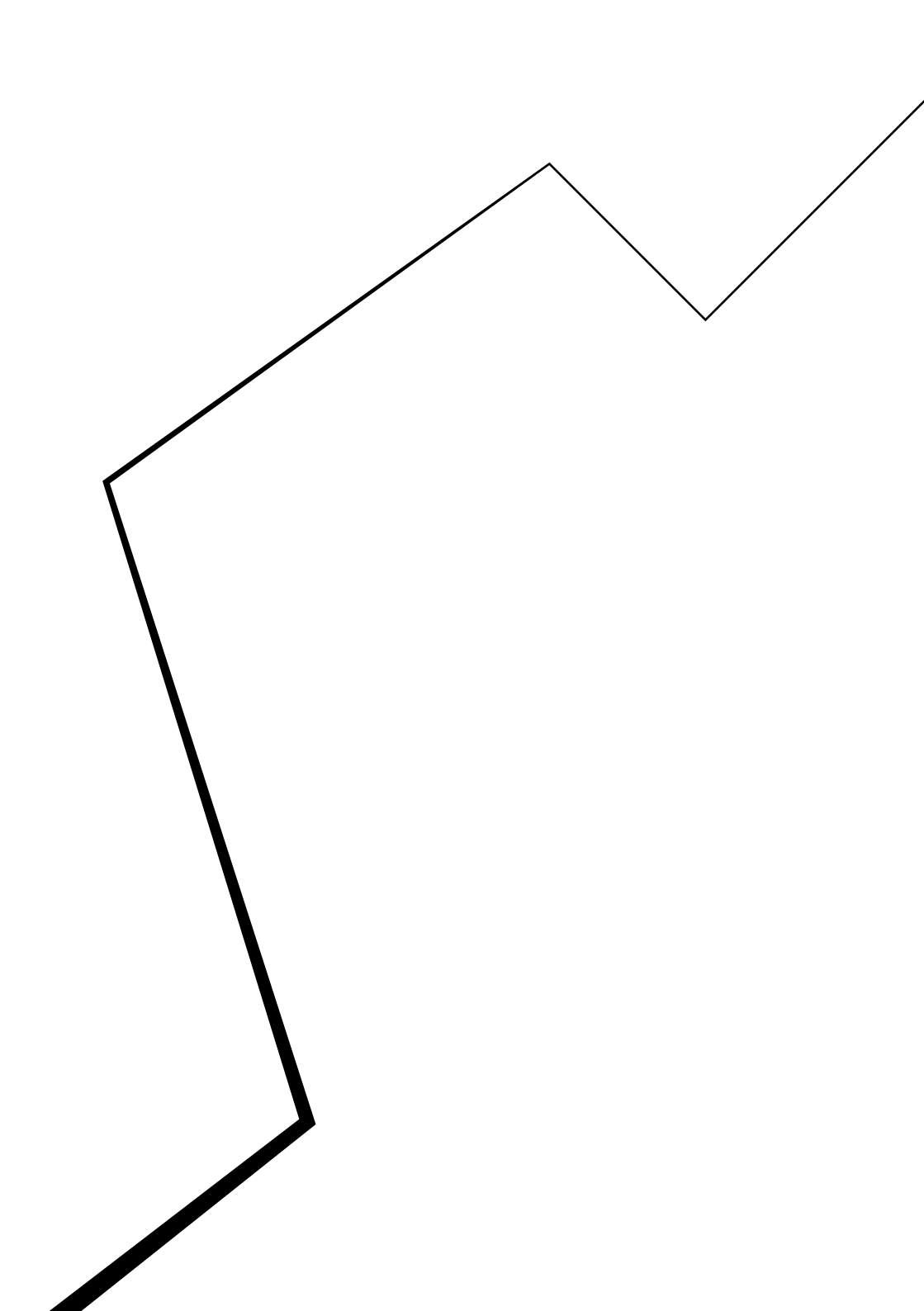


LEHR
lings
kalender
23/24



Inhalt

Vorwort	4	Arbeitslosengeld	25
1			
Auf sicheren Wegen zum handfesten Beruf	8	Arbeitseingliederung	25
Duale Berufsbildung & mehr	8	Mutter- und Vaterschaft	26
Gesetzesrahmen	9	Elternzeit	26
Wer ist Lehrling?	9	Stillpausen und Krankheit des Kindes	27
Auf zur Lehrstelle!	9	Einheitliches Familiengeld	28
Altersgrenze 15 – 25	10	Kindergeld	28
Lehrvertrag	10	Landesfamiliengeld +	28
Förderungen	10	Landeskindergeld	28
Pflichten des Lehrlings	10	Wehr- oder Zivildienst	29
Pflichten des Arbeitgebers	11	Budgetberatung der Caritas	29
Berufsschule	11	AFI-Stressometer	30
Lehrzeit	11	2	
Probezeit	12	Bau: Handwerk und Industrie	35
Arbeitszeiten	12	Metall: Handwerk und Industrie	43
Urlaub und freie Tage	12	Holz: Handwerk und Industrie	51
Jugendschutz	12	Druck: Handwerk und Industrie	57
Arbeitssicherheit	13	Gastgewerbe	63
Gewerkschaftsrechte	14	Handel und Dienstleistung	71
Für den Fall des Falles!	14	Nahrungsmittelindustrie	77
Entlohnung	15	Bäcker- und Konditorlehre	85
Sozialabgaben, Steuern, Nettolohn	15	Friseurgewerbe und Schönheitspflege	95
Berechnung der Steuer	16	Gartenbau	101
Steuerbonus	17	Zahnarztassistent*in	107
Steuervordruck (C.U.)	18	3	
Abfertigung	18	Karrierewege:	
Rente	18	„Weiter zum Meister und mehr“	112
Zusatzrente	19	Matura	112
Rentenmäßige Absicherung v. Erziehungszeiten	19	Meister	112
Krankheit	20	Berufsspezialisierende Lehre	112
Arbeitsunfall	21	Duale Hochschulausbildung	113
Berufskrankheit	21	Zweisprachigkeitsnachweis	113
INAIL	21	4	
Disziplinarmaßnahmen	22	Lehrberufsliste	116
Betriebliche Wohlfahrt	23	5	
Auflösung des Lehrverhältnisses	23	Kontakte	124
Entlassung	23	6	
Kündigung	24	Dank fürs Mitwirken	132
Leiharbeit	24	Die Autorinnen und Autoren	132
Lehrabschluss	24	Impressum	138
Lohnausgleich	25		

„Alles, was Lehrling wissen muss!“

Hier ist er wieder, der bewährte Lehrlingskalender des AFI*, der heuer als App für Android entwickelt wurde und über den Play Store heruntergeladen werden kann.

In Kapitel 1 beinhaltet der Lehrlingskalender die wichtigsten **allgemeinen gesetzlichen, arbeitsrechtlichen, sozialen und kollektivvertraglichen Bestimmungen** für alle Lehrlinge nach Schlagwörtern.

In Kapitel 2 des Lehrlingskalenders stehen **Branche für Branche die wichtigsten Sektorenbestimmungen** zu Urlaub, Lohn, Überstunden, Kündigungsfristen, usw.


In Kapitel 3 gibt der Lehrlingskalender einen kurzen Ausblick auf die weiteren Berufsbildungs- und **Karrierewege** nach dem Lehrabschluss. Ausführliche Infos geben die Internetseiten der Ämter und Schulen. Zum Schluss erleichtert eine Liste von **Kontaktdaten** das Auffinden der wichtigsten Ansprechpartner bei Gewerkschaften, Verbänden, Berufsschulen und Landesämtern.

Die vorliegende Ausgabe spiegelt den Stand bei Drucklegung wider. Nachfolgende Änderungen werden laufend in die Online-Ausgabe auf www.afi-ipl.org und in die App eingearbeitet.

Der AFI-Lehrlingskalender bietet Grundinformationen. Auf jeden Fall zu empfehlen ist die persönliche Beratung durch die Fachleute in den Gewerkschaften, Ämtern und Sozialverbänden (s. Kontaktdaten in Kapitel 5).

Der AFI-Lehrlingskalender wird an den Berufsschulen verteilt. Auf Nachfrage und Einladung halten die Fachleute der Gewerkschaften und Sozialverbände Klassenvorträge zu den Rechten und Pflichten von Lehrlingen.

Für die fachliche Beratung und Unterstützung bedankt sich das AFI ganz herzlich bei den Autorinnen und Autoren der Gewerkschaften und bei den Ämtern für ihre Unterstützung.



Allen ein gutes und erfolgreiches Ausbildungs- und Arbeitsjahr!

** 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 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 jährliche Lehrlingskalender.*



1

Allgemeine Bestimmungen „Grundinfos“

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 | Arbeitsförderungsinstitut 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 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.
- Oder 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/berufsausbildung-lehre-meister.asp

Gesetzesrahmen

Die besonderen Rechte und Pflichten eines Ausbildungs-Arbeitsverhältnisses eines Lehrlings regeln der **gesamstaatliche 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 Arbeitge-

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

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 Ivh APA (Handwerk) www.lhv.it, HGV (Gastgewerbe) www.hgv.it, 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 15-25

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 obligatorischen Schulpflicht, auf jeden Fall bis zum vollendeten 15. Lebensjahr.

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 auszuführen.
- Die betriebliche Ordnung einzuhalten.
- Anweisungen des Arbeitgebers/Ausbilders gewissenhaft zu befolgen.
- Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zu wahren.
- Mit anvertrauten Werkstoffen, Werkzeugen und Geräten sorgfältig umzugehen.
- Bei Erkrankung oder Verhinderung den Arbeitgeber unverzüglich zu verständigen.

Förderungen

Der Besuch der Berufsschule in Südtirol ist kostenlos. Ihr könnt auch günstig mit den Öffis fahren, unter 18 mit dem Südtirol Pass abo+ zu 20 Euro im Jahr oder bis 27 Jahre für 150 Euro im Jahr. Alle Informationen dazu findet ihr hier: www.provinz.bz.it/mobilitaet. 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 einzureichen www.provinz.bz.it/lehre

- Die Berufsschule regelmäßig zu besuchen und die Schulordnung einzuhalten.
- Zeugnisse und Mitteilungen der Berufsschule regelmäßig dem Arbeitgeber vorzulegen.

Pflichten des Arbeitgebers

- Einen Ausbilder namhaft zu machen (kann auch der Leiter des Betriebes selbst sein).
- Angemessene Ausbildung in allen für die Lehre wichtigen Arbeitsvorgängen zu gewährleisten.
- Den Lehrling für den Schulbesuch und die Ablegung von Prüfungen freizustellen.*
- Zu kontrollieren, ob der Schulbesuch regelmäßig erfolgt.
- Den Erziehungsberechtigten und der Berufsschule auf Nachfrage Auskunft über den Lernfortschritt zu geben.
- Bei Abschluss oder Abbruch der Lehre die vom Lehrling erworbenen Kompetenzen zu dokumentieren.
- Der Abteilung Arbeit des Landes (Amt für Arbeitsmarktbeobachtung) die Anstellung eines Lehrlings zu melden, und zwar einen Tag vor dessen Arbeitsantritt.
- Nachdem der Lehrling die Lehrabschlussprüfung bestanden hat, muss der Arbeitgeber die erworbene berufliche Qualifikation im Arbeitsvertrag anerkennen.

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 Berufskennntnisse 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.

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 (Pflichtenthaltung bzw. Elternurlaub), 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.

Arbeitszeiten

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

Urlaub und freie Tage

Jugendliche unter 16 Jahren haben Anrecht auf mindestens 30 Tage bezahlten Urlaub, ältere Jugendliche auf mindestens 20 Tage bzw. vier Wochen (Jugendarbeitsschutzgesetz 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.

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 dafür zuständigen Arztes durch die Betriebsleitung.
- Informationen und Lehrgänge zur Benutzung der Maschinen und Geräte.
- Informationen und Lehrgänge zu Arbeitssicherheit der Beschäftigten.
- Wahl eines Arbeitnehmersvertreters für Arbeitssicherheit (Sicherheitssprecher) durch die gesamte Belegschaft.
- Der Arbeitnehmersvertreter für Arbeitssicherheit (Sicherheitssprecher) 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 Arbeitgeber. Auch die Mitarbeiter 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 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 gesetzesvertretenden Dekret 81/2008 und dem gesetzesvertretenden Dekret 106/2009 neue Einheitstexte für Arbeitssicherheit eingeführt. Die Anwendung der Europäischen Richtlinie Nr. 33/1994 zum Schutz der Jugendlichen am Arbeitsplatz wurde mit gesetzesvertretendem Dekret Nr. 345/1999 im Gesetzblatt Nr. 237 vom 08.10.1999 veröffentlicht und damit in Italien übernommen.

Gewerkschaftsrechte

Die ureigene Aufgabe der Gewerkschaften ist es, die Interessen der Mitglieder (Arbeitnehmer) 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 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.

Für den Fall des Falles!

Halte den Namen und die Telefonnummern des Arbeitnehmervertreters für Arbeitssicherheit (Sicherheitsprecher) immer griffbereit! Speichere sie in dein Handy ein!

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 darf aufgrund seiner Teilnahme an gewerkschaftlichen Maßnahmen keinerlei Disziplinarverfahren oder sonstigen Einschränkungen unterworfen werden.

Entlohnung

Der Lehrlingslohn ist anteilig am Lohn des Facharbeiters 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 Lohn Tabellen 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. 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 für die Rente monatlich 5,84% abgezogen. Die Entlohnung des Lehrlings unterliegt auch der Lohnsteuer. Mit dem Fortschreiten des Lehrverhältnisses und dem Ansteigen der Entlohnung steigt auch der Steuereinbehalt. Die nachfolgende Berechnung ist auf den Lohn eines Lehrlings im Sektor **METALLINDUSTRIE** im 2. Lehrjahr 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	1.018,57 €
Sozialabgaben von 5,84 % im Monat	-59,48 €
Steuerpflichtiges Einkommen im Monat	959,09 €
Jahreseinkommen (13 Gehälter)	12.468,17 €

Das Jahreseinkommen wird mit folgenden Steuersätzen progressiv besteuert:

Einkommen	Steuersatz
Bis 15.000 €	23 %
15.001 – 28.000 €	25 %
28.001 – 50.000 €	35 %
Ab 50.001 €	43 %

Zurzeit werden Änderungen bezüglich der Besteuerung des Einkommens von Seiten der Regierung angedacht. Diese sind in der Online-Version und der App des Lehrlingskalenders ersichtlich.

Berechnung der Steuer

Daraus ergibt sich die Bruttosteuer: $12.468,17 \text{ €} \times 23\% = 2.867,67 \text{ €}$. Um von der Bruttosteuer auf die Nettosteuer zu gelangen, werden die Steuerfreibeträge abgezogen. Die Berechnung der Freibeträge erfolgt mit dem neuen Steuersystem, welches 2022 eingeführt wurde. Es wird anhand

einer Verhältnisrechnung ermittelt, ob die Steuerfreibeträge, die von der Bruttosteuer abgezogen werden, zur Gänze, zum Teil oder gar nicht zustehen. Der volle Freibetrag für Einkommen aus Lohnarbeit beträgt 1.880 Euro 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	2.867,67 €
Freibetrag/ pro Jahr	-1.880 €
Nettosteuer/ pro Jahr	1.067,67 €

Die Berechnung des Nettolohns erfolgt nun so:

Steuerpflichtiges Einkommen	12.468,17 €
Nettosteuer	1.067,67 €
Jährlicher Nettolohn	11.400,50 €
Monatlicher Nettolohn (13 Mal im Jahr)	876,96 €

Der Stundenlohn wird errechnet, indem der monatliche Lehrlingslohn durch den Stundendivisor 173 dividiert wird (Achtung: Stundendivisor variiert je nach Kollektivvertrag).

Steuerbonus

(seit 01.01.2022)

Arbeitnehmer mit Jahreseinkommen aus abhängiger oder dieser gleichgestellten Arbeit mit einem Jahreseinkommen (Steuergrundlage) von mindestens 8.174 Euro bis maximal 15.000 Euro bekommen 100 Euro 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.

Steuervordruck (C.U.)

Innerhalb 31. März eines jeden Jahres bekommen Arbeitnehmer den **Einkommens- und Sozialversicherungsnachweis** des vorigen Kalenderjahres ausgehändigt, das so genannte Modell C.U. (*certificazione unica*). Darin sind die Versicherungswochen und die Entlohnung 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) 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 muss sich jeder Arbeitnehmer innerhalb von 6 Monaten entscheiden, wie mit seiner Abfertigung verfahren werden soll: Im Betrieb lassen, welcher sie am

Ende des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt, oder in einen Zusatzrentenfonds einzahlen. Wird keine Entscheidung getroffen, fließt die Abfertigung automatisch in eine Zusatzvorsorge, in Südtirol und im Trentino meist in den Laborfonds.

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

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 Zusatzrentenfonds der Region Trentino-Südtirol, beitreten. Die monatliche Mindestbeitragszahlung des Arbeitnehmers ist kollektivvertraglich festgelegt und kann alle 12 Monate erhöht oder reduziert werden. Maximal ist eine Arbeitnehmer-Beitragszahlung von 10 Prozent 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 Bruttogehalt einbehalten und un versteuert im Fonds hinterlegt. Zuzüglich zum Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag, welcher je nach Kollektivvertrag variiert, wird für all jene, die nach dem 28.04.1993 ihre Erstanstellung hatten, 100 Prozent der Abfertigung in den Zusatzrentenfonds einbezahlt.

Bei Bedarf und Erfüllung gewisser Voraussetzungen können sich die Zusatzren-

tenfondsmitglieder 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 angehäufte Kapital mit einer Ersatzsteuer zwischen 15 und 9 Prozent versteuert. Ab dem 16. Mitgliedsjahr im Fonds sinkt der Steuersatz um 0,3 Prozent jährlich und erreicht nach 35 Mitgliedsjahren den tiefsten Steuerwert von 9 Prozent. 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 oder bei den Pensplan-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 Auto-

nomen 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), in Teilzeit arbeitet oder Elternzeit in Anspruch genommen hat. Der Zuschuss wird für die freiwillige Einzahlung der Rentenbeiträge in die Pensionskasse (NISF/INPS) gewährt oder in einen Zusatzrentenfonds einbezahlt. 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 Prozent 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 Euro pro Jahr zu. Falls Einzahlungen in einen Zusatzrentenfonds getätigt werden,

beträgt der Höchstbeitrag 4.000 Euro pro Jahr. Der Zuschuss steht bis zu einem max. Beitrag von 18.000 Euro (8.000 Euro im Zusatzrentenfonds) zu.

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

Nähere Informationen erhältst du bei allen Patronaten der Provinz Bozen.

Krankheit

Wird ein Lehrling krank oder erleidet er außerhalb des Arbeitsplatzes einen Unfall, sind Vorschriften zu beachten. Der Krankheitsfall muss so bald wie möglich dem Arbeitgeber gemeldet werden (Telefon, E-Mail, Benachrichtigung durch einen Verwandten oder Bekannten). Es ist ein Arzt zu rufen oder aufzusuchen, der die Art der Krankheit sowie die voraussichtliche Heilungsdauer feststellt und den Krankenschein ausstellt. Dieser wird vom Hausarzt telematisch direkt an den Betrieb und an das NISF/INPS geschickt.

Der Patient 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 wird ins Krankenhaus eingeliefert), da in diesen

Zeiträumen eine Kontrolle durch das nationale Fürsorgeinstitut NISF/INPS stattfinden kann. Dies gilt auch für Samstag, Sonntag und Feiertage. In der Genesungszeit erhält der 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! Lehrlinge unter 16 Jahren müssen im Falle einer Krankschreibung das ärztliche Zeugnis innerhalb von zwei Kalendertagen beim Arbeitgeber sowie beim NISF/INPS abgeben.

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 Vorgesetzten gemeldet werden.

Wichtig: Arbeitsunfälle werden im Krankenhaus behandelt und bescheinigt, und nicht vom Hausarzt. Der Hausarzt 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 10% festgestellt, besteht Anrecht auf eine Unfallrente von Seiten des Öffentlichen Arbeitsunfallversicherungsträgers INAIL, welche über ein Patronat beantragt werden kann.

INAIL

Jeder Mitarbeiter 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 Geschädigte die ihm 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 in Höhe von 60% des Lohnes aus, zusammen mit einem zusätzlichen Beitrag des Arbeitgebers. Der Gesamtbetrag reicht somit von 75% bis 100% des Lohnes. Spätestens nach drei Jahren 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 11% wird auf Antrag eine Rente zuerkannt. Deren Höhe richtet sich nach dem Grad der verbleibenden Arbeitsfähigkeit.

Disziplinarmaßnahmen

Lehrlinge haben Rechte, aber auch Pflichten. Wie alle Arbeitnehmer müssen sie sich an die Vorgaben des 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 Arbeitnehmer fünf Tage Zeit, sich schriftlich zu rechtfertigen.

Es kann auch eine Aussprache verlangt werden. Erst dann kann der Arbeitgeber die Disziplinarmaßnahme mitteilen.

Gegen die Maßnahme kann der Arbeitnehmer 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.

Betriebliche Wohlfahrt (Welfare)

Unter *betrieblicher Wohlfahrt* versteht man Zuwendungen und Leistungen in Form von teilweisen Spesenvergütungen oder Sachbezügen, um das Wohlergehen der Mitarbeiter (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 Steuersparnissen für Arbeitnehmer 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.

Auflösung des Lehrverhältnisses

Der Lehrvertrag kann am Ende des Lehrverhältnisses mit einer Kündigungsfrist aufgelöst werden. Einvernehmliche Kün-

digungen 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 prinzipiell 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 muss (über eine Gewerkschaft) innerhalb von 60 Tagen beim Ar-

beitgeber 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.

Wird das Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Ausbildungszeit beendet, so muss der Arbeitgeber die Kündigungsfrist laut Kollektivvertrag einhalten. Wird das Arbeitsverhältnis hingegen weitergeführt, gilt für den Arbeitnehmer der Kündigungsschutz nach Art. 18 des Arbeiterstatuts.

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 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 Arbeitslosengeld

gibt es nur bei einer Kündigung aus triftigem Grund. Beratung durch eine Gewerkschaft ist dringend anzuraten.

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 Tutor 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.

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.

WEITERE INFORMATIONEN ZU SOZIALLEISTUNGEN UND UNTERSTÜTZUNG

Lohnausgleich

Aufgrund der Pandemie wurde im Frühjahr 2020 die Möglichkeit, die Beschäftigten in die Lohnausgleichkasse zu überstellen, auf alle Betriebe und Sektoren ausgedehnt, auch in Bezug auf Lehrlinge. Der Lohnausgleich kann in bestimmten Situationen 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 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!

Diese Unterstützung beträgt etwa 75% des durchschnittlichen Lohnes der letzten vier Jahre und reduziert sich ab dem siebten 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. Genaue Informationen gibt es bei den Patronaten und Gewerkschaften.

Arbeitseingliederung

Das Land Südtirol unterstützt die Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen in die Arbeitswelt. Dies gilt auch für Lehrlinge. Bei Behinderung oder 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. In den Arbeitsvermittlungszentren (früher Arbeitsämter) des Landes liegen entsprechende Listen auf. Auskünfte erteilen der Sozialsprengel im

eigenen Bezirk und die Abteilung Deutsche und Ladinische Berufsbildung beim Land.

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 Entlassungsschutz reicht vom Beginn der Schwangerschaft bis zum vollendeten 1. Lebensjahr des Kindes. Beim Vater reicht der Entlassungsschutz für die Dauer der Vaterschaft (3 Monate nach der Geburt bei Todesfall oder schwerer Krankheit der Mutter) oder den obligatorischen Vaterschaftsurlaub im Ausmaß von zehn Tagen 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 Betriebsarzt sowie der zuständige Arzt im Krankenhaus 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 voll bezahlte Arbeitstage Vaterschaftsurlaub. Diese müssen ab zwei Monaten vor Geburtstermin und bis zum fünften Lebensmonat des Kindes genommen 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. Zudem können weitere 3 Monate zu 30% zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt werden. Insgesamt können 10 Monate beansprucht werden, wobei lediglich die ersten 9 Monate zu 30% entlohnt sind. Wenn der Vater mindestens 3 Monate beansprucht, erhält dieser einen

zusätzlichen Monat, wodurch sich der gesamte Zeitraum auf 11 Monate erhöhen kann. 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. Vom sechsten bis zum zwölften Lebensjahr des Kindes wird die Elternzeit ohne Entlohnung genehmigt.

Neu: Für Geburten, bei welchen die obligatorische Mutterschaft über den 31.12.2022 hinausgegangen ist, kann 1 Monat von den zustehenden 9 Monaten mit 80%iger Entlohnung in Anspruch genommen werden.

Die Elternzeit kann bis zum 12. Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. 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, bei sechs Arbeitsstunden oder mehr, 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)

Worum handelt es sich beim einheitlichen Familiengeld? Im März 2022 wurde das neue einheitliche Familiengeld (assegno unico) eingeführt. Dieses einheitliche Familiengeld ersetzt die bisherige Familienzulage auf dem Lohnstreifen, die Steuerfreibeträge für zu Lasten lebende Kinder, den Bonus Bebè und die Geburtenprämie.

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 Invaliderität 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 Beträge variieren zwischen 54,10 € und 189,20 € pro minderjährigem Kind. Bei volljährigen Kindern bis 21 Jahren reduziert sich der Betrag.

Kindergeld

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

Landesfamiliengeld +

Wenn der Vater die Elternzeit für mindestens 2 Monate am Stück in Anspruch nimmt, erhält der Vater einen Zuschuss von 400 – 800 € monatlich. Der Beitrag steht für maximal 3 Monate zu.

Landeskindergeld

Das Landeskindergeld wird nach den Kriterien von Einkommen und Vermögen (ISEE) gestaffelt. Die Beträge variieren zwischen 55 Euro bis 70 Euro pro Kind. Bei Kindern mit Invaliderität erhöht sich der Betrag.



