

Lehr lings kalen der ^{26|27}

Inhalt

Vorwort: „Alles, was Lehrling wissen muss!“	2
1 Allgemeine Bestimmungen: Grundlegende Infos im Überblick	5
Duale Berufsbildung & Gesetzesrahmen	6
Der Weg zum Beruf	7
Lehrvertrag und Pflichten	8
Arbeitszeiten und Urlaub	11
Wichtige Rechte und Regelungen	11
Lohn, Steuern und Abgaben	13
Rente und Absicherung	18
Krankheit und Unfall	20
Auflösung des Lehrverhältnisses	21
Arbeitslosigkeit	23
Mutter- und Vaterschaft – Leistungen für Familien	24
Weitere nützliche Informationen	27
2 Spezielle Bestimmungen nach Sektoren	31
Baugewerbe (Handwerk und Industrie)	33
Metallverarbeitung (Handwerk und Industrie)	41
Holzverarbeitung (Handwerk und Industrie)	49
Druck- und Medientechnik (Handwerk und Industrie)	55
Gastgewerbe	61
Handel und Dienstleistung	69
Nahrungsmittelindustrie	75
Bäckerei und Konditorei	81
Friseurgewerbe & Schönheitspflege	89
Garten- und Weinbau	95
Zahnarztassistent:in	101
3 Karrierewege und Weiterbildung: „Weiter zum Meister und mehr“	105
4 Lehrberufe	109
5 Kontakte	117
6 Dank	125
Impressum	132

Vorwort

„Alles, was Lehrling wissen muss!“

Pünktlich zum neuen Schuljahr 2026/27 präsentieren wir die aktualisierte Ausgabe des bewährten AFI-Lehrlingskalenders.

Kapitel 1 bietet anhand von Schlagwörtern einen raschen Überblick über die wichtigsten allgemeinen gesetzlichen, arbeitsrechtlichen, sozialen und kollektivvertraglichen Bestimmungen, die für alle Lehrlinge gelten.

In Kapitel 2 sind die branchenspezifischen Regelungen übersichtlich zusammengefasst – von Urlaub und Lohn über Überstunden bis hin zu den Kündigungsfristen.

Kapitel 3 wirft einen Blick in die Zukunft und zeigt spannende Berufsbildungs- und Karrierewege nach dem erfolgreichen Lehrabschluss auf. Ausführliche Informationen dazu liefern die Internetseiten der zuständigen Ämter und Berufsschulen. Ein abschließendes Kontaktverzeichnis erleichtert zudem die Suche nach den richtigen Ansprechpersonen bei Gewerkschaften, Verbänden, Berufsschulen und Landesämtern.

Bitte beachten: Die vorliegende gedruckte Ausgabe entspricht dem In-

formationsstand bei Drucklegung (Juli 2026). Alle nachfolgenden Neuerungen und Änderungen werden laufend in die Online-Version unter <https://www.afi-ipl.org/de/inhaltsverzeichnis-lehrlingskalender/> eingepflegt.

Der AFI-Lehrlingskalender liefert ein solides Basiswissen. Bei konkreten Anliegen ist die persönliche Beratung durch Fachleute in den Gewerkschaften, Ämtern und Sozialverbänden auf jeden Fall zu empfehlen (siehe Kontaktdaten im hinteren Teil).

Der Kalender wird direkt an den Berufsschulen verteilt. Auf Nachfrage und Einladung kommen die Expertinnen und Experten der Gewerkschaften und Sozialverbände auch gerne für Vorträge rund um die Rechte und Pflichten von Lehrlingen in die Klassen.

Für die wertvolle fachliche Beratung und Mitarbeit bedankt sich das AFI ganz herzlich bei den Autoren der Gewerkschaften und der zuständigen Ämter.

Allen ein gutes und erfolgreiches Ausbildungs- und Arbeitsjahr!

Du hast eine Frage zur Lehre?

Nutze unsere „**Frage den Experten**“-Funktion!

Scanne einfach den QR-Code und stelle deine Frage bequem über unser Webformular.

Einfach ausfüllen und abschicken – deine Frage wird von den Expert:innen der **Gewerkschaften** sowie des **Amtes für Lehrlings- und Meisterausbildung** vertraulich bearbeitet.



Die Antwort erhältst du direkt per E-Mail.

**Ob Rechte, Pflichten, Schule oder Beruf –
wir sind für dich da!**

** Das AFI | Arbeitsförderungsinstitut ist eine 1995 gegründete öffentliche Körperschaft und betreibt Forschung und Bildung zum Wohle der Südtiroler Arbeitnehmerschaft. Das AFI erhebt zum Beispiel, wie sich Lohneinkommen entwickeln, es befragt die Südtiroler Arbeitnehmer:innen zu aktuellen Fragen und Problemen und stellt der Öffentlichkeit viele andere Studien und Fachunterlagen zur Verfügung. Eines der AFI-Produkte im Bereich Bildung/Jugend & Arbeitswelt ist der jährlich erscheinende Lehrlingskalender.*

the 1990s, the number of people in the world who are under 15 years of age is expected to increase from 1.1 billion to 1.5 billion.

As the world's population grows, the demand for food and other resources will increase. This will put pressure on the environment and on the world's resources.

One of the ways to meet this demand is to increase the efficiency of food production. This can be done by using modern farming techniques and by improving the quality of the soil.

Another way to meet this demand is to reduce the amount of food that is wasted. This can be done by improving the way food is stored and by reducing the amount of food that is thrown away.

Finally, one way to meet this demand is to increase the amount of food that is produced in the developing world. This can be done by providing the people in these countries with the tools and knowledge they need to produce food more efficiently.

There are many ways to meet the world's growing demand for food and other resources. By working together, we can find the solutions we need to ensure a bright future for all.

The world's population is growing rapidly, and the demand for food and other resources is increasing. This is a challenge that we must meet head-on.

One of the ways to meet this demand is to increase the efficiency of food production. This can be done by using modern farming techniques and by improving the quality of the soil.

Another way to meet this demand is to reduce the amount of food that is wasted. This can be done by improving the way food is stored and by reducing the amount of food that is thrown away.

Finally, one way to meet this demand is to increase the amount of food that is produced in the developing world. This can be done by providing the people in these countries with the tools and knowledge they need to produce food more efficiently.

There are many ways to meet the world's growing demand for food and other resources. By working together, we can find the solutions we need to ensure a bright future for all.

The world's population is growing rapidly, and the demand for food and other resources is increasing. This is a challenge that we must meet head-on.

One of the ways to meet this demand is to increase the efficiency of food production. This can be done by using modern farming techniques and by improving the quality of the soil.

Another way to meet this demand is to reduce the amount of food that is wasted. This can be done by improving the way food is stored and by reducing the amount of food that is thrown away.

Finally, one way to meet this demand is to increase the amount of food that is produced in the developing world. This can be done by providing the people in these countries with the tools and knowledge they need to produce food more efficiently.

There are many ways to meet the world's growing demand for food and other resources. By working together, we can find the solutions we need to ensure a bright future for all.

The world's population is growing rapidly, and the demand for food and other resources is increasing. This is a challenge that we must meet head-on.

One of the ways to meet this demand is to increase the efficiency of food production. This can be done by using modern farming techniques and by improving the quality of the soil.

Another way to meet this demand is to reduce the amount of food that is wasted. This can be done by improving the way food is stored and by reducing the amount of food that is thrown away.

Finally, one way to meet this demand is to increase the amount of food that is produced in the developing world. This can be done by providing the people in these countries with the tools and knowledge they need to produce food more efficiently.

There are many ways to meet the world's growing demand for food and other resources. By working together, we can find the solutions we need to ensure a bright future for all.

The world's population is growing rapidly, and the demand for food and other resources is increasing. This is a challenge that we must meet head-on.

One of the ways to meet this demand is to increase the efficiency of food production. This can be done by using modern farming techniques and by improving the quality of the soil.

Another way to meet this demand is to reduce the amount of food that is wasted. This can be done by improving the way food is stored and by reducing the amount of food that is thrown away.

Finally, one way to meet this demand is to increase the amount of food that is produced in the developing world. This can be done by providing the people in these countries with the tools and knowledge they need to produce food more efficiently.

There are many ways to meet the world's growing demand for food and other resources. By working together, we can find the solutions we need to ensure a bright future for all.

1

Allgemeine Bestimmungen

Allgemeine Bestimmungen

„Grundlegende Infos im Überblick“

Duale Berufsbildung & Gesetzesrahmen

Auf sicheren Wegen zum handfesten Beruf

Du bist jung und denkst an deine Zukunft. Ein langes Studium liegt dir nicht? Du willst einen handfesten Beruf erlernen? Dann ist die Südtiroler Berufsausbildung genau das Richtige für dich. Die Lehre öffnet dir den Weg in ganz viele praktische, technische und künstlerische Berufe, von denen dir jeder festen Boden unter den Füßen gibt.

Der Lehrlingskalender des AFI | Arbeitsförderungsinstituts begleitet dich mit einer ganzen Menge von nützlichen Hinweisen.

Schau dir zuerst die Liste der Südtiroler Lehrberufe auf den letzten Seiten des Lehrlingskalenders genau an. Sie zeigt dir, welche Berufe in Südtirol anerkannt sind und erlernt werden können.

In Österreich, Deutschland und der Schweiz erworbene Lehrabschlussdiplome werden in Südtirol nur anerkannt, wenn sie einem Südtiroler Lehrberuf entsprechen.

Duale Berufsbildung & mehr

Die Südtiroler Berufsbildung ist auf mehreren Wegen möglich:

- Die traditionelle oder „duale“ Berufsbildung als Lehre mit Arbeit im Ausbildungsbetrieb (80%) und dem Besuch der Berufsschule (20%). Diese schließt man bei einem 3-jährigen Lehrberuf mit einem Berufsbildungszeugnis und bei einem 4-jährigen Lehrberuf mit dem Berufsbildungsdiplom ab. Bei den Berufen im Handwerk wird auf dem Abschlusszeugnis zusätzlich der Titel „Gesellenbrief“ angeführt.
- Man besucht eine Berufsfachschule in Vollzeit (100%) und schließt diese in der Regel nach drei Jahren mit einem Berufsbefähigungszeugnis ab.
- Nach Abschluss der Lehre oder der Fachschule kann man die Matura an einer Berufsschule oder den Meistertitel erlangen. Mehr dazu im dritten Kapitel des Lehrlingskalenders und auf den einschlägigen Webseiten der Autonomen Provinz Bozen (Ämter und Berufsschulen)

www.provinz.bz.it/bildung-sprache/berufsbildung/berufsausbildungslehre-meister.asp



Gesetzesrahmen

Die besonderen Rechte und Pflichten eines Lehrlings regeln der gesamtstaatliche Kollektivvertrag des Sektors, eventuell vorhandene Betriebsabkommen (in Großunternehmen) oder Zusatzabkommen auf Landesebene, die für alle Betriebe eines bestimmten Sektors/einer bestimmten Branche gelten. Die Sektorenbestimmungen für Lehrlinge sind in Kapitel 2 des Lehrlingskalenders einzeln aufgelistet. Zur Information: Die Zuordnung der Lehrberufe zu einem Sektor hängt davon ab,

welchen Kollektivvertrag der Arbeitgeber anwendet. Beispiel: Ein Metzgerlehrling kann in den Sektor Handel fallen, aber auch in den Sektor Nahrungsmittelindustrie. Im Zweifelsfall gibt die Gewerkschaft Auskunft.

Der Weg zum Beruf

Wer ist Lehrling?

Lehrling ist, wer mit einem schriftlichen Lehrvertrag in einem zur Lehrlingsausbildung befugten Betrieb beschäftigt ist. Bis zum Abschluss der Lehre verpflichtet sich der Betrieb, dem Lehrling sämtliche, für den Beruf wichtige, praktische Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln.

Auf zur Lehrstelle!

Hast du deinen Wunschberuf schon ausgemacht? Gut, dann stellt sich jetzt die Frage: Bei wem und wo arbeiten? Es nützt die beste Schule nichts, wenn du nicht einen passenden Betrieb findest, der bereit ist, dich auszubilden. Den richtigen Betrieb zu finden, ist schon die halbe Miete für eine gute Zukunft, aber es ist nicht immer leicht. Deshalb mach dich früh auf die Socken!

Tipps für die Lehrstellensuche:

- Mach dir eine Liste von Betrieben, in denen du gerne arbeiten möchtest.
- Telefoniere sie durch oder besuche sie, auch wenn sie gerade keine Lehrlinge suchen.
- Tu es selbst und lass nicht Mama oder Papa für dich anrufen. Sie können dich im Hintergrund unterstützen und dich später beim Vorstellungsgespräch begleiten.
- Studiere fleißig alle Arbeitsanzeigen und Lehrstellenangebote (z.B. WIKU, Markt, usw.).
- Geh auf die Internetseiten der Betriebe, auf die digitale Südtiroler Jobbörse (ejob.civis.bz.it/de), auf die Seiten der Verbände lvh APA (Handwerk) www.lvh.it, HGV (Gastgewerbe) www.hgv.it/de, hds unione (Handel) www.hds-bz.it.

- Erkundige dich beim Arbeitsservice in Bozen und in den Arbeitsvermittlungszentren in Bozen, Meran, Schlanders, Brixen-Sterzing, Bruneck und Neumarkt. Die Adressen findest du im Internet.

Altersgrenze

Ein Lehrverhältnis können Jugendliche eingehen, die bei ihrer Einstellung das 15. Lebensjahr vollendet und das 25. Lebensjahr nicht überschritten haben. Es besteht ein absolutes Arbeitsverbot bis zum Ende der Schulpflicht, auf jeden Fall bis zum vollendeten 15. Lebensjahr.

Lehrvertrag und Pflichten

Lehrvertrag

Der Lehrvertrag ist eine Sonderform des Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisses und wird von Gesetzen, Kollektivverträgen und dem Landesgesetz vom 4. Juli 2012, Nr. 12 „Ordnung der Lehrlingsausbildung“ geregelt. Eine Kopie des Lehrvertrages ist dem Lehrling zu Beginn der Lehrzeit auszuhändigen. Achtung! Auch für Minderjährige ist jede Unterschrift in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis rechtskräftig. Vor dem Unterschreiben Informationen einholen und in jedem Fall eine Kopie des unterschriebenen Dokumentes verlangen!

Pflichten des Lehrlings

- Im Zuge der Ausbildung übertragene Aufgaben gewissenhaft ausführen.
- Die betriebliche Ordnung einhalten.
- Anweisungen des Arbeitgebers/Ausbilder:in gewissenhaft befolgen.

- Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse wahren.
- Mit anvertrauten Werkstoffen, Werkzeugen und Geräten sorgfältig umgehen.
- Bei Erkrankung oder Verhinderung den Arbeitgeber unverzüglich verständigen.
- Die Berufsschule regelmäßig besuchen und die Schulordnung einhalten.
- Zeugnisse und Mitteilungen der Berufsschule regelmäßig dem Arbeitgeber vorlegen.

Disziplinarmaßnahmen

Lehrlinge haben Rechte, aber auch Pflichten. Wie alle Arbeitnehmende müssen sie sich an die Vorgaben des:r Vorgesetzten halten, pünktlich zur Arbeit erscheinen, Abwesenheiten entschuldigen und die anvertrauten Aufgaben so gut wie möglich und sorgfältig ausüben. Wenn der Lehrling sich nicht an diese Regeln hält, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, Disziplinarmaßnahmen zu verhängen. Der Vorgang ist vom Gesetz und von den Kollektivverträgen genau geregelt. Je nach Schwere der Verfehlung erfolgen: mündliche Ermahnung; schriftliche Ermahnung; Lohnabzug von bis zu vier Stunden; Suspendierung vom

Arbeitsverhältnis und Aussetzung der Lohnzahlung von bis zu zehn Tagen; Entlassung. Außer der mündlichen Ermahnung muss alles schriftlich erfolgen. Die Beanstandung muss dem Lehrling schriftlich mitgeteilt werden. Sie beschreibt die Verfehlung genau und muss unmittelbar erfolgen (nicht beispielsweise erst nach zwei Monaten). Danach hat der:die Arbeitnehmer:in fünf Tage Zeit, sich schriftlich zu rechtfertigen, dabei kann man sich auch von einer Gewerkschaft helfen lassen. Es kann auch eine Aussprache verlangt werden. Erst dann kann der Arbeitgeber die Disziplinarmaßnahme mitteilen. Gegen die Maßnahme kann der:die Arbeitnehmer:in innerhalb von 20 Tagen das Schiedsgericht am Arbeitsamt anrufen oder ansonsten gerichtlich dagegen vorgehen. Die Gewerkschaften helfen bei allen Fragen und in allen Belangen gerne weiter.

Pflichten des Arbeitgebers

- Eine:n Ausbilder:in namhaft machen (kann auch der:die Leiter:in des Betriebes selbst sein).
- Angemessene Ausbildung in allen für die Lehre wichtigen Arbeitsvorgängen gewährleisten.
- Den Lehrling für den Schulbesuch und die Ablegung von Prüfungen freistellen.
- Kontrollieren, ob der Schulbesuch regelmäßig erfolgt.
- Den Erziehungsberechtigten und der Berufsschule auf Nachfrage Auskunft über den Lernfortschritt geben.
- Bei Abschluss oder Abbruch der Lehre die vom Lehrling erworbenen Kompetenzen dokumentieren.
- Der Abteilung Arbeit des Landes (Amt für Arbeitsmarktbeobachtung) die Anstellung eines Lehrlings melden, und zwar einen Tag vor dessen Arbeitsantritt.
- Anerkennung der erworbenen beruflichen Qualifikation im Arbeitsvertrag, nachdem der Lehrling die Lehrabschlussprüfung bestanden hat.

Berufsschule

Der Besuch der Berufsschule, an einem Tag in der Woche oder in Blockkursen, ist Pflicht und muss als Arbeitszeit entlohnt werden. Lehrlinge, die bereits einschlägige Berufskenntnisse oder eine höhere Allgemeinbildung haben, können ganz oder teilweise von der Berufsschulpflicht befreit werden. Die Entscheidung darüber trifft der Direktor der Berufsschule. Im Falle einer möglichen Kündigung oder Auflösung des Lehrvertrages kann der Lehrling die Berufsschule problemlos bis zum Ende des Schuljahres fortsetzen, sollte sich aber rasch um eine neue Lehrstelle kümmern.

Förderungen

Der Besuch der Berufsschule in Südtirol ist kostenlos. Du kannst auch günstig mit den Öffis fahren, unter 19 mit dem südtirolmobil U19 Pass um 21 € pro Jahr oder bis 26 Jahre für 153 € pro Jahr. Alle Informationen dazu findest du hier: <https://www.suedtirolmobil.info/de/tickets/ticketfinder/suedtirolmobil-u19-pass>.



Zur Gänze übernimmt bzw. erstattet das Land Schulgebühren und Kosten für Unterkunft und Verpflegung, wenn du eine Berufsschule außerhalb Südtirols besuchst (im Ausland oder in einer anderen Provinz Italiens) oder dort Vollzeitkurse machst. Du bekommst auch zwei Hin- und Rückfahrten zum Preis der öffentlichen Verkehrsmittel rückvergütet. Die Gesuche um Rückerstattung sind beim Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung unter der Website <https://deutsche-bildung.provinz.bz.it/de/lehrlingsausbildung> einzureichen.



Lehrzeit

Die Lehrzeit beträgt je nach Berufswahl 3 oder 4 Jahre (36 oder 48 Monate). Die im selben Lehrberuf in verschiedenen Betrieben abgeleisteten Lehrzeiten werden zusammengezählt, auch wenn die Lehre unterbrochen wird. Eine Verlängerung der Lehrzeit ist für den Zeitraum von bis zu einem Jahr möglich, wenn ein Lehrling die Berufsschule nicht beendet oder die Lehrabschlussprüfung nicht bestanden hat. Bei Abwesenheiten wegen Mutterschaft (verpflichtende Arbeitsenthaltung bzw. Elternzeit), Zivildienst, Krankenstand oder Arbeitsunfall von mehr als einem Monat wird das Lehrverhältnis um den entsprechenden Zeitraum verlängert. Auch verkürzte Lehrzeiten sind möglich.

Probezeit

Die Probezeit wird zwischen Arbeitgeber und Lehrling vereinbart. In der Regel hat sie eine Dauer von 4-6 Wochen, aber nicht länger als vom jeweiligen Kollektivvertrag erlaubt. In der Probezeit kann sowohl der Lehrbetrieb als auch der Lehrling den Vertrag ohne Angabe von Gründen fristlos auflösen. Die Dauer der Probezeit ist schriftlich im Anstellungsbrief oder im Lehrvertrag festzulegen.

Leiharbeit

Ein Lehrverhältnis kann auch mit einer Leiharbeitsagentur abgeschlossen werden. Es handelt sich hierbei um einen Arbeitsvertrag auf unbefristete Zeit mit der Arbeitsagentur. Die Agentur entsendet dann den Lehrling in einen Betrieb, der für die Ausbildung des Lehrlings

sorgt. Der:die Tutor:in als Garant für die korrekte Abwicklung der Ausbildung wird von der Agentur gestellt. Da es mit Agentur, Betrieb und Lehrling drei Vertragsparteien gibt, ist allgemein Vorsicht geboten. Für den Lehrling ist eine gründliche gewerkschaftliche Beratung vorab sehr zu empfehlen. Für diese Art des Lehrverhältnisses gelten alle Bestimmungen für das Lehrlingswesen, sei es auf Gesetzesebene als auch bei der Anwendung des für den jeweiligen Sektor gültigen Kollektivvertrages.

Arbeitszeiten und Urlaub

Arbeitszeiten

Diese sind je nach Sektor geregelt, siehe Kapitel 2 des Lehrlingskalenders.

Tipp:

Notiere täglich Beginn/Ende der Arbeitszeit und geleistete Überstunden (z.B. handschriftlich im Kalender, in einer Tabelle oder mit einer App). Eine genaue Aufzeichnung erleichtert das Nachweisen von Überstunden und ist hilfreich bei Rückfragen mit dem Betrieb/ dem Lohnbüro oder wenn du deine Lohnstreifen von deiner Gewerkschaft kontrollieren lassen willst.

Urlaub und freie Tage

Jugendliche unter 16 Jahren haben Anspruch auf mindestens 30 Tage bezahlten Urlaub, ältere Jugendliche auf mindestens 20 Tage bzw. vier Wochen (*Jugend-*

arbeitsschutzgesetz Nr. 977/1967). Anstelle der im Jahre 1977 abgeschafften kirchlichen Feiertage sind entlohnte Freistellungen (32 Stunden pro Arbeitsjahr) zu gewähren. Die meisten Kollektivverträge sehen noch zusätzliche Urlaubstage bzw. freie Tage vor (z. B. im Rahmen einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung). Nähere Informationen geben die Gewerkschaften. Zur Berechnung der zustehenden Urlaubstage: Der Urlaubsanspruch wächst monatlich um ein Zwölftel, wobei Teile eines Monats mit mehr als 15 Tagen als voller Monat zählen.

Wichtige Rechte und Regelungen

Jugendschutz

- Jugendliche bis zum 18. Lebensjahr dürfen laut Jugendarbeitsschutzgesetz (Nr. 977/1967) nicht zu schweren, gefährlichen und gesundheitsschädlichen Tätigkeiten herangezogen werden.
- Jugendliche zwischen 15 und 16 Jahren dürfen täglich nicht mehr als 7 Stunden arbeiten und wöchentlich nicht mehr als 35 Stunden.
- Jugendliche zwischen 16 und 18 Jahren dürfen täglich nicht mehr als 8 Stunden arbeiten und wöchentlich nicht mehr als 40 Stunden.
- Minderjährige Lehrlinge dürfen höchstens 4,5 Stunden lang ohne Unterbrechung arbeiten. Nach 4,5 Stunden ununterbrochener Arbeit muss ihnen laut Gesetz 977/1967 eine Erholungspause von mindestens einer Stunde gewährt werden. Die Kollektivverträge können eine Reduzierung

der täglichen Ruhezeit auf eine halbe Stunde vorsehen.

- Überstundenarbeit für minderjährige Lehrlinge ist verboten.
- Minderjährige haben Anrecht auf zwei aufeinanderfolgende Ruhetage. Die anfallenden Feiertage sind ebenso arbeitsfrei. Bestimmte Sektoren wie die Gastronomie können die Ruhetage anders regeln, sie müssen aber mindestens einmal in der Woche eine durchgehende Ruhezeit von 36 Stunden gewährleisten. Die Arbeitszeit für Minderjährige wird vom Arbeitsinspektorat überwacht.

Arbeitssicherheit

Die geltenden Bestimmungen (GvD 81/2008 + GvD 106/2009) dienen der Vorbeugung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Konkret verlangt das Gesetz:

- Einen Sicherheitsplan und ein Unfallregister in jedem Betrieb.
- Eine Dienststelle für Vorbeugung und Arbeitsschutz in jedem Betrieb.
- Die Ernennung eines:r dafür zuständigen Arztes:Ärztin durch die Betriebsleitung.
- Informationen und Lehrgänge zur Benutzung der Maschinen und Geräte.
- Informationen und Lehrgänge zu Arbeitssicherheit der Beschäftigten.
- Wahl eines:r Arbeitnehmervertreters:in für Arbeitssicherheit (Sicherheitssprecher:in) durch die gesamte Belegschaft.
- Der:die Arbeitnehmervertreter:in für

Arbeitssicherheit (Sicherheitssprecher:in) hat Zugangsrecht zu allen Arbeitsschutzdaten und muss von der Betriebsleitung in allen Arbeitsschutzbelangen angehört werden.

Der Arbeitgeber ist für die Umsetzung dieser Maßnahmen im Betrieb verantwortlich. Die Übertretung, Nichtbeachtung oder eine anderweitige Verfehlung dieser Vorschriften hat rechtliche Folgen für den Betrieb. Auch die Mitarbeitenden sind verpflichtet, am Arbeitsplatz Sorge für die eigene Gesundheit und die Sicherheit der anderen zu tragen. Die entsprechenden Anweisungen des Arbeitgebers sind zu befolgen und die vorgeschriebene Schutzausrüstung ist zu nutzen, denn auch Arbeitnehmer:innen können bei Fahrlässigkeit zur Verantwortung gezogen werden.

Das Arbeitsinspektorat überwacht die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen, trägt Sorge für die Untersuchung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie für Information und Beratung. Die Hygienevorschriften im Betrieb hingegen fallen in die Zuständigkeit des Südtiroler Sanitätsbetriebes.

In Italien wurden mit dem gesetzvertretenden Dekret 81/2008 und dem gesetzvertretenden Dekret 106/2009 neue Einheitstexte für Arbeitssicherheit eingeführt. Die Anwendung der Europäischen Richtlinie Nr. 33/1994 zum Schutz der Jugendlichen am Arbeitsplatz

wurde mit gesetzvertretendem Dekret Nr. 345/1999 im Gesetzblatt Nr. 237 vom 08.10.1999 veröffentlicht und damit in Italien übernommen.

Für den Fall des Falles!

Halte den Namen und die Telefonnummern des:der Arbeitnehmervertreter:in für Arbeitssicherheit (Sicherheitssprecher:in) immer griffbereit! Speichere sie auf deinem Smartphone!

Gewerkschaftsrechte

Die Hauptaufgabe der Gewerkschaften ist es, die Interessen der Mitglieder (Arbeitnehmende) durchzusetzen. Dazu gehören etwa Lohnverhandlungen und Unterstützung bei Arbeitsstreitigkeiten. Je mehr Mitglieder eine Gewerkschaft hat, umso eher ist sie imstande, als Verhandlungspartner mit den Betrieben oder den Arbeitgeberverbänden ihre Positionen durchzusetzen. Genauso wie sich die Arbeitgeber in den verschiedenen Arbeitgeberverbänden zusammenschließen, sollten sich auch Arbeitnehmer:innen in den Gewerkschaften zusammenschließen.

Laut Arbeiterstatut (Gesetz Nr. 300/1970) kann jeder Lehrling Mitglied einer Gewerkschaft sein oder werden. In allen Belangen des Arbeits- und Sozialrechtes sowie bei Disziplinarmaßnahmen seitens der Betriebsleitung kann sich der Lehrling für Auskunft und Hilfeleistung an Gewerkschaften wenden.

Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft fällt unter den Datenschutz und darf zu keiner Benachteiligung am Arbeitsplatz führen. In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten besteht das Anrecht auf zehn bezahlte Arbeitsstunden pro Jahr, um an Gewerkschaftsversammlungen teilzunehmen, die im Betrieb stattfinden.

Es darf im Betrieb jeder seine Meinung frei äußern, sofern sie nicht rufschädigend oder anderweitig gesetzlich verboten ist. Jeder Lehrling hat das aktive und das passive Wahlrecht bei der allgemeinen Wahl der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretung (EGV), welche die Anliegen der Belegschaft gegenüber der Betriebsleitung vertritt. Er/Sie darf aufgrund seiner/ihrer Teilnahme an gewerkschaftlichen Maßnahmen keinerlei Disziplinarverfahren oder sonstigen Einschränkungen unterworfen werden.

Lohn, Steuern und Abgaben

Entlohnung

Der Lehrlingslohn ist anteilig am Lohn des:r Facharbeiters:in ausgerichtet. Den Lehrlingen steht zu Weihnachten ein 13. Monatslohn (Weihnachtsgeld) zu. In einigen Sparten wird im Juni oder Juli auch ein 14. Monatslohn ausgezahlt. Die jeweiligen Fachgewerkschaften haben die Lohntabellen und erklären sie gerne.

Das am 13.12.2021 für den Handwerksbereich abgeschlossene Landeszusatzabkommen sieht vor, dass sich die schulischen Leistungen auf den Lohn

auswirken (Hinweis: Dies gilt nicht für das Bauhandwerk!). Wenn der Lehrling das erste Schuljahr mit einer Gesamtdurchschnittsnote von mindestens 7,0 abschließt, erhält er für das kommende Lehrjahr eine erhöhte Lehrlingsentlohnung. Zusätzlich erhalten Lehrlinge bereits im 1. Lehrjahr eine Aufwertung von 10% der Gehaltsgrundlage, sofern der Notendurchschnitt des 9. Pflichtschuljahr mindestens 7,0 entspricht. Andernfalls steigt die Entlohnung nur in geringerem Ausmaß. Mehr dazu in Kapitel 2.

Sozialabgaben, Steuern, Nettolohn

Vom Bruttolohn des Lehrlings werden für Sozialabgaben monatlich 5,84% abgezogen. Die Entlohnung des Lehrlings unterliegt auch der Lohnsteuer. Mit dem Fortschreiten des Lehrverhältnisses und dem Ansteigen der Entlohnung steigt auch die Steuer. Die nachfolgende Berechnung ist beispielhaft auf den Lohn eines Lehrlings im Sektor HOLZINDUSTRIE im 2. Lehrjahr mit 13 Monatslöhnen zugeschnitten. Es wird dargestellt, wie man vom Bruttolohn zum Nettolohn kommt. Die Berechnung erfolgt mit den aktuell gültigen Steuersätzen und Formeln.

Bruttolohn 2. Lehrjahr im Monat	1.188,60 €
- Sozialabgaben von 5,84% im Monat	- 69,41 €
- Sozialabgabe CIGS	- 3,57 €
= Steuerpflichtiges Einkommen im Monat	= 1.115,62 €
= Steuerpflichtiges Jahreseinkommen (x 13 Gehälter)	= 14.503,06 €

Das Jahreseinkommen wird mit folgenden Steuersätzen progressiv besteuert:

Einkommen	Steuersatz
Bis 28.000 €	23%
28.001 – 50.000 €	33%
Ab 50.001 €	43%

Berechnung der Steuer

Daraus ergibt sich die Bruttosteuer:

$$14.503,06 \text{ €} \times 23\% = 3.335,70 \text{ €}.$$

Um von der Bruttosteuer auf die Nettosteuer zu gelangen, werden die Steuerfreibeträge abgezogen und andere gesetzliche Förderungen hinzuaddiert. Die Berechnung der Freibeträge erfolgt mit dem neuen Steuersystem, welches 2024 eingeführt wurde. Es wird anhand einer Verhältnisrechnung ermittelt, ob die Steuerfreibeträge, die von der Bruttosteuer abgezogen werden, zur Gänze, zum Teil oder gar nicht zu-

stehen (gleiches gilt für die gesetzliche Förderungen). Der volle Freibetrag für Einkommen aus Lohnarbeit beträgt 1.955 € für das ganze Jahr und wird im Verhältnis zum Einkommen berechnet. Es gibt neben diesem Betrag noch weitere Freibeträge, welche sich auf zu Lasten lebende Familienangehörige beziehen. Wir beschränken uns bei diesem Beispiel auf den oben erwähnten Freibetrag für ein Einkommen aus einem lohnabhängigen Arbeitsverhältnis (ohne zu Lasten lebende Familienangehörige).

Bruttosteuer / pro Jahr	3.335,70 €
- Freibetrag/ pro Jahr	- 1.955,00 €
= Nettosteuer/ pro Jahr	= 1.380,70 €

Bonus IRPEF – Trattamento Integrativo - Bonus G. 207/2024

Arbeitnehmer:innen mit Jahreseinkommen aus abhängiger oder dieser gleichgestellten Arbeit mit einem Jahreseinkommen (Steuergrundlage) von mindestens 8.500 € bis maximal 15.000 € bekommen 100 € monatlich ausbezahlt, weil der Staat bei kleineren Einkommen aufgrund eines Gewerkschaftsabkommens mit der Regierung die Einkommenssteuer vermindert hat. Dieser Steuerbonus ist auf dem Lohnstreifen angegeben. Der zustehende Bonus wird direkt vom Arbeitgeber berechnet. Sind aber noch andere Einkommen zu versteuern, z.B. aus selbstständiger

Tätigkeit, Mieten usw., muss der Bonus mit dem Abfassen der Steuererklärung neu berechnet werden. Je nach Höhe des Einkommens reduziert sich der Bonus oder wird aufgehoben. Eventuell vom Arbeitgeber bereits erhaltene Beträge müssen rückerstattet werden.

Bei einem Einkommen zwischen 15.001 € und 28.000 € gilt folgende Regelung: Sofern die Summe der Steuerfreibeträge höher als die Bruttosteuer ist, wird der Steuerbonus anteilmäßig ausbezahlt, damit es durch die neue Steuer- und Freibetragsreform zu keiner Benachteiligung und Verlust des Einkommens kommt. Geltend gemacht werden kann

das allerdings nur durch die Abfassung einer Steuererklärung. Genauere Informationen teilen euch die Gewerkschaften mit.

Des Weiteren wurde mit dem Haushaltsgesetz 2025 ein neuer Bonus eingeführt, um niedrige Einkommen zusätzlich zu erhöhen. Dieser Bonus wird in 3 Stufen prozentuell nach Jahreseinkommen be-

rechnet und steht bis zu einem Gesamteinkommen von 20.000 € brutto zu.

Bonus IRPEF

1.200 € im Jahr
(entspricht rund 100 € im Monat)

Bonus G. 207/2024

768,64 € im Jahr
(entspricht 59,13 € pro Monatsgehalt)

Die Berechnung des Nettolohns erfolgt nun so:

Steuerpflichtiges Jahreseinkommen	14.503,06 €
- Nettosteuer	- 1.380,70 €
+ Steuerbonus pro Jahr	+ 1.200,00 €
+ Bonus G. 207/2024 pro Jahr	+ 768,64 €
= Jährlicher Nettolohn	= 15.091,02 €
= Monatlicher Nettolohn (13-mal im Jahr)	= 1.160,85 €

Der Stundenlohn wird errechnet, indem der monatliche Lehrlingslohn durch den Stundendivisor 174 dividiert wird (Achtung: Stundendivisor variiert je nach Kollektivvertrag).

Steuervordruck (C.U.)

Innerhalb 31. März eines jeden Jahres bekommen Arbeitnehmer:innen den Einkommens- und Sozialversicherungsnachweis des vorigen Kalenderjahres ausgehändigt, das so genannte Modell C.U. (certificazione unica). Darin sind die Versicherungswochen und die Ent-

lohnung vom vorhergehenden Jahr eingetragen. Wenn die Angaben nicht stimmen, müssen sie vom Unternehmen korrigiert und an das NISF/INPS zurückgeschickt werden. Auskünfte geben die Steuerabteilungen der Gewerkschaften.

Achtung! Da es sich beim C.U. um einen wichtigen Beleg für die Rentenversicherung handelt, muss er sorgfältig aufbewahrt und darf nicht aus der Hand gegeben werden. Beglaubigte Kopien können bei Bedarf bei den verschiedenen Steuerämtern (Agentur der Einnahmen) in besonderen Fällen besorgt werden.

Abfertigung

Die Abfertigung (TFR, trattamento di fine rapporto) ist ein Teil des Lohns und beträgt ungefähr einen Monatslohn pro Arbeitsjahr im Betrieb. Sie wird monatlich aus dem Einkommen errechnet und Jahr für Jahr aufgewertet, um die Inflation auszugleichen. Bei Arbeitseintritt gilt für Arbeitnehmende im Privatsektor ab 1. Juli 2026 die automatische Einschreibung in eine kollektivvertragliche Zusatzvorsorgeform, sofern der:die Arbeitnehmende nach Ablauf von 60 Tagen ab der Einstellung keine andere Entscheidung trifft. Wird keine Entscheidung getroffen, fließt die Abfertigung automatisch in den vom Kollektivvertrag oder auf territorialer Ebene vorgesehenen Zusatzrentenfonds (in Trentino-Südtirol meistens Laborfonds). Innerhalb der 60 Tage kann der/die Arbeitnehmende sich auch dafür entscheiden die Abfertigung beim Arbeitgeber zu belassen.

Es ist dringend zu empfehlen, sich genau über die möglichen Varianten zu informieren und die Vor- und Nachteile der Entscheidung abzuwägen, da es große steuerliche Unterschiede gibt. Die Gewerkschaften geben gerne weitere Informationen zur Abfertigung.

Welfare

Unter betrieblicher Wohlfahrt versteht man Zuwendungen und Leistungen in Form von teilweisen Spesenvergütungen oder Sachbezügen, um das Wohlergehen der Mitarbeitenden (im Bereich Familie, Kinder und Wohnen) und ihrer Familien vor Risiken im Fall von Krankheit, Mutterschaft, Invalidität, Arbeitslosigkeit oder Alter zu schützen. Auch Zuwendungen sozialer Natur, zum Beispiel für Bildung und Freizeit, fallen in diesen Bereich.

Diese Zuwendungen bilden kein steuerpflichtiges Einkommen, wenn sie durch den Arbeitgeber entweder über eine kollektivvertragliche Verpflichtung zuerkannt werden oder auf freiwilliger Basis zugänglich sind.

Durch das sogenannte „welfare aziendale“ kommt es somit zu zusätzlichen Steuerersparnissen für Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber. Beispielsweise handelt es sich hierbei um steuerfreie Einzahlungen in Zusatzrentenfonds oder auch um ergänzende Gesundheitsfürsorge, weiterführende Ausbildungen, Freizeitprogramme, Sozial- und Gesundheitsdienste und vieles mehr.

Weitere Infos erhältst du bei den jeweiligen Gewerkschaftsorganisationen.

Rente und Absicherung

Rente

Auch Lehrlinge sind gesetzlich verpflichtend rentenversichert. Die Lehrzeit wird für die Rente angerechnet. Die Höhe der Rente wird in Italien beitragsbezogen ausbezahlt. Das heißt, dass sich die Rentenberechnung grundsätzlich nach den eingezahlten Beiträgen im Verlauf des gesamten Arbeitslebens richtet. Zu wenig oder schwarz ausgezahlter Lohn bedeutet somit eine Einbuße bei der Rente, genauso wie eine nicht angemeldete Arbeit. Immer daran denken! Weil das staatliche Rentensystem geringere Renten als früher auszahlt, ist für eine gute wirtschaftliche Altersabsicherung eine Rentenzusatzvorsorge erforderlich.

Zusatzrente

Aufgrund des Umstandes, dass auch künftig mit sinkenden Renten seitens des staatlichen Renteninstitutes NISF/INPS gerechnet werden muss, ist es ratsam, die sicheren Einbußen der Monatsrente im Verhältnis zum letzten Gehalt zu kompensieren. Der Aufbau einer Zusatzrente als zusätzliches finanzielles Standbein im Rentenalter ist dafür die geeignetste Möglichkeit.

Lehrlinge, die die Probezeit erfolgreich beendet haben, können einem Zusatzrentenfonds wie dem Laborfonds, einem regionalen geschlossenen Zusatzrenten-

fonds der Region Trentino-Südtirol, beitreten. Die monatliche Mindestbeitragszahlung des:der Arbeitnehmers:in ist kollektivvertraglich festgelegt und kann alle 12 Monate erhöht oder reduziert werden. Maximal ist eine Beitragszahlung von 10% möglich. Entscheidet sich der Lehrling für den Laborfonds, dann zahlt auch der Arbeitgeber einen vom Kollektivvertrag festgelegten monatlichen Prozentsatz ein. Der monatliche Beitrag wird vom Bruttolohn einbehalten und unversteuert im Fonds hinterlegt. Zusätzlich zum Arbeitnehmenden- und Arbeitgeberbeitrag, welcher je nach Kollektivvertrag variiert, werden für all jene, die nach dem 28.04.1993 ihre Erstanstellung hatten, 100% der Abfertigung in den Zusatzrentenfonds einbezahlt.

Bei Bedarf und Erfüllung gewisser Voraussetzungen können sich die Zusatzrentenfondsmitglieder Vorschüsse des angehäuften Kapitals auszahlen lassen. Zu den wichtigsten Vorschüssen zählen Ausgaben im Gesundheitsbereich, Ausgaben für Kauf, Bau oder Renovierung der Erstwohnung und Ausgaben für weitere persönliche Erfordernisse. Dabei verliert man jedoch die steuerlichen Begünstigungen.

Beim Renteneintritt wird das angehäuften Kapital mit einer Ersatzsteuer zwischen 15 und 9% versteuert. Ab dem 16. Mitgliedsjahr im Fonds sinkt der Steuersatz um 0,3% jährlich und erreicht nach 35 Mitgliedsjahren den tiefsten Steuerwert

von 9%. Daher lohnt es sich, bereits in jungen Jahren für eine Zusatzrentenform zu optieren, damit man am Ende seiner beruflichen Laufbahn von der maximalen Steuereinsparung profitieren kann.

Weitere Informationen findest du im Abschnitt des jeweiligen Berufsbildes.

Zusatzinformationen findest du unter www.laborfonds.it/de oder bei den Pensionsplan-Infopoints der Gewerkschaften.

Rentenmäßige Absicherung von Erziehungszeiten

Bei der rentenmäßigen Absicherung der Erziehungszeiten handelt es sich um einen Zuschuss, der von der Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung der Autonomen Provinz Bozen (ASWE) ausbezahlt wird, sofern jemand aufgrund von Kindererziehung einen unbezahlten Wartestand nimmt, kein Arbeitsverhältnis hat und somit nicht rentenversichert ist (z.B. kein Arbeitslosengeld bezieht) oder in Teilzeit arbeitet. Zudem haben Selbständige, Freiberufler:innen und Hausangestellte ebenfalls Anspruch auf den Beitrag. Der Zuschuss wird für die freiwillige Einzahlung der Rentenbeiträge in die Pensionskasse (NISF/INPS) oder in einen Zusatzrentenfonds gewährt. Auf den Zuschuss zur Absicherung der Erziehungszeiten haben öffentlich Bedienstete keinen Anspruch. Ziel dieser Maßnahme ist es, die Zeiten des Fernbleibens von der Arbeit für die Betreuung und Erziehung von Kleinkindern oder von

minderjährigen in Vollzeit anvertrauten Kindern rentenmäßig abzudecken.

Der Beitrag steht bis zum dritten Lebensjahr des Kindes oder innerhalb des dritten Jahres ab Adoption zu; für Angestellte mit einem Teilzeitarbeitsvertrag bis 70% steht dieser Beitrag bis zum fünften Lebensjahr oder innerhalb des fünften Jahres ab Adoption zu.

Für die Erziehungszeiten für in Vollzeit anvertraute Kinder steht der Beitrag für die gesamte Zeit der Anvertrauung bis zur Volljährigkeit zu.

Bei freiwilliger Fortsetzung der Beitragszahlung steht ein Zuschuss in Höhe von bis zu 9.000 € pro Jahr zu. Selbständige erhalten für die Einzahlung der Pflichtbeiträge bis zu 4.000 € pro Jahr (max. insgesamt 8.000 €). Falls Einzahlungen in einen Zusatzrentenfonds getätigt werden, beträgt der Höchstbeitrag 4.000 € pro Jahr. Der Zuschuss steht bis zu einem max. Beitrag von 18.000 € (8.000 € im Zusatzrentenfonds) zu.

Bei Teilzeitarbeit (nicht mehr als 70%) beträgt der Höchstbeitrag maximal 4.500 € jährlich für die Pflichtvorsorge und 2.000 € jährlich für die Zusatzvorsorge. Der Zuschuss steht zu einem max. Beitrag von 18.000 € (8.000 € im Zusatzrentenfonds) zu.

Nähere Informationen erhältst du bei allen Patronaten der Provinz Bozen.

Krankheit und Unfall

Krankheit

Wird ein Lehrling krank oder erleidet er:sie außerhalb des Arbeitsplatzes einen Unfall, sind Vorschriften zu beachten. Der Krankheitsfall muss dem Arbeitgeber sofort gemeldet werden (Telefon, E-Mail, Benachrichtigung durch Verwandte oder Bekannte). Es ist ein:e Arzt:Ärztin zu rufen oder aufzusuchen, der die Art der Krankheit sowie die voraussichtliche Heilungsdauer feststellt und den Krankenschein ausstellt. Dieser wird vom Hausarzt oder der Hausärztin telematisch an das NISF/INPS geschickt. Der:die Mitarbeiter:in muss den dazugehörigen Übermittlungskodex dem Arbeitgeber mitteilen.

Der:die Patient:in muss während des gesamten Krankenstandes in der Zeit von 10.00 bis 12.00 Uhr sowie von 17.00 bis 19.00 Uhr zu Hause anzutreffen sein (außer er:sie wird ins Krankenhaus eingeliefert), da in diesen Zeiträumen eine Kontrolle durch das nationale Fürsorginstitut NISF/INPS stattfinden kann. Dies gilt auch für Samstage, Sonntage und Feiertage. In der Genesungszeit erhält der:die Kranke vom Arbeitgeber ein Krankengeld ausbezahlt, dessen Höhe im Kollektivvertrag festgelegt ist. Auch Lehrlinge haben bei Krankheitsdauer von mehr als drei Tagen Anrecht auf das Krankengeld des NISF/INPS für höchstens 180 Tage im Kalenderjahr. Das Krankengeld wird ab dem 4. Krankheitstag ausbezahlt und beträgt

bis zum 20. Krankheitstag 50%, vom 21. bis zum 180. Krankheitstag 66,66% des normalen Lehrlingslohnes. Dies gilt für alle Sektoren, außer für die Nichtbeherbergungsbetriebe im Gastgewerbe, bei welchen das INPS vom 4. bis zum 180. Tag 80% zahlt. Auch können Kollektivverträge Besserstellungen beim Krankengeld vorsehen, in dem Sinne, dass auch der Arbeitgeber zusätzlich zum INPS-Beitrag etwas zahlt.

Achtung! Bei Lehrlingen unter 16 Jahren kann keine telematische Krankschreibung erfolgen und im Falle einer Krankschreibung muss das ärztliche Zeugnis innerhalb von zwei Kalendertagen beim Arbeitgeber sowie beim NISF/INPS abgegeben werden.

Arbeitsunfall

Ein Unfall, auch ein geringfügiger, der während der Arbeitszeit oder in bestimmten Fällen auch auf dem direkten Weg zwischen Wohnort und Arbeitsplatz geschieht, muss sofort dem Arbeitgeber oder dem:r Vorgesetzten gemeldet werden.

Wichtig: Arbeitsunfälle werden im Krankenhaus behandelt und bescheinigt und nicht vom Hausarzt oder der Hausärztin. Der Hausarzt oder die Hausärztin kann nur die Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines erlittenen Arbeitsunfalls verlängern.

Berufskrankheit

Manche Tätigkeiten und die Handhabung bestimmter Stoffe können gesundheitliche Schäden verursachen. Beim Auftreten von Symptomen hat der Lehrling unverzüglich den Arbeitgeber zu verständigen. Wird eine bleibende Arbeitsunfähigkeit von mehr als 16% festgestellt, besteht Anrecht auf eine Unfallrente von Seiten des Öffentlichen Arbeitsunfallversicherungsträgers INAIL.

INAIL

Jede:r Mitarbeiter:in eines Betriebes muss gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert werden. Die Pflichtbeiträge gehen an das Nationale Unfallversicherungsinstitut INAIL. Diese Versicherung gegen Arbeitsunfälle ist eine Pflichtversicherung. Sie umfasst alle während der Arbeit erfolgten Unfälle, die zu einer zeitlich beschränkten oder zu einer bleibenden, zu einer gänzlichen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit oder auch zum Tode führen. Führt ein Arbeitsunfall zu besagter Arbeitsunfähigkeit, so erhält der:die Geschädigte die ihm:ihr zustehende Leistung. Im Todesfall haben die Hinterbliebenen Anrecht darauf. Als Voraussetzung braucht es die Anerkennung des Arbeitsunfalls oder der Berufskrankheit. Folgende Versicherungsleistungen stehen auch zu, wenn die Unfallmeldung unterlassen wurde: In der Genesungszeit nach einem Arbeitsunfall zahlt das INAIL ein Tagesgeld ab dem 4. Tag nach Unfalltag in Höhe von 60% des Bruttolohns aus, zusammen mit

einem zusätzlichen Beitrag des Arbeitgebers. Der Gesamtbetrag reicht somit von 75% bis 100% des Lohnes. Spätestens nach drei Jahren und 150 Tagen verfällt jeglicher Anspruch auf diese Leistung. Ein Vorschuss auf das Unfallgeld kann beantragt werden. Sind die bei einem Arbeitsunfall davongetragenen Verletzungen so schwer, dass eine persönliche Betreuung notwendig ist, wird auf Antrag ein Begleitgeld zuerkannt.

Bei einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit von mindestens 16% wird auf Antrag eine Rente zuerkannt. Deren Höhe richtet sich nach dem Grad der verbleibenden Arbeitsfähigkeit. Bei einem Prozentsatz von 6%-15% besteht Anspruch auf eine Schadensersatzzahlung. Hierbei handelt es sich um einen einmaligen Betrag, welcher anhand mehrerer Faktoren berechnet wird.

Auflösung des Lehrverhältnisses

Der Lehrvertrag kann am Ende des Lehrverhältnisses mit einer Kündigungsfrist aufgelöst werden. Einvernehmliche Kündigungen und Arbeitsauflösungen müssen dem Arbeitsministerium telematisch mitgeteilt werden. Hierbei können dir die Gewerkschaften helfen.

Entlassung

Die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Arbeitgeber ist nur schwer möglich. Die Lehrbetriebe sind

grundsätzlich verpflichtet, allen Lehrlingen die Möglichkeit zu geben, ihre Ausbildung abzuschließen. Es gibt drei Formen der Entlassung:

- die fristlose Entlassung aus triftigem Grund (*giusta causa*) bei schwerwiegenden Verfehlungen des Lehrlings;
- die begründete Entlassung (*giustificato motivo*) bei weniger schwerwiegenden Verfehlungen. Hier erfolgt die Entlassung nicht fristlos, sondern wird angekündigt;
- die begründete Entlassung aus objektivem Grund (*giustificato motivo oggettivo*) kann ausgesprochen werden, wenn der Betrieb in eine finanzielle Notlage gerät oder die Arbeitstätigkeit neu organisiert wird.

Die Entlassung durch den Arbeitgeber hat in jedem Fall schriftlich zu erfolgen. Der entlassene Lehrling hat 15 Tage Zeit, eine Begründung zu verlangen, worauf der Arbeitgeber innerhalb von sieben Tagen schriftlich antworten muss.

Die Entlassung kann (über eine Gewerkschaft) innerhalb von 60 Tagen beim Arbeitgeber angefochten werden und kann vor der Arbeitskommission in Bozen verhandelt werden. Findet man dort keine Einigung, kann „die Causa“ innerhalb von 180 Tagen ab Entlassung vor Gericht gebracht werden. Im Falle einer ungerechtfertigten Entlassung kann das Gericht einen Schadensersatz festlegen oder die Wiedereinstellung verfügen.

In all diesen Belangen ist es ratsam, sich an die Gewerkschaften zu wenden.

Kündigung

Als Kündigung bezeichnet man den Rücktritt vom Arbeitsvertrag von Seiten des Lehrlings. Der Lehrling ist verpflichtet, die vom Kollektivvertrag vorgesehene Kündigungsfrist einzuhalten, ansonsten muss er: sie Schadensersatz zahlen. Während der Kündigungsfrist gelten auf jeden Fall die Bestimmungen für das Lehrverhältnis. Kündigung und einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses müssen digital über das Portal des Arbeitsministeriums erfolgen. Die Gewerkschaften übernehmen gerne diese Aufgabe.

Achtung! Anspruch auf Arbeitslosigkeitengeld gibt es nur bei einer Kündigung aus triftigem Grund. Beratung durch eine Gewerkschaft ist dringend anzuraten.

Lehrabschluss

Die Lehre endet mit der Lehrabschlussprüfung (Gesellenprüfung). Der Abschluss der dreijährigen Lehrlingsausbildung heißt „Berufsbefähigungszeugnis“, der Abschluss der vierjährigen Ausbildung „Berufsbildungsdiplom“. Alle Informationen dazu gibt es auf der Homepage des Amtes für Lehrlingswesen und Meisterausbildung, unter www.provinz.bz.it/berufsbildung.



Mit der bestandenen Lehrabschlussprüfung kann das Lehrverhältnis sowohl von Seiten des Lehrlings als auch von Seiten des Arbeitgebers beendet werden, immer unter Einhaltung der vorgesehenen Kündigungsfrist. Ansonsten wird das Arbeitsverhältnis automatisch mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag fortgesetzt.

Arbeitslosigkeit

Lohnausgleich

Der Lohnausgleich kann in bestimmten Situationen der Arbeitsaussetzung oder -reduzierung beantragt werden, um den Beschäftigten trotzdem ein Einkommen zu sichern. Zu beachten ist allerdings, dass der Lohnausgleich nicht dem normalen Gehalt entspricht, sondern höchstens 80% des Lohnes innerhalb gewisser Obergrenzen (bei Lehrlingslöhnen entspricht der Lohnausgleich meist 80% des Lohnes), und dass während des Lohnausgleichs im Normalfall weder das 13. bzw. das eventuell im Sektor vorgesehene 14. Monatsgehalt noch Urlaub und Freistunden anreifen. Die Abfertigung hingegen reift weiterhin normal an. Bei Fragen stehen die Gewerkschaften gerne zur Verfügung.

Arbeitslosengeld

Bei Auflösung des Lehrverhältnisses von Seiten des Arbeitgebers oder bei Saisonende (Gastgewerbe), haben Lehrlinge Anrecht auf Arbeitslosengeld, die sogenannte NASPI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego).

Achtung: Das Arbeitslosengeld steht bei Selbstkündigung oder einvernehmlicher Auflösung NICHT zu!

Die neue gesetzliche Regelung sieht außerdem vor, dass eine ungerechtfertigte Abwesenheit, welche über die vom Gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vorgesehene Frist hinausgeht, als Selbstkündigung (*dimissioni per fatti concludenti*) gilt und daher kein Anrecht auf Arbeitslosengeld besteht. Diese Regelung gilt nicht, wenn Arbeitnehmer:innen nachweisen können, dass es nicht möglich war, die Rechtfertigungsgründe für die Abwesenheit mitzuteilen. Seit 1. Jänner 2025 gibt es eine neue Voraussetzung für den Bezug des Arbeitslosengeldes: Personen, die in den zwölf Monaten vor dem Ansuchen um NASPI ein unbefristetes Arbeitsverhältnis selbst gekündigt haben oder ein solches über eine einvernehmliche Auflösung beendet haben, müssen anschließend mindestens 13 Wochen an Sozialversicherungsbeiträgen aus lohnabhängiger Arbeit haben, um Anrecht auf die NASPI zu haben.

Diese Unterstützung beträgt etwa 75% des durchschnittlichen Lohnes der letzten vier Jahre und reduziert sich ab dem sechsten und jedem weiteren Monat um jeweils 3%. Die NASPI kann maximal für die Hälfte der gearbeiteten Zeit der letzten vier Jahre beansprucht werden. Hat jemand in den letzten vier Jahren

bereits Arbeitslosengeld bezogen, dann wird die Zeit gekürzt.

Vorsicht:

Bei landwirtschaftlichen Beschäftigten gelten andere Regelungen!

Genaue Informationen gibt es bei den Patronaten und Gewerkschaften.

Mutter- und Vaterschaft – Leistungen für Familien

Mutter- und Vaterschaft

Während der Schwangerschaft und der ersten Zeit der Mutterschaft genießt die Frau laut Gesetz Nr. 53/2000 besonderen Schutz und besondere Rechte: Der Kündigungsschutz reicht vom Beginn der Schwangerschaft bis zum vollendeten 1. Lebensjahr des Kindes. Beim Vater reicht der Kündigungsschutz für die Dauer der obligatorischen Vaterschaft (in Alternative zur Mutter) oder den obligatorischen Vaterschaftsurlaub und wird anschließend bis zum vollendeten 1. Lebensjahr des Kindes verlängert. Das entsprechende ärztliche Zeugnis sollte daher dem Arbeitgeber rechtzeitig und per Einschreibebrief zugeschickt werden, und zwar auf jeden Fall vor Beginn des obligatorischen Mutterschaftsurlaubs. Der obligatorische Mutterschaftsurlaub beginnt zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin und endet drei Monate nach der Geburt des Kindes. Die Mutter hat auch die Möglichkeit, sofern der:die Betriebsarzt:ärztin sowie der:die zuständige Arzt:Ärztin im Kran-

kenhaus zustimmen, bis zu einem Monat vor der Geburt des Kindes bzw. bis zur Geburt zu arbeiten. Die vier bzw. fünf Monate Mutterschaftsurlaub kann die Mutter in diesem Fall nach der Geburt in Anspruch nehmen.

Während des Mutterschaftsurlaubs erhält die Mutter vom NISF/INPS 80% der Entlohnung. In einigen Berufssparten ergänzt der Arbeitgeber auf 100%. Bei einer Frühgeburt werden ebenso fünf volle Monate und in Ausnahmefällen auch mehr garantiert. Pflicht ist der vorzeitige Mutterschaftsurlaub auch dann, wenn er bei Komplikationen während der Schwangerschaft von der Schwangeren beantragt oder bei zu belastender Arbeit vom Arbeitsinspektorat zuerkannt wird.

Der Vater hat Anrecht auf 10 Arbeitstage Vaterschaftsurlaub, die zu 100% vergütet und auch tageweise in Anspruch genommen werden können. Diese müssen ab zwei Monaten vor Geburtstermin und bis zum fünften Lebensmonat des Kindes beansprucht werden. Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich der Zeitraum auf 20 Arbeitstage.

Elternzeit

Die Elternzeit ist die freiwillige Auszeit vom Beruf zur Betreuung des Kindes. Beide Elternteile können sie in Anspruch nehmen und der Arbeitgeber ist verpflichtet sie zu gewähren. Adoptiveltern sind dabei den natürlichen Eltern gleichgestellt.

Beide Elternteile haben Anspruch auf jeweils 3 Monate zu 30% Entlohnung. Diese können nicht auf den anderen Elternteil übertragen werden. Zudem können weitere 3 Monate zu 30% zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt werden. Insgesamt können 11 Monate beansprucht werden, wobei lediglich die ersten 9 Monate zu 30% entlohnt sind. Der 10. und 11. Monat wird nur mit 30% entlohnt, wenn das Einkommen das 2,5-fache der Mindestrente nicht übersteigt.

Sollte nur ein Elternteil vorhanden sein, kann dieser 11 statt der bisherigen 10 Monate beanspruchen, wobei nur die ersten 9 Monate zu 30% bezahlt werden. Der 10. und 11. Monat wird nur mit 30% entlohnt, wenn das Einkommen das 2,5-fache der Mindestrente nicht übersteigt.

Für Geburten, bei welchen die obligatorische Mutterschaft/Vaterschaft über den 31.12.2022 hinausgegangen ist, kann ein Monat von den jeweils 3 nicht übertragbaren Monaten mit 80%iger Entlohnung in Anspruch genommen werden.

Für Geburten, bei welchen die obligatorische Mutterschaft/Vaterschaft über den 31.12.2023 hinausgegangen ist, steht ein zweiter Monat mit 80% Entlohnung zu.

Für Geburten, bei welchen die obligatorische Mutterschaft/Vaterschaft über den 31.12.2024 hinausgegangen ist, steht ein dritter Monat mit 80% Entlohnung zu.

Die Erhöhungen von 80% können bis zum 6. Lebensjahr genossen werden.

Die Elternzeit kann bis zum 14. Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Der Mutter stehen max. 6 entlohnte Monate zu, dem Vater maximal 7 Monate. Möglich ist auch eine stunden- oder tageweise Nutzung. Die Gesuche der Elternzeit müssen telematisch an das INPS gestellt werden. Diese müssen dem Arbeitgeber fünf Tage im Voraus angekündigt werden. Das Gesuch für die stundenweise Nutzung muss zwei Tage im Voraus eingereicht werden, wobei die Stunden der Elternzeit immer der Hälfte der Arbeitszeit entsprechen (außer bei Vorliegen eigener kollektivvertraglicher Abkommen).

Die Elternzeit kann auch mit einem Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit in Anspruch genommen werden. Die Teilzeit darf aber nicht mehr als 50% der Arbeitszeit ausmachen, und diese Option kann nur einmal gewählt werden.

Stillpausen und Krankheit des Kindes

Der Mutter stehen im ersten Lebensjahr des Kindes, pro Arbeitstag bis zu zwei entlohnte Stunden an Ruhepausen zu. Bei einer Arbeitszeit von weniger als sechs Stunden pro Arbeitstag steht der Mutter nur eine entlohnte Stunde als Ruhepause zu. Diese Ruhepausen können die Eltern unter sich aufteilen oder sie stehen dem Vater zu, falls die Mutter

darauf verzichtet. Bei einer Mehrlingsgeburt verdoppelt sich der Anspruch auf Ruhepausen.

Achtung! Der Anspruch auf Ruhepausen verfällt, wenn im ersten Lebensjahr des Kindes die Elternzeit in Form eines Teilzeitarbeitsverhältnisses in Anspruch genommen wird.

Bei Krankheit des Kindes haben beide Elternteile Anspruch auf unbezahlten Wartestand: Bis zum dritten Lebensjahr des Kindes unbegrenzt, danach stehen jedem Elternteil bis zu einem Alter von acht Jahren fünf Arbeitstage pro Jahr zu.

Einheitliches Familiengeld (Assegno Unico)

Beim einheitlichen Familiengeld (Assegno Unico) handelt es sich um eine staatliche Unterstützung für Familien mit Kindern.

Wer hat Anrecht auf das einheitliche Familiengeld? Anspruchsberechtigt sind Familien ab dem 7. Schwangerschaftsmonat bis zum 18. Lebensjahr des Kindes. Unter gewissen Voraussetzungen steht den Anspruchsberechtigten das einheitliche Familiengeld bis zum 21. Lebensjahr zu. Bei einer Invalidität steht es auch nach dem 21. Lebensjahr zu. Das einheitliche Familiengeld ist mit den lokalen Unterstützungsmaßnahmen für zu Lasten lebende Kinder kumulierbar.

Wieviel bekommen die Anspruchsberechtigten ausbezahlt? Die Höhe des einheitlichen Familiengeldes wird anhand des ISEE-Wertes der Familie ermittelt. Die monatlichen Beträge variieren zwischen 58,30 € und 203,80 € pro minderjährigem Kind. Bei volljährigen Kindern bis 21 Jahren reduziert sich der Betrag.

Zudem gibt es einige Erhöhungen bei Kindern mit Invalidität, Familien ab 3 Kindern, Müttern unter 21 Jahren oder wenn beide Elternteile berufstätig sind.

Landesfamiliengeld

Das Land Südtirol zahlt 200 € Familiengeld pro Kind und Monat an alle Familien mit Kindern bis zu drei Jahren oder bis zu dessen möglichen Eintritt in den Kindergarten (höchstens bis zum 43. Lebensmonat) aus.

Landesfamiliengeld +

Wenn der Vater die Elternzeit für mindestens einen und höchstens drei volle ununterbrochene Monate am Stück in Anspruch nimmt, erhält der Vater einen Zuschuss von 400 – 800 € monatlich. Der Beitrag steht für maximal 3 Monate zu. Die Elternzeit muss innerhalb der ersten 18 Lebensmonate in Anspruch genommen werden.

Landeskindergeld

Das Landeskindergeld wird nach den Kriterien von Einkommen und Vermögen (ISEE) gestaffelt. Die Beträge entsprechen je nach Einkommenssituation entweder

60, 68 oder 76 € pro Kind. Bei Kindern mit Invalidität erhöht sich der Betrag.

Die Patronate von Gewerkschaften und Sozialverbänden helfen gerne weiter. Mehr Infos auf der Webseite des Landes: <https://familie.provinz.bz.it/de/finanzielle-leistungen>



Weitere nützliche Informationen

Arbeitseingliederung

Das Land Südtirol unterstützt die Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen in die Arbeitswelt. Dies gilt auch für Lehrlinge. Bei Invalidität von mindestens 46% besteht ein gesetzliches Anrecht auf Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Zur Einstellung verpflichtet sind Unternehmen und Körperschaften mit mehr als 15 Beschäftigten. Im Amt für Arbeitsmarktintegration liegen entsprechende Listen auf. Auskunft erteilt das Amt für Arbeitsmarktintegration in allen Bezirken des Landes (Niederlassungen in Bozen, Neumarkt, Meran, Schlanders, Brixen und Bruneck), telefonisch (0471 418600) oder per E-Mail (as@provinz.bz.it)

Wehr- oder Zivildienst

Die Wehrdienstpflicht gibt es in Italien nicht mehr. Wer aber Berufssoldat werden möchte, muss vorher ein Freiwilligenjahr als Soldat ableisten. Genauere Auskünfte gibt es beim Informationsschalter am Militärdistrikt in Bozen und auf den Internetseiten des Heeres. Der

freiwillige Zivildienst hingegen bietet allen 18- bis 28-Jährigen die Möglichkeit, ihr Leben 12 Monate lang in den Dienst der Gemeinschaft zu stellen, in den Bereichen Soziales, Entwicklungshilfe, Kultur und mehr. Alle Informationen zum Zivildienst auf www.provinz.bz.it/zivildienst und (in italienischer Sprache) auf www.scelgoilserviziocivile.gov.it



Youth Info

Youth Info – Infos und Unterstützung für Lehrlinge

Du möchtest eine Lehre beginnen oder bist dir noch nicht sicher, welcher Beruf zu dir passt?

Du willst wissen, welche Lehrberufe es in Südtirol gibt, wie eine Lehre abläuft und worauf du achten musst? Du suchst eine passende Lehrstelle oder brauchst Hilfe bei deiner Bewerbung?

Dann kann dir Youth Info weiterhelfen! In unserer App findest du verschiedene Artikel rund um das Thema Arbeit und Lehre. In der Kategorie Berufe findest du viele Berufsbilder, in denen man auch eine Lehre machen kann zum Beispiel in den Bereichen Handwerk, Industrie, Gastgewerbe, Handel, Dienstleistung, Schönheitspflege, Gartenbau und vielen weiteren Bereichen.

Außerdem findest du bei uns Infos zur Bewerbung, wichtige Hinweise rund ums Arbeiten, zur Berufsschule, zu deinen nächsten Schritten und zu Möglichkeiten nach der Lehre zum Beispiel Matura, Meistertitel oder Weiterbildung. Über unsere Jobbörse kannst du auch nach offenen Stellen suchen, darunter auch Lehrstellen.

Du kannst dich auch direkt bei uns melden. Wir helfen dir dabei, einen Überblick zu bekommen, informieren dich zu verschiedenen Themen und leiten dich bei Bedarf an passende Einrichtungen, Beratungsstellen oder zuständige Ämter weiter.

Interessiert? Dann melde dich einfach bei Youth Info unter der Nummer 342 862 8163.

Kontakt: Youth Info
info@youth-info.it
 Tel. +39 342 862 8163
 Weggensteinstraße, 2D,
 39100 Bozen – Südtirol



Budgetberatung der Caritas – Bei Fragen um Deine persönlichen Finanzen

Du möchtest einen besseren Überblick über deine persönlichen Finanzen gewinnen und lernen, dein Geld optimal einzuteilen?

Du möchtest oder musst in Zukunft sparen und weißt nicht genau, wie du das angehen sollst?

Du möchtest deine finanzielle Situation im Griff behalten, obwohl in deinem Leben Veränderungen anstehen, wie beispielsweise der Auszug aus dem Elternhaus, Kauf des ersten Motorrades oder Autos, größere Reise planen usw.? Du möchtest etwas tun, um finanzielle Krisen auch zukünftig möglichst zu vermeiden? Wir beraten Dich gerne!

Mit unserer Budgetberatung helfen wir dir und deiner Familie oder deinen Freund:innen, euer Geld im Griff zu behalten und ein ausgeglichenes Haushaltsbudget zu planen. Gemeinsam mit dir erstellen wir einen auf deine Bedürfnisse und Möglichkeiten zugeschnittenen Haushaltsplan. Wir helfen beim Erarbeiten von Entscheidungsgrundlagen und schlagen Lösungen vor – auch bei Uneinigkeiten zwischen dir und deiner Partnerin/deinem Partner und/oder deinen Eltern. Wir beraten dich kostenlos und diskret.

Interessiert? Dann melde dich ganz einfach telefonisch

- Bozen (Sparkassenstraße 1,
Tel. 0471 304 380
von Mo – Fr, 9 – 12:30 Uhr)
- Meran (Galileo-Galilei-Straße 84,
Tel. 0473 495 630
von Mo – Fr, 9 – 12:30 Uhr)

- Brixen (Bahnhofstraße 27/a,
Tel. 0472 205 927
von Mo – Do, 9 – 12:30 Uhr)
- Bruneck (Paul-von-Sternbachstr. 6,
Tel. 0474 413 977
von Mo – Fr, 9 – 12:30 Uhr)
- oder via E-Mail (sb@caritas.bz.it) bei
der Budgetberatung und vereinbare
einen Termin.



www.caritas.bz.it



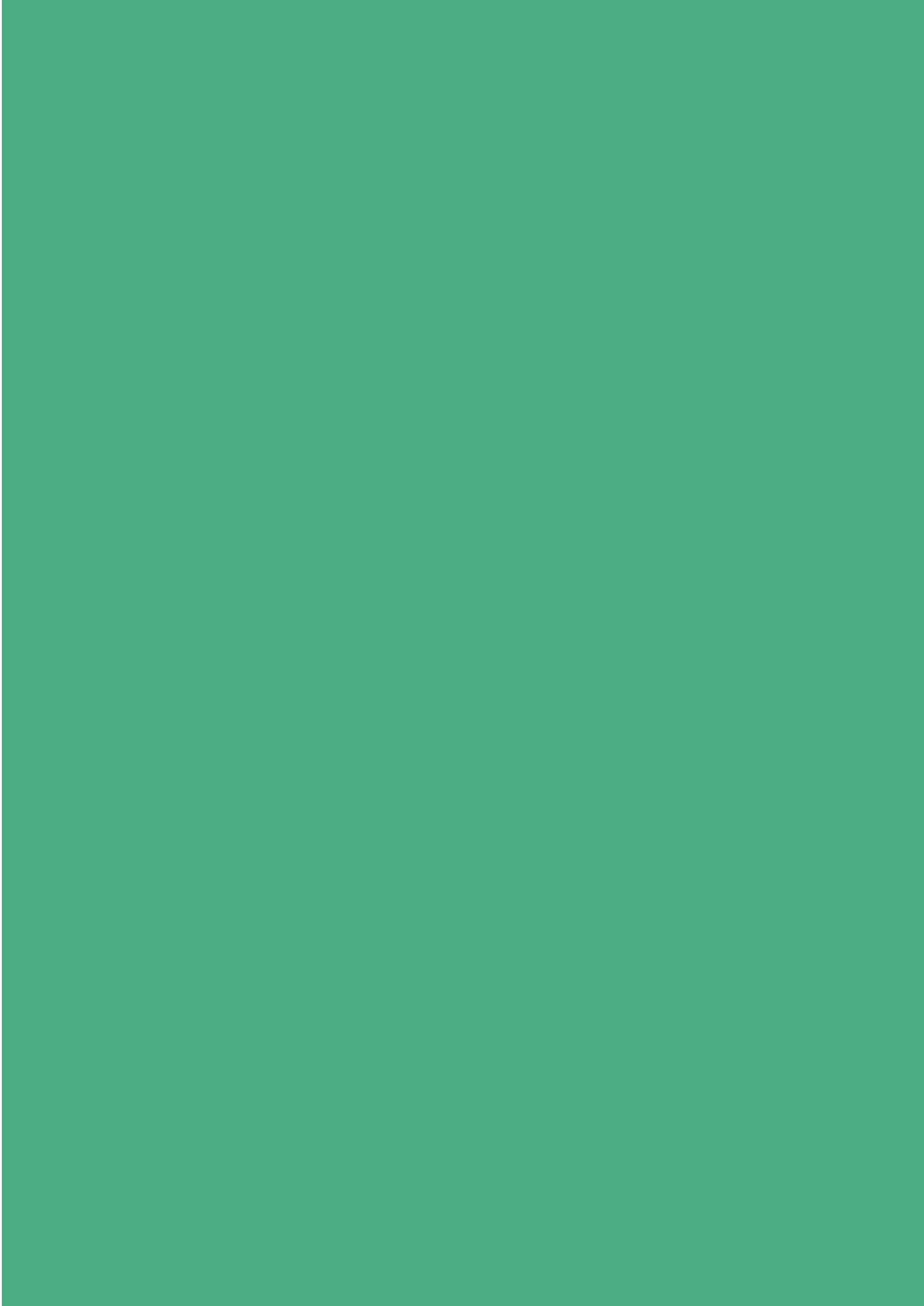
AFI-Stressometer – Teste deinen Stresslevel

Stress kann die Leistung steigern, aber wenn er zum Dauerzustand wird oder ständig zu hoch ist, dann schadet er Körper und Geist. Es steigen die Risiken für Fehler oder Unfälle bei der Arbeit. Die Folgen sind Leiden, Krankheit und Fehltage. Um etwas gegen schädlichen Stress tun zu können, ist es zunächst wichtig, herauszufinden, wo man selbst steht – auch im Vergleich zu anderen

Berufsgruppen und Ländern. Dafür hat das AFI | Arbeitsförderungsinstitut zusammen mit dem INAIL den Onlinetest „Stressometer“ eigens für Arbeitnehmer:innen und selbständig Arbeitende entwickelt. Der Online-Fragebogen des AFI misst den persönlichen Stresslevel in sechs Arbeitsbereichen. Er ist in wenigen Minuten ausgefüllt. Das eigene Testergebnis wird zum Schluss neben den Durchschnittswerten des eigenen Berufsfeldes (z.B. Handwerk), der eigenen Region (Südtirol) usw. angezeigt. Kurze Videos auf der Ergebnisseite geben Tipps, wie man typische Stresssituationen meistert.

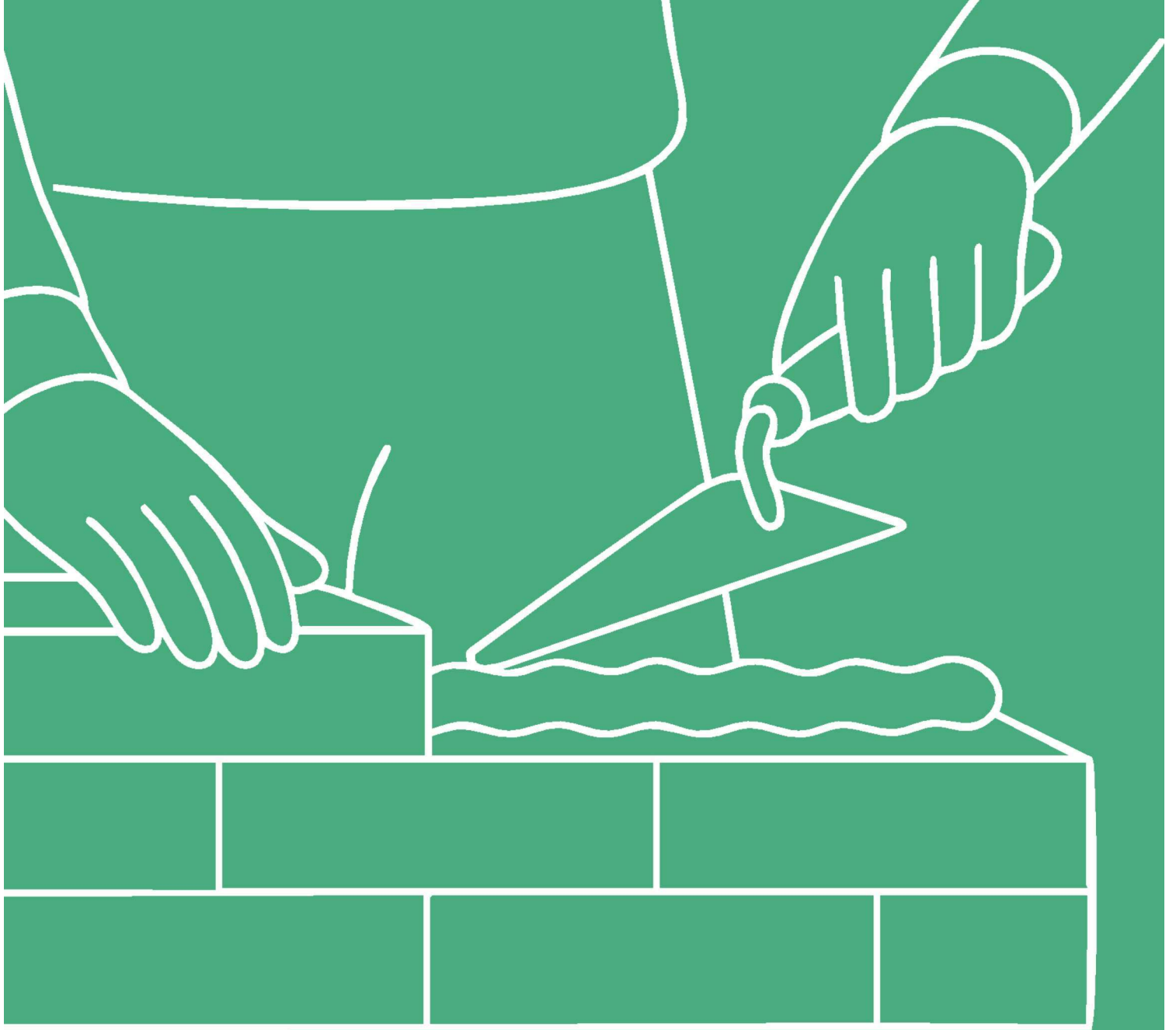
Den Online-Test findet man
hier: [stressometer.afi-ipl.org/
de/stressometer-3.html](https://stressometer.afi-ipl.org/de/stressometer-3.html)





2

Spezielle Bestimmungen nach Sektoren



Bau ge wer be

Handwerk und
Industrie

Baugewerbe

(Handwerk und Industrie)

Beruf	Lehrdauer
Bodenleger:in	36 Monate
Bautechnische:r Zeichner:in	
Bürokaufmann/Bürokauffrau	
Bauwerksabdichter:in	
Dachdecker:in	
Fachmann/Fachfrau für Glasbautechnik	
Fachmann/Fachfrau für Transportbetontechnik	48 Monate
Tiefbauer:in	
Fliesen-, Platten und Mosaikleger:in	
Maurer:in	
Maler:in und Lackierer:in	
Zimmerer:in	

Probezeit: 30 Arbeitstage.

Jahresurlaub: Vier Wochen, ausbezahlt über die Bauarbeiterkasse.

Freistunden: 88 bezahlte Freistunden im Jahr. Diese werden jeden Monat auf dem Lohnstreifen ausgewiesen und ausbezahlt (4,95%) und können nach Vereinbarung mit der Betriebsleitung bis Juni des Folgejahres genossen werden. Dies wird für weitere zwei Jahre verlängert.

Der **Lehrlingslohn** im **BAUHANDWERK** wird auf der Grundlage des Bruttostundenlohnes des:r qualifizierten Arbeiters:in im Bauhandwerk berechnet. Das Landesabkommen Handwerk vom 13.12.2021 regelt die Lohnprozentsätze nach Lehrjahr von 35% bis 70%.

BAUHANDWERK				
Lohngrundlage: qualifizierte:r Arbeiter:in (Brutto/Stunde, seit 01.01.2026)			12,06 €	
Lehrlingslohn (Brutto/Stunde)			Ergänzungszulage	Gesamt
1. Lehrjahr	35%	4,22 €	1,20 €	5,42 €
2. Lehrjahr	50%	6,03 €	1,20 €	7,23 €
3. Lehrjahr	60%	7,23 €	1,20 €	8,43 €
4. Lehrjahr	70%	8,44 €	1,20 €	9,64 €

Laufend aktualisierte Lohntabellen finden sich in der Webversion dieses Lehrlingskalenders: www.afi-ipl.org/de/inhaltsverzeichnis-lehrlingskalender/



Berechnungsgrundlage für den Lehrlingslohn in der **BAUINDUSTRIE**

ist der Bruttostundenlohn (Grundlohn, Kontingenz, Gebietszulage) des:r qualifizierten Arbeiters:in. Das Landesabkommen des Sektors Industrie vom 06.07.2021 regelt die Ausgangsprozentsätze nach Lehrjahr von 45% bis 80%.

Lehrlingslohn in der BAUINDUSTRIE:

BAUINDUSTRIE		
Lohngrundlage: qualifizierte:r Arbeiter:in (Brutto/Stunde, seit 01.03.2026)		12,16 €
Lehrlingslohn		
1. Lehrjahr	45%	5,47 €
2. Lehrjahr	60%	7,30 €
3. Lehrjahr	70%	8,51 €
4. Lehrjahr	80%	9,73 €

Der Lehrlingslohn einer **Bürofachkraft im Sektor BAUINDUSTRIE** wird auf der **Grundlage des Bruttolohns** der 3. Kategorie berechnet.

Bürofachkraft INDUSTRIE		
Lohngrundlage Kategorie 3 (Brutto/Monat, seit 01.03.2026)		2.300,55 €
Lehrlingslohn		
1. Lehrjahr	45%	1.035,25 €
2. Lehrjahr	60%	1.380,33 €
3. Lehrjahr	70%	1.610,39 €
4. Lehrjahr	80%	1.840,44 €

Der **Brutto-Stundenlohn** ist die Berechnungsgrundlage für bezahlte Freistellungen (4,95%), für die Hinterlegung der Bauarbeiterkasse (18,5% brutto 14,2% netto) sowie für alle anderen, vom Kollektivvertrag oder vom Landeszusatzvertrag vorgesehenen Zulagen, wie z.B. variables Lohnelement (EVR), Überstunden, Außendienstzulage usw.

Die **Bauberufsaltersprämie** steht auch den Lehrlingen nach zweijähriger Lehrzeit/Arbeit im Bauwesen zu. Voraussetzung sind 2.100 gearbeitete Stunden, einschließlich der Krankheits-, Unfall- und Lohnausgleichsstunden in den letzten zwei Jahren. Die Auszahlung erfolgt im Mai des Folgejahres auf der Grundlage der gearbeiteten Stunden im vorherigen Zeitraum von Oktober bis September.

13. Monatsgehalt und Urlaub reifen für jede gearbeitete Stunde an und werden vom Arbeitgeber monatlich in die Bauarbeiterkasse eingezahlt (14,2%). Die Bauarbeiterkasse zahlt diese Beträge dem Lehrling im Juli und Dezember aus.

Kostenlose Arbeitskleidung: Dem Lehrling steht die Arbeitskleidung bereits am Tag der Einstellung zu, im Gegensatz zum:r Arbeiter:in, der:die dafür 420 effektiv gearbeitete Stunden vorweisen muss. Aushändigung erfolgt über die Bauarbeiterkasse. Wählbar nach Kits, siehe dazu die Auflistung im Bauarbeitermagazin: <https://cebk.bz.it/vestiario-arbeitskleidung/de/>



Kostenlose Mahlzeit: Jeder Lehrling hat Anrecht auf eine warme Mahlzeit zu Mittag, bestehend aus Vorspeise, Hauptspeise und einem Getränk. Der Betrieb sorgt dafür, dass es dem Lehrling ermöglicht wird, die Mahlzeit einzunehmen, sei es durch die Einrichtung einer Mensa oder durch externe Dienste (Restaurants).

Außendienstzulage (trasferta): Steht dem Lehrling bei Arbeit auf einer Baustelle außerhalb der Gemeindegrenze des Firmensitzes zu. Die Außendienstzulage ist frei von Sozialabgaben und Steuern und somit eine Netto-Entlohnung.

Die **Außendienstzulage** im Sektor **BAUHANDWERK** entspricht prozentuell den Tagessätzen eines:r qualifizierten Arbeiters:in der 2. Stufe (Stand: 01.01.2026).

<10 km	7,50 €
>10 km – 30 km	12,00 €
>30 km – 60 km	16,50 €
>60 km	20,50 €

Die **Außendienstzulage** im Sektor **BAUINDUSTRIE** entspricht prozentuell der eines:r qualifizierten Arbeiters:in der 2. Stufe (Stand: 01.03.2026).

<15 km	11% der Stundenentlohnung
>15 km – 30 km	16% der Stundenentlohnung
>30 km – 60 km	21% der Stundenentlohnung
>60 km	25% der Stundenentlohnung

Das Unternehmen gewährleistet die tägliche Anfahrt zur Baustelle mit betriebseigenen Fahrzeugen im Rahmen des Möglichen.

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit: Minderjährige Lehrlinge dürfen laut Jugendarbeitsschutzgesetz Nr. 977/1967 keine Überstunden oder Nachtarbeit (von 22 Uhr bis 6 Uhr früh) verrichten (bis zur Vollendung des 18. Lebens-

jahrs). Die gesundheitliche Eignung für die ihnen erteilte Arbeit muss einmal jährlich auf Antrag und auf Kosten des Unternehmens überprüft werden, und zwar in Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes (Südtiroler Sani-

tätsbetrieb). Eine teilweise oder vollständige Nichteignung für bestimmte Arbeiten muss vom Arzt oder von der Ärztin ausdrücklich bescheinigt und dem:r Betroffenen mitgeteilt werden. Jugendliche haben das Recht auf mindestens zwei Tage Ruhepause pro Woche, die normalerweise mit dem Sonntag zusammenhängen. Nur bei begründeten technischen und organisatorischen Notwendigkeiten kann diese Ruhezeit auf nicht weniger als 36 Stunden pro Woche verkürzt werden. Der Lärmpegel darf an den Arbeitsplätzen für Jugendliche 80 Dezibel nicht überschreiten.

Unfallrisiken und gefährliche Stoffe

am Bau: Bei Neueintritt in den Bausektor muss jeder Jugendliche vom Unternehmen 16 Stunden in Arbeitssicherheit und in den Grundzügen des Bauwesens geschult werden. Die Kenntnisse sind einmal jährlich aufzufrischen und auf weitere acht Stunden auszubauen.

Krankheit, außerbetrieblicher Unfall:

Der Arbeitsplatz bleibt neun Monate lang erhalten, für Lehrlinge mit einem Dienstalter von über 3,5 Jahren 12 Monate lang. Bei Krankheit besteht Anrecht auf eine hundertprozentige Entlohnung vom 4. bis zum 270. Tag. Bei einer Krankheitsdauer von unter sechs Tagen werden die ersten drei Tage nicht entlohnt, bei einer Krankheitsdauer von über sechs Tagen aber unter 11 Tagen werden die ersten drei Tage zu 50% entlohnt. Bei einer Krankheitsdauer

von über 11 Tagen werden alle Tage voll entlohnt.

Gesundheitsausgaben: Jeder Lehrling ist automatisch beim nationalen Sanitätsfonds SANEDIL eingeschrieben, wo verschiedene Spesen wie z.B. für Zahnbehandlungen, Sehbrillen, Linsen, usw. zu einem Teil rückvergütet werden. Es besteht jedoch die Möglichkeit, dem lokalen SÜDTIROLER SANITÄTSFONDS beizutreten. Der Beitritt erfolgt, indem man das Formular ausgefüllt und unterzeichnet an die Bauarbeiterkasse schickt. Das Beitrittsformular und weitere Infos befinden sich auf den Seiten:

www.sani-fonds.it/bausektor



www.bauarbeiterkasse.bz.it/prestazioni_1_1#gsc.tab=0



Krankmeldung: Muss vom Hausarzt, der Hausärztin oder dem Krankenhaus telematisch an das Nationale Institut für Fürsorge (NISF/INPS) übermittelt werden und der Lehrling muss das ärztliche Zeugnis oder die Protokollnummer beim Arbeitgeber abgeben.

Arbeitsunfall: Dem Lehrling steht bis zur klinischen Genesung die normale Entlohnung zu. Vom 1. bis zum 3. Tag 100% zu Lasten des Unternehmens, ab dem 4. Tag 60% zu Lasten des INAIL, 40% zu Lasten des Arbeitgebers. Der Arbeitgeberanteil wird in Fixbeträgen im Lohnstreifen ausbezahlt, der Anteil des INAIL entweder direkt über das Arbeits-

unfallinstitut oder über den Arbeitgeber. Der Arbeitsplatz bleibt bis zur klinischen Genesung erhalten. Weitere Informationen dazu in den „Allgemeinen Bestimmungen für Lehrlinge“ (Kapitel 1) unter dem Schlagwort „Arbeitsunfall“.

Abfertigung, Zusatzrente: Im Bauhandwerk und in der Bauindustrie ist für die Zusatzrente ein Beitrag von 2% des vertraglichen Lohnes vorgesehen: 1% zu Lasten des Lehrlings und 1% zu Lasten des Arbeitgebers. Entscheidet sich der Lehrling im Bereich Bauindustrie dafür, seinen Anteil zugunsten des Zusatzrentenfonds auf 3% oder mehr der hierfür vom jeweiligen NKV vorgesehenen Vergütung zu erhöhen, wird der Arbeitgeber diesem Fonds einen Anteil in Höhe von 3% derselben Vergütung ab der jeweiligen Mitteilung an den Arbeitgeber zuteilen.

Kündigungsfrist: 15 Kalendertage. Der Lehrvertrag kann am Ende des Lehrverhältnisses mit einer Kündigungsfrist von 15 Kalendertagen aufgelöst werden. Die Kündigungsfrist muss sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Lehrling eingehalten werden. Die Kündigung von Seiten des Arbeitgebers muss schriftlich erfolgen (Einschreibebrief mit Empfangsbestätigung). Die Kündigung von Seiten des Lehrlings muss telematisch über die Seite des Arbeitsministeriums erfolgen.

Auflösung des Lehrverhältnisses:

Im Sektor BAUINDUSTRIE vereinbaren die Vertragsparteien ausdrücklich einen Zeitraum von zehn Arbeitstagen ab dem Ende der Lehrzeit (Gesamtvertragsdauer) oder ab Abschluss der Gesellenprüfung, unabhängig von deren Ergebnis.

Geregelt wird das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im **Sektor BAUHANDWERK** von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein, vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vom 1. Mai 2025, vom Landesabkommen zur Neuregelung des Lehrlingswesens im Bereich Handwerk vom 13. Dezember 2021.

Geregelt wird das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im **Sektor BAUINDUSTRIE** von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein, vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vom 1. Februar 2025, vom Landesabkommen zur Neuregelung des Lehrlingswesens der ersten Stufe im Sektor Industrie vom 6. Juli 2021.



Metall ver arbeit ung

Handwerk und
Industrie

Metallverarbeitung

(Handwerk und Industrie)

Beruf	Lehrdauer
Büchsenmacher:in	36 Monate
Fachmann/-frau für Glasbautechnik	
Fahrradmechatiker:in	
Aufzugstechniker:in	48 Monate
Oberflächentechniker:in	
Bau-, Galanteriespengler:in	
Elektromechaniker:in	
Elektrotechniker:in	
Feinmechaniker:in	
Feuerungstechniker/in	
Gold- und Silberschmied:in	
Heizungs-, Lüftungs- und Sanitärtechniker:in	
Kälte-Klimatechniker:in	
Seilbahntechniker:in	
Technische/r Zeichner:in für Anlagen	
Karosserietechniker:in	
Kfz-Mechatroniker:in	
Kunstschmied:in	
Kommunikationstechniker:in	
Landmaschinentechniker:in	

Maschinenbaumechaniker:in	48 Monate
Mechatroniker:in	
Schlosser:in	
Schmied:in	
Werkzeugmacher:in	
Zahntechnikerassistent:in	

Lehrzeit: Sollte der Lehrling am Ende der vorgesehenen Lehrzeit die Qualifikation, das Berufsbildungsdiplom oder das Diplom der Staatlichen Abschlussprüfung noch nicht erworben haben, so kann das Lehrverhältnis um ein Jahr verlängert werden.

Probezeit: 30 effektive Arbeitstage

Wochenarbeitszeit: 40 Stunden, in der Regel auf fünf Tage (Montag bis Freitag) zu je acht Stunden aufgeteilt.

Jahresurlaub: Vier Wochen (160 Stunden); für Lehrlinge unter 16 Jahren 30 Kalendertage.

Freistunden: 32 bezahlte Freistunden für die vier abgeschafften kirchlichen Feiertage; für die jährliche Arbeitszeitreduzierung im Metallhandwerk 16 bezahlte Freistunden, in der Metallindustrie 72 Stunden. In der Metallindustrie können von den insgesamt 104 Freistunden 56 Stunden kollektiv genossen werden,

die restlichen 48 Stunden können (bei schriftlicher Vorankündigung von 15 Tagen) auch individuell beansprucht werden.

Lehrlingsentlohnung im Sektor **METALLHANDWERK:** Berechnungsgrundlage ist der Bruttolohn der Arbeitskraft der 5. Kategorie mit einem Monatsgrundgehalt einschließlich Landeszulage.

Schließt der Lehrling das Schuljahr vor dem ersten Berufsschuljahr mit einer guten Note ab, hat er Anspruch auf einen Zuschlag von 10% auf die Vergütung für das erste Lehrjahr gemäß Artikel 5. Schließt er das jeweilige Lehrjahr mit gutem Erfolg ab, erhält er für das folgende Lehrjahr eine Zulage in Höhe von 10 %. Im Südtiroler Bildungssystem bedeutet „guter Erfolg“ eine Jahresmindestgesamtdurchschnittsnote von 7 oder mehr. (Landesabkommen Lehrlingswesen vom 13.12.2021)

Bei der Berechnung der Jahresmindestgesamtdurchschnittsnote für den Erhalt der obengenannten Zulage wird die Bewertung im Fach „Religion“ nicht mitberücksichtigt.

METALLHANDWERK				
Lohngrundlage Kat. 5 (Brutto/Monat seit 01.03.2026)			1.768,67€	
Lehrlingslohn (Brutto/Monat)			bei Schulzeugnis 7+	
1. Lehrjahr	35%	619,03 €	45%	795,90 €
2. Lehrjahr	50%	884,33 €	60%	1.061,20 €
3. Lehrjahr	60%	1.061,20 €	70%	1.238,06 €
4. Lehrjahr	70%	1.238,06 €	80%	1.414,93 €

Mit dem 01.01.25 reifen auch bei den Lehrlingen die Dienstalterspunkte im Ausmaß von 10 € pro Punkt an.

Achtung! Für Zahntechnikerlehrlinge und Goldschmiedelehrlinge gibt es gesonderte Lohntabellen. Bitte bei den Gewerkschaften anfordern!

Lehrlingsentlohnung im Sektor **METALLINDUSTRIE**: Berechnungsgrundlage ist der Monats-Bruttolohn des/r Arbeiters:in der 3. Kategorie, ab dem 01.06.2021 Liv.D2 mittels Änderung zwecks Erneuerung des Kollektivvertrages.

METALLINDUSTRIE		
Lohngrundlage Liv.D2 (Brutto/Monat, seit 01.06.2026)		1.979,37 €
Lehrlingslohn (Brutto/Monat)		
1. Lehrjahr	45%	890,71 €
2. Lehrjahr	60%	1.187,62 €
3. Lehrjahr	70%	1.385,55 €
4. Lehrjahr	80%	1.583,49 €

Aktuell sind die Gewerkschaften in Verhandlung bezüglich der Erneuerung des nationalen Kollektivvertrages. Laufend aktualisierte Lohn Tabellen finden sich in der Webversion dieses Lehrlingskalenders: www.afi-ipl.org/de/inhaltsverzeichnis-lehrlingskalender/



Der Stundenlohn wird ermittelt, indem der monatliche Lehrlingslohn durch 173 geteilt wird. Ein Tagessatz beträgt $1/26$ des Monatslohnes. Weitere Erklärungen in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“, Schlagwort „Entlohnung“.

13. Monatslohn: Vor Weihnachten im Ausmaß von 173 Stunden für ein volles Dienstjahr, andernfalls so viele Zwölftel wie die Anzahl der geleisteten Dienstmonate.

Arbeitskleidung: Für besonders schmutzende Arbeiten stellt der Arbeitgeber den Beschäftigten Schutzkleidung zur Verfügung.

Abfertigung und Zusatzrente: Entscheidet sich der Lehrling für den „Laborfonds“, dann zahlt auch der Arbeitgeber einen monatlichen Beitrag ein, der vom Kollektivvertrag festgelegt ist – derzeit 1% im Metallhandwerk und 2% (seit 01.06.2022: 2,2%) in der Metallindustrie. Entscheidet sich der Lehrling im Bereich Metallindustrie dafür, seinen Anteil zugunsten des Zusatzrentenfonds auf 3% oder mehr der hierfür vom jeweiligen NKV vorgesehenen Vergütung zu erhöhen, wird der Arbeitgeber diesem Fonds einen Anteil in Höhe von 3% derselben

Vergütung ab der jeweiligen Mitteilung an den Arbeitgeber zuteilen.

Zusatzrente Handwerk (Landesabkommen vom 13.12.2021): Sofern der Lehrling beim territorialen integrativen Pensionsfonds Laborfonds oder dem Zusatzrentenfonds der Fachkategorie eingeschrieben ist und seinen Beitrag zugunsten des entsprechenden Fonds auf einen Prozentsatz von mindestens 2% der vom jeweiligem KV vorgesehenen Basis für die Berechnung der Abfertigung erhöht, wird der Arbeitgeber seinen Beitrag auf 2% derselben Vergütung erhöhen.

Dieser Prozentsatz gilt ausschließlich für die Dauer des Lehrverhältnisses. Sobald dieses endet, treten die Prozentsätze des nationalen oder Landeskollektivvertrags in Kraft.

Krankheit und außerbetrieblicher Unfall: Jede Abwesenheit wegen Krankheit ist mit dem Krankenschein, der vom Hausarzt oder der Hausärztin ausgestellt wird, zu bescheinigen. Vom 1. bis zum 180. Tag steht dem Lehrling das Krankengeld im Ausmaß von 100% des monatlichen Nettolohns zu. Bei Krankheit bis zu sieben Tagen steht dem Lehrling für die ersten drei Krankheitstage keine Entlohnung zu.

Arbeitsunfälle werden nicht vom Hausarzt oder der Hausärztin, sondern vom Krankenhaus bescheinigt und medizinisch betreut; der Hausarzt bzw. die Hausärztin kann die Arbeitsunfähigkeit gegebenenfalls verlängern. Bei einem Arbeitsunfall steht dem Lehrling 100% des monatlichen Nettolohns zu.

Auflösung des Lehrverhältnisses: siehe „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“, Schlagwörter „Auflösung des Lehrverhältnisses“, „Kündigung“, „Entlassung“.

Kündigungsfrist: 15 Kalendertage

Geregelt wird das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im Sektor **METALLHANDWERK** von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein, von den kollektivvertraglichen Bestimmungen auf Staats- sowie auf Landesebene vom 24.04.2018, von den Ergänzungsverträgen für die Provinz Bozen und vom Landesabkommen zur Neuregelung des Lehrlingswesens im Bereich Handwerk vom 13.12.2021.

Im Sektor **METALLINDUSTRIE** wird das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge geregelt von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein, von den kollektivvertraglichen Bestimmungen auf Staatsebene vom 01.01.2021, vom Landesgesetz für die Provinz Bozen vom 4. Juli 2012 Nr.12, „Ordnung der Lehrlingsausbildung“, und vom Landesabkommen zur Neuregelung des Lehrlingswesens im Bereich Industrie vom 06.07.2021.





Holz ver arbeit ung

Handwerk und
Industrie

Holzverarbeitung

(Handwerk und Industrie)

Beruf	Lehrdauer
Fassbinder:in*	36 Monate
Drechsler:in	
Tapezierer:in/Raumausstatter:in	
Holzblasinstrumentenbauer:in*	
Fachmann/Fachfrau für Säge- und Holztechnik*	
Fachmann/Fachfrau für Werkstoffproduktion - Holztechnik	48 Monate
Tischler:in	
Verzierungsbildhauer:in*	
Fassmaler:in*	
Vergolder:in*	
Holzbildhauer:in*	

Verlängerung der Lehrzeit: Sollte der Lehrling am Ende der Ausbildungswege die Qualifikation, das Berufsbildungsdiplom oder das Diplom der Staatlichen Abschlussprüfung nicht erworben haben, so kann das Lehrverhältnis um ein Jahr verlängert werden. Sollte die Lehrzeit im Laufe des Schuljahres enden, wird sie bis zum Ende des laufenden Schuljahres verlängert.

Probezeit: 30 effektive Arbeitstage.

Wochenarbeitszeit: 40 Stunden, aufgeteilt auf fünf Tage. Im HOLZHANDWERK: Sollte die Sechstageswoche üblich sein, sind für die Arbeitsstunden am Samstag 8% Zuschlag vorgesehen.

Überstunden: Jugendliche von 16 bis 18 Jahren dürfen höchstens 40 Stunden pro

Woche arbeiten, Lehrlinge über 18 Jahre höchstens 44 (Überstundenzuschlag ab der 41. Wochenstunde: 28%).

Jahresurlaub: Vier Wochen (160 Stunden). Für Jugendliche bis zum 16. Lebensjahr 30 Kalendertage.

Freistunden: Vier Tage (32 Stunden) als Ersatz für die abgeschafften kirchlichen Feiertage, und jährlich 16 Stunden als Arbeitszeitverkürzung im Handwerk (56 Stunden in der Holzindustrie).

Lehrlingsentlohnung im Sektor HOLZHANDWERK: Grundlage ist der Bruttolohn der Kategorie „D“. Für Lehrlinge im Holzhandwerk, die nach dem 1.

Juli 2016 eingestellt worden sind, gilt ab dem 1. Schuljahr eine vom Schulerfolg abhängige Staffellung.

ACHTUNG: Zurzeit finden auf territorialer Ebene im Bereich Holzhandwerk Kollektivvertragsverhandlung statt, welche die Entlohnung beeinflussen können. Stand der Lohntabelle: 01.01.2026. Laufend aktualisierte Lohn Tabellen finden sich in der Webversion dieses Lehrlingskalenders: www.afi-ipl.org/de/inhaltsverzeichnis-lehrlingskalender/



HOLZHANDWERK				
Lohngrundlage: Kat. „D“ (Brutto/Monat, ab 01.01.2026)			1.752,57 €	
Lehrlingslohn (Brutto/Monat)			bei Schulzeugnis 7+	
1. Lehrjahr	35%	613,40 €	45%	788,66 €
2. Lehrjahr	50%	876,29 €	60%	1.051,54 €
3. Lehrjahr	60%	1.051,54 €	70%	1.226,80 €
4. Lehrjahr	70%	1.226,80 €	80%	1.402,06 €

Zukünftige Lohnerhöhungen im Holzhandwerk:

01. Oktober 2026	1.787,57 €
------------------	------------

Lehrlingsentlohnung im Sektor **HOLZINDUSTRIE**: In der Holzindustrie ist Grundlage der Monats-Bruttolohn der Kategorie AE2. Zur Berechnung des Stundenlohns wird der Monatslohn durch 174 dividiert.

HOLZINDUSTRIE		
Lohngrundlage: Kat. AE2 (Brutto/Monat, ab 01.01. 2025)		1.981,00 €
Lehrlingslohn (Brutto/Monat)		
1. Lehrjahr	45%	891,45 €
2. Lehrjahr	60%	1.188,60 €
3. Lehrjahr	70%	1.386,70 €
4. Lehrjahr	80%	1.584,80 €

13. Monatslohn: Wird im Holzhandwerk vor Weihnachten ausbezahlt, in der Holzindustrie mit dem Dezembergehalt. Der zusätzliche Monatslohn wird im Verhältnis zu den gearbeiteten Monaten berechnet.

Abfertigung und Zusatzrente: Entscheidet sich der Lehrling für den „Laborfonds“, dann zahlt auch der Arbeitgeber einen monatlichen Beitrag ein, der im Kollektivvertrag festgelegt ist.

Holzhandwerk: Entscheidet sich der Lehrling dafür, 1% einzuzahlen, zahlt der Arbeitgeber ebenfalls 1% ein. Entscheidet sich der Lehrling dafür, 2% oder mehr einzuzahlen, zahlt der Arbeitgeber 2% ein. **Holzindustrie:** Entscheidet sich der Lehrling dafür, 1,3% einzuzahlen, zahlt der Arbeitgeber 2,3% ein. Entscheidet sich der Lehrling, seinen persönlichen

Anteil auf 3% oder mehr zu erhöhen, wird auch der Arbeitgeber diesem Fonds einen Anteil in Höhe von 3% derselben Vergütung ab der jeweiligen Mitteilung an den Arbeitgeber zuteilen. Weitere Informationen dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter den Schlagwörtern „Abfertigung“ und „Zusatzrente“.

Krankheit, außerbetrieblicher Unfall:

Die krankheitsbedingte Abwesenheit ist mit dem vom Hausarzt oder der Hausärztin ausgestellten Krankenschein zu belegen. Vom 1. bis zum 180. Tag steht dem Lehrling das Krankengeld im Ausmaß von 100% des monatlichen Nettolohns zu. Bei Krankheit bis zu sieben Tagen steht für die ersten drei Krankheitstage keine Entlohnung zu.

Arbeitsunfall: Wird nicht vom Hausarzt oder der Hausärztin, sondern im Krankenhaus medizinisch bescheinigt. Der Hausarzt oder die Hausärztin können die Arbeitsunfähigkeit gegebenenfalls verlängern. Der Betrieb ist verpflichtet, die Entschädigung des Unfallinstitutes INAIL auf 100% der Entlohnung für die gesamte Abwesenheit zu ergänzen.

Auflösung des Lehrverhältnisses: Siehe Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“, Schlagwörter „Auflösung des Lehrverhältnisses“, „Kündigung“, „Entlassung“.

Kündigungsfrist: 15 Tage.

Geregelt wird das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im Sektor **HOLZHANDWERK** von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein, vom Kollektivvertrag vom 05.03.2024, vom Landeszusatzvertrag, dem Landesgesetz für die Provinz Bozen vom 4. Juli 2012 Nr. 12, „Ordnung der Lehrlingsausbildung“, und vom Landesabkommen zur Neuregelung des Lehrlingswesens im Bereich Handwerk vom 13.12.2021.

Im Sektor **HOLZINDUSTRIE** von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein, vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vom 20.06.2023, vom Landesgesetz für die Provinz Bozen vom 4. Juli 2012 Nr. 12, „Ordnung der Lehrlingsausbildung“, und

vom Landesabkommen zur Neuregelung des Lehrlingswesens im Bereich Industrie vom 06.07.2021.





Druck und Medien technik

Handwerk und
Industrie

Druck- und Medientechnik (Handwerk und Industrie)

Beruf	Lehrdauer
Buchbinder:in	36 Monate
Medientechnologe:in Druck	48 Monate
Mediengestalter:in – digital und print	
Medientechnologe:in Druckverarbeitung	
Mediengestalter:in Technik	
Fotograf:in	
Medientechnologe:in Werbetechnik	

Verlängerung der Lehrzeit: Sollte der Lehrling am Ende der Ausbildungswege die Qualifikation, das Berufsbildungsdiplom oder das Diplom der Staatlichen Abschlussprüfung nicht erworben haben, so kann das Lehrverhältnis um ein Jahr verlängert werden.

Probezeit: 30 effektive Arbeitstage.

Wochenarbeitszeit: 40 Stunden, aufgeteilt auf fünf oder sechs Tage.

Jahresurlaub im Sektor DRUCKHANDWERK: 180 Stunden, für Lehrlinge unter 16 Jahren 30 Kalendertage (Jugendschutz).

Jahresurlaub im Sektor DRUCKINDUSTRIE: 22,5 Arbeitstage, in Betrie-

ben mit Sechstageswoche 27 Arbeitstage, für Lehrlinge unter 16 Jahren 30 Kalendertage (Jugendschutz).

Freistunden im DRUCKHANDWERK: Vier Tage (Ersatz für die vier abgeschafften kirchlichen Feiertage), 16 Stunden als Arbeitszeitverkürzung.

Freistunden in der DRUCKINDUSTRIE: Vier Tage im Jahr als Ersatz für die abgeschafften kirchlichen Feiertage und 66 Stunden und 40 Minuten als Arbeitszeitverkürzung.

Lehrlingslohn im Sektor DRUCKHANDWERK: Grundlage für die Berechnung des Lehrlingslohnes ist der Monats-Bruttolohn der Lohnstufe 5 (Qualifizierte:r Arbeiter:in). Für Lehr-

linge, welche nach dem 1. Juli 2016 eingestellt worden sind, unterscheidet sich der Lohn ab dem 1. Lehrjahr nach Schulerfolg.

DRUCKHANDWERK				
Lohngrundlage: Kategorie 5 (Brutto/Monat, ab 01.03.2026)			1.581,74 €	
Lehrlingslohn brutto			bei Schulzeugnis 7,0+	
1. Lehrjahr	35%	553,61 €	45%	711,78 €
2. Lehrjahr	50%	790,87 €	60%	949,04 €
3. Lehrjahr	60%	949,04 €	70%	1.107,22 €
4. Lehrjahr	70%	1.107,22 €	80%	1.265,39 €

Zukünftige Lohnerhöhungen im Druckhandwerk
(Erhöhung der Lohngrundlage Brutto/Monat):

01. November 2026	1.616,72 €
-------------------	------------

Lehrlingslohn im Sektor DRUCKINDUSTRIE: Grundlage für die Berechnung des Lehrlingslohnes in der Druckindustrie ist der Bruttolohn der Lohnstufe D2 für Lehrlinge in der Produktion und Lohnstufe C2 für Bürolehrlinge.

DRUCKINDUSTRIE		Produktion (D2)	Bürokraft (C2)
Lohngrundlage: Lohnstufe D2 bzw. C2 (Brutto/Monat, ab 01.07.2026)		1.595,09 €	1.827,35 €
Lehrlingslohn (Brutto/Monat)			
1. Lehrjahr	45%	717,79 €	822,31 €
2. Lehrjahr	60%	957,05 €	1.096,41 €
3. Lehrjahr	70%	1.116,56 €	1.279,15 €
4. Lehrjahr	80%	1.276,07 €	1.461,88 €

13. Monatslohn: Wird in der Regel im Dezember ausbezahlt. In der Druckindustrie wird der 13. Monatslohn in der Regel am Tag vor Weihnachten ausbezahlt.

Krankheit oder außerbetrieblicher Unfall: Vom 1. bis zum 180. Tag steht dem Lehrling Krankengeld im Ausmaß von 100% des monatlichen Lohns zu. Bei Krankheit bis zu sieben Tagen steht für die ersten drei Krankheitstage keine Entlohnung zu. Die Abwesenheit ist mit dem Krankenschein (Hausarzt oder Hausärztin) zu belegen.

Arbeitsunfall: Wird nicht vom Hausarzt oder der Hausärztin, sondern vom Krankenhaus medizinisch betreut und bescheinigt; der Hausarzt bzw. die Hausärztin kann die Arbeitsunfähigkeit nur verlängern. Der Betrieb ist verpflichtet, die Entschädigung des INAIL auf 100% der Entlohnung zu ergänzen.

Abfertigung und Zusatzrente: Entscheidet sich der Lehrling für den „Laborfonds“, dann zahlt auch der Arbeitgeber einen monatlichen Beitrag ein, der vom Kollektivvertrag festgelegt ist.

Druckhandwerk: Entscheidet sich der:die Mitarbeiter:in dazu, 1% einzuzahlen, zahlt der Arbeitgeber 1,2% ein. Entscheidet sich der:die Mitarbeiter:in 2% oder mehr einzuzahlen, zahlt der Arbeitgeber 2% ein.

Druckindustrie: Entscheidet sich der Lehrling dazu, seinen persönlichen Anteil der prozentuellen Beitragszahlung des Zusatzrentenfonds auf 3% oder mehr zu erhöhen, wird auch der Arbeitgeber diesem Fonds einen Anteil in Höhe von 3% derselben Vergütung ab der jeweiligen Mitteilung an den Arbeitgeber zuteilen. Weitere Informationen dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter den Schlagwörtern „Abfertigung“ und „Zusatzrente“. Bei Vorhandensein des neuen kollektivvertraglichen Zusatzlohnelementes ERC beträgt der Prozentsatz des Arbeitgeberanteils 1,4%; ansonsten beträgt der Prozentsatz des Arbeitgeberanteils ab 2023 1,7%.

Kündigungsfrist: 15 Tage beginnend am Montag nach Abgabe der Kündigung. Das Dienstverhältnis ist schriftlich zu beenden.

Geregelt wird das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im Sektor **DRUCKHANDWERK** von den gesetzlichen Bestimmungen für Lehrlinge im Allgemeinen, vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag, unterschrieben am 18.11.2024, vom Landesgesetz für die Provinz Bozen vom 4. Juli 2012 Nr. 12, „Ordnung der Lehrlingsausbildung“ und vom Landesabkommen zur Neuregelung des Lehrlingswesens im Bereich Handwerk vom 13.12.2021.

Geregelt wird das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im Sektor **DRUCKINDUSTRIE** von den gesetzlichen Bestimmungen für Lehrlinge im Allgemeinen, vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vom 19.12.2023, vom Landesgesetz für die Provinz Bozen vom 4. Juli 2012 Nr. 12, „Ordnung der Lehrlingsausbildung“, und vom Landesabkommen zur Neuregelung des Lehrlingswesens im Bereich Industrie vom 08.06.2022.





Gast
ge
werbe

Gastgewerbe

Beruf	Lehrdauer	Saisonbetrieb
Koch/Köchin	36 Monate	In Saisonbetrieben wird die Lehrdauer um ⅓ verkürzt
Restaurantfachmann/ Restaurantfachfrau (Servicefachkraft)		
Bürokaufmann/ Bürokauffrau		
Konditor:in		
Friseur:in	48 Monate	
Schönheitspfleger:in		

Hinweis für Konditor:innen: Wenn die Lehre nicht in einem Gastgewerbebetrieb (Hotel, Restaurant, Bar...) sondern in einer Bäckerei absolviert wird, wird ein anderer Kollektivvertrag angewandt, es gelten dann die Regeln des Abschnitts „Bäcker- und Konditorlehre“ im Lehrlingskalender.

Lehrzeit: Für Schönheitspfleger:innen und Friseur:innen 48 Monate, für die anderen Lehrberufe 36 Monate. In Saisonbetrieben wird die Lehrzeit um $\frac{1}{6}$ verkürzt. Wenn man ein Bildungsguthaben hat (Besuch einer Ober- oder Berufsschule vor Beginn der Lehre), kann die Lehrzeit auch verkürzt werden. Bei Abwesenheiten von mehr als einem Monat wegen Mutterschaft, Elternzeit, Zivildienst, Krankenstand oder Arbeitsunfall wird das Lehrverhältnis um den entsprechenden Zeitraum verlängert.

Probezeit: Maximal 25 tatsächlich abgeleistete Arbeitstage in den ganzjährig geöffneten Betrieben. In saisonalen Beherbergungs- sowie auch Nichtbeherbergungsbetrieben hingegen umfasst die Probezeit 10 tatsächlich abgeleistete Arbeitstage.

Wochenarbeitszeit: Lehrlinge unter 16 Jahren dürfen höchstens 35 Stunden in der Woche und nicht mehr als sieben Stunden täglich arbeiten. Lehrlinge unter 18 Jahren dürfen höchstens 40 Stunden pro Woche arbeiten und nicht mehr

als acht Stunden täglich. Nacharbeit von 22 Uhr bis 6 Uhr bzw. von 23 bis 7 Uhr ist für sie untersagt. Von Lehrlingen über 18 Jahre dürfen hingegen Überstunden verlangt werden. Der Überstundenzuschlag ab der 41. Wochenstunde beträgt 30%.

Ruhetage: Für minderjährige Lehrlinge müssen zwei möglichst aufeinanderfolgende Ruhetage pro Woche gewährt werden. Volljährige Lehrlinge haben Anrecht auf einen Ruhetag pro Woche.

Jahresurlaub: 26 Tage, wobei für eine Woche Urlaub sechs Tage verrechnet werden. Sowohl in Beherbergungs- als auch in Nichtbeherbergungsbetrieben stehen zusätzlich 104 entlohnte Freistunden pro Jahr zu.

Entlohnung: Während der Lehrzeit steht dem Lehrling je nach Lehrjahr ein bestimmter Prozentsatz des Bruttolohns der Zieleinstufung (4. Kategorie) zu (siehe Tabelle unten). Nach Abschluss der Lehre erfolgt die Einstufung in die 4. Kategorie.

GASTGEWERBE		Nicht- Beherbergungs- betriebe	Beherbergungs- betriebe
Lehrlingslohn bei unbefristetem Vertrag (Brutto/Monat)			
Lohngrundlage: Kategorie 4 (Brutto/Monat)		1.842,69 €	1.845,69 €
1. Lehrjahr	55%	1.013,48 €	1.015,13 €
2. Lehrjahr	83%	1.529,43 €	1.531,92 €
3. Lehrjahr	90%	1.658,42 €	1.661,12 €
4. Lehrjahr	90%	1.658,42 €	1.661,12
Lehrlingslohn bei Saisonsvertrag (Lohnaufschlag +8%) (Brutto/Monat)			
Lohngrundlage: Kategorie 4 (Brutto/Monat)		1.990,11 €	1.993,35 €
1. Lehrjahr	55%	1.094,56 €	1.096,34 €
2. Lehrjahr	83%	1.651,79 €	1.654,48 €
3. Lehrjahr	90%	1.791,09 €	1.794,01 €
4. Lehrjahr	90%	1.791,09 €	1.794,01 €

In beiden Fällen gilt:			
Lohnabzug je Mahlzeit		1,65 €	0,90 €
Lohnabzug je Frühstück			0,16 €
Lohnabzug je Übernachtung			1,00 €

Zukünftige Lohnerhöhungen im Gastgewerbe
(Erhöhung der Lohngrundlage Brutto/Monat):

Ab April 2027	Beherbergung/unbefristet	1.880,69 €
Ab April 2027	Beherbergung/saisonal	2.031,15 €
Ab Juni 2027	Nichtbeherbergung/unbefristet	1.872,69 €
Ab Juni 2027	Nichtbeherbergung/saisonal	2.022,51 €

Laufend aktualisierte Lohn Tabellen finden sich in der Webversion dieses
Lehrlingskalenders: <https://www.afi-ipl.org/de/inhaltsverzeichnis-lehrlingskalender/>



Für den Besuch der Berufsschule darf kein Lohnabzug erfolgen. Die Lohnauszahlung hat am Monatsende zu erfolgen, spätestens aber innerhalb der ersten sechs Tage des folgenden Monats. Dabei ist dem Lehrling auch der Lohnstreifen auszuhändigen.

Lohnzuschlag für Arbeit an Sonn- und Feiertagen: 10% für Sonntagsarbeit und 20% für Arbeit an Feiertagen, zusätzlich zum normalen Stundenlohn.

13. und 14. Monatslohn: Im Dezember wird der dreizehnte Monatslohn ausbezahlt, im Juni der vierzehnte. Beide werden im Verhältnis zu den im Jahr

gearbeiteten Monaten berechnet. Ausschließlich in saisonalen Arbeitsverhältnissen können der 13. und der 14. Monatslohn auch monatlich ausbezahlt werden, allerdings muss das schriftlich vereinbart werden.

Saisonslehre: Als Saisonarbeit gilt ein Arbeitsverhältnis in einem Betrieb, der für eine bestimmte Dauer im Jahr geschlossen hat. Saisonbetriebe sind verpflichtet, den Lehrling während der gesamten Öffnungszeit des Betriebes zu beschäftigen. Zudem hat der mit befristetem Vertrag eingestellte Lehrling das Recht, in der darauffolgenden Saison die Lehre in demselben Betrieb fortzusetzen,

sofern er innerhalb von 60 Tagen ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Antrag stellt.

Dem in einem Saisonbetrieb beschäftigten Lehrling wird am Ende der Saison mit dem letzten Lohnstreifen ein zusätzlicher Betrag als Entlohnung für den Zeitraum des Besuchs der Berufsschule ausbezahlt. Dieser beträgt 15% des Gesamtlohnes der Saison (Monatslohn, dreizehnter und vierzehnter Monatslohn, Abfertigung, bezahlte Freistunden und Urlaub).

Saisonbedienstete erhalten einen Lohnzuschlag von 8% als Teil des effektiven Monatslohns.

Unterkunft und Verpflegung: Man hat Anrecht auf eine Pause von 30 Minuten für das Mittagessen und 30 Minuten für das Abendessen. Wenn diese Pausen ungestört genutzt werden können, zählen sie nicht als Arbeitszeit. Die Pause für das Frühstück, wenn es nach Beginn der Arbeitszeit eingenommen wird, dauert 15 Minuten. Für Unterkunft und Verpflegung werden vom Lohn abgezogen: in Nicht-Beherbergungsbetrieben: 1,65 € je Mahlzeit; in Beherbergungsbetrieben: 0,90 € je Mahlzeit; 0,16 € je Frühstück und 1,00 € je Übernachtung.

Abfertigung und Zusatzrente: Entscheidet sich der Lehrling für einen Zusatzrentenfonds (meist der Laborfonds), muss auch der Arbeitgeber einen monat-

lichen Beitrag einzahlen, der vom Kollektivvertrag festgelegt ist und derzeit 1,55% beträgt. Der Arbeitgeberbeitrag wird von 1,55% auf 2% angehoben, sofern der:die Arbeitnehmer:in ebenfalls mindestens 2% einahlt.

Leistungen der bilateralen Körperschaft: Bei der bilateralen Körperschaft „Südtiroler Tourismuskasse“ handelt es sich um eine von den Gewerkschaften und dem Arbeitgeberverband gegründeten und verwalteten Einrichtung. Sie erbringt Dienste für Hoteliers und Gastwirte:innen sowie deren Beschäftigte. Zum Leistungskatalog gehören etwa Angebote zur beruflichen Weiterbildung, ein Beitrag für die Sommerbetreuung der Kinder, wie auch eine Prämie für die besten Lehrlinge. Um diese Leistungen nutzen zu können, müssen die Betriebe ihre Beiträge, die zum Teil auch von den Arbeitnehmer:innen mitgetragen werden, ordnungsgemäß eingezahlt haben. Nähere Informationen unter stk-cta.it/de/ und bei den Gewerkschaften

Krankheit, Unfall, Arbeitsunfall: Vom 1. bis zum 180. Krankheitstag hat der Lehrling Anrecht auf eine Lohnfortzahlung im Ausmaß von 100% der normalen Entlohnung. Mehr dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter diesen Schlagwörtern.

Ergänzende Gesundheitsfürsorge: Als Lehrling, der im Gastgewerbe arbeitet, ist man automatisch über den

Betrieb in einen kollektivvertraglichen Gesundheitsfonds eingeschrieben, das ist so etwas Ähnliches wie eine private Krankenversicherung. Von diesem Fonds kann man sich einen Teil der persönlichen Gesundheitsspesen (z.B. Zahnarzt, Tickets im Krankenhaus, private Visiten, Leistungen bei Mutterschaft...) rückerstatten lassen. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben für die ergänzende Gesundheitsfürsorge auf nationaler Ebene zwei Fonds gegründet: Den „Fondo Fast“ für Beherbergungsbetriebe und den „Fondo Est“ für Nicht-Beherbergungsbetriebe. Auf lokaler Ebene wurde 2022 der Gesundheitsfonds My-Sanitour+ gegründet. Ein großer Vorteil des lokalen Fonds ist es, dass die Betriebe auch für Saisonbeschäftigte die Beiträge einzahlen müssen. Mehr dazu auf www.fondoest.it, www.fondofast.it und www.mysanitour.it. Nähere Infos hierzu geben auch die Gewerkschaften.

Auflösung des Lehrverhältnisses:

Mehr dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter diesen Schlagwörtern: „Auflösung des Lehrverhältnisses“, „Entlassung“, „Kündigung“.

Kündigungsfrist: 15 Kalendertage für die Berufsbilder der 4. Lohnstufe sowohl für Lehrlinge in ganzjährig geöffneten Betrieben als auch für Lehrlinge mit Saisonsvertrag. Die Frist kann an jedem beliebigen Tag des Monats anlaufen.

Geregelt wird das Arbeitsverhältnis der **Lehrlinge im GASTGEWERBE** von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein, vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vom 5. Juli 2024 für die Beherbergungsbetriebe und jenem vom 5. Juni 2024 für die Nicht-Beherbergungsbetriebe sowie vom Landesabkommen für den Tourismussektor vom 2. August 2024.





Handel und Dienst leistung

Handel und Dienstleistung

Beruf	Lehrdauer
Bürokaufmann/ Bürokauffrau	36 Monate
Fachmann/Fachfrau für Lagerlogistik	
Speditionskaufmann/Speditionskauffrau	
Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau (Verkäufer:in)	
Metzger:in	
Fachmann/Fachfrau für Informationstechnologie – Betriebstechniker:in	48 Monate
Fachmann/Fachfrau für Informationstechnologie – Systemtechnik	
Fachmann/Fachfrau für Applikationsentwicklung – Coding	

Hinweis für Metzger:innen: Die Regelungen dieses Kapitels gelten für Metzger:innen, deren Betrieb den Kollektivvertrag Handel anwendet. Je nach Betrieb kann aber auch der Kollektivvertrag Nahrungsmittelindustrie (siehe Kapitel „Nahrungsmittelindustrie“) oder der Kollektivvertrag Lebensmittel-Handwerk (siehe im Kapitel „Bäcker- und Konditorlehre“) angewendet werden. Falls ihr nicht sicher seid, fragt beim Betrieb nach, welcher Kollektivvertrag bei euch angewendet wird.

Lehrzeit: 36 Monate für die klassischen Lehrberufe, für das Fach Informatik sind 48 Monate vorgesehen. Bei Bildungsguthaben kann die Lehrzeit bis auf 24 Monate verkürzt werden. Bei Abwesenheiten von mehr als einem Monat wegen Mutterschaft, Elternzeit, Krankenstand oder Arbeitsunfall wird das Lehrverhältnis um den entsprechenden Zeitraum verlängert.

Probezeit: Höchstens 60 Arbeitstage. Fällt die Probezeit mit dem Schulbesuch zusammen, wird die Probezeit entsprechend verlängert.

Wochenarbeitszeit: Normalerweise 40 Stunden (bzw. 35 Stunden für Lehrlinge unter 16 Jahren). Der Kollektivvertrag sieht auch die Möglichkeit vor, auf Betriebsebene eine wöchentliche Arbeits-

zeit von 38 oder 39 Stunden festzulegen. Die tägliche Arbeitszeit von minderjährigen Lehrlingen darf acht Stunden nicht überschreiten (bzw. sieben Stunden für Lehrlinge unter 16 Jahren). Zudem müssen ihnen zwei möglichst aufeinanderfolgende Ruhetage pro Woche gewährt werden, von denen einer der Sonntag ist. Volljährige Lehrlinge haben Anspruch auf einen Ruhetag pro Woche.

Überstunden: Nur Lehrlinge über 18 Jahre dürfen Überstunden leisten. Der Überstundenzuschlag ab der 41. Wochenstunde beträgt 15%, ab der 49. Stunde hingegen 20%.

Arbeit an Sonn- und Feiertagen: Arbeitsstunden am wöchentlichen Ruhetag (Sonntag) oder an Feiertagen werden mit dem Lohnzuschlag von 40% (in einigen Ausnahmefällen mit 30%) vergütet. Der Ersatzruhetag muss innerhalb der gesetzlichen Fristen in Anspruch genommen werden. Für die Arbeit am Goldenen und Silbernen Sonntag sowie am 8. Dezember sind Sonderzuschläge und Zeitausgleich vorgesehen.

Jahresurlaub: 26 Arbeitstage, wobei für eine Woche Urlaub sechs Tage angerechnet werden.

Freistunden: Zusätzlich stehen den Beschäftigten pro Jahr entlohnte Freistunden zu, und zwar in den ersten beiden Jahren vier Tage als Ersatz für die abgeschafften kirchlichen Feiertage (32 Stunden). Im 3. und 4. Lehrjahr stehen in

Betrieben unter 15 Beschäftigten zusätzliche 28 (also insgesamt 60) Stunden als Arbeitszeitverkürzung zu; in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten sind es zusätzliche 36 (also insgesamt 68) Stunden. Erst vier Jahre nach dem Datum der Ersteinstellung besteht Anrecht auf das volle Ausmaß der Freistunden, und zwar – zusätzlich zu den 32 Stunden – auf je nach Betriebsgröße 56 oder 72 Stunden (also auf insgesamt 88 bzw. 104 Stunden). Falls Betrieb gewechselt wird, muss beim neuen Betrieb für die Anerkennung der bereits im Sektor HANDEL gearbeiteten Zeiten angesucht werden, um das Anrecht auf mehr Freistunden aufgrund des Dienalters nicht zu verlieren. Zu beachten ist, dass bei der 39-Stunden-Woche 36 Freistunden pro Jahr wegfallen und bei der 38-Stunden-Woche insgesamt 72 Stunden im Jahr.

Entlohnung: Grundlage ist der Bruttolohn der Zieleinstufung (in der Regel die 4. Lohnstufe). Der Lehrlingslohn ist nach Ausbildungsfortschritt prozentuell gestaffelt.

HANDEL UND DIENSTLEISTUNG		
Lohngrundlage: 4. Lohnstufe (Brutto/Monat)		1.826,68 €
Lehrlingslohn (Brutto/Monat)		
1. Lehrjahr	45%	822,01 €
2. Lehrjahr	60%	1.096,01 €
3. Lehrjahr	75%	1.370,01 €
4. Lehrjahr	75%	1.370,01 €

Zukünftige Lohnerhöhungen im Handel/Dienstleistung
(Erhöhung der Lohngrundlage Brutto/Monat):

Ab November 2026	1.891,68 €
Ab Februar 2027	1.931,68 €

Laufend aktualisierte Lohntabellen finden sich in der Webversion dieses Lehrlingskalenders: www.afi-ipl.org/de/inhaltsverzeichnis-lehrlingskalender/.



Für den Besuch der Berufsschule darf kein Lohnabzug erfolgen.

13. und 14. Monatslohn: Zu Weihnachten wird der dreizehnte Monatslohn ausbezahlt, im Juli der vierzehnte. Beide werden im Verhältnis zu den geleisteten Dienstmonaten berechnet.

Abfertigung und Zusatzrente: Entscheidet sich der Lehrling für einen Zusatzrentenfonds (meist der Laborfonds), dann zahlt auch der Arbeitgeber einen monatlichen Beitrag ein, der vom Kollektivvertrag festgelegt ist und derzeit 1,55% beträgt.

Leistungen der bilateralen Körperschaften: Bei den bilateralen Körperschaften EBK, ENBIT und EBIDIM (bei welcher davon man eingeschrieben ist, sieht man auf dem Lohnstreifen oder kann diesbezüglich bei der Gewerkschaft nachfragen) handelt es sich um von den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden gegründete und verwaltete Einrichtungen. Sie erbringen Dienste für die Handels- und Dienstleistungsbetriebe und deren Beschäftigte. Zum Leistungskatalog gehören etwa Angebote zur beruflichen Weiterbildung, finanzielle Unterstützungen für die Betreuung von Kindern in Tagesstätten sowie Prämien

für die besten Lehrlinge. Um diese Leistungen nutzen zu können, müssen die Betriebe ihre Beiträge, die zum Teil auch von den Arbeitnehmenden mitgetragen werden, ordnungsgemäß eingezahlt haben. Entrichtet ein Betrieb die Beiträge nicht, muss er den Beschäftigten monatlich einen Betrag im Ausmaß von 0,30% des Grundlohns und der Kontingenzzulage auszahlen. Nähere Informationen unter www.ebk.bz.it, www.enbitbz.it oder www.ebidim.it sowie bei den Gewerkschaften.

Krankheit: Vom 4. bis zum 180. Krankheitstag beträgt das Krankengeld immer 100% der Entlohnung. Die ersten drei Tage werden nur für die ersten 6 Krankentage im Jahr mit 60% der Entlohnung bezahlt.

Arbeitsunfall: Ab dem Tag nach dem Unfall und für maximal sechs Monate muss der Betrieb die Entschädigung des INAIL auf 100% der Entlohnung aufstocken; danach besteht nur noch Anrecht auf die Entschädigung des INAIL und auf die Arbeitsplatzerhaltung bis zur Genesung. Mehr dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter diesem Schlagwort.

Ergänzende Gesundheitsfürsorge: Als Lehrling im Handel ist man automatisch über den Betrieb in einen kollektivvertraglichen Gesundheitsfonds eingeschrieben (ähnlich einer privaten Krankenversicherung). Von diesem

kann man sich einen Teil der persönlichen Gesundheitsspesen (z.B. Zahnarzt, Krankenhaustickets, Privatvisiten, Mutterschaft) rückerstatten lassen. Die Betriebe sind verpflichtet, die Beschäftigten einzuschreiben und Beiträge zu entrichten. Dadurch können medizinische Leistungen bei Vertragsärzten:innen/Einrichtungen in Anspruch genommen oder Rückerstattungen beantragt werden. Zahlt ein Betrieb die Beiträge nicht ein, muss er monatlich 16 € brutto auszahlen. Nähere Informationen auf www.fondoest.it (auch auf Deutsch) oder bei den Gewerkschaften.

Auflösung des Lehrverhältnisses: Mehr dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter diesen Schlagwörtern: „Auflösung des Lehrverhältnisses“, „Entlassung“, „Kündigung“.

Kündigungsfrist: Die Kündigungsfrist beträgt 15 Kalendertage. Die Frist läuft jeweils am 1. oder am 16. des Monats an.

Geregelt wird das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im Sektor **HANDEL UND DIENSTLEISTUNG** von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein, vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag, vom Landeszusatzvertrag vom 15.05.2025 sowie vom Abkommen über die Grundlehre vom 29. August 2007, vom 27. September 2013 sowie vom 22. Februar 2017.



Nahr ungs mittel industrie

Nahrungsmittelindustrie

Beruf	Lehrdauer
Bäcker:in	36 Monate
Brauer:in und Mälzer:in	
Bürokaufmann/Bürokauffrau	
Destillateur:in	
Fachmann/Fachfrau für Lagerlogistik	
Fachmann/Fachfrau für Verfahrenstechnik – Mühlen und Getreidewirtschaft	
Konditor:in	
Metzger:in	
Milchtechnologe/Milchtechnologin	
Milchwirtschaftliche:r Laborant:in	

Hinweis für Metzger:innen: Die Regelungen dieses Kapitels gelten für Metzger:innen, deren Betrieb den Kollektivvertrag Nahrungsmittelindustrie anwendet. Je nach Betrieb kann aber auch der Kollektivvertrag Handel (siehe Kapitel „Handel und Dienstleistung“) angewendet werden. Falls ihr nicht sicher seid, fragt beim Betrieb nach, welcher Kollektivvertrag bei euch angewendet wird.

Lehrzeit: drei oder vier Jahre (36 Monate; siehe Lehrberufsliste).

Probezeit: 4. und 5. Kategorie einen Monat, 2. und 3. Kategorie drei Monate.

Wochenarbeitszeit: 40 Wochenstunden bzw. 39 Stunden pro Woche mit teilweiser Nutzung der 76 Stunden persönlicher bezahlter Freistunden pro Jahr, auf fünf oder sechs Tage pro Woche verteilt. Der Arbeitsstundenplan muss im Betrieb sichtbar ausgehängt werden und den oder die wöchentlichen Ruhetage anzeigen.

Jahresurlaub: 26 Arbeitstage. Pro Lehrmonat reift ein Zwölftel des Jahresurlaubs an, wobei Teile eines Monats mit mehr als 15 Tagen als voller Monat zählen.

Freistunden: Vier bezahlte Ruhetage oder 32 Stunden im Jahr für die vier abgeschafften kirchlichen Feiertage, 76

bezahlte Freistunden für Arbeitszeitreduzierung.

Entlohnung: Die Lohngrundlage für die Lehrlinge ist der Brutto-Monatslohn eines qualifizierten Arbeiters. Auf diesem wird der Lehrlingslohn anteilig berechnet.

NAHRUNGSMITTELINDUSTRIE (01.01.2026-31.12.2026)		
Lohngrundlage: 4. Lohnstufe (Brutto/Monat)		2.054,81 €
Lehrlingslohn (Brutto/Monat)		
1. Lehrjahr	45%	924,66 €
2. Lehrjahr	60%	1.232,87 €
3. Lehrjahr	70%	1.438,37 €
4. Lehrjahr	80%	1.643,85 €

Zukünftige Lohnerhöhungen im Sektor Nahrungsmittelindustrie
(Erhöhung der Lohngrundlage Brutto/Monat):

Ab Januar 2027	2.088,98 €
----------------	------------

Berufsschulstunden sind normal zu entlohnen, auch wenn es sich um Blockkurse von 9 bis 10 Wochen handelt, wobei dann pro Schulwoche 40 Stunden berechnet werden. Der Stundenlohn wird errechnet, indem der Bruttomonatslohn durch 173 geteilt wird.

13. und 14. Monatslohn: Der 13. Monatslohn wird innerhalb 20. Dezember ausbezahlt. Der 14. Monatslohn ist in-

nerhalb 1. Juli fällig. Teile eines Monats mit mehr als 15 Tagen zählen als voller Monat.

Produktivitätsprämie: Auf Betriebsebene können Produktions- oder Ergebnisprämien ausgehandelt werden, welche derzeit einer pauschalen Besteuerung von 5% unterliegen. Für den Fall, dass eine solche nicht vorliegt, steht den Lehrlingen eine kleine Garantie-Prämie

je nach Ausbildungsberuf und Einstufung zu.

Kostenlose Arbeitskleidung: Der Betrieb stellt jährlich kostenlos passende Arbeitskleidung zur Verfügung (Kopfbedeckung, wasserfeste Schürze, Schuhwerk, Overall usw.)

Abfertigung: Dieser monatlich errechnete Lohnanteil entspricht etwa einem Monatslohn pro Arbeitsjahr (Details: Kap. 1, „Abfertigung“). Ab 1. Juli 2026 fließt sie nach 60 Tagen ab Einstellung automatisch in einen Zusatzrentenfonds (meist Laborfonds), sofern man sie nicht aktiv im Betrieb belässt. Auch wer vor diesem Datum angestellt wurde, kann seine im Betrieb angesparte Abfertigung nachträglich in einen Fonds einzahlen. Aufgrund großer steuerlicher Unterschiede und zur optimalen Altersabsicherung wird eine Beratung bei den Gewerkschaften empfohlen.

Zusatzvorsorge: Entscheidet sich ein Lehrling für den Laborfonds, dann muss das Unternehmen laut Arbeitskollektivvertrag einen monatlichen Beitrag für diesen Lohnempfänger einzahlen. Dieser Beitrag beträgt seit 01.12.2023 1,5%. Entscheidet sich der Lehrling im Bereich Nahrungsmittelindustrie dafür, seinen Anteil zugunsten des Zusatzrentenfonds auf 3% oder mehr der hierfür vom jeweiligen NKV vorgesehenen Vergütung zu erhöhen, wird der Arbeitgeber diesem Fonds einen Anteil in Höhe von 3%

derselben Vergütung ab der jeweiligen Mitteilung an den Arbeitgeber zuteilen.

Krankheit oder außerbetrieblicher Unfall: Die Abwesenheit muss vor dem normalen Arbeitsbeginn dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Innerhalb von zwei Tagen muss der Hausarzt ein ärztliches Zeugnis an den Betrieb schicken. Erfolgen diese Meldungen nicht innerhalb von drei Tagen, gilt der Arbeitsvertrag als gekündigt. Bei einer Heilungsdauer von mehr als fünf Tagen muss im ärztlichen Zeugnis auch auf eine mögliche Ansteckungsgefahr hingewiesen werden. Im Krankheitsfall, auch bei mehreren Krankheitsperioden, bleibt der Arbeitsplatz bei Lehr- und Arbeitsverhältnissen bis zu fünf Jahren für 186 Tage innerhalb von 17 Monaten erhalten, ab einem Dienstalster von fünf Jahren und mehr im selben Betrieb für 365 Tage innerhalb von 24 Monaten. Während der ersten sechs Monate des Krankenstandes hat der Lehrling Anrecht auf die volle Entlohnung, während der weiteren sechs Monate auf die Hälfte der Entlohnung.

Arbeitsunfall: Im Falle eines Arbeitsunfalles hat der Lehrling Anrecht auf eine Unfallentschädigung im Ausmaß von 100% der normalen Entlohnung. Einen erheblichen Teil davon zahlt die staatliche Arbeitsunfallversicherung INAIL (in den ersten 90 Tagen 60%, danach 75%), den Rest der Arbeitgeber. Bei bleibender Invalidität bemüht sich der Arbeitgeber, im Betrieb einen geeigneten Arbeitsplatz

zu finden. Mehr dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter den Schlagwörtern „Krankheit“, „INPS“, „Arbeitsunfall“ und „INAIL“.

Auflösung des Lehrverhältnisses:

Mehr dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter den Schlagwörtern „Kündigung“, „Entlassung“ und „Betriebswechsel“.

Kündigungsfrist: 15 Kalendertage.

Geregelt wird das Arbeits- und Ausbildungsverhältnis der Lehrlinge im Sektor **NAHRUNGSMITTELINDUSTRIE** vom gesamtstaatlichen Arbeitskollektivvertrag (G.A.K.V. 2023-2027), der am 1. März 2024 von den gesamtstaatlichen Fachgewerkschaften Fai-Cisl, Flai-Cgil, und Uila-Uil erneuert werden konnte, zudem von den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitsschutz für Jugendliche und Lehrlinge auf Staats- und Landesebene und vom Rahmenabkommen zum Lehrlingswesen vom 6. Juli 2021, abgeschlossen zwischen dem Unternehmerverband/Confindustria Südtirols und den Gewerkschaftsbünden (SGBCISL, CGIL/AGB, UIL-SGK, ASGB).



Bäck
erei
Kondi
torei

Bäckerei und Konditorei

Beruf	Lehrdauer
Bäcker:in	36 Monate
Konditor:in	

Achtung: Es besteht die Möglichkeit, dass für Konditor:innen drei verschiedene Kollektivverträge angewandt werden können. Es ist davon abhängig, welchen Kollektivvertrag der Ausbildungsbetrieb anwendet. Dieser ist in deinem Lehrvertrag ersichtlich.

Findet die Ausbildung im Tourismus oder Gastgewerbe statt, so gelten die Bestimmungen des Tourismussektors (siehe Abschnitt „Gastgewerbe“).

Falls die Ausbildung in einem Bäckereibetrieb stattfindet, gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages und Lehrvertrages wie für die Bäcker:innen (siehe Abschnitt „Bäcker- und Konditorlehre“).

In einer Konditorei hingegen besteht die Möglichkeit, dass der gesamtstaatliche Kollektivvertrag für Lebensmittelhandwerk und auch das Lehrlingsabkommen für Handwerk zur Anwendung kommen (**siehe „Bäcker:innen und Konditor:innen mit Vertrag für das Lebensmittelhandwerk weiter unten“**).

Auch bei den Bäcker:innen gibt es die Möglichkeit, dass ein zweiter Kollektivvertrag angewandt werden kann, nämlich jener des Lebensmittelhandwerks wie bei den Konditor:innen und der Lehrvertrag für Handwerk (**siehe „Bäcker:innen und Konditor:innen mit Vertrag für das Lebensmittelhandwerk“**).

Bäcker:innen und Konditor:innen mit NKV für Bäcker:innen (FIPPA)

Lehrzeit: Höchstdauer 36 Monate.

Probezeit: Höchstens 30 Arbeitstage.

Wochenarbeitszeit: 35 oder 40 Wochenstunden, verteilt auf fünf oder sechs

Tage. Der Stundenplan muss im Betrieb sichtbar ausgehängt werden und den wöchentlichen Ruhetag anzeigen.

Jahresurlaub: 173 Stunden (26 Arbeitstage).

Freistunden: 60 Stunden/Jahr, zusammengesetzt aus vier Ruhetagen (32 Stun-

den) im Jahr für die vier abgeschafften kirchlichen Feiertage und 28 Stunden Arbeitszeitreduzierung. Wer mehr als 3 Stunden seiner normalen Arbeitszeit in den Nachtstunden (zwischen 22 Uhr und 4 Uhr) ausübt, bekommt weitere 8 Stunden Arbeitszeitreduzierung zusätzlich zu den 28 Stunden Arbeitszeitreduzierung.

Lehrlingslohn: Lohngrundlage ist der Monats-Bruttolohn eines:r qualifizierten Arbeiters:in, also Bäcker:in der Kategorie A2. Der darauf berechnete Lehrlingslohn ist nach Ausbildungsfortschritt gestaffelt. Seit dem 01.11.2025 gelten inklusive der Landeszulage folgende Löhne:

BÄCKER:INNEN UND KONDITOR:INNEN mit NKV für Bäcker:innen (FIPPA)		
Lohngrundlage: Kategorie A2 (Brutto/Monat, seit November 2025)		1.726,13 €
Lehrlingslohn (Brutto/Monat)		
1. Lehrjahr	50%	863,07 €
2. Lehrjahr	60%	1.035,68 €
3. Lehrjahr	75%	1.294,60 €

ACHTUNG: Zurzeit finden auf provinzieller Ebene Kollektivvertragsverhandlungen in diesem Bereich statt. Laufend aktualisierte Lohntabellen und Informationen finden sich in der Webversion dieses Lehrlingskalenders unter www.afi-ipl.org/de/inhaltsverzeichnis-lehrlingskalender/



Falls der Betrieb nicht in den vom Kollektivvertrag vorgesehenen Gesundheitsfonds und die bilaterale Körperschaft einzahlt, erhält der Arbeiter ein Ersatzelement von 25,00 €.

Festgesetzt werden die Lehrlingslöhne in der Bäcker- und Konditoreninnung Südtirols auf dem Verhandlungsweg mit den Sozialpartnern (Fachgewerkschaften und Unternehmerverbände) im gesamtstaatlichen Kollektivvertrag der Bäckereien (vom 31.05.2022 zwischen FLAI/CGIL/AGB, FAI/SGBCISL, UILA/UIL-SGK und dem Arbeitgeberverband der Bäcker FIPPA, vom Landesabkommen zwischen den Fachgewerkschaften des Nahrungsmittelgewerbes (FLAI/CGIL/AGB, FAI/SGBCISL, UILA/UIL-SGK, ASGB Nahrung), und dem Verband der Kaufleute und Dienstleister Südtirols (HDS) vom 11.05.2022 und dem nationalen unilateralen Abkom-

men von FEDERPANIFICATORI vom 27.10.2023.

Des Weiteren wird das Arbeitsverhältnis der Bäcker:innen auch vom Lehrlingsabkommen zwischen der Bäckerinnung und den Gewerkschaften vom 13.12.1985 geregelt.

Berufsschulstunden: sind normal zu entlohnen, auch wenn diese in Blockkursen abgewickelt werden.

Produktionsprämie: Für jede effektiv gearbeitete Stunde wird eine Präsenzzulage von 0,15 Euro, für jede Überstunde 0,30 Euro ausbezahlt. Die Prämie wird im März des darauffolgenden Jahres ausbezahlt und steht jedem zu, der am 1. März des Bezugsjahres angestellt war.

Der **13. Monatslohn** ist innerhalb 20. Dezember eines jeden Jahres fällig.

Der **14. Monatslohn** ist innerhalb 1. Juli fällig. Teile eines Monats mit mehr als 15 Tagen zählen als voller Monat.

Kostenlose Arbeitskleidung wird jährlich vom Betrieb gestellt.

Abfertigung: Dieser monatlich errechnete Lohnanteil entspricht etwa einem Monatslohn pro Arbeitsjahr (Details: Kap. 1, „Abfertigung“). Ab 1. Juli 2026 fließt sie nach 60 Tagen ab Einstellung automatisch in einen Zusatzrentenfonds (meist Laborfonds),

sofern man sie nicht aktiv im Betrieb belässt. Auch wer vor diesem Datum angestellt wurde, kann seine im Betrieb angesparte Abfertigung nachträglich in einen Fonds einzahlen. Aufgrund großer steuerlicher Unterschiede und zur optimalen Altersabsicherung wird eine Beratung bei den Gewerkschaften empfohlen.

Zusatzrente: Für Lehrlinge, die einen geschlossenen Zusatzrentenfonds wie z.B. „Laborfonds“ wählen, zahlt auch der Arbeitgeber monatlich einen Beitrag in Höhe von 1,2% für den Arbeitnehmer ein.

Krankheit und Unfall: Bei einem Arbeitsunfall stehen für den Tag des Unfalls 100% des Lohns zu, für den zweiten und dritten 60%. Zusätzlich bekommt er von der Bäckerkasse folgende Tagessätze für jeden Unfalltag ausbezahlt: 1. Lehrjahr 8,00 €/Tag, 2. Lehrjahr 9,50 €/Tag und für das 3. Lehrjahr 12,00 €/Tag. Vom 4. bis zum 90. Tag bekommt er 60% des Tagessatzes und vom 91. Bis Genesung 75%.

Bei Krankheit mit einer Dauer von weniger oder gleich von 7 Tagen bekommt er für den ersten Tag nichts und ab dem 2. Tag 100%. Bei einer Dauer von mehr als 7 Tagen 100% bis zum 20. Tag. Ab dem 21. bis zum 180. Tag bekommt er 66,6%. Auch hier integriert die Bäckerkasse mit den oben angeführten Tagessätzen je nach Lehrjahr. Falls ein Betrieb nicht

bei der Bäckerkasse einbezahlt, müssen 100% der Entlohnung für den gesamten Zeitraum integriert werden.

Ergänzende Gesundheitsfürsorge/ bilaterale Körperschaft: Für die Beschäftigten der Bäckereien haben die Sozialpartner die ergänzende Gesundheitsfürsorge FONSAP, als auch die bilaterale Körperschaft EBIPAN eingerichtet. FONSAP bietet eine finanzielle Unterstützung bei Gesundheitsausgaben. Die bilaterale Körperschaft EBIPAN unterstützt die Eltern mit einer Integrationszahlung (zusätzlich zu den gesetzlichen 30% von INPS) in der fakultativen Elternzeit innerhalb des 6. Lebensjahres des Kindes. Nähere Infos bei eurer Gewerkschaft und unter www.fonsap.it bzw. www.ebipan.it.

Auflösung des Lehrverhältnisses: Mehr dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter den Schlagwörtern „Auflösung des Lehrverhältnisses“, „Kündigung“, „Entlassung“.

Kündigungsfrist: 15 Kalendertage.

Geregelt wird das Arbeits- und Ausbildungsverhältnis der Lehrlinge in Bäckereien und Konditoreien von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge im Allgemeinen, vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vom Landesgesetz für die Provinz Bozen vom 4. Juli 2012 Nr.12, „Ordnung der Lehrlingsausbildung“. Des Weiteren wird

das Arbeitsverhältnis der Bäcker- und Konditorlehrlinge auch vom Abkommen der Bäcker und Konditorlehrlinge zwischen der Bäckerinnung und den Gewerkschaften vom 13.12.1985 geregelt. **Bäcker:innen und Konditor:innen mit Vertrag für das Lebensmittelhandwerk**

Lehrzeit: Höchstdauer 36 Monate.

Probezeit: Höchstens 30 Arbeitstage.

Wochenarbeitszeit: 35 oder 40 Wochenstunden, verteilt auf fünf oder sechs Tage. Die Arbeitszeiten müssen im Betrieb sichtbar ausgehängt werden und den wöchentlichen Ruhetag anzeigen.

Jahresurlaub: 173 Stunden (26 Arbeitstage).

Freistunden: 48 Stunden/Jahr, zusammengesetzt aus vier Ruhetagen (32 Stunden) im Jahr für die vier abgeschafften kirchlichen Feiertage und 16 Stunden Arbeitszeitreduzierung.

Lehrlingslohn für Bäcker:innen mit Vertrag für Lebensmittelhandwerk:

Lohngrundlage ist der Monats-Bruttolohn eines:r qualifizierten Arbeiters:in, also Bäckers:in der Kategorie A3. Der darauf berechnete Lehrlingslohn ist nach Ausbildungsfortschritt gestaffelt. Seit dem 01.04.2026 gelten folgende Löhne:

BÄCKER:INNEN mit Vertrag Lebensmittelhandwerk				
Lohngrundlage: Kategorie A3 (Brutto/Monat, ab 01.04.2026)			1.764,01€	
Lehrlingslohn (Brutto/Monat)			bei Schulzeugnis 7+	
1. Lehrjahr	35%	617,40 €	45%	793,80 €
2. Lehrjahr	50%	882,01 €	60%	1.058,41 €
3. Lehrjahr	60%	1.058,41 €	70%	1.234,81 €

Lehrlingslohn für Konditor:innen mit Vertrag für Lebensmittelhandwerk (dieser Vertrag kann auch für Metzger:innen angewandt werden.) Lohngrundlage ist der Monats-Bruttolohn eines:r qualifizierten Arbeiters:in, also Konditors:in der Kategorie 5. Der darauf berechnete Lehrlingslohn ist nach Ausbildungsfortschritt gestaffelt. Seit dem 01.04.2026 gelten folgende Löhne:

KONDIKTOR:INNEN mit Vertrag Lebensmittelhandwerk				
Lohngrundlage: Kategorie 5 (Brutto/Monat, ab 01.04.2026)			1.661,41 €	
Lehrlingslohn (Brutto/Monat)			bei Schulzeugnis 7+	
1. Lehrjahr	35%	581,49 €	45%	747,63 €
2. Lehrjahr	50%	830,71 €	60%	996,85 €
3. Lehrjahr	60%	996,85 €	70%	1.162,99 €

Falls der Betrieb nicht in den vom Kollektivvertrag vorgesehen Gesundheitsfonds und die bilaterale Körperschaft einzahlt, erhält der Arbeiter ein Ersatzelement von 25,00 €.

Festgesetzt werden die **Lehrlingslöhne** auf dem Verhandlungsweg mit den So-

zialpartnern (Fachgewerkschaften und Unternehmerverbände) im gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für Lebensmittelhandwerk (vom 06.06.2024) und vom neuen Landesabkommen zur traditionellen Lehre im Handwerk der Autonomen Provinz Bozen vom 13.12.2021.

Berufsschulstunden sind normal zu entlohnern, auch wenn diese in Blockkursen abgewickelt werden.

Der **13. Monatslohn** ist innerhalb 20. Dezember eines jeden Jahres fällig.

Abfertigung: Siehe entsprechender Eintrag für Bäcker:innen mit NKV (FIP-PA) auf S. 86.

Zusatzrente: Für Lehrlinge, die einen geschlossenen Zusatzrentenfonds wie z.B. „Laborfonds“ wählen, zahlt auch der Arbeitgeber monatlich einen Beitrag in Höhe von 1% für den:die Arbeitnehmer:in ein. Falls ein Lehrling sich dazu entscheidet seinen Beitrag auf 2% anzuheben, muss der Arbeitgeber denselben Prozentsatz wie der:die Arbeitnehmer:in einzahlen. Dies ist auf maximal 2% und die Lehrdauer beschränkt.

Krankheit/Arbeitsunfall: Bei Krankheit oder bei einem Arbeitsunfall stehen 100% des monatlichen Lohns zu, grundsätzlich vom 1. bis zum 180. Tag, nur bei einer Krankheitsdauer von bis zu sieben Tagen steht für die ersten drei Krankheitstage keine Entlohnung zu.

Ergänzende Gesundheitsfürsorge/ bilaterale Körperschaft: Für die Beschäftigten der Bäckereien haben die Sozialpartner die ergänzende Gesundheitsfürsorge SaniFonds, als auch die bilaterale Körperschaft BKA eingerichtet. Der SaniFonds bietet eine finanzielle Un-

terstützung bei Gesundheitsausgaben. Die Bilaterale Körperschaft BKA schüttet den Arbeitnehmer:innen Prämien oder Unterstützungen wie z.B. Treueprämien, Integration und Elternzeit oder für den erfolgreichen Abschluss eines Lehrjahres aus. Nähere Infos bei eurer Gewerkschaft und unter www.sani-fonds.it bzw. www.eba-bz.it.

Auflösung des Lehrverhältnisses:

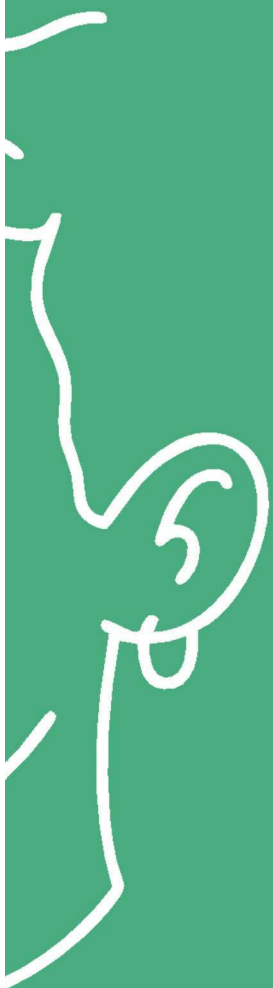
Mehr dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter den Schlagwörtern „Auflösung des Lehrverhältnisses“, „Kündigung“, „Entlassung“.

Kündigungsfrist: 15 Kalendertage.

Geregelt wird das Arbeits- und Ausbildungsverhältnis der Lehrlinge in **BÄCKEREIEN UND KONDITOREIEN** von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge im Allgemeinen und vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vom Landesgesetz für die Provinz Bozen vom 4. Juli 2012 Nr.12, „Ordnung der Lehrlingsausbildung“. Des Weiteren wird das Arbeitsverhältnis der Bäcker- und Konditorlehrlinge mit dem Kollektivvertrag für Lebensmittelhandwerk auch vom neuen Landesabkommen zur traditionellen Lehre im Handwerk der Autonomen Provinz Bozen vom 13.12.2021 geregelt.



Friseur gewerbe Schön heits pflege



Friseurgewerbe & Schönheitspflege

Beruf	Lehrdauer
Friseur:in	48 Monate
Schönheitspfleger:in	

Lehrzeit: 48 Monate (vier Jahre). Bei Abwesenheiten von mehr als 30 Kalendertagen wegen Mutterschaft (Pflichtenthaltung bzw. Elternurlaub) sowie wegen Unfall oder Krankheit wird das Lehrverhältnis um den entsprechenden Zeitraum verlängert. Sollte der Lehrling am Ende des Ausbildungsweges die Qualifikation, das Berufsbildungsdiplom oder das Diplom der Staatlichen Abschlussprüfung nicht erworben haben, so kann das Lehrverhältnis um ein Jahr verlängert werden.

Probezeit: 30 Arbeitstage.

Wochenarbeitszeit: Für Lehrlinge unter 16 beträgt die Wochenarbeitszeit 35 Stunden und höchstens 7 Stunden am Tag, für Lehrlinge zwischen 16 und 18 hingegen 40 Stunden und höchstens 8 Stunden am Tag, aufgeteilt auf fünf Tage. Ihnen müssen zwei möglichst aufeinanderfolgende Ruhetage pro Woche gewährt werden, von denen einer der Sonntag ist. Von Lehrlingen über 18 Jahren dürfen Überstunden verlangt

werden. Ab der 41. Wochenstunde gibt es einen Überstundenzuschlag (25%).

Jahresurlaub: 20 Arbeitstage bei einer Fünftagewoche, 24 Arbeitstage bei einer Sechstagewoche. Ab einem Dienstalter von fünf Jahren sind es 22 bzw. 26 Arbeitstage.

Freistunden: Vier Ruhetage pro Jahr (entspricht 32 Stunden) für die vier abgeschafften kirchlichen Feiertage und 16 Stunden als Arbeitszeitverkürzung, die in Einheiten von je vier oder acht Stunden genossen werden können.

Lehrlingslohn: Berechnungsgrundlage des Lehrlingslohns für die Berufsbilder dieses Sektors ist der Monatsbruttolohn der 3. Lohnstufe (Zieleinstufung). Für Lehrlinge, welche nach dem 1. Juli 2016 eingestellt worden sind, gilt die vom Schulerfolg abhängige Staffelung gemäß Lehrlingsabkommen für das Handwerk.

FRISEURGEWERBE/SCHÖNHEITSPFLEGE (HANDWERK)				
Lohngrundlage: Lohnstufe 3 (Brutto/Monat)			1.532,00 €	
Lehrlingslohn (Brutto/Monat)			bei Schulzeugnis 7+	
1. Lehrjahr	35%	546,20 €	45%	689,40 €
2. Lehrjahr	50%	766,00 €	60%	919,20 €
3. Lehrjahr	60%	919,20 €	70%	1.072,40 €
4. Lehrjahr	70%	1.072,40 €	80%	1.225,60 €

Zukünftige Lohnerhöhungen Friseurgewerbe/Schönheitspflege
(Erhöhung der Lohngrundlage Brutto/Monat):

Ab Oktober 2026	1.582,00 €
-----------------	------------

13. Monatslohn: Wird zu Weihnachten ausgezahlt und entspricht für ein volles Kalenderjahr einem vollen Monatslohn. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres, so wird der 13. Monatslohn im Verhältnis zu den geleisteten Monaten berechnet, wobei Monatsteile mit mehr als 15 Tagen als volle Monate gezählt werden. Die Betriebe können das 13. Monatsgehalt auch monatlich ratenweise auszahlen, wenn der:die Mitarbeiter:in damit einverstanden ist.

Dienstalterszulage für Lehrlinge: Lehrlinge haben ab 1. Juli 2024 Anrecht auf die Dienstalterszulagen. Der dafür festgelegte monatliche Bruttobetrag liegt bei sechs Euro.

Abfertigung und Zusatzrente: Entscheidet sich der Lehrling für einen Zusatzrentenfonds (meist der „Laborfonds“), dann zahlt auch der Arbeitgeber einen monatlichen Beitrag ein, der vom Kollektivvertrag festgelegt ist und derzeit 1% beträgt. Falls der Lehrling selbst mindestens 2% einzahlt, wird der Arbeitgeber seinen Beitrag auf 2% erhöhen.

Krankheit, Arbeitsunfall: Die Abwesenheit muss dem Arbeitgeber innerhalb der ersten Arbeitsstunde mitgeteilt und innerhalb von drei Tagen die Protokollnummer der Krankenbescheinigung übermittelt werden. Fehlt eine der beiden Meldungen, gilt die Abwesenheit als unentschuldigt. Bei Krankheit gilt folgende Arbeitsplatzerhaltung innerhalb der letzten 24 Monate: Neun Monate bei einem Dienstalter bis zu fünf Jahren und

12 Monate bei einem Dienstalster über fünf Jahren. Dauert der Krankenstand länger als sieben Tage, hat der Lehrling vom 1. bis zum 180. Tag Anrecht auf eine Lohnfortzahlung im Ausmaß von 100% der normalen Entlohnung. Bei einem Krankenstand bis zu sieben Tagen steht die Lohnfortzahlung erst ab dem vierten Tag zu. In diesem Fall werden die ersten drei Tage nicht entlohnt.

Bei einem Arbeitsunfall steht für sechs Monate die volle Entlohnung zu, darüber hinaus nur die Versicherungsleistung des INAIL. Das Anrecht auf die Arbeitsplatzzerhaltung besteht bis zur klinischen Genesung.

Freistellungen für Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt: Das Gebietsabkommen sieht vor, dass für den Zeitraum des Wartestandes im dritten Monat eine Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber in Höhe von 30% der tarifvertraglichen Entlohnung zusteht. Sofern die Bilaterale Körperschaft des Handwerks diese Leistung übernimmt, entfällt die Zahlung durch den Arbeitgeber.

Ergänzende Gesundheitsfürsorge: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben zugunsten der Beschäftigten im Handwerk einen lokalen Fonds für die ergänzende Gesundheitsfürsorge (Sanifonds) gegründet. Die Betriebe sind verpflichtet, ihre Beschäftigten in diesen Fonds einzuschreiben und die entspre-

chenden Beiträge zu entrichten. Die Arbeitnehmer:innen haben dadurch die Möglichkeit, bestimmte medizinische Leistungen entweder bei Ärzten:Ärztinnen/Einrichtungen, mit denen der Fonds eine Konvention abgeschlossen hat, in Anspruch zu nehmen, oder um die Rückerstattung der entsprechenden Ausgaben anzusuchen. Nähere Informationen auf www.sani-fonds.it oder bei den Gewerkschaften.

Bilaterale Körperschaft: Bei der bilateralen Körperschaften EBA handelt es sich um von den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden gegründete und verwaltete Einrichtung. Sie erbringt Dienste für Arbeitgeber im Handwerk und deren Beschäftigte. Zum Leistungskatalog gehören etwa Angebote zur beruflichen Weiterbildung, finanzielle Unterstützung bei langer Krankheit, Beitrag bei Erlangung des Führerscheins, Unterstützungen für die Betreuung von Kindern in Tagesstätten sowie eine Prämie für das Bestehen der ersten Berufsschulklasse. Um diese Leistungen nutzen zu können, müssen die Beiträge an die bilaterale Körperschaft ordnungsgemäß eingezahlt worden sein. Nähere Informationen auf www.eba-bz.it und bei den Gewerkschaften.

Auflösung des Lehrverhältnisses: Mehr dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter den Schlagwörtern „Auflösung des Lehrverhältnisses“, „Kündigung“, „Entlassung“.

Kündigungsfrist: 15 Kalendertage.

Geregelt wird das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge in **FRISEURGEWERBE UND SCHÖNHEITSPFLEGE** von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein, vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag, vom Landesabkommen zur Neuregelung des Lehrlingswesens im Bereich Handwerk vom 13.12.2021 und vom Gebietsabkommen des 21. Juni 2024.





Garten- und Weinbau

Garten- und Weinbau

Beruf	Lehrdauer
Gärtner:in	36 Monate
Florist:in	
Winzer:in	

Lehrzeit: 36 Monate

Probezeit: 22 effektive Arbeitstage.

Verkürzte Lehrzeit: 24 Monate (nur 2. und 3. Lehrjahr) bei Lehrlingen mit Maturaabschluss, mit positivem Abschluss des Gartenbaubienniums, mit abgeschlossener Lehre in einem anderen Beruf und wenn Lehrlinge zum Lehrbeginn älter sind als 21.

Wochenarbeitszeit: 35 bis 39 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit der Lehrlinge darf acht Arbeitsstunden nicht überschreiten. Für Jugendliche unter 18 Jahren gelten die Fünftagewoche und höchstens 39 Arbeitsstunden pro Woche.

Verlängerung der Lehrzeit: Geht der Besuch der Berufsschule über die vorgesehene Dauer hinaus, muss der Arbeitgeber bezahlte Freistellungen gewähren, sofern dies nicht auf die Wiederholung einer Klasse zurückzuführen ist. Die wegen Klassenwiederholung benötigten Jahre berechtigen lediglich zu unbezahlten Freistellungen. In diesen Fällen wird die Lehrzeit bis zur Prüfung und Qualifizierung, aber maximal um ein Jahr, verlängert, und zwar bei gleichbleibender Entlohnung. Wird die Schule vor Ablauf des Lehrvertrages beendet, dauert die Lehre auf alle Fälle 36 Monate bzw. 24 Monate, es sei denn, Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in vereinbaren eine vorzeitige Beendigung der Lehrzeit im Sinne des Lehrlingsgesetzes.

Jahresurlaub: 22 Arbeitstage, die von Montag bis Freitag gezählt werden.

Freistunden: jährlich vier Tage als Ersatz für die abgeschafften kirchlichen Feiertage (als freie Tage oder ausbezahlt).

Entlohnung: Grundlage für die Berechnung des Lohnes ist die Bruttoentlohnung eines:r qualifizierten Arbeiters:in. Die Entlohnung ist nach Lehrjahren gestaffelt.

GARTENBAU		
Lohngrundlage: qualifizierter Arbeiter (Brutto/Monat, ab 1. Juni 2026 +3,4%)		1.769,75 €
Lehrlingslohn (Brutto/Monat)		
1. Lehrjahr	40%	707,90€
2. Lehrjahr	50%	884,88 €
3. Lehrjahr	70%	1.238,83 €

Zukünftige Lohnerhöhungen Gartenbau
(Erhöhung der Lohngrundlage Brutto/Monat):

Ab 1. Januar 2027 +1,7%	1.798,85 €
-------------------------	------------

LANDWIRTSCHAFT		
Lohngrundlage: qualifizierter Arbeiter (Brutto/Monat, ab 1. Juni 2026 +3,4%)		1.749,75 €
Lehrlingslohn (Brutto/Monat)		
1. Lehrjahr	40%	699,90 €
2. Lehrjahr	50%	874,87 €
3. Lehrjahr	70%	1.224,82 €

Zukünftige Lohnerhöhungen Landwirtschaft
(Erhöhung der Lohngrundlage Brutto/Monat):

Ab 1. Januar 2027 +1,7%	1.778,51 €
-------------------------	------------

Überstunden sind mit einem Zuschlag von 32% zu vergüten. Als Überstunden gelten die ab der 40. Arbeitsstunde geleisteten Stunden bei Lehrlingen ab 18 Jahren. Lehrlinge unter 18 Jahre dürfen keine Überstunden leisten.

13. und 14. Monatslohn: Zu Weihnachten und am 30. April sind vom Arbeitgeber die zusätzlichen Monatsgehälter („13.“ und „14.“) zu entrichten. Diese werden im Verhältnis zu den geleisteten Dienstmonaten berechnet und ausbezahlt.

Abfertigung und Zusatzvorsorge: Entscheidet sich der Lehrling für einen Zusatzrentenfonds (meist der „Laborfonds“), dann zahlt auch der Arbeitgeber einen monatlichen Beitrag ein, der derzeit 1,2% beträgt und vom Kollektivvertrag festgelegt ist.

Krankheit oder außerbetrieblicher Unfall: Krankmeldung im Betrieb und beim Hausarzt oder bei der Hausärztin erforderlich. Dem Arbeitgeber muss innerhalb von zwei Tagen die Protokollnummer des elektronisch übermittelten Krankenscheins vom Hausarzt oder der Hausärztin mitgeteilt werden. Im Krankheitsfall stehen dem Lehrling 100% des normalen Nettolohnes zu. Der Arbeitsplatz bleibt für 180 Tage erhalten.

Arbeitsunfall: Bis zum 180. Abwesenheitstag ergänzt der Lehrbetrieb die Entschädigung des Unfallinstitutes INAIL auf 100% der Entlohnung. Bei

krankheits- oder unfallbedingten Unterbrechungen besteht das Recht auf Arbeitsplatzzerhaltung für maximal 250 Tage innerhalb von zwei Jahren. Mehr dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter diesem Schlagwort.

Auflösung des Lehrverhältnisses: Mehr dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen“ unter den Schlagwörtern „Auflösung des Lehrverhältnisses“, „Kündigung“, „Entlassung“.

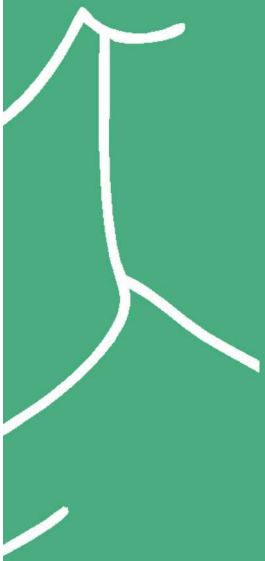
Kündigungsfrist: 30 Kalendertage.

Geregelt wird das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im Sektor **GARTENBAU** und **LANDWIRTSCHAFT** von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein, vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag Landwirtschaft und Gartenbau vom 23. Mai 2022 und vom Landeskollektivvertrag für landwirtschaftliche Arbeiter, Gartenbauarbeiter und Jagdaufseher vom 2. Dezember 2024.





Zahn
arzt
assis
tent:in



Zahnarztassistent:in

Beruf	Lehrdauer
Zahnarztassistent:in	36 Monate

Lehrzeit: 36 Monate

Probezeit: Wird von den gesamtstaatlichen Kollektivverträgen festgelegt. Kategorie: 3 und 3S – 90 Kalendertage. Für weitere Infos kannst du dich an deine Gewerkschaft wenden.

Wochenarbeitszeit: Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden, aufgeteilt auf die Fünftagewoche oder Sechstagewoche.

Jahresurlaub: 26 Arbeitstage bei einer Sechstagewoche und 22 Tage bei einer Fünftagewoche.

Freistunden (ROL):	
Sechstagewoche	66 Stunden
Fünftagewoche	40 Stunden
N.B. Bei Erstanstellung nach 16.02.2024 gelten folgende Freistundenregelungen:	
Ab Einstellung	32 Stunden (Abgeschaffte Feiertage)
Nach 12 Monaten	50% der ROL (jeweils Fünf- oder Sechstagewoche)
Nach 24 Monaten	75% der ROL (jeweils Fünf- oder Sechstagewoche)
Nach 36 Monaten	100% der ROL (jeweils Fünf- oder Sechstagewoche)

Monatsteile mit weniger als 15 Tagen zählen für die Berechnung von Abfertigung, 13. und 14. Monatslohn, aber nicht für das Ansammeln von Ferien- und Freistunden.

Entlohnung: Grundlage ist der Monatsbruttolohn der 3. Kategorie. Der Lehrlingslohn ist prozentuell nach Lehrjahr

gestaffelt. Der Monatslohn geteilt durch 26 ergibt den Tageslohn, geteilt durch 170 den Stundenlohn.

ZAHNARZTASSISTENT:IN		
Lohngrundlage: Kategorie 3 (Brutto/Monat, ab 01.10.2025)		1.831,37 €
Lehrlingslohn (Brutto/Monat)		
1. Lehrjahr	68%	1.245,33 €
2. Lehrjahr	80%	1.465,10 €
3. Lehrjahr	90%	1.648,23 €

Zukünftige Lohnerhöhungen Freiberufler:innen
(Erhöhung der Lohngrundlage Brutto/Monat):

Ab 1. Dezember 2026	1.851,37 €
---------------------	------------

13. und 14. Monatslohn: Das 13. Monatsgehalt erhalten die Beschäftigten zu Weihnachten (Weihnachtsgeld), das 14. Monatsgehalt (Urlaubsgeld) innerhalb des Monats Juni jeweils im Ausmaß eines vollen Monatslohnes. Monatsteile mit mindestens 15 Tagen zählen als voller Monat.

Überstunden: Für Lehrlinge unter 18 Jahren gilt das gesetzliche Überstundenverbot. Lehrlinge und Angestellte über 18 Jahren können vom Arbeitgeber zu maximal 200 Überstunden pro Jahr verpflichtet werden, zwei Überstunden bilden die tägliche Obergrenze. Überstundenarbeit muss die Ausnahme sein und vom Arbeitgeber genehmigt werden. Eine eventuelle Weigerung,

Überstunden zu machen, muss der:die Arbeitnehmer:in begründen.

Überstundenzuschlag: 15% an normalen Arbeitstagen und nachts (22-6 Uhr), 30% an Feiertagen und sonntags, 50% nachts an Feiertagen.

Abfertigung und Zusatzvorsorge: Bei Eintritt in den Laborfonds zahlt auch der Arbeitgeber den vom Kollektivvertrag vorgesehenen Beitrag in Höhe von 1,55% für den:die Arbeitnehmer:in ein. Mehr dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter dem Schlagwort „Zusatzrente“.

Krankheit oder außerbetrieblicher Unfall: 100% des Gehaltes vom 1. bis

zum 180. Krankheitstag. Bei schweren Erkrankungen werden 2 Monate des vom Kollektivvertrag vorgesehenen unbezahlten Wartestandes mit 50% entlohnt.

Arbeitsunfall: Voller Tageslohn für den 1. Tag, 60% des Tageslohns vom 2. bis zum 4. Tag. Ab dem 5. Tag bezahlen INAIL und Arbeitgeber das Unfallgeld zusammen, wobei durchschnittlich 75% der Tagesentlohnung erreicht werden.

Auflösung des Lehrverhältnisses: Mehr dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter den Schlagwörtern „Auflösung des Lehrverhältnisses“, „Kündigung“, „Entlassung“.

Kündigungsfrist: Die Kündigungsfrist wird vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag geregelt und beträgt 28 Kalendertage, beginnend mit 1. oder 16. jedes Monats bei Kategorie 3/3S unter 5 Dienstjahren.

Geregelt wird das Arbeitsverhältnis der **ZAHNARZTHELFER:INNEN**-Lehre von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge im Allgemeinen, von den Landesabkommen vom 30.08.2012 und 09.02.2024 und vom geltenden gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vom 16.02.2024.

3

Karrierewege und Weiterbildung

Karrierewege und Weiterbildung

Karrierewege: „Weiter zum Meister und mehr“

Die Krönung zum Meister

Wer nach dem Lehrabschluss noch nicht genug hat, kann nach der Lehre einen einjährigen maturaführenden Lehrgang an einer berufsbildenden Schule besuchen und die Matura machen. Danach stehen eine Meisterausbildung nach Wahl oder ein Weiterstudium an einer Hochschule offen.

Matura

Die erste Matura an den Berufsschulen des Landes gab es in Südtirol im Sommer 2015. Und so geht's: Wer drei Jahre lang eine Berufsschule besucht hat, macht ein 4. Berufsfachschuljahr und ein 5. Vollzeitjahr, das mit der Matura endet. Nach vier Jahren Berufsschule steigt man nach Bestehen eines Zugangsverfahrens in das 5. Vollzeitjahr ein. Besonders Lehrlinge müssen vor dem Besuch des 5. Jahres angemessene Kenntnisse in Deutsch, Englisch, Italienisch und Mathematik unter Beweis stellen. Alle aktuellen Informationen zur Matura an den Berufsschulen des Landes findet man auf der Webseite der Berufsbildung: <https://deutsche-bildung.provinz.bz.it/de/berufsbildung>



Meister

Der Meister ist die höchste Qualifikation im Handwerk, Gastgewerbe und Handel. Um die Meisterprüfung ablegen zu können, muss man nach der Gesellenprüfung noch einige Jahre Berufserfahrung sammeln. Informationen zur Meisterausbildung in den verschiedenen Berufen gibt es beim Amt für Lehrlings- und Meisterausbildung, (T 0471 416 980), <https://deutsche-bildung.provinz.bz.it/de/berufsbildung/meister-handelsfachwirt>



Berufsspezialisierende Lehre

Mit einem berufsspezialisierenden Lehrvertrag können in allen Sektoren junge Menschen zwischen 18 und 29 Jahren angestellt werden. Haben Jugendliche bereits eine dreijährige Berufsfachschule oder Lehre erfolgreich abgeschlossen, so können sie schon mit 17 Jahren einen solchen Lehrvertrag abschließen. Diese Form der Lehre hat das Ziel, jungen Erwachsenen den Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern und sie im Hinblick auf die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes und Betriebs auszubilden. Infos unter <https://deutsche-bildung.provinz.bz.it/de/berufsbildung/lehrlingsausbildung>



Duale Hochschulausbildung

Mit der „Lehre zur Höheren Berufsbildung und Forschung“ können 18- bis 29-Jährige bis zum Hochschulabschluss kommen, z.B. im Studiengang „Logistik- und Produktionsingenieur“ an der Universität Bozen oder im dualen Studienlehrgang beim MCI in Innsbruck. Aktuelle Informationen gibt es unter <https://deutsche-bildung.provinz.bz.it/de/berufsbildung/lehrlingsausbildung>

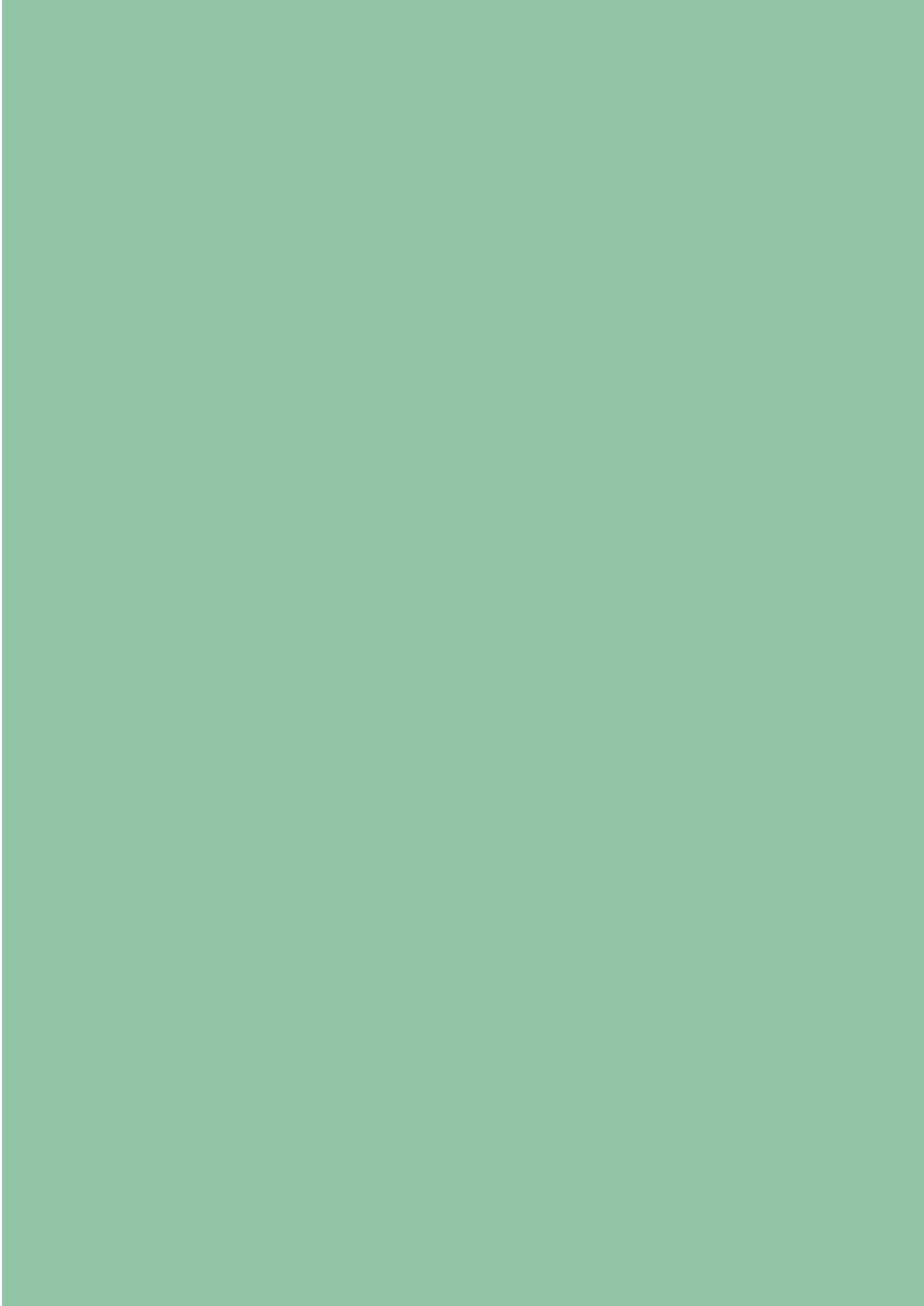


Zweisprachigkeitsnachweis

Wer eine Arbeitsstelle im öffentlichen Dienst antreten möchte, muss im Besitz des Zweisprachigkeitsnachweises sein. Je nach Arbeitsstelle sind unterschiedliche Sprachniveaus vorgeschrieben: Für Stellen mit Grundschulabschluss das Niveau A2, für Stellen mit Mittelschulabschluss das Niveau B1, für Stellen mit Oberschulabschluss (Matura) das Niveau B2 und für Stellen mit Hochschulabschluss das Niveau C1.

Man kann den Zweisprachigkeitsnachweis auf verschiedenen Wegen erwerben: Durch Ablegen der Zweisprachigkeitsprüfung, durch Ablegen eines Sprachzertifikates in einer Sprache und einer einsprachigen Prüfung in der anderen Sprache oder durch die Kombination einer Matura in der einen Landessprache und des Hochschulabschlusses in der anderen. Nähere Informationen erteilt die Dienststelle für die Zwei- und Dreisprachigkeitsprüfungen (T 0471 413900, <https://zweisprachigkeit-spruefungen.provinz.bz.it/de/home>).





4

Lehrberufe

Lehrberufe

Lehrberufsliste

laut Artikel 2 Absatz 1 des Landesgesetzes vom 4. Juli 2012, Nr.12, „Ordnung der Lehrlingsausbildung“

Die Berufe in der weiblichen Form folgen den Bezeichnungen des Landes Südtirol.

Dreijährige Lehrberufe, die zu einer Qualifikation führen

- 1) Bäcker* / Bäckerin*
- 2) Bautechnischer Zeichner / Bautechnische Zeichnerin
- 3) Bauwerksabdichter / Bauwerksabdichterin
- 4) Blechblasinstrumentenbauer* / Blechblasinstrumentenbauerin*
- 5) Bodenleger* / Bodenlegerin*
- 6) Brauer und Mälzer* / Brauerin und Mälzerin*
- 7) Buchbinder* / Buchbinderin*
- 8) Büchsenmacher* / Büchsenmacherin*
- 9) Bürokaufmann / Bürokauffrau
- 10) Dachdecker* / Dachdeckerin*
- 11) Destillateur* / Destillateurin*
- 12) Drechsler* / Drechslerin*
- 13) Drogist / Drogistin
- 14) Einzelhandelskaufmann / Einzelhandelskauffrau
- 15) Fachmann für Glasbautechnik / Fachfrau für Glasbautechnik
- 16) Fachmann für Lackiertechnik* / Fachfrau für Lackiertechnik*
- 17) Fachmann für Lagerlogistik / Fachfrau für Lagerlogistik
- 18) Fachmann für Reinigungstechnik / Fachfrau für Reinigungstechnik
- 19) Fachmann für Säge- und Holztechnik* / Fachfrau für Säge- und Holztechnik*
- 20) Fachmann für Transportbetontechnik / Fachfrau für Transportbetontechnik
- 21) Fachmann für Verfahrenstechnik – Mühlen- und Getreidewirtschaft* /
Fachfrau für Verfahrenstechnik – Mühlen- und Getreidewirtschaft*
- 22) Fachmann für Werkstoffproduktion – Holztechnik* /
Fachfrau für Werkstoffproduktion – Holztechnik*
- 23) Fahrradmechatroniker* / Fahrradmechatronikerin*
- 24) Fassbinder* / Fassbinderin*
- 25) Federkielsticker* / Federkielstickerin*

- 26) Florist* / Floristin*
- 27) Forstfacharbeiter* / Forstfacharbeiterin*
- 28) Gärtner / Gärtnerin
- 29) Hafner* / Hafnerin*
- 30) Holzblasinstrumentenbauer* / Holzblasinstrumentenbauerin*
- 31) Kaminkehrer* / Kaminkehrerin*
- 32) Koch / Köchin
- 33) Konditor* / Konditorin*
- 34) Metzger* / Metzgerin*
- 35) Milchtechnologe* / Milchtechnologin*
- 36) Milchwirtschaftlicher Laborant* / Milchwirtschaftliche Laborantin*
- 37) Pferdewirt / Pferdewirtin
- 38) Restaurantfachmann / Restaurantfachfrau
- 39) Sattler-Fahrzeugsattellei* / Sattlerin-Fahrzeugsattellei*
- 40) Sattler-Reitsportsattellei* / Sattlerin-Reitsportsattellei*
- 41) Schuhmacher* / Schuhmacherin*
- 42) Speditionskaufmann / Speditionskauffrau
- 43) Steinmetz* / Steinmetzin*
- 44) Stukkateur und Trockenbauer* / Stukkateurin und Trockenbauerin*
- 45) Tapezierer-Raumausstatter* / Tapeziererin-Raumausstatterin *
- 46) Textilgestalter-Strickerei* / Textilgestalterin-Strickerei*
- 47) Textilgestalter-Weberei* / Textilgestalterin-Weberei*
- 48) Textilreiniger* / Textilreinigerin*
- 49) Winzer / Winzerin
- 50) Zahnarztassistent / Zahnarztassistentin

*Berufe, bei denen gemäß Artikel 16 Absatz 5bis des Landesgesetzes vom 4. Juli 2012, Nr. 12, auf dem Berufsbefähigungszeugnis oder auf dem Berufsbildungsdiplom zusätzlich der Titel „Gesellenbrief“ angeführt wird.

Vierjährige Lehrberufe, die zu einem Berufsbildungsdiplom führen

- 1) Aufzugstechniker* / Aufzugstechnikerin*
- 2) Augenoptikerassistent / Augenoptikerassistentin
- 3) Bau- und Galanteriespengler* / Bau- und Galanteriespenglerin*
- 4) Baumaschinentechniker* / Baumaschinentechnikerin*
- 5) Bodenleger*¹ / Bodenlegerin*¹
- 6) Dachdecker*¹ / Dachdeckerin*¹
- 7) Elektromechaniker* / Elektromechanikerin*
- 8) Elektrotechniker* / Elektrotechnikerin*
- 9) Fachmann für Applikationsentwicklung-Coding /
Fachfrau für Applikationsentwicklung-Coding
- 10) Fachmann für Informationstechnologie-Betriebstechnik /
Fachfrau für Informationstechnologie-Betriebstechnik
- 11) Fachmann für Informationstechnologie-Systemtechnik /
Fachfrau für Informationstechnologie-Systemtechnik
- 12) Fassmaler* / Fassmalerin*
- 13) Feuerungstechniker* / Feuerungstechnikerin*
- 14) Fliesen-, Platten- und Mosaikleger* / Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerin*
- 15) Fotograf* / Fotografin*
- 16) Friseur* / Friseurin*
- 17) Gold- und Silberschmied* / Gold- und Silberschmiedin*
- 18) Hafner*¹ / Hafnerin*¹
- 19) Heizungs-, Lüftungs- und Sanitärtechniker /
Heizungs-, Lüftungs- und Sanitärtechnikerin
- 20) Holzbildhauer* / Holzbildhauerin*
- 21) Kälte- und Klimatechniker* / Kälte- und Klimatechnikerin*
- 22) Kaminkehrer*¹ / Kaminkehrerin*¹
- 23) Karosserietechniker* / Karosserietechnikerin*
- 24) KFZ-Mechatroniker* / KFZ-Mechatronikerin*
- 25) Kommunikationstechniker* / Kommunikationstechnikerin*
- 26) Kunstschmied* / Kunstschmiedin*
- 27) Kunststofftechnologe / Kunststofftechnologin
- 28) Landmaschinentechniker* / Landmaschinentechnikerin*
- 29) Maler und Lackierer* / Malerin und Lackiererin*
- 30) Maschinenbaumechaniker* / Maschinenbaumechanikerin*
- 31) Maßschneider - Damenbekleidung* / Maßschneiderin - Damenbekleidung*
- 32) Maßschneider - Herrenbekleidung* / Maßschneiderin - Herrenbekleidung*

- 33) Maurer* / Maurerin*
- 34) Mechatroniker* / Mechatronikerin*
- 35) Mediengestalter – digital und Print* / Mediengestalterin – digital und print*
- 36) Mediengestalter Technik* / Mediengestalterin Technik*
- 37) Medientechnologe Druckverarbeitung* /
Medientechnologin Druckverarbeitung*
- 38) Medientechnologe Druck* / Medientechnologin Druck*
- 39) Medientechnologe Werbetechnik* / Medientechnologin Werbetechnik *
- 40) Oberflächentechniker-Galvanik* / Oberflächentechnikerin-Galvanik*
- 41) Orgelbauer* / Orgelbauerin*
- 42) Orthopädieschuhmacher* / Orthopädieschuhmacherin*
- 43) Schlosser* / Schlosserin*
- 44) Schmied* / Schmiedin*
- 45) Schönheitspfleger* / Schönheitspflegerin*
- 46) Seilbahntechniker* / Seilbahntechnikerin*
- 47) Steinbildhauer* / Steinbildhauerin*
- 48) Tapezierer-Raumausstatter *1 / Tapeziererin-Raumausstatterin *1
- 49) Technischer Zeichner für Anlagen / Technische Zeichnerin für Anlagen
- 50) Tiefbauer* / Tiefbauerin*
- 51) Tischler* / Tischlerin*
- 52) Vergolder* / Vergolderin*
- 53) Verzierungsbildhauer* / Verzierungsbildhauerin*
- 54) Werkzeugmacher* / Werkzeugmacherin*
- 55) Zahntechnikerassistent* / Zahntechnikerassistentin*
- 56) Zimmerer* / Zimmerin*

* Berufe, bei denen gemäß Artikel 16 Absatz 5 bis des Landesgesetzes vom 4. Juli 2012, Nr. 12, auf dem Berufsbefähigungszeugnis oder auf dem Berufsbildungsdiplom zusätzlich der Titel „Gesellenbrief“ angeführt wird.

1 Lehrberuf gemäß Artikel 5 Absatz 2 des Landesgesetzes vom 4. Juli 2012, Nr. 12, in dem mit Jugendlichen, die im selben Lehrberuf laut Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a) die Qualifikation erworben haben, ein weiterer einjähriger Lehrvertrag abgeschlossen werden kann, mit dem Ziel, das Berufsbildungsdiplom zu erlangen.

Lehrberufe der berufsspezialisierenden Lehre, für die eine Bildungsordnung vorgesehen ist

laut Landesgesetz vom 4. Juli 2012, Nr. 12, Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe c)

- 1) Bankkaufmann / Bankkauffrau
- 2) Lohnsachbearbeiter / Lohnsachbearbeiterin
- 3) Pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent / pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin

Quelle: Beschluss der Landesregierung Nr. 604 vom 30.08.2022 gemäß Landesgesetz vom 4. Juli 2012, Nr.12





5

Kontakte

Kontakte

Ansprechpartner für Lehrlinge

Häufige Ansprechpartner für Lehrlinge außerhalb des Lehrbetriebes sind Gewerkschaften, Berufs- und Sozialverbände, Schulen und Landesämter. Hier eine Liste von Telefonnummern und E-Mailadressen.

Gewerkschaften

ASGB Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund

www.asgb.org | info@asgb.org

Bozen, Bindergasse 30 (Hauptsitz) | T 0471 308 200

Meran, Freiheitsstraße 182/C | T 0473 878 600

Schlanders, Andreas-Hofer-Straße 12 | T 0473 730 464

Brixen, Vittorio-Veneto-Straße 33 | T 0472 834 515

Sterzing, Neustadt 24 | T 0472 765 040

Bruneck, St. Lorenznerstraße 8 | T 0474 554 048

Neumarkt, Straße d. alten Gründungen 8 | T 0471 812 857

CGIL/AGB Allgemeiner Gewerkschaftsbund

www.cgil-agb.it | info@cgil-agb.it

Bozen, Romstraße 79 (Hauptsitz) | T 0471 926 411

Meran, Otto-Huber-Straße 54 | T 0473 203 444

Schlanders, Hauptstraße 30 | T 0473 621 222

Brixen, Dantestraße 14 | T 0472 831 498

Sterzing, Mühlgasse 19 | T 0472 764 236

Bruneck, Lampistraße 4 | T 0474 555 080

Innichen, P.-P.-Rainer-Straße 4 | T 0474 913 050

Neumarkt, Rathausring 44 | T 0471 812 305

Leifers, Kennedystraße 265 | T 0471 955 177

Salurn, Romstraße 16 | T 0471 883 054

SGBCISL Südtiroler Gewerkschaftsbund

www.sgbcisl.it

Bozen, Siemensstraße 23 (Hauptsitz) | T 0471 568 400 | info@sgbcisl.it

Bozen, Mailandstraße 121/A | T 0471 204 602 | ust.viamilano@sgbcisl.it

Leifers, Kennedy Straße, 148 | T 0471 952 692 | ust.laives@sgbcisl.it

Neumarkt, Rathausring 19 | T 0471 812 139 | ust.egna@sgbcisl.it

Brixen, Großer Graben 7 | T 0472 836 151 | brixen@sgbcisl.it

Bruneck, Stegener Straße 8 | T 0474 375 200 | bruneck@sgbcisl.it

Meran, Meinhardstraße 2 | T 0473 230 242 | info.me@sgbcisl.it

Mals, Gen.-Verdross-Straße 45 | T 0473 831 418 | info.me@sgbcisl.it

UIL-SGK Südtiroler Gewerkschaftskammer

www.uilsgk.it | info@uilsgk.it

Bozen, Ada-Buffulini-Straße 4 (Hauptsitz) | T 0471 245 601

Leifers, Weinbergstraße 43 | T 0471 245 690

Meran, Leonardo-da-Vinci-Straße 28 | T 0471 245 670

Brixen, Bahnhofsstraße 21 | T 0471 245 640

Neumarkt, Rathausring 30 | T 0471 245 680

Sozialverbände

KVW Katholischer Verband der Werktätigen

www.kvw.org

Bozen, Pfarrplatz 31 (Hauptsitz) | T 0471 300 213 | landesleitung@kvw.org

Bozen, Pfarrplatz 31 (Bezirkssitz) | T 0471 978 056 | bezirk.bozen@kvw.org

Bozen, Pfarrplatz 31 (KVW-Jugend) | T 0471 309 180 | jugend@kvw.org

Meran, Goethe-Straße 8 | T 0473 220 381 | bezirk.meran@kvw.org

Brixen, Hofgasse 2 | T 0472 836 060 | bezirk.brixen@kvw.org

Bruneck, Dantestraße 1 | T 0474 411 149 | bezirk.pustertal@kvw.org

Sterzing, Brennerstraße 14/B | T 0472 765 418 | bezirk.wipptal@kvw.org

Schlanders, Hauptplatz 131 | T 0473 730 095 | bezirk.vinschgau@kvw.org

Mals, Marktgasse 4 | T 0473 746 722 | bezirk.vinschgau@kvw.org

Neumarkt, Rathausring 3/1 | T 0471 820 346 | patronat.neumarkt@kvw.org

Wirtschaftsverbände

Wirtschaftsverband Handwerk und Dienstleister (lvh.apa)

Bozen, T 0471 323 200

www.lvh.it | www.traumberuf.lvh.it | info@lvh.it

Südtiroler Vereinigung der Handwerker und Kleinunternehmer (CNA SVH)

Bozen, T 0471 546 777

www.cnabz.com/de | info@shv.cnabz.com

Hoteliers- und Gastwirteverband (HGV)

Bozen, T 0471 317 700

www.hgv.it | info@hgv.it

Handels- und Dienstleistungsverband Südtirol (hds)

Bozen, T 0471 310 311

www.commercianti.bz.it | info@commercianti.bz.it

Confesercenti

Bozen, T 0471 541 500

www.commercianti.bz.it | info@commercianti.bz.it

Südtiroler Bauernbund

Bozen, T 0471 999 333

info@sbb.it | www.sbb.it

Landesämter

Amt für Lehrlings- und Meisterausbildung

Dantestraße 3, Bozen | T 0471 41 69 80

<https://deutsche-bildung.provinz.bz.it/de/berufsbildung/lehrlingsausbildung>

lehre.meister@provinz.bz.it

Ausbildungs- und Berufsberatung

Andreas-Hofer-Straße 18, Bozen | T 0471 41 33 50

<https://berufsberatung-studieninfo.provinz.bz.it/de/home>

berufsberatung.bozen@provinz.bz.it

Deutsche Berufsschulen

Landesberufsschule für Handel und Grafik „J. Gutenberg“

Siemensstraße 6, Bozen | T 0471 562 500

www.gutenberg.berufsschule.it | lbs.bz-hg-gutenberg@schule.suedtirol.it

Landesfachschule für Sozialberufe „Hannah Arendt“

Wolkensteingasse 1, Bozen | T 0471 973 494

www.sozialberufe.berufsschule.it | lfs.bz-sozialberufe@schule.suedtirol.it

Landesberufsschule für Handwerk und Industrie

Romstraße 20, Bozen | T 0471 540 700

www.bozen.berufsschule.it | lbs.bz-handwerk-industrie@schule.suedtirol.it

Berufsbildungszentrum „Dipl. Ing. Luis Zuegg“

Rennstallweg 24, Meran | T 0473 274 900

www.zuegg.berufsschule.it | bbz.luiszuegg@schule.suedtirol.it

Berufsbildungszentrum „Christian Josef Tschuggmall“

Fischzuchtweg 18, Brixen | T 0472 273 900

www.tschuggmall.berufsschule.it | bbz.tschuggmall@schule.suedtirol.it

Landeshotelfachschule „Kaiserhof“

Freiheitsstraße 155, Meran | T 0473 203 200

www.kaiserhof.berufsschule.it | lhf.me-kaiserhof@schule.suedtirol.it

Landesberufsschule für das Gastgewerbe „Savoy“

Rätienstraße 1, Meran | T 0473 20 59 00

www.savoy.berufsschule.it | lbs.me-savoy@schule.suedtirol.it

**Landesberufsschule für das Gast- und Nahrungsmittelgewerbe
„E. Hellenstainer“**

Fischzuchtweg 9, Brixen | T 0472 273 800

www.hellenstainer.berufsschule.it | lbs.bx-hellenstainer@schule.suedtirol.it

Berufsbildungszentrum Bruneck

Toblstraße 6, Bruneck | T 0474 573 411

www.bruneck.berufsschule.it | bbz.bruneck@schule.suedtirol.it

Fachschule für Obst-, Wein- und Gartenbau „Laimburg“

Laimburg 22, Auer | T 0471 599 100

www.fachschule-laimburg.it | fs.laimburg@schule-suedtirol.it

Berufsbildungszentrum Schlanders

Protzenweg 8/a, Schlanders | T 0473 737 911

www.schlanders.berufsschule.it | bzs@schule.suedtirol.it

Landesberufsschule für das Kunsthandwerk Gröden

Reziastraße 295, St. Ulrich | T 0471 796 240

<https://cademia.it> | lbs.st-ulrich@schule.suedtirol.it

Italienische Berufsschulen

Landesberufsschule für Industrie und Handwerk „Luigi Einaudi“

St. Gertraud-Straße 3, Bozen | T 0471 41 44 61

www.industria-einaudi.fpbz.it | fp.industria@scuola.alto-adige.it

Landesberufsschule für Handel, Tourismus und Dienstleistung „Luigi Einaudi“

St. Gertraud-Straße 3, Bozen | T 0471 41 44 72

www.cts-einaudi.fpbz.it | fp.cts@scuola.alto-adige.it

Landesberufsschule für soziale Berufe „E. Lévinas“

A.-Nikoletti-Platz 1, Bozen | T 0471 44 09 00

www.sociale-levinas.fpbz.it | fp.sociale@scuola.alto-adige.it

Landesberufsschule für das Gastgewerbe „Cesare Ritz“

Karl-Wolf-Straße 44, Meran | T 0473 20 30 11

www.ritz.fpbz.it | fp.ritz@scuola.alto-adige.it

Landesberufsschule für Industrie, Handwerk und Handel „Guglielmo Marconi“

Karl-Wolf-Straße 42, Meran | T 0473 20 31 11

www.marconi.fpbz.it | fp.marconi@scuola.alto-adige.it

Landesberufsschule für Handwerk, Industrie und Handel „Enrico Mattei“

Schwesternau 1/A, Brixen | T 0472 87 07 65

www.mattei.fpbz.it/de/home | fp.matteimarconi@scuola.alto-adige.it

Landesberufsschule für Wein, Obst und Gartenbau in Pfatten

Brantenbachstraße 16, Leifers | T 0471 59 93 91

www.agraria.fpbz.it | fp.agricoltura@scuola.alto-adige.it

6

Dank

Dank

Dank fürs Mitwirken

Das AFI | Arbeitsförderungsinstitut möchte allen herzlich danken, die zum Gelingen des Lehrlingskalenders 26/27 beigetragen haben. Der Dank gilt ganz besonders den Autoren, die ihre Beiträge

ehrenamtlich für den Lehrlingskalender erstellt haben und für die Richtigkeit der fachlichen Angaben bürgen, sowie den am Lehrlingskalender beteiligten Profis von Grafik und Druck.

Die Autoren



Manfred Agostini

1961 in Bruneck geboren und in Bozen wohnhaft, Besuch des Klassischen Lyzeums, arbeitet seit 1992 im Amt für Lehrlings- und Meisterausbildung. Seine Tätigkeit liegt hauptsächlich in den Bereichen Arbeitsrecht, Beratung von Firmen, Kontrolle der betrieblichen Ausbildungsstandards, Lehrabschluss-Prüfungskommissionen und Lehrlingswettbewerbe. Manfred Agostini überprüfte die Informationen im Abschnitt „Allgemeine Bestimmungen: Grundlegende Infos im Überblick“ („Duale Berufsbildung & Gesetzesrahmen“, „Der Weg zum Beruf“, „Lehrvertrag und Pflichten“, „Wehr- und Zivildienst“), sowie die Beschreibung der Karrierewege und die Liste der Südtiroler Lehrberufe.



Stefan Federer

1989 in Bozen geboren und in Völs am Schlern wohnhaft, seit 2013 in der Fachgewerkschaft Landwirtschaft und Lebensmittel des SGBICSL tätig, seit 2017 deren Verantwortlicher.

Stefan Federer betreute und bearbeitete den Abschnitt „Nahrungsmittelindustrie“.



Kevin Gruber

Seit 2018 Vorsitzender der ASGB-Jugend, 1995 in Meran geboren, hat beim ASGB 2012 als Sommerpraktikant angefangen und ist aktuell Mitarbeiter im ASGB Bezirksbüro Schlanders mit Schwerpunkt Zusatzrente.

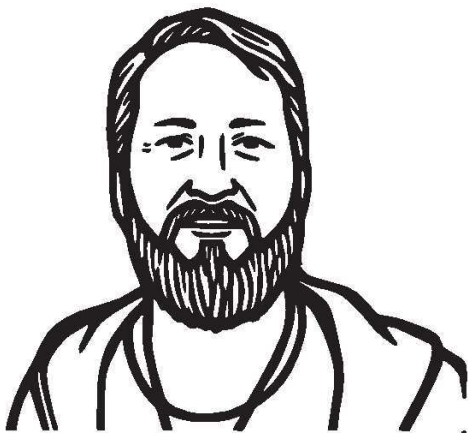


Daniel Schwarz

Geboren 1999 in Brixen und wohnhaft in Steinegg. Seit 2018 im ASGB tätig. Hauptaugenmerk seiner Tätigkeit liegt im Patronat SBR mit Schwerpunkt Rente. Des Weiteren Vorstandmitglied der ASGB Jugend seit 2022.

Die ASGB-Jugend betreut in erster Linie die über 3.000 Mitglieder des ASGB zwischen 15 und 30 Jahren, vor allem in den Bereichen Arbeitsverträge, Lohnstreifenberechnungen, Steuererklärungen und vieles mehr.

Kevin Gruber und Daniel Schwarz bearbeiteten die Abschnitte „Holzverarbeitung“, „Druck- und Medientechnik“ (jeweils Handwerk und Industrie) sowie „Zahnarztassistent:in“. Im allgemeinen Teil bearbeiteten sie die Themen „Arbeitszeiten und Urlaub“, „Wichtige Rechte und Regelungen“, „Lohn, Steuern und Abgaben“, „Rente und Absicherung“, „Krankheit und Unfall“, „Auflösung des Lehrverhältnisses“ und „Mutter- und Vaterschaft – Leistungen für Familien“.



Christian Maurlechner

1978 in Bruneck geboren und in Pfalzen bei Bruneck wohnhaft. Nach diversen Arbeitserfahrungen, vorwiegend im Bereich Metall, seit Anfang 2018 Funktionär und mittlerweile Mitglied des Landessekretariats des Fiom-Mav / Cgil-Agb. Christian Maurlechner betreute und bearbeitete den Abschnitt „Metallverarbeitung: Handwerk und Industrie“



Josef Untermarzoner

Geboren 1985 und wohnhaft in Brixen. Studium der Soziologie in Innsbruck, danach Tätigkeit als freier Mitarbeiter für das AFI-IPL, arbeitet seit 2016 im Büro des SGBCISL in Brixen als Mitarbeiter der Fachgewerkschaft FISASCAT und betreut dort die Mitglieder der Sektoren Handel, Tourismus und Dienstleistungen.



Ivan Munerati

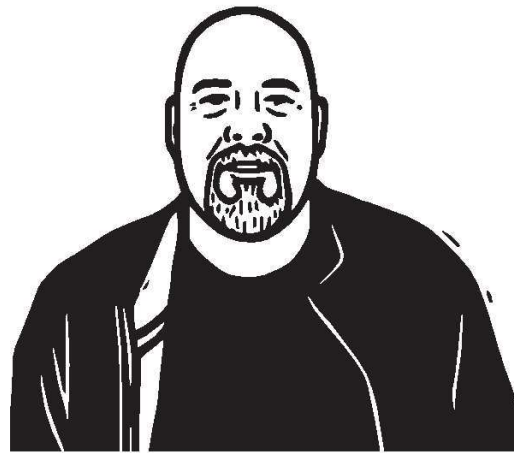
1998 in Bozen geboren und in Kardaun wohnhaft. Bachelor in Politikwissenschaft an der Universität Innsbruck. Seit 2021 Mitarbeiter des Landessekretariats des SGBCISL. Seit 2024 Gewerkschaftsmitarbeiter der Fachgewerkschaft FEMCA SGBCISL (Energie, Textil, Mode, Chemie).

Josef Untermarzoner und Ivan Munerati bearbeiteten die Abschnitte „Gastgewerbe“, „Handel und Dienstleistungen“, „Friseurgewerbe und Schönheitspflege“. Im allgemeinen Teil bearbeiteten sie die Bereiche „Abfertigung“, „Disziplinarmaßnahmen“, „Lohnausgleich“ und „Arbeitslosengeld“.



Alexander Pancheri

wurde am 29.05.1985 in Bozen geboren und wohnt nach wie vor in der Landeshauptstadt. Seit 2018 bei der Fachgewerkschaft für Landwirtschaft und Lebensmittel SGBICISL tätig. Pancheri betreut dort die landwirtschaftlichen Arbeiter:innen und die Bäcker:innen. Alexander Pancheri betreute die Abschnitte „Bäckerei und Konditorei“ sowie „Garten- und Weinbau“.



Gabriel Di Francesco

1979 in Brixen geboren und wohnhaft in Bruneck, ab 2005 gewerkschaftlich freigestellt und im SGBICISL in verschiedenen Bereichen aktiv.

Seit 2008 in der Baugewerkschaft des SGBICISL tätig und betreut die Arbeitnehmer:innen der Bereiche Bau, Holz, Beton- und Steinverarbeitung.

Gabriel Di Francesco bearbeitete den Abschnitt „Baugewerbe: Handwerk und Industrie“

Wir für euch

Die Trägerorganisationen des
AFI | Arbeitsförderungsinstituts
unterstützen die Jugend
bei Ausbildung, Arbeit und Familie.

ASGB

CGIL

AGB

 **SGBC/SL**

 **UIL-SGK**
ALTO ADIGE - SÜDTIROL

KVW

 **ASSOCIAZIONI
CRISTIANE
LAVORATORI
ITALIANI**



Autonome Provinz Bozen
Provincia autonoma di Bolzano
Provincia autonoma de Bulsan
SÜDTIROL • ALTO ADIGE

Impressum

Herausgeber: AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Öffentliche Körperschaft für Forschung, Bildung und Information

Landhaus 12, Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1,

I-39100 Bozen, T 0471 41 88 30.

info@afi-ipl.org - www.afi-ipl.org

Urheberschutz: Alle Rechte liegen beim Herausgeber.

Textverwendung nur mit Quellenangabe gestattet.

Herstellung:

Redaktion: AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Projektkoordination: Michael Paler und Fabian Hofer

Druck: Kraler Druck GmbH/Srl

Layout und Design: mediamacs.design, Bozen



Du hast eine Frage zur Lehre?

Nutze unsere „**Frage den Experten**“-Funktion!

Scanne einfach den QR-Code und stelle deine Frage bequem über unser Webformular.

Einfach ausfüllen und abschicken – deine Frage wird von den Expert:innen der **Gewerkschaften** sowie des **Amtes für Lehrlings- und Meisterausbildung** vertraulich bearbeitet.

Die Antwort erhältst du direkt per E-Mail. **Ob Rechte, Pflichten, Schule oder Beruf – wir sind für dich da!**

Lehrlingskalender-
Webseite

