

An
Alle Kunden

Rundschreiben 17/2024

Bozen – Meran, 18.12.2024

Erneuerung des Kollektivvertrags für den Kommunikationssektor und Handwerksunternehmen

Sehr geehrter Kunde,

kürzlich wurde die Erneuerung des nationalen Kollektivvertrags (CCNL) vom 16. Mai 2022 für die Beschäftigten von Handwerksbetrieben sowie kleinen und mittleren Unternehmen im Kommunikationsbereich abgeschlossen.

Der Vertrag hat eine Laufzeit von vier Jahren, mit Beginn am 1. Januar 2023 und Ende am 31. Dezember 2026, sowohl für den wirtschaftlichen als auch für den rechtlichen Teil.

Nachfolgend ein Überblick.

LOHNERHÖHUNGEN

Der Text sieht eine Erhöhung des Mindestlohns der Beschäftigten vor. Nach diesen Erhöhungen ergeben sich folgende neue Mindestlohnbeträge:

Handwerksbetriebe

| Einstufung | Mindestlohn ab | | | | |
|--------------|-----------------------|--------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|
| | Bis zum 30.11.2024 | 1tem Dezember 2024 | 1tem Juli 2025 | 1tem März 2026 | 1tem November 2026 |
| 1A | 2.316,86 | 2.415,24 | 2.478,48 | 2.541,72 | 2.597,94 |
| 1B | 2.019,29 | 2.105,03 | 2.160,15 | 2.215,27 | 2.264,27 |
| 2 | 1.894,34 | 1.974,78 | 2.026,49 | 2.078,20 | 2.124,16 |
| 3 | 1.776,68 | 1.852,12 | 1.900,62 | 1.949,12 | 1.992,23 |
| 4 | 1.648,56 | 1.718,56 | 1.763,56 | 1.808,56 | 1.848,56 |
| 5 bis | 1.508,00 | 1.572,03 | 1.613,19 | 1.654,35 | 1.690,94 |
| 5 | 1.441,80 | 1.503,02 | 1.542,38 | 1.581,74 | 1.616,72 |
| 6 | 1.357,71 | 1.415,36 | 1.452,42 | 1.489,48 | 1.522,42 |

WHW.BOZEN/BOLZANO
 Sernesi-Gallerie / Galeria Sernesi 24
 I-39100 Bozen / Bolzano
 T: +39 0471 97 04 80
 F: +39 0471 97 51 77
 info.bozen@whw.bz.it

WHW.MERAN/MERANO
 Theaterplatz/Piazza Teatro 21 B
 I-39012 Meran/Merano
 T: +39 0473 23 20 48
 F: +39 0473 23 20 50
 info.meran@whw.bz.it

www.whw.bz.it

MwSt-Nr./Part.IVA: IT02818060218

Raiffeisenkasse Ritten
 Cassa Rurale Renon Bolzano
 IBAN: IT 12 D 08187 58740 000001031961
 Swift: RZSBIT21030

Kleine und mittlere Unternehmen

| Einstufung | Mindestlohn ab | | | | |
|--------------|-----------------------|--------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|
| | Bis zum 30.11.2024 | 1tem Dezember 2024 | 1tem Juli 2025 | 1tem März 2026 | 1tem November 2026 |
| 1A | 2.333,72 | 2.432,10 | 2.495,34 | 2.558,58 | 2.624,63 |
| 1B | 2.033,99 | 2.119,73 | 2.174,85 | 2.229,97 | 2.287,54 |
| 2 | 1.908,13 | 1.988,57 | 2.040,28 | 2.091,99 | 2.146,00 |
| 3 | 1.789,61 | 1.865,05 | 1.913,55 | 1.962,05 | 2.012,70 |
| 4 | 1.660,56 | 1.730,56 | 1.775,56 | 1.820,56 | 1.867,56 |
| 5 bis | 1.518,97 | 1.583,00 | 1.624,16 | 1.665,32 | 1.708,31 |
| 5 | 1.452,30 | 1.513,52 | 1.552,88 | 1.592,24 | 1.633,35 |
| 6 | 1.367,60 | 1.425,25 | 1.462,31 | 1.499,37 | 1.538,08 |

EINMALZAHLUNG

Jenen Arbeitnehmer, die am 18. November 2024 ein laufendes Arbeitsverhältnis haben, wird ein pauschaler Einmalbetrag („una tantum“) in Höhe von 150,00 Euro gewährt (für Auszubildende 70 %), der in monatliche Anteile entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses aufgeteilt werden kann. Die Auszahlung erfolgt in zwei Raten:

- 100,00 Euro mit dem Gehalt im Februar 2025;
- 50,00 Euro mit dem Gehalt im Oktober 2025.

Der Betrag wird für Teilzeitbeschäftigte proportional reduziert und ist auch im Falle von Kündigung oder Entlassung zu gewähren.

Falls dem Arbeitnehmer bereits zuvor Beträge als Vorauszahlung auf zukünftige kollektivvertragliche Verbesserungen gezahlt wurden, können diese vollständig als Vorschuss auf die Einmalzahlung („una tantum“) betrachtet werden und sind dementsprechend bis zur Höhe der Einmalzahlung abzuziehen.

ABZUG DER BEITRAGSQUOTE FÜR DIE KOSTEN DER KOLLEKTIVVERTRAGSERNEUERUNG

Die Unternehmen sind verpflichtet, im **Februar 2025** einen Betrag von **26,00 Euro vom Gehalt** abzuziehen, als Beitrag für die Kosten der Erneuerung des Kollektivvertrags. Dieser Abzug gilt nicht für Arbeitnehmer, die Mitglieder der Gewerkschaften **SLC-CGIL**, **FISTEL-CISL** und **UILCOM-UIL** sind.

Die Arbeitgeber müssen die Arbeitnehmer bis zum **31. Januar 2025** über diese Regelung informieren. Ab dem 31.01.2025 haben die Arbeitnehmer eine Frist von **10 Tagen** (zwingend einzuhalten), um **ausdrücklich auf den Abzug zu verzichten**. Dies muss mittels einer **individuellen Erklärung** an das Unternehmen erfolgen.

Die Unternehmen sind verpflichtet, die entsprechenden Abzüge bis spätestens **April 2025** auf folgendes Bankkonto zu überweisen:

IBAN: IT67Z0538703202000003832629

Begünstigter: SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL

ANWENDUNGSBEREICH

Der CCNL gilt auch für Unternehmen, die Tätigkeiten im Bereich des Social Media Management ausüben.

KRANKHEIT UND UNFALL

Dem Arbeitnehmer (impiegato) stehen folgende Leistungen zu:

| Dienstalter | Vergütung | Zeitraum Vergütung | Arbeitsplatz bleibt erhalten |
|------------------|--|----------------------------|------------------------------|
| Bis zu 6 Jahre | bis zu 100% des Gehalts wird gewährleistet | 6 Monate | 12 Monate |
| Mehr als 6 Jahre | bis zu 100% des Gehalts wird gewährleistet | die ersten 6 Monate | |
| | bis zu 50% des Gehalts wird gewährleistet | die nachfolgenden 4 Monate | |

Der Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit (aufgrund von Krankheit oder Unfall), innerhalb welchem die Arbeitsplatzsicherung gilt, wird für Arbeitnehmer mit anerkannter Behinderung um weitere 90 Tage verlängert.

URLAUB FÜR OPFER VON GESCHLECHTSSPEZIFISCHER GEWALT

Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt, die in von kommunalen Sozialdiensten, Schutzeinrichtungen oder Anti-Gewalt-Zentren zertifizierte Programme eingeschrieben sind, haben Anspruch auf **bezahlten Urlaub** von **bis zu 3 Monaten**. Dieser kann auch in Tage oder Stunden aufgeteilt und innerhalb von 3 Jahren beansprucht werden.

Arbeitnehmer, die diesen Urlaub in Anspruch nehmen möchten, müssen den Arbeitgeber mindestens **5 Tage im Voraus** informieren, den Beginn und das Ende des Urlaubszeitraums angeben und die entsprechende Bescheinigung vorlegen.

Zusätzlich sind weitere **3 Monate unbezahlter Urlaub** vorgesehen, wobei dem Arbeitnehmer für einen Monat ein Betrag in Höhe von **30 % des Mindestgehalts** vom Unternehmen gezahlt wird.

Es besteht auch das **Recht, das Arbeitsverhältnis von Vollzeit auf Teilzeit zu ändern**, wenn entsprechende Stellen im Unternehmen verfügbar sind. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann das Arbeitsverhältnis später wieder in eine Vollzeitstelle umgewandelt werden.

BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

Für befristete Arbeitsverhältnisse wird zu der Liste der **möglichen Begründungen** für den Abschluss von **befristeten Verträgen mit einer Dauer von mehr als 12 Monaten** (und weniger als 24 Monaten) folgender Grund hinzugefügt:

- „Schaffung neuer Geschäftsfelder im Zusammenhang mit digitaler Innovation und Künstlicher Intelligenz“

SAISONARBEIT

Im Falle einer saisonalen Anstellung für administrative/ buchhalterische Tätigkeiten beträgt die maximale Vertragsdauer **7 Monate**.

BERUFSSPEZIALISIERENDE LEHRE IM HANDWERK – HANDWERKSBETRIEBE

Wenn die Ausbildung bei mehreren Arbeitgebern durchgeführt wird, werden die einzelnen Perioden für die Gesamtzeit der Ausbildung berücksichtigt, sofern folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Die Gesamtdauer der Ausbildung beträgt mindestens 12 Monate,
- Es gibt keine Unterbrechungen von mehr als einem Jahr,
- Die Tätigkeiten beziehen sich auf dieselben Aufgabenbereiche.

Jahresanpassungen

Ab dem **1. Januar 2025** gelten für Arbeitnehmer mit einem solchen **Ausbildungsvertrag** die **Dienstaltersstufen**. Auszubildende, die bereits am 1. Januar 2025 beschäftigt sind, profitieren ebenfalls von der Anrechnung der Betriebszugehörigkeit für die Anerkennung des Dienstalters ab dem 1. Januar 2025. Der Betrag des zustehenden Aufschlags beträgt **10,00 Euro**.

BERUFSSPEZIALISIERENDE LEHRE – KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

Die maximale Dauer dieser Ausbildung beträgt **3 Jahre**, und es wurden die Prozentsätze der Vergütung festgelegt:

| Einstufung | Semester | | | | | |
|---------------------------|----------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | I | II | III | IV | V | VI |
| 1A | 60% | 60% | 80% | 80% | 90% | 90% |
| 1B | 60% | 60% | 80% | 80% | 90% | 90% |
| 2 | 60% | 60% | 80% | 80% | 90% | 90% |
| 3 | 60% | 60% | 80% | 80% | 90% | 90% |
| 4 | 60% | 60% | 80% | 80% | 90% | 90% |
| 5 bis | 60% | 60% | 80% | 80% | 90% | 90% |
| 5 (2 jährige Variante) | 60% | 80% | 85% | 95% | - | - |

SONDERBEREICH FÜR DIGITALE UNTERNEHMEN

Im Kollektivvertrag wird ein spezieller Abschnitt eingeführt, der freiwillig und experimentell von **Digitalunternehmen** angewendet werden kann. Dazu zählen **Tech-Unternehmen**, die in **Open Innovation** tätig sind und/oder Aktivitäten im Bereich **ICT** ausführen sowie alle Unternehmen, die fortschrittliche digitale Technologien zur Innovation von Geschäftsprozessen einsetzen.

Ziel ist es, dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, sich von der starren Arbeitszeitregelung zu befreien und seine Tätigkeit auf der Grundlage von Projekten und Zielvorgaben auszuführen.

Dieser Abschnitt zielt also darauf ab, die Arbeitsverhältnisse zwischen **Arbeitnehmern im digitalen Sektor** und den **Digitalunternehmen im Bereich der Dienstleistungen neuester Generation** (Datenmanagementsysteme, Projekte, Ziele, Dienste und Kompetenzen im Bereich Software, Plattformen, Algorithmen, KI-Systeme, hochprofessionelle digitale und technologische Tätigkeiten) einheitlich und auf nationaler Ebene zu regeln. Dies betrifft Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten remote (unabhängig vom Standort) ausgeführt werden können, und die die Möglichkeit haben, gleichzeitig für mehrere Arbeitgeber oder Auftraggeber zu arbeiten.

Es bleibt den Unternehmen, die in diesen Bereich fallen, jedoch frei, **die ordentlichen Bestimmungen des Kollektivvertrages**, die in anderen Abschnitten des Vertrags vorgesehen sind, anzuwenden.

Für die **Vergütung** der Arbeitnehmer gelten immer die im **Kollektivvertrag** für **Handwerksbetriebe** und **kleine und mittlere Unternehmen** festgelegten Tabellenbeträge.

Der Arbeitnehmer kann seine Tätigkeit frei organisieren und die Zeit, die er den Projekten widmet, selbst bestimmen.

Es ist vorgesehen, dass die wöchentliche Arbeitszeit auf **4, 5 oder 6 Arbeitstage** verteilt wird, wobei Überstunden **vorab vom Unternehmen genehmigt** werden müssen.

Die Unternehmen können dem Arbeitnehmer **Arbeitsräume und Büros** zur Verfügung stellen, auch durch private und öffentliche **Coworking-Verträge**.

Der Arbeitnehmer kann dennoch **selbstständig** den **Arbeitsort** wählen, wobei er stets die Anforderungen an **Gesundheit und Arbeitssicherheit** beachten muss und den Arbeitgeber über mögliche Risiken informieren sollte.

Dem Arbeitnehmer müssen **angemessene Informationen zur Arbeitssicherheit** im Bereich der **Telearbeit** gemäß den geltenden Vorschriften zur Verfügung gestellt werden.

Für Rückfragen stehen wir jederzeit zu Ihrer Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

WHW.Arbeitsrechtsberater