Die Patronate von Gewerkschaften und Sozialverbänden helfen gerne weiter. Mehr Infos auf der Webseite des Landes. Mehr dazu: <http://www.provinz.bz.it/familie-soziales-gemeinschaft/familie/familien-finanziell-unterstuetzen.asp>

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.serviziocivile.it.

Budgetberatung der Caritas

Wo ist das ganze Geld bloß wieder geblieben? Wenn der Blick auf den Kontoauszug diese Frage aufwirft, dann ist es Zeit für eine Budgetberatung bei der CARITAS. Das ist eine gemeinnützige, professionelle und vertrauliche Fachberatung, die Familien und Einzelnen hilft, mit ihrem Geld besser über die Runden zu kommen und Sparmöglichkeiten zu erkennen.

Nicht nur für Familien, auch für Jugendliche und junge Erwachsene, die neu in die Arbeitswelt einsteigen, ist eine frühzeitige Budgetberatung zu empfehlen, weil oft die Übung oder ganz einfach die Zeit fehlen, um das erste selbst verdiente Geld umsichtig zu verwalten. Die Budgetberatung der CARITAS ist streng vertraulich und kostenlos.

Wie geht's? Zuerst online (sb@caritas.bz.it) oder telefonisch ein Gespräch vereinbaren. Angeboten werden die Budgetberatungsgespräche bei der CARITAS in Bozen (Sparkassenstraße 1, T 0471 304 380), in Meran (Rennweg 52, T 0473 495 630), in Brixen (Bahnhofstraße 27/a, T 0472 205 927) und in Bruneck (Paul-von-Sternbach-Straße 6, T 0474 413 977).

Dann auf www.budgetberatung.it eine Haushaltsliste ausfüllen (online oder ausdrucken) und dort alle wichtigen Ein- und Ausgaben vermerken (Essen, Miete, Tanken, usw.). Die Liste braucht es für das erste Beratungsgespräch.

In den Beratungsgesprächen wird das Haushaltsbudget mit den sogenannten Referenzbudgets abgeglichen. Referenzbudgets sind Richtwerte, die angeben, wieviel im Durchschnitt für Wohnen, Heizen, Essen, Benzin, Möbel usw. ausgegeben wird. Diese statistischen Richtwerte wurden auf Initiative der CARITAS vom AFI | Arbeitsförderungsinstitut erhoben und ausgearbeitet. Dieses in Südtirol ganz neu eingeführte

Bewertungsinstrument erlaubt es, sehr schnell Umschichtungs- und Einsparungspotenziale zu erkennen.

Nach dieser gemeinsamen Überprüfung wird ein auf die persönliche Lebenssituation zugeschnittener Haushaltsplan erstellt. Die Fachberater der CARITAS vermitteln auch, wenn es bei Paaren oder in der Familie Uneinigkeiten in Haushaltsfragen gibt.

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 Fehltag. 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




AFIPL INAIL

Stress im Job?

Finde heraus wo du stehst

Mach den Test!



„Stressometer“ eigens für Arbeitnehmer und selbständig Arbeitende entwickelt.

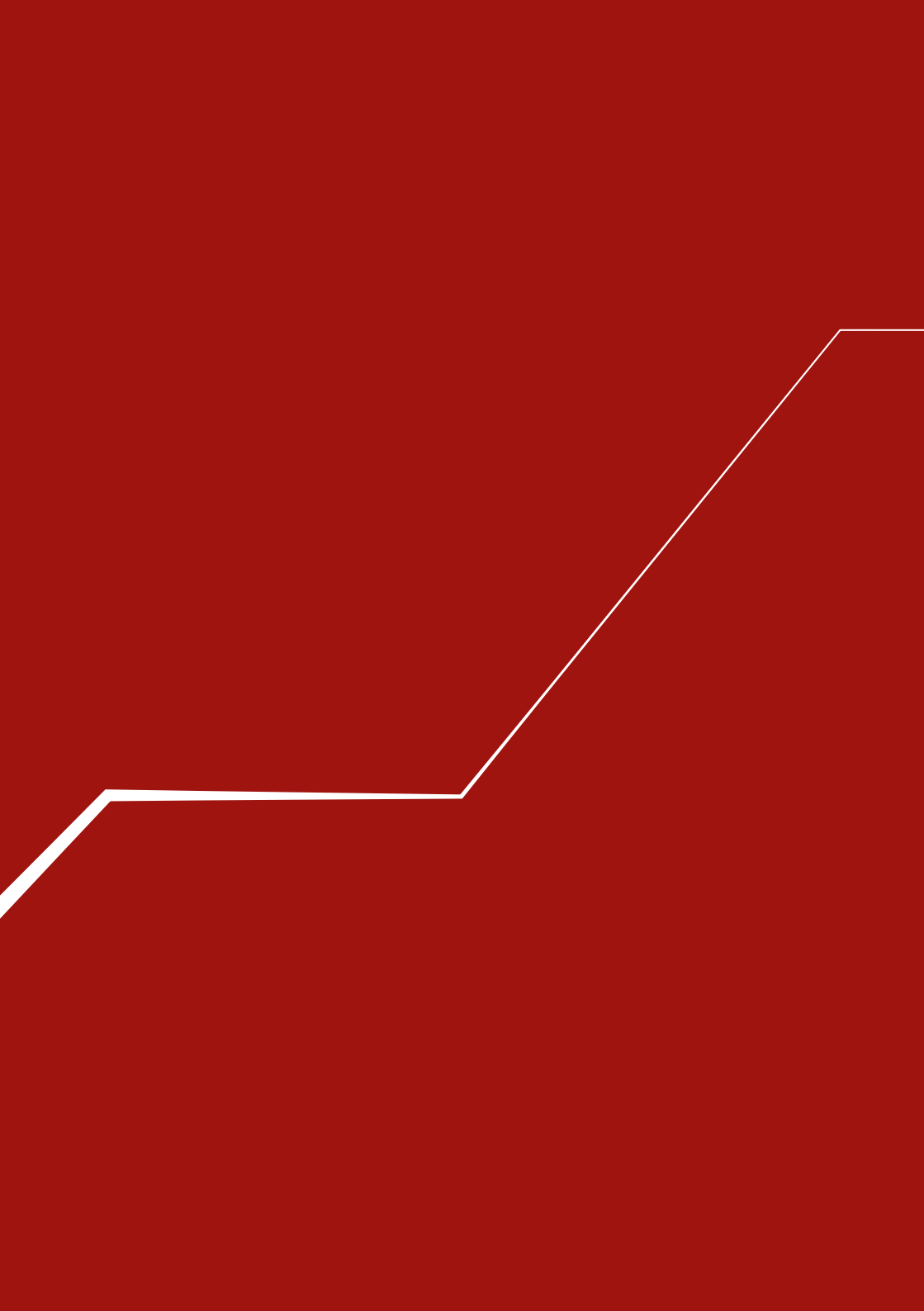
Der Online-Fragebogen des AFI misst den persönlichen Stresslevel in sechs Arbeitsbereichen. Er ist in wenigen Minuten ausgefüllt. Das eigene Testergebnis wird zum Schluss neben den Durchschnittswerten des eigenen Berufsfeldes (z.B. Handwerk), der eigenen Region (Südtirol) usw. angezeigt. Kurze Videos auf der Ergebnisseite geben Tipps, wie man typische Stresssituationen meistert.

Den Online-Test findet man hier:

www.stressometer.it



2



BAU
Handwerk
und INDUSTRIE

Bau - Handwerk und Industrie

Beruf		Lehrdauer
Bodenleger	*in	36 Monate
Bürofachkraft	*in	
Dachdecker	*in	
Tiefbauer	*in	48 Monate
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	*in	
Maurer	*in	
Maler und Lackierer	*in	
Zimmerer	*in	

Probezeit: 30 Arbeitstage.

Jahresurlaub: Vier Wochen, ausbezahlt über die Bauarbeiterkasse.

Freistellungen: 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.

Der Lehrlingslohn im BAUHANDWERK

wird auf der Grundlage des Bruttostundenlohnes des qualifizierten Arbeiters im Bauhandwerk berechnet. Das Landesabkommen Handwerk vom 13.12.2021 regelt die Lohnprozentsätze nach Lehrjahr von 35% bis 70%. Dieses Abkommen der Ergänzungszulage hat eine Gültigkeit bis zum 31.08.2023 und wird für weitere 2 Jahre verlängert.

BAUHANDWERK				
Lohngrundlage: qualifizierter Arbeiter Brutto / Stunde (seit 01.07.2023)				11,33 €
Lehrlingslohn Ergänzungszulage Bauhandwerk 23/08/2021				GESAMT
1. Lehrjahr	35%	3,97 €	1,15 €	5,12 €
2. Lehrjahr	50%	5,67 €	1,15 €	6,82 €
3. Lehrjahr	60%	6,80 €	1,15 €	7,95 €
4. Lehrjahr	70%	7,93 €	1,15 €	9,08 €

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

Lehrlingslohn in der BAUINDUSTRIE:

BAUINDUSTRIE		
Lohngrundlage: qualifizierter Arbeiter Brutto/Stunde (seit 01.07.2023)		11,28 €
Lehrlingslohn		
1. Lehrjahr	45%	5,08 €
2. Lehrjahr	60%	6,77 €
3. Lehrjahr	70%	7,90 €
4. Lehrjahr	80%	9,02 €

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 01.07.2023)		2.057,65 €
Lehrlingslohn		
1. Lehrjahr	45%	925,94 €
2. Lehrjahr	60%	1.234,59 €
3. Lehrjahr	70%	1.440,36 €
4. Lehrjahr	80%	1.646,12 €

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 Bauberufsalterprämie steht auch den Lehrlingen nach zweijähriger Lehrzeit/Arbeit im Bauwesen zu. Voraussetzung sind 2.100 gearbeitete Stunden, einschließlich der Krankheits-, Unfall- und Lohnausgleichszeiten 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 Arbeiter, der dafür 420 effektiv gearbeitete Stunden vorweisen muss. Aushändigung erfolgt über die Bauarbeiterkasse. Wählbar nach Kits, siehe dazu die Auflistung im Bauarbeitermagazin.

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).

sitzes zu. Die Außendienstzulage ist frei von Sozialabgaben und Steuern und somit eine Netto-Entlohnung.

Außendienstzulage (trasferta): Steht dem Lehrling bei Arbeit auf einer Baustelle außerhalb der Gemeindegrenze des Firmen-

Die **Außendienstzulage** im Sektor **BAUHANDWERK** entspricht prozentuell den Tagessätzen eines qualifizierten Arbeiters der 2. Stufe (Stand: 01.07.2023).

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

Die Außendienstzulage im Sektor **BAUINDUSTRIE** entspricht prozentuell der eines qualifizierten Arbeiters der 2. Stufe (Stand: 01.07.2023)

< 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. Lebensjahrs). 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 Sanitätsbetrieb). Eine teilweise oder vollständige Nichteignung für bestimmte Arbeiten muss vom Arzt ausdrücklich bescheinigt und dem

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: Verschiedene Spesen werden von der Bauarbeiterkasse (SANEDIL) zu einem Teil rückvergütet, z.B. für Zahnbehandlungen, Sehbrillen, Linsen, Augenlaseroperationen, usw. Im Laufe des Jahres 2023 können Änderungen eintreten. Weitere Informationen: <https://bauarbeiterkasse.bz.it/leistungen#gsc.tab=0>

Krankmeldung:

Muss vom Hausarzt oder 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 Arbeitsunfallinstitut 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“.

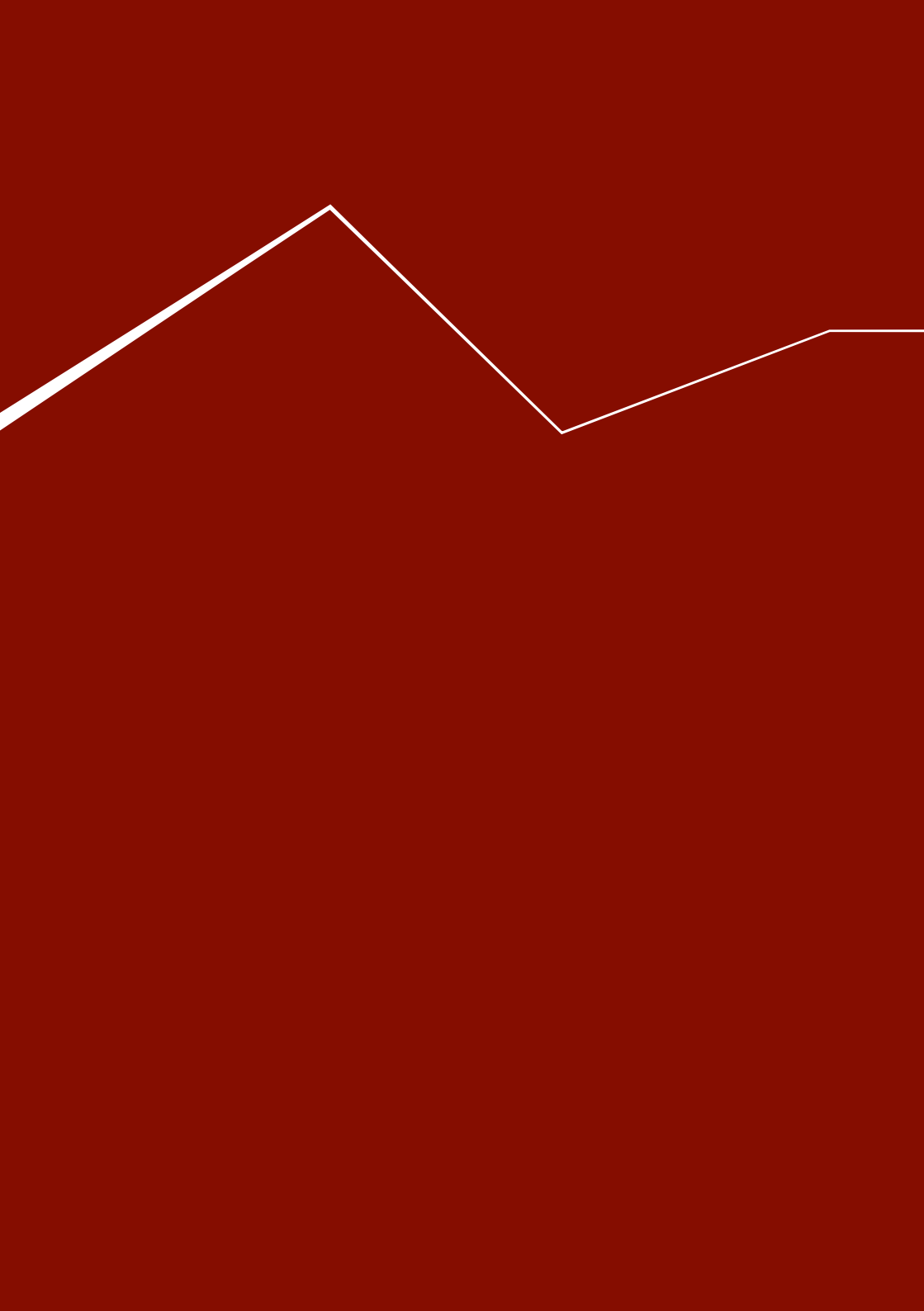
Abfertigung, Zusatzrente: Im Bauhandwerk und in der Bauindustrie ist für die Zusatzrente ein Beitrag von 2% des vertraglichen Lohnes vorgesehen: 1% zu Lasten des Lehrlings und 1% zu Lasten des Arbeitgebers. Entscheidet sich der Lehrling im Bereich Bauindustrie dafür, seinen Anteil zugunsten des Zusatzrentenfonds 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 23. Juli 2008, 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 19. April 2010, vom Landesabkommen zur Neuregelung des Lehrlingswesens der ersten Stufe im Sektor Industrie vom 6. Juli 2021.



METALL
Handwerk
und **INDUSTRIE**

Metall - Handwerk und Industrie

Beruf		Lehrdauer
Büchsenmacher	*in	36 Monate
Glaser	*in	
Fahrradmechatroniker	*in	
Aufzugsanlagentechniker	*in	48 Monate
Oberflächentechniker	*in	
Bau-Galanteriespengler	*in	
Elektromechaniker	*in	
Elektrotechniker	*in	
Büchsenmacher	*in	
Feinmechaniker	*in	
Feuerungsanlagentechniker	*in	
Gold- und Silberschmied	*in	
Heizungs-, Lüftungs- und Sanitärtechniker	*in	
Kälte-Klimatechniker	*in	
Seilbahntechniker	*in	
Technische/r Zeichner	*in	
Uhrmacher	*in	
Karosserietechniker	*in	
Kfz-Mechatroniker	*in	
Kunstschmied	*in	
Kommunikationstechniker	*in	

Landmaschinentechniker	*in	
Maschinenbaumechaniker	*in	
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.

Freistellungen: 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 Auszubildende das Schuljahr vor dem ersten Berufsschuljahr mit einer guten Note ab, hat er Anspruch auf einen Zuschlag von 10 Prozentpunkten 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 Prozentpunkten. Im Südtiroler Bildungssystem bedeutet „guter Erfolg“ eine Jahresmindestgesamtdurchschnittsnote von 7,00 oder mehr. (Landesabkommen Lehrlingswesen vom 13.12.2021; gültig vom 01.01.22-31.12.2024)

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 01.12.2022)			1.579,89 €	
Lehrlingslohn			bei Schulzeugnis 7+	
1. Lehrjahr	35%	552,96 €	45%	710,95 €
2. Lehrjahr	50%	552,96 €	60%	947,93€
3. Lehrjahr	60%	947,93 €	70%	1.105,92 €
4. Lehrjahr	70%	1.105,92 €	80%	1.263,91 €

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

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

METALLINDUSTRIE		
Lohngrundlage Liv.D2 Brutto/Monat (seit 01.06.2023)		1.783,90 €
Lehrlingslohn		
1. Lehrjahr	45%	802,97 €
2. Lehrjahr	60%	1.070,34 €
3. Lehrjahr	70%	1.248,73 €
4. Lehrjahr	80%	1.427,12 €

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 Zwölfteile 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; gültig vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2024): 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 provinziellen Kollektivvertrags in Kraft.

Krankheit und außerbetrieblicher Unfall:

Jede Abwesenheit wegen Krankheit ist mit dem Krankenschein, der vom Hausarzt 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.

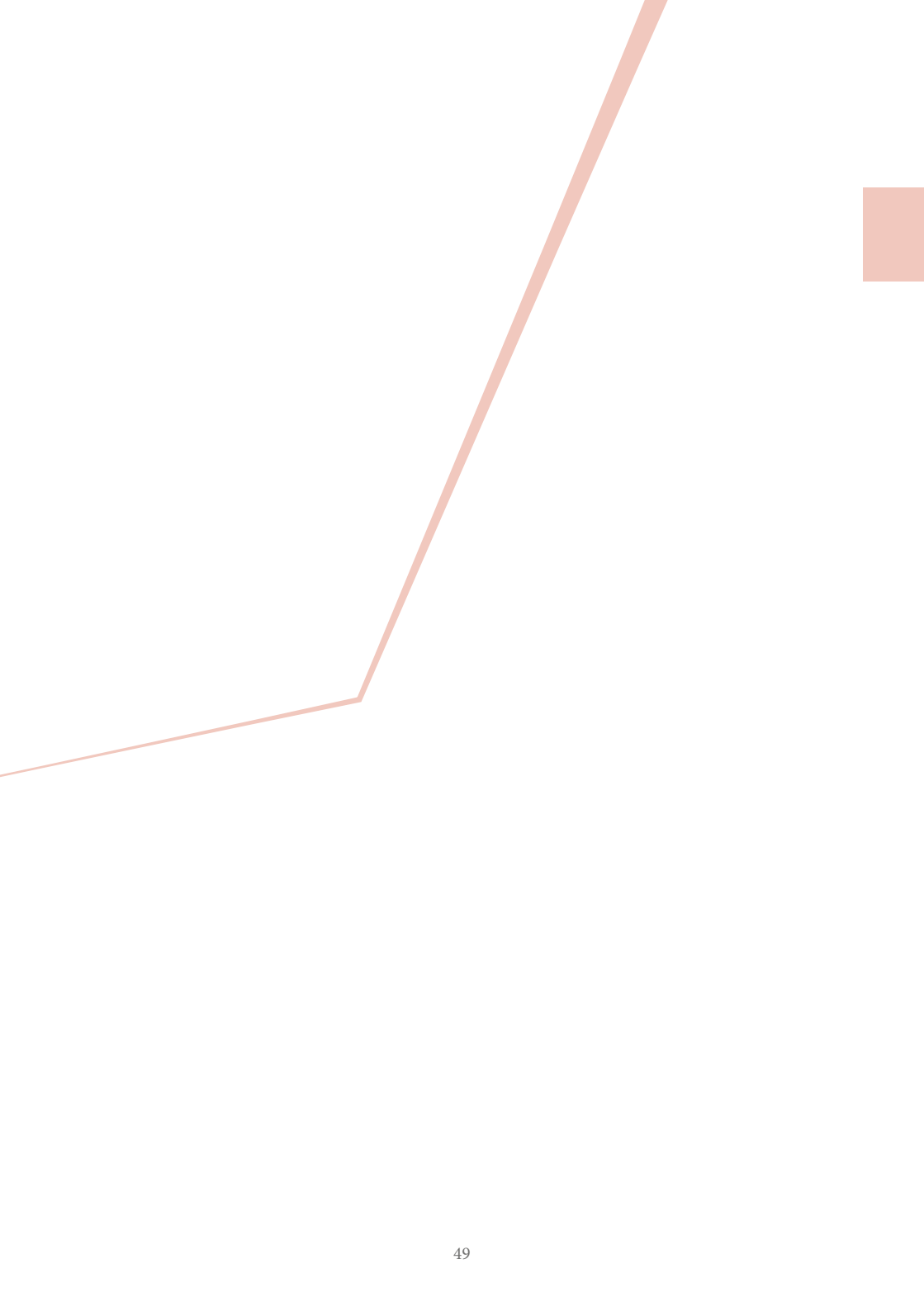
Arbeitsunfälle werden nicht vom Hausarzt, sondern vom Krankenhaus bescheinigt und medizinisch betreut; der Hausarzt kann die Arbeitsunfähigkeit gegebenenfalls verlängern. Bei einem Arbeitsunfall steht dem Lehrling 100% des monatlichen Nettolohns zu.

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

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
Handwerk
und INDUSTRIE

Holz - Handwerk und Industrie

Beruf		Lehrdauer
Binder	*in	36 Monate
Drechsler	*in	
Tapezierer/Raumausstatter	*in	
Instrumentenbauer (Blech-, Holzblas-, Saiten-)	*in	
Sägewerker	*in	
Maschinenschnitzer	*in	48 Monate
Tischler	*in	
Holzschnitzer	*in	
Verzierungsbildhauer	*in	
Fassmaler	*in	
Vergolder	*in	

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 6-Tage-Woche üblich sein, sind für die Arbeitsstunden am Samstag 8% Zuschlag vorgesehen.

Überstunden: Jugendliche von 15 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.

Freistellungen: 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 Staffelung.

HOLZHANDWERK				
Lohngrundlage Brutto/Monat Kat. „D“ (ab 01.05.2022)			1.577,57€	
Lehrlingslohn			bei Schulzeugnis 7,0+	
1. Lehrjahr	35%	552,15 €	45%	709,91 €
2. Lehrjahr	50%	788,79 €	60%	946,54 €
3. Lehrjahr	60%	946,54 €	70%	1.104,30 €
4. Lehrjahr	70%	1.104,30 €	80%	1.262,06 €

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 01.01.2022)		1.726,97 €
Lehrlingslohn		
1. Lehrjahr	45%	772,49 €
2. Lehrjahr	60%	1.029,98 €
3. Lehrjahr	70%	1.201,65 €
4. Lehrjahr	80%	1.373,31 €

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 Mitarbeiter dafür, 1% einzuzahlen, zahlt der Arbeitgeber ebenfalls 1% ein. Entscheidet sich der Mitarbeiter dafür, 2% oder mehr einzuzahlen, zahlt der Arbeitgeber 2% ein.

Holzindustrie: 2,2% von Seiten des Arbeitgebers.

Entscheidet sich der Lehrling, 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“.

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

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

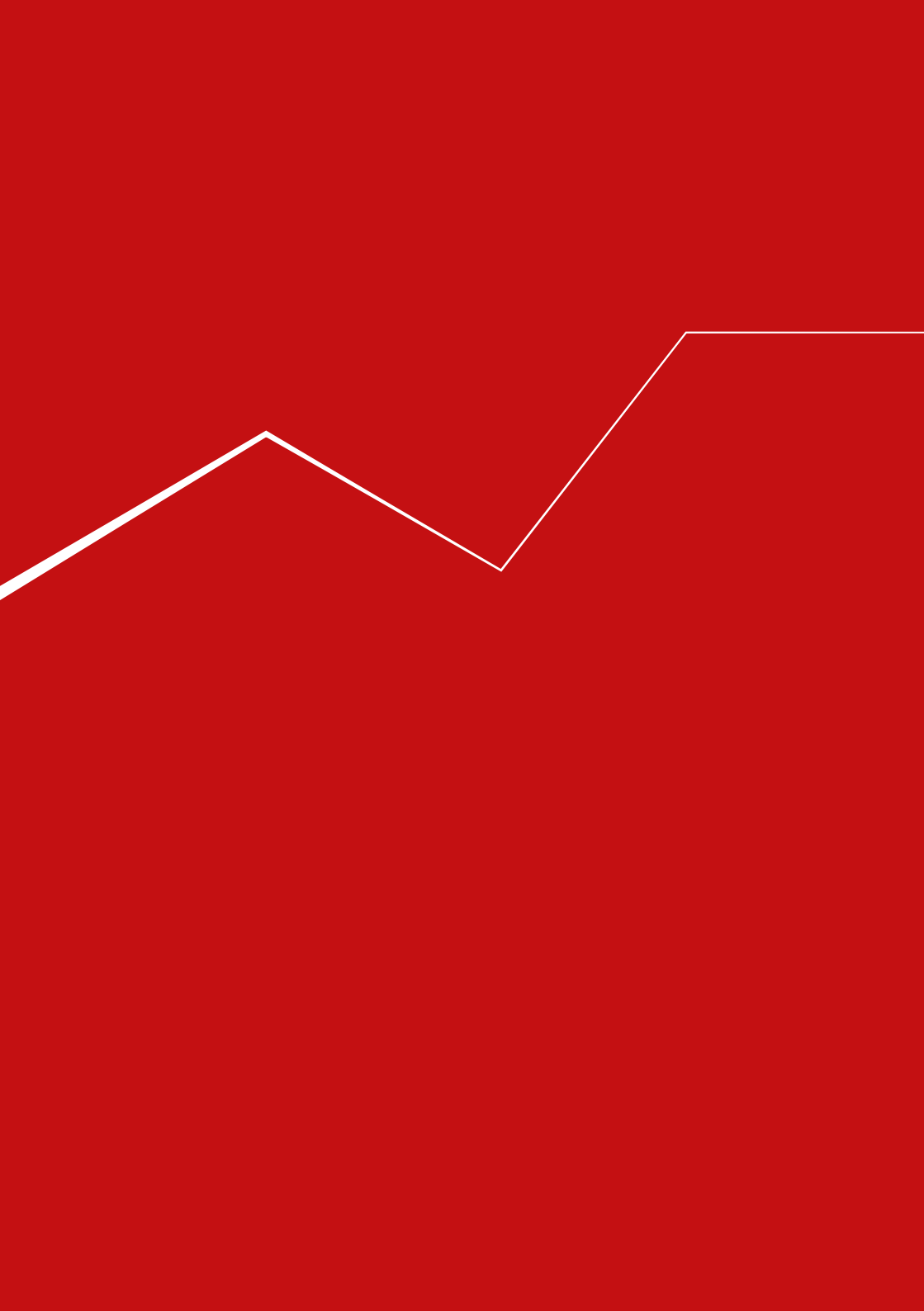
Auflösung des Lehrverhältnisses: Siehe Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“, Schlagwörter „Kündigung“, „Entlassung“, „Betriebswechsel“.

Kündigungsfrist: 15 Tage.

Geregelt wird das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im Sektor **HOLZHANDWERK** von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein, vom Kollektivvertrag vom 03.05.2022, 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 19.10.2020, 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
Handwerk
und INDUSTRIE

Druck – Handwerk und Industrie

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

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

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

Freistellungen in 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 (Qualifizierter Arbeiter). Für Lehrlinge, welche nach dem 1. Juli 2016 eingestellt worden sind, unterscheidet sich der Lohn ab dem 1. Lehrjahr nach Schulerfolg.

DRUCKHANDWERK				
Lohngrundlage Brutto/Monat Kategorie 5 (seit 01.12.2022)			1.441,80 €	
Lehrlingslohn			bei Schulzeugnis 7,0+	
1. Lehrjahr	35%	504,63 €	45%	648,81€
2. Lehrjahr	50%	720,90 €	60%	865,08 €
3. Lehrjahr	60%	865,08 €	70%	1.009,26 €
4. Lehrjahr	70%	1.009,26 €	80%	1.153,44 €

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 Brutto/Monat (ab 01.10.2022)		1.424,64 €	1.621,32 €
Lehrlingslohn			
1. Lehrjahr	45%	641,08 €	729,59 €
2. Lehrjahr	60%	854,78 €	972,79 €
3. Lehrjahr	70%	997,24 €	782,42 €
4. Lehrjahr	80%	1.139,71 €	1.021,94 €

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) zu belegen.

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

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

Druck Handwerk: Entscheidet sich der Mitarbeiter dazu, 1% einzuzahlen, zahlt der Arbeitgeber 1,2% ein. Entscheidet sich der Mitarbeiter 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 1,2%; ansonsten beträgt der Prozentsatz des Arbeitgeberanteils seit 2021 genau 1,5% (ab 2022 1,6% und 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 08.06.2022, 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 19.01.2021, 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 08.06.2022.



GASTGE werbe

Gastgewerbe

Bereiche	Beruf		Lehrdauer	Saisonbetrieb
Küche/Konditorei Service/Bar Büro/Rezeption Wellness	Koch/Köchin		36 Monate	In Saisonbetrieben wird die Lehrdauer um 1/6 verkürzt
	Servierfachkraft			
	Bürofachkraft	*in		
	Friseur	*in	48 Monate	
	Schönheitspfleger	*in		

Lehrzeit: Schönheitspfleger*in, Friseur*in 48 Monate, die anderen Lehrberufe 36 Monate. In Saisonbetrieben ist die Lehrzeit um 1/6 verkürzt. Mit Bildungsguthaben kann die Lehrzeit auch verkürzt werden. Bei Abwesenheiten von mehr als einem Monat wegen Mutterschaft („Pflichtenthaltung“ bzw. Elternurlaub), Zivildienst, Krankenstand oder Arbeitsunfall wird das Lehrverhältnis um den entsprechenden Zeitraum verlängert.

Probezeit: Höchstens 25 tatsächlich abgeleistete Arbeitstage in den ganzjährig geöffneten Betrieben. In saisonalen Beherbergungsbetrieben hingegen umfasst die Probezeit 14 Kalendertage, in saisonalen Nichtbeherbergungsbetrieben 10 Kalendertage.

Wochenarbeitszeit: Lehrlinge unter 16 Jahren dürfen höchstens **35 Stunden** pro

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. Nachtarbeit von 22 Uhr bis 6 Uhr ist für sie untersagt. Von Lehrlingen über 18 Jahre dürfen hingegen Überstunden verlangt werden. Der Überstundenzuschlag ab der 41. Wochenstunde beträgt 30%.

Die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden kann für kürzere Zeitabschnitte überschritten werden, ohne Überstunden zu bezahlen, wenn innerhalb von drei Monaten ein dementsprechender Zeitausgleich gewährt wird.

Ruhetage: Für minderjährige Lehrlinge müssen zwei möglichst aufeinanderfolgende Ruhetage pro Woche gewährt werden. Diese wöchentliche Ruhepause kann nur

in Ausnahmefällen auf 36 aufeinanderfolgende Stunden reduziert werden. Volljährige Lehrlinge haben Anrecht auf einen Ruhetag pro Woche.

Jahresurlaub: 26 Tage, wobei für eine Woche Urlaub sechs Tage verrechnet werden. In Beherbergungsbetrieben stehen zusätzlich 104 entlohnte Freistunden pro Jahr zu. In Nicht-Beherbergungsbetrieben stehen Beschäftigten nach dem 1. Jänner 2018 hingegen für die ersten beiden Jahre im Betrieb nur 32 Freistunden pro Jahr zu,

nach zwei Jahren 68 Freistunden im Jahr und erst nach vier Jahren die vollen 104 Freistunden im Jahr.

Entlohnung: Für die gesamte Dauer der Lehre wird der/die Jugendliche zwei Stufen unter der für den jeweiligen Lehrberuf vorgesehenen Kategorie eingestuft. Nach Abschluss der Lehre erfolgt die Einstufung in (nicht weniger als) die 4. Lohnstufe. Grundlage für den Lehrlingslohn ist der Bruttolohn der Zieleinstufung, die 4. Lohnstufe.

GASTGEWERBE		Nicht-Beherbergungsbetriebe	Beherbergungsbetriebe
Lehrlingslohn bei unbestimmtem Vertrag			
Lohngrundlage Brutto/Monat (seit 01.05.2021)		1.662,69 €	1.650,69 €
1. Lehrjahr	55%	914,48 €	907,88 €
2. Lehrjahr	80%	1.330,15 €	1.320,55 €
3. Lehrjahr	90%	1.496,42 €	1.485,62 €
4. Lehrjahr	90%	1.496,42 €	1.485,62 €
Lehrlingslohn bei Saisonsvertrag (Lohnaufschlag +8%)			
Lohngrundlage Brutto/Monat (seit 01.05.2021)		1.795,71 €	1.782,75 €
1. Lehrjahr	55%	987,64 €	980,51 €
2. Lehrjahr	80%	1.436,57 €	1.426,20 €
3. Lehrjahr	90%	1.616,14 €	1.604,48 €
4. Lehrjahr	90%	1.616,14 €	1.604,48 €

In beiden Fällen gilt:			
Lohnabzug je Mahlzeit		0,95 €	0,90 €
Lohnabzug je Frühstück			0,16 €
Lohnabzug je Übernachtung			1,00 €

Für den Besuch der Berufsschule darf kein Lohnabzug erfolgen. Bei Klassenwiederholungen werden unbezahlte Freistellungen gewährt. 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 ausgezahlt, im Juni der vierzehnte. Beide werden im Verhältnis zu den geleisteten Arbeitstagen 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 werden die Unterrichtsstunden bei Beendigung des Dienstverhältnisses ausgezahlt. Der Anteil für den Besuch des zehnwöchigen Blockunterrichts ist auf 18,5% der vertraglichen Entlohnung festgelegt (Monatslohn, dreizehnter und vierzehnter Monatslohn, Abfertigung, bezahlte Freistunden und Urlaub).

Saisonbedienstete erhalten einen Lohnzuschlag von 8% als Teil des effektiven Monatslohns. Dieser Zuschlag ist für die Berechnung aller vertraglichen Lohnteile (dreizehnter und vierzehnter Monatslohn, Überstunden, Urlaub usw.) wirksam.

Unterkunft und Verpflegung: Es gibt 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. 15 Minuten ist die Pause für das Frühstück, wenn es nach Beginn der Arbeitszeit eingenommen wird. Für Unterkunft und Verpflegung werden vom Lohn abgezogen: in Nicht-Beherbergungsbetrieben: 0,95 Euro je Mahlzeit; in Beherbergungsbetrieben: 0,90 Euro je Mahlzeit; 0,16 Euro je Frühstück und 1,00 Euro je Übernachtung.

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

Leistungen der bilateralen Körperschaft: Bei der bilateralen Körperschaft „Südtiroler Tourismuskasse“ handelt es sich um eine von den Gewerkschaften und dem Arbeitgeberverband gegründete und verwaltete Einrichtung. Sie erbringt Dienste für Hoteliers und Gastwirte 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 Arbeitnehmern mitgetragen werden, ordnungsgemäß eingezahlt haben. Nähere Informationen unter www.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.

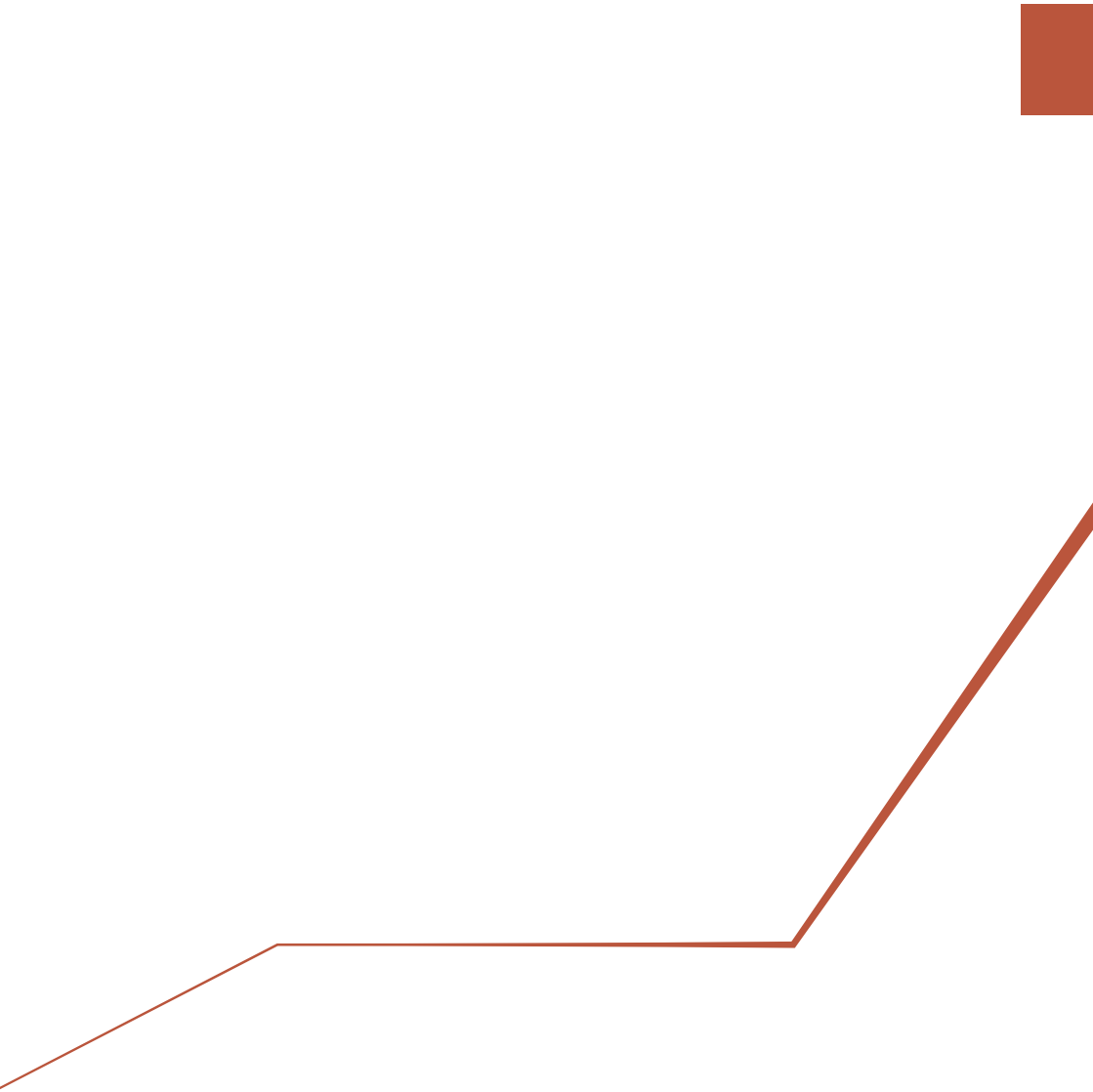
Ergänzende Gesundheitsfürsorge: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben für die ergänzende Gesundheitsfürsorge auf nationaler Ebene zwei Fonds gegründet: Den „Fondo Fast“ für Beherbergungsbetriebe und den „Fondo Est“ für Nicht-Beherbergungsbetriebe. Auf lokaler Ebene wurde 2022 der Gesundheitsfonds MySanitour+ gegründet. Ein großer Vorteil des lokalen Fonds ist es, dass die Betriebe auch für Saisonbeschäftigte die Beiträge einzahlen müssen. Die Beschäftigten im Gastgewerbe erhalten dadurch die Möglichkeit, bestimmte medizinische Leistungen bei konventionierten Ärzten und Einrichtungen in Anspruch zu nehmen oder sich Ausgaben rückerstatten zu lassen. Mehr dazu auf www.fondorest.it (auch in deutscher Sprache), www.fondofast.it und www.mysanitour.it. Nähere Infos geben die Gewerkschaften.

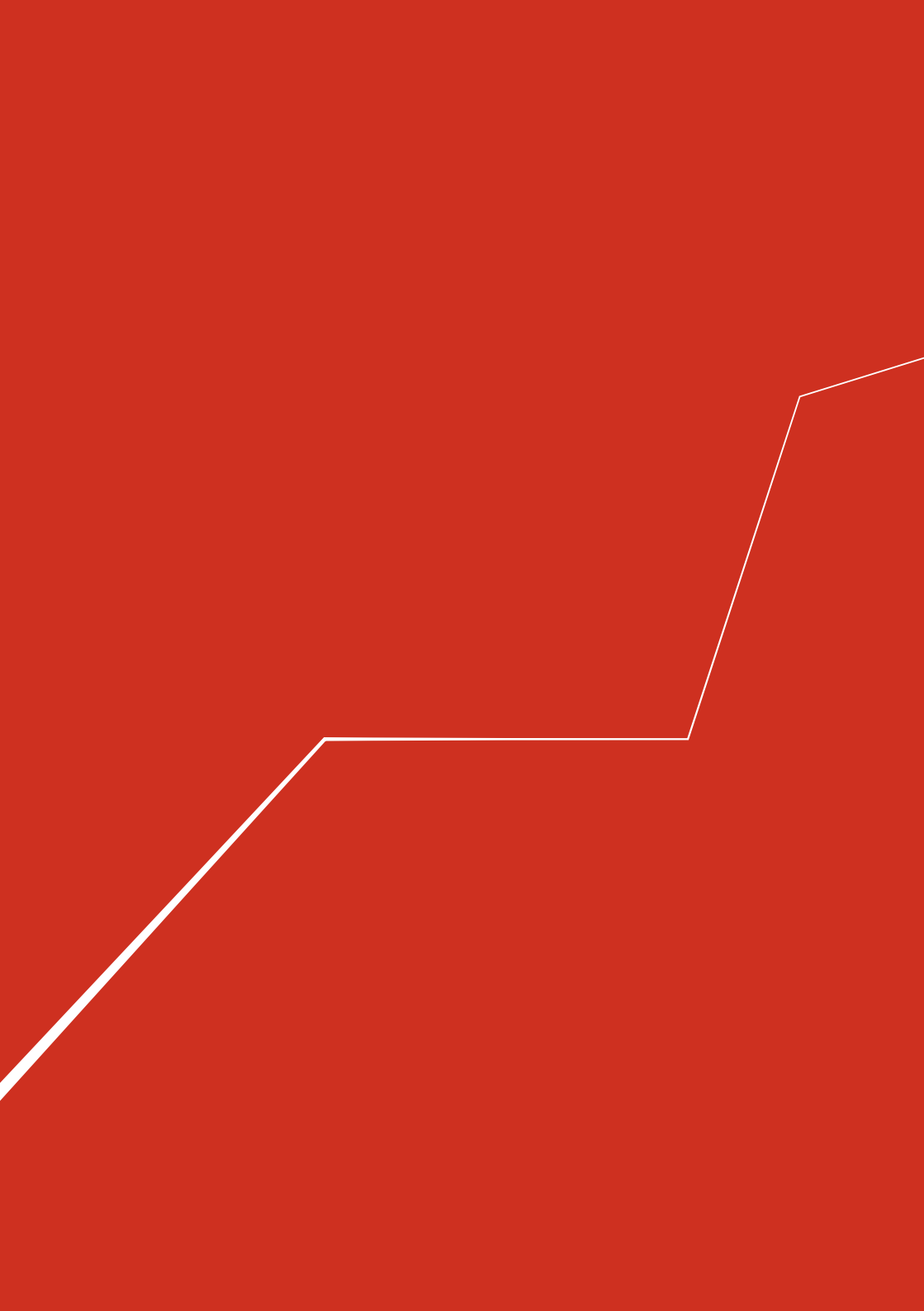
Auflösung des Lehrverhältnisses: Mehr dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter diesen Schlagwörtern.

Kündigungsfrist: 15 Kalendertage für die Berufsbilder der 4. Lohnstufe. Die Frist kann an jedem beliebigen Tag des Monats anlaufen.

Achtung! Bei Saisonlehrlingen können andere Bestimmungen greifen. Genaue Infos erteilen die Gewerkschaften.

Geregelt wird das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im Gastgewerbe von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein, vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vom 20. Februar 2010 für die Beherbergungsbetriebe und jenem vom 8. Februar 2018 für die Nicht-Beherbergungsbetriebe sowie vom Landesabkommen für den Tourismussektor vom 29. November 2012 und vom 20. November 2019, was die Lohnerhöhung betrifft. Der Landeszusatzvertrag im Gastgewerbe ist abgelaufen und wird derzeit neu verhandelt. Die aktuellsten Informationen dazu haben die Gewerkschaften bzw. werden diese im Online-Lehrlingskalender veröffentlicht.





Handel
und DIENST
leistung

Handel und Dienstleistung

Bereiche	Beruf	Lehrdauer
Handel, Verkauf, Logistik, Verwaltung, Marketing, Büro, andere Dienstleistungen	Bürofachkraft	36 Monate
	Lagerverwalter*in	
	Speditionskaufmann*frau	
	Verkäufer*in	
Informatik	Fachinformatiker*in	48 Monate

Lehrzeit: 36 Monate für die klassischen Lehrberufe, für das Fach Informatik sind 48 Monate vorgesehen. Bei Bildungsgut haben kann die Lehrzeit bis auf 24 Monate verkürzt werden. Bei Abwesenheiten von mehr als einem Monat wegen Mutterschaft („Pflichtenthaltung“ bzw. Elternurlaub), 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 Arbeitszeit 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.

Freistellungen: Zusätzlich stehen den Beschäftigten pro Jahr entlohnte Freistellungen zu, und zwar in den ersten beiden Jahren vier Tage als Ersatz für die abgeschafften kirchlichen Feiertage (entspricht 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 Dienstalalters nicht zu verlieren.

Zu beachten ist, dass bei der 39-Stunden-Woche im Jahr 36 Stunden durch Arbeitszeitverkürzung 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 Brutto/Monat (seit 1. April 2023*)		1.654,68 €
Lehrlingslohn		
1. Lehrjahr	45%	744,61 €
2. Lehrjahr	60%	992,81 €
3. Lehrjahr	75%	1.241,01 €
4. Lehrjahr	75%	1.241,01 €

*Das hier angeführte Datum bezieht sich auf das Anlaufdatum der letzten Lohnerhöhung, welche durch einzelne Brückenabkommen mit den verschiedenen Arbeitgeberorganisationen vorgesehen wurde. Mit allen Arbeitgeberorganisationen laufen im Moment Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrages. Eventuelle Neuerungen werden im Online-Lehrlingskalender veröffentlicht.

Für den Besuch der Berufsschule darf kein Lohnabzug erfolgen, bei Klassenwiederholungen jedoch werden lediglich unbezahlte Freistellungen gewährt. Um den Tageslohn zu berechnen, dividiert man den Monatslohn durch 26; zur Berechnung des Stundenlohnes dividiert man den Monatslohn durch 168.

13. und 14. Monatslohn: Zu Weihnachten wird der dreizehnte Monatslohn ausgezahlt, am 1. Juli der vierzehnte. Beide werden im Verhältnis zu den geleisteten Dienstmonaten berechnet.

Jahresprämie: Mit dem Abkommen zwischen den Gewerkschaften und dem Handels- und Dienstleistungsverband vom 20. Dezember 2016 wurde ein Prämiensystem eingeführt, welches es Betrieben, die dem Abkommen beitreten, ermöglicht, bei Erreichen gewisser vorgelegter Ziele in der Produktivitätssteigerung eine Jahresprämie von bis zu 2.000 Euro auszuzahlen. Lehrlingen wird die Summe auf jenem Prozentsatz berechnet, der im Monat, in dem die Prämie ausgezahlt wird (spätestens Mai) erreicht wird. Statt der Geldsumme können die Beschäftigten auch für Prämien in Form von Gutscheinen, Leistungen oder ähnlichem optieren. Genaue Informationen dazu gibt es bei den Gewerkschaften.

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 Arbeitnehmern 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 100% der Entlohnung. Die ersten drei Tage werden nur entlohnt, wenn die Dauer des Krankenstandes sieben Tage überschreitet.

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 Arbeitsplatz-erhaltung bis zur Genesung. Mehr dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter diesen Schlagwörtern.

Ergänzende Gesundheitsfürsorge: Die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben zugunsten der Beschäftigten im Handels- und Dienstleistungsbereich einen Fonds für die ergänzende Gesundheitsfürsorge gegründet (*Fondo Est*). Die Betriebe sind verpflichtet, ihre Beschäftigten in diesen Fonds einzuschreiben und die entsprechenden Beiträge zu entrichten. Die Arbeitnehmer haben dadurch die Möglichkeit, bestimmte medizinische Leistungen entweder bei Ärzten/Einrichtungen, mit denen der Fonds eine Konvention abgeschlossen hat, in Anspruch zu nehmen, oder um die Rückerstattung der entsprechenden Ausgaben anzusuchen. Zahlt ein Betrieb die Beiträge an den Fonds nicht ein, muss er den Beschäftigten monatlich einen Betrag

von 16,00 Euro brutto auszahlen. Nähere Informationen auf www.fondoest.it (auch in deutscher Sprache) oder bei den Gewerkschaften.

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

Kündigungsfrist: 15 Kalendertage für die 4. und 5. Lohnstufe. 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 Oktober 2013 und September 2016 sowie vom Abkommen über die Grundlehre vom 29. August 2007, vom 27. September 2013 sowie vom 22. Februar 2017. Die nationalen Kollektivverträge und der Landeszusatzvertrag für den Sektor Handel und Dienstleistungen sind abgelaufen und werden derzeit neu verhandelt. Die aktuellsten Informationen dazu haben die Gewerkschaften bzw. diese werden im Online-Lehrlingskalender veröffentlicht.



NAHRUNGS
MITTEL
industrie

Nahrungsmittelindustrie

Kategorie	Beruf	Lehrdauer
2	Hochqualifizierte Angestellte im Bereich Technik und Verwaltung mit weitreichender Entscheidungsbefugnis	36 oder 48 Monate (siehe aktuali- sierte Landes- lehrberufsliste in diesem Lehlings- kalender)
3A	Laborassistent/in	
	Chemieanalytiker/in Chemielaborant/in	
	Lebensmitteltechniker/in	
3 Facharbeiter wie z.B.	Brauer+Mälzer/Brauerin+Mälzerin, Molkereifachmann/Molkereifachfrau	
	Bäcker/in, Konditor/in, Metzger/in	
	Fachmann für Verfahrenstechnik – Mühlen und Getreidewirtschaft * / Fachfrau für Verfahrenstechnik – Mühlen und Getreidewirtschaft *	
	Destillateur/in, Winzer/In	
	Bürofachkraft, Verwaltungs-/ Buchhaltungskraft, usw.	
	Fachkraft Lebensmittelherstellung	
4 Gelernte Arbeitskraft	Wartung von Anlagen und Produktionsketten	
5 Produktion und Lagerhaltung	Verwaltungsangestellte/r	
	Lagerverwalter/in	

Lehrzeit: drei oder vier Jahre (entweder 36 oder 48 Monate; siehe aktualisierte Landeslehrberufsliste).

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 Freistellungen 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.

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

stunden für Arbeitszeitreduzierung, weitere 16 bezahlte Freistunden für Schichtarbeiter.

Entlohnung: Die Entlohnung der Lehrlinge im Sektor **Nahrungsmittelindustrie** ist durch den gesamtstaatlichen Arbeitskollektivvertrag 2019-2023 geregelt, der im Laufe des Covid-19-Jahres 2020 unter sehr schwierigen Bedingungen verhandelt und am 31.07.2020 erneuert werden konnte sowie des Landesabkommens zwischen den Gewerkschaftsbünden und dem Unternehmerverband (Confindustria) vom 06.07.2021.

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

Lehrlingslöhne (Brutto/Monat) im Sektor LEBENSMITTELINDUSTRIE ab 01.01.2023					
		1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr
Lohngrundlage		(45%)	(60%)	(70%)	(80%)
Kat. 2	2.317,87 €	1.043,04 €	1.390,72 €	1.622,51 €	1.854,30 €
Kat. 3A	2.097,78 €	944,00 €	1.258,67 €	1.468,45 €	1.678,22 €
Kat. 3	1.932,75 €	869,74 €	1.159,65 €	1.352,93 €	1.546,20 €
Kat. 4	1.822,69 €	820,21 €	1.093,61 €	1.275,88 €	1.458,15 €
Kat. 5	1.712,68 €	770,71 €	1.027,61 €	1.198,88 €	1.370,14 €

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 ausgezahlt. Der 14. Monatslohn ist innerhalb 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 10% 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: Lehrlingen steht bei Abschluss der Lehrzeit eine Abfertigung in Höhe eines Monatslohnes pro Lehrjahr zu. Bei der Berechnung der Abfertigung wird die gesamte Lohnentwicklung während des Lehrverhältnisses berücksichtigt. Es besteht auch einmal im gesamten Arbeitsleben die Möglichkeit, bei anwendbarer deutlicher Steuereinsparung, die Abfertigung als zusätzliches Kapital für die Zusatzrente auf

die hohe Kante zu legen. Dann wird diese nicht mehr am Ende des Lehr- oder Arbeitsverhältnisses direkt in der Endabrechnung ausbezahlt, sondern bildet ein zusätzliches Kapital für die Zusatzrente zur besseren wirtschaftlichen Altersabsicherung.

Zusatzvorsorge: Entscheidet sich ein Lehrling für den Laborfonds oder einen anderen geschlossenen Zusatzrentenfonds, dann muss das Unternehmen laut Arbeitskollektivvertrag einen monatlichen Beitrag für diesen Lohnempfänger einzahlen. Dieser Beitrag beträgt seit 01.01.2008 1,2%. 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 Hei-

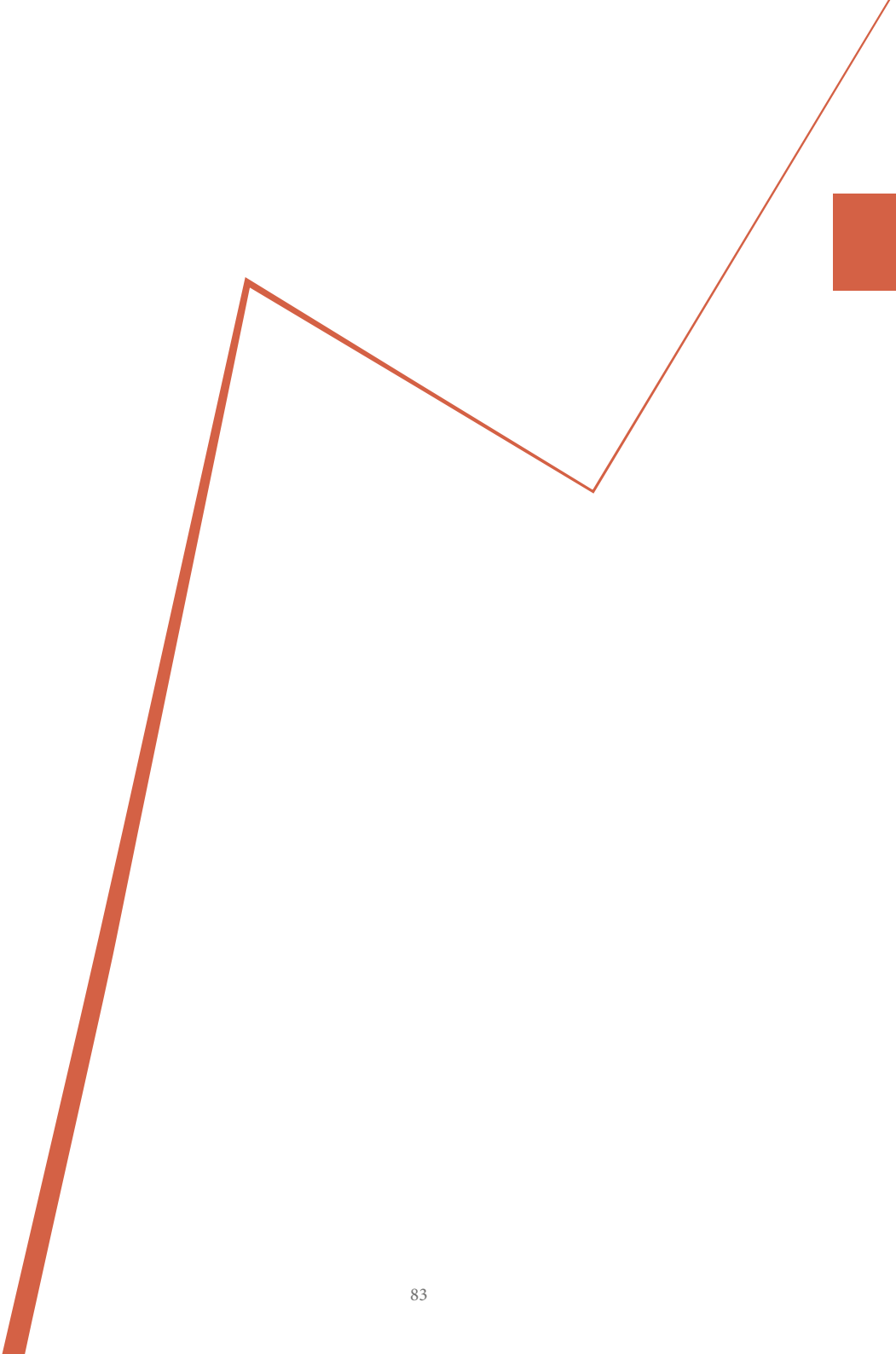
lungsdauer von mehr als fünf Tagen muss im ärztlichen Zeugnis auch auf eine mögliche Ansteckungsgefahr hingewiesen werden. Im Krankheitsfall, auch bei mehreren Krankheitsperioden, bleibt der Arbeitsplatz bei Lehr- und Arbeitsverhältnissen bis zu fünf Jahren für sechs Monate innerhalb von 17 Monaten erhalten, ab einem Dienstalter von fünf Jahren und mehr im selben Betrieb für 12 Monate 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. 2019-2023), der im Laufe des schwierigen Jahres 2020 trotz der zu Beginn der Verhandlungen aufgetretenen Spaltung der vielen unterschiedlichen Unternehmensverbandsteile der Federalimentare von den gesamtstaatlichen Fachgewerkschaften Flai-Cgil, Fai-Cisl und Uila-Uil am 31. Juli 2020 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 (CGIL/AGB, SGBCISL, UIL-SGK, ASGB).



Bäcker
und Konditor
LEHRE

Bäcker- und Konditorlehre

Beruf		Lehrdauer
Bäcker	*in	36 Monate
Konditor	*in	

Achtung: Es besteht die Möglichkeit, dass für Konditoren 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 Kapitel Gastgewerbe).

Falls die Ausbildung in einem Bäckerbetrieb stattfindet, gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages und Lehrvertrages wie für die Bäcker (siehe erster Abschnitt).

In einer Konditorei hingegen besteht die Möglichkeit, dass der gesamtstaatliche Kollektivvertrag für Lebensmittelhandwerk und auch das Lehrlingsabkommen für Handwerk zur Anwendung kommen (siehe zweiter Abschnitt).

Auch bei den Bäckern gibt es die Möglichkeit, dass ein zweiter Kollektivvertrag angewandt werden kann, nämlich jener des Lebensmittelhandwerks wie bei den Kon-

ditoren und der Lehrvertrag für Handwerk (siehe zweiter Abschnitt).

Bäcker und Konditoren mit NKVV für Bäcker (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).

Freistellungen: 60 Stunden/Jahr, zusammengesetzt aus vier Ruhetagen (32 Stunden) im Jahr für die vier abgeschafften kirchlichen Feiertage und 28 Stunden Arbeitszeitreduzierung.

Lehrlingslohn: Lohngrundlage ist der Monats-Bruttolohn eines qualifizierten Arbeiters, also Bäcker der Kategorie A2. Der darauf berechnete Lehrlingslohn ist nach Ausbildungsfortschritt gestaffelt. Seit dem 01.05.2022 gelten inklusive der Landeszulage (und seit 01.06.2022) folgende Löhne:

Lohngrundlage 1.603,63 € Brutto/Monat (seit September 2022)			
Lehrlingslohn	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
	50%	60%	75%
Brutto/Monat	801,82€	962,18€	1.202,72€

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

Una-Tantum-Zahlungen: Aufgrund der langanhaltenden Verhandlungszeit wurde sowohl für den gesamtstaatlichen Kollektivvertrag, als auch für das Landesabkommen eine Una-Tantum-Zahlung für die vertragslose Zeit vereinbart. Der Betrag für

den gesamtstaatlichen Kollektivvertrag beläuft sich auf 140 Euro (70% von 200 Euro für Lehrlinge), welcher in drei Tranchen ausbezahlt wird: 49 Euro mit dem Lohnstreifen von Mai 2022, 49 Euro mit dem Lohnstreifen von Oktober 2022 und

42 Euro mit dem Lohnstreifen von Dezember 2022. Die Una-Tantum-Zahlung für die vertragslose Zeit für das Landesabkommen beläuft sich auf 120 Euro, welcher mit dem Lohnstreifen von Juli 2022 ausbezahlt wird.

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: Es reift jeweils ein Monatslohn pro Lehrjahr an, wobei in der Berechnung die gesamte Lohnentwicklung

einbezogen wird. Die Abfertigung kann auch mit einmaligem schriftlichem Entscheid des/der Auszubildenden als zusätzliche Finanzierung der Zusatzrente auf die hohe Kante gelegt werden. In diesem Fall wird die Abfertigung bei Beendigung des Lehrverhältnisses nicht mehr vom Betrieb ausbezahlt, sondern jährlich dem ausgewählten Zusatzrentenfonds (z.B. Laborfonds) überwiesen, und bildet damit zusätzliches Geld für eine erhöhte Zusatzrente von morgen.

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 Arbeitnehmer ein.

Krankengeld: 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 FONS-AP, 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. Lebensjahr 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 „Kündigung“, „Entlassung“ und „Betriebswechsel“.

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 und Konditoren mit Vertrag für das Lebensmittelhandwerk

Lehrzeit: Höchstdauer 36 Monate.

Jahresurlaub: 173 Stunden.

Probezeit: Höchstens 30 Arbeitstage.

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

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

Lehrlingslohn für Bäcker

Lohngrundlage ist der Monats-Bruttolohn eines qualifizierten Arbeiters, also Bäcker der Kategorie A3. Der darauf berechnete Lehrlingslohn ist nach Ausbildungsfortschritt gestaffelt. Seit dem 01.07.2022 gelten folgende Löhne:

Lohngrundlage 1.582,71 € Brutto/Monat (seit Juli 2022)			
Lehrlingslohn	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
	35%	50%	60%
	45%	60%	70%
Brutto/Monat	553,95€ 712,22€	791,36€ 949,63€	949,63€ 1.107,90€

Lehrlingslohn für Konditor

Lohngrundlage ist der Monats-Bruttolohn eines qualifizierten Arbeiters, also Konditor der Kategorie 5. Der darauf berechnete Lehrlingslohn ist nach Ausbildungsfortschritt gestaffelt. Seit dem 01.07.2022 gelten folgende Löhne:

Lohngrundlage 1.483,14 € Brutto/Monat (seit Juli 2022)			
Lehrlingslohn	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
	35%	50%	60%
	45%	60%	70%
Brutto/Monat	519,10€ 667,41€	741,57€ 889,88€	889,88€ 1.038,20€

*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 auf dem Verhandlungsweg mit den Sozialpartnern (Fachgewerkschaften und Unternehmerverbände) im gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für Lebensmittelhandwerk (vom 06.12.2021) und vom neuen Landesabkommen zur traditionellen Lehre im Handwerk der Autonomen Provinz Bozen vom 13.12.2021.

Una-Tantum-Zahlungen: Aufgrund der langanhaltenden Verhandlungszeit wurde sowohl für den gesamtstaatlichen Kollektivvertrag eine Una-Tantum-Zahlung für die vertragslose Zeit vereinbart. Der Betrag für den gesamtstaatlichen Kollektivvertrag beläuft sich auf 98 Euro (70% von 140 Euro für Lehrlinge), welcher in zwei Tranchen ausbezahlt wird: 49 Euro mit dem Lohnstreifen von Februar 2022 und 49 Euro mit dem Lohnstreifen von April 2022.

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

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

Abfertigung: Es reift jeweils ein Monatslohn pro Lehrjahr an, wobei in der Berechnung die gesamte Lohnentwicklung einbezogen

wird. Die Abfertigung kann auch mit einmaligem schriftlichem Entscheid des/der Auszubildenden als zusätzliche Finanzierung der Zusatzrente auf die hohe Kante gelegt werden. In diesem Fall wird die Abfertigung bei Beendigung des Lehrverhältnisses nicht mehr vom Betrieb ausbezahlt, sondern jährlich dem ausgewählten Zusatzrentenfonds (z.B. Laborfonds) überwiesen, und bildet damit zusätzliches Geld für eine erhöhte Zusatzrente von morgen.

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 Arbeitnehmer ein. Falls ein Lehrling sich dazu entscheidet seinen Beitrag auf 2% anzuheben, muss der Arbeitgeber denselben Prozentsatz wie der Arbeitnehmer einzahlen. Dies ist auf maximal 2% und der Lehrdauer beschränkt.

Krankengeld: 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.

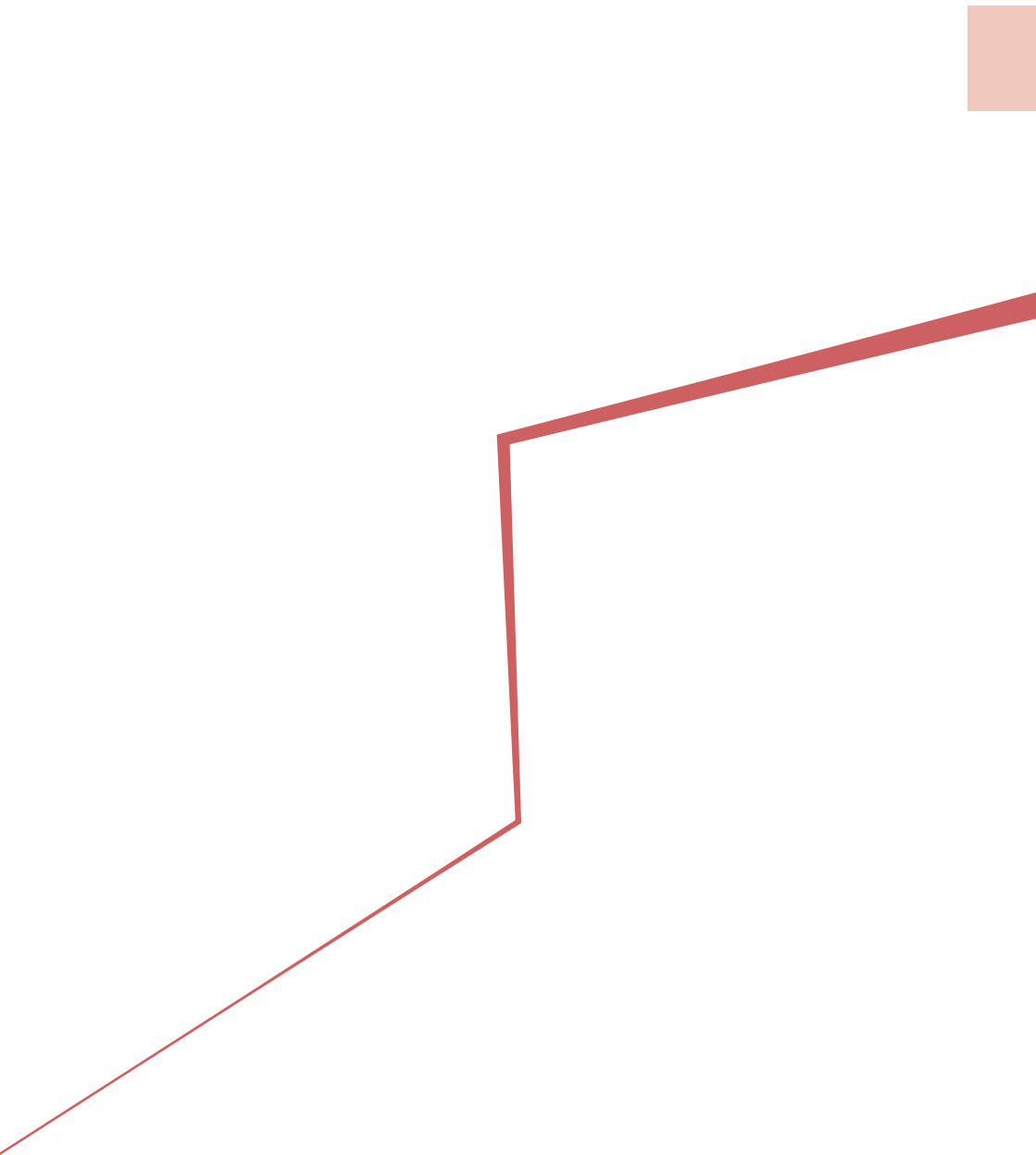
Ergänzende Gesundheitsfürsorge/bilaterale Körperschaft: Für die Beschäftigten

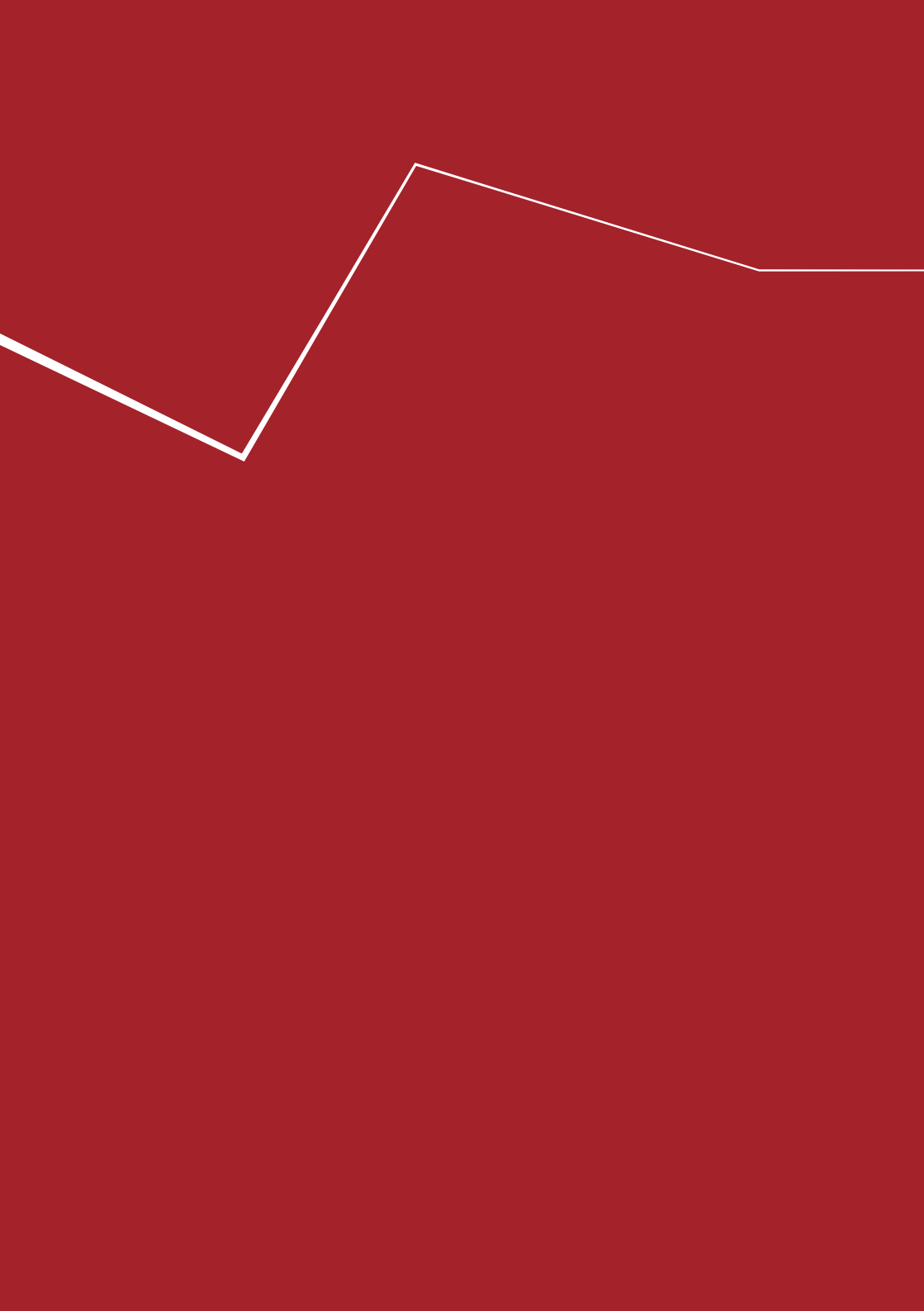
der Bäckereien haben die Sozialpartner die ergänzende Gesundheitsfürsorge SaniFonds, als auch die bilaterale Körperschaft BKA eingerichtet. Der SaniFonds bietet eine finanzielle Unterstützung bei Gesundheitsausgaben. Die Bilaterale Körperschaft BKA schüttet den Arbeitnehmern Prämien oder Unterstützungen wie z.B. Treueprämien, Integration und Elternzeit oder den erfolgreichen Abschluss eines Lehrjahres aus. Nähere Infos bei eurer Gewerkschaft und unter www.sanifonds.it bzw. www.eba-bz.it.

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 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
und SCHON
heitspflege

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 Dienstalder von fünf Jahren sind es 22 bzw. 26 Arbeitstage.

Freistellungen: 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 2. 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 Brutto/Monat (seit 1. Oktober 2022)			1.279,00 €	
Lehrlingslohn			bei Schulzeugnis 7+	
1. Lehrjahr	35%	447,65 €	45%	575,55 €
2. Lehrjahr	50%	639,50 €	60%	767,40 €
3. Lehrjahr	60%	767,40 €	70%	895,30 €
4. Lehrjahr	70%	895,30 €	80%	1.023,20 €

Mehr dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter „Entlohnung“.

13. Monatslohn: Wird zu Weihnachten ausgezahlt; für ein volles Kalenderjahr ein voller 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 Mitarbeiter damit einverstanden ist.

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 Arbeitsplatzzerhaltung innerhalb der letzten 24 Monate: Neun Monate bei einem Dienstalster 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. Die ersten drei Tage werden nicht entlohnt.

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

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 entsprechenden Beiträge zu entrichten (10,42 Euro im Monat zu Lasten des Betriebes). Die Arbeitnehmer haben dadurch die Möglichkeit, bestimmte medizinische Leistungen entweder bei Ärzten/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/de/ 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 „Kündigung“, „Entlassung“, „Betriebswechsel“.

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 10. Oktober 2022 und vom Landesabkommen zur Neuregelung des Lehrlingswesens im Bereich Handwerk vom 13.12.2021.





Garten

und Wein BAU

Gartenbau und Weinbau

Beruf		Lehrdauer
Baumschuler	*in	36 Monate
Gärtner	*in	
Florist	*in	
Winzer	*in	

Lehrzeit: 36 Monate

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.

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 und Arbeitnehmer vereinbaren

eine vorzeitige Beendigung der Lehrzeit im Sinne des Lehrlingengesetzes.

Probezeit: höchstens 22 effektive Arbeitstage.

Wochenarbeitszeit: normal 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.

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

Freistellungen: 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 qualifizierten Fixarbeiters. Die Entlohnung ist nach Lehrjahren gestaffelt.

GARTENBAU		
Lohngrundlage Brutto/Monat (ab 1. Juni 2022 bis 31.12.2022 +3%)		1.571,31 €
Lehrlingslohn		
1. Lehrjahr	40%	628,52 €
2. Lehrjahr	50%	785,66 €
3. Lehrjahr	70%	1.099,92 €

Lohngrundlage Brutto/Monat (ab 1. Jänner 2023 bis 30.05.2023 +1,2%)		1.590,17 €
Lehrlingslohn		
1. Lehrjahr	40%	636,07 €
2. Lehrjahr	50%	795,09 €
3. Lehrjahr	70%	1.113,12 €

Lohngrundlage Brutto/Monat (ab 1. Juