des Landeszusatzvertrages aufgenommen.

