

11.11.2025

PERSONALVERWALTUNG

KOLLEKTIVVERTRAG HANDEL, VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN – ANPASSUNG DER MINDESTLÖHNE AB NOVEMBER 2025

Sehr geehrte Kundinnen und Kunden,

in Bezug auf unsere Rundschreiben vom 28.03.2025 und 24.04.2024 übermitteln wir Ihnen nachfolgend ein aktualisiertes Informationsschreiben, das sich ausschließlich auf die noch ausstehenden kollektivvertraglichen Lohnerhöhungen bezieht – mit besonderem Schwerpunkt auf der anstehenden Anpassung im November 2025.

1. Kollektivvertragliche Erhöhung – November 2025

Das nationale Abkommen vom 22. März 2024, bestätigt durch das ergänzende Abkommen vom 28. März 2024, sieht für November 2025 die nächste Tranche der Mindestlohnerhöhungen vor.

Für die Lohnstufe IV ist folgende Erhöhung vorgesehen (alle übrigen Stufen sind anhand der offiziellen Umrechnungstabellen zu parametrisieren):

Wirksamkeit	Erhöhung – IV Kategorie
01/11/2025	35,00 Euro brutto

Diese Erhöhung wird zu den bis zum 31. Oktober 2025 geltenden Mindestlöhnen hinzugerechnet.

Neue Mindestlohntabellen ab 1. November 2025

31/10/2025		01/11/2025		
Einstufung	Grundlohn	Einstufung	Grundlohn	Erhöhung
Kader/Quadro	2.122,33	Quadro	2.189,09	66,76
1	1.911,80	1	1.966,54	54,74
2	1.653,69	2	1.701,04	47,35
3	1.413,47	3	1.453,94	40,47
4	1.222,46	4	1.257,46	35,00
5	1.104,45	5	1.136,07	31,62

6	991,55	6	1.019,94	28,39
7	848,91	7	873,22	24,31

2. Geplante Erhöhungen für die Folgejahre

Die Kollektivvertragsparteien haben bereits weitere Erhöhungen festgelegt, die – wenngleich zeitlich noch entfernt – für die betriebliche Budgetplanung relevant sind:

Über diese Erhöhungen werden wir Sie rechtzeitig mit eigenen Rundschreiben informieren.

Wirksamkeit	Erhöhung – IV Kategorie
01/11/2026	35,00
01/02/2027	40,00

3. Anrechenbarkeit (Assorbibilità) der Erhöhungen – Hinweise für November 2025

Nachfolgend fassen wir die maßgeblichen operativen Regeln zusammen, die für eine korrekte Behandlung der Erhöhung zum 1. November 2025 zu beachten sind.

Grundsatz

Die kollektivvertragliche Erhöhung im November 2025 kann nur kompensiert werden, wenn das Unternehmen überkollektivvertragliche Zulagen (z. B. Superminimi, ad personam-Zulagen) gewährt hat, die *beide* folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- Sie müssen ausdrücklich als „anrechenbar“ bzw. „kompensierbar“ (assorbibile) ausgewiesen sein, und zwar
 - durch eine betriebliche Vereinbarung, oder
 - durch einen einseitigen Arbeitgeberakt.
- Sie müssen ab dem 1. Januar 2022 gewährt worden sein.

Fehlt einer der beiden Punkte, ist eine Anrechnung nicht zulässig.

Wir stehen Ihnen gerne für Rückfragen sowie für die Aktualisierung der Lohnabrechnungen ab November 2025 zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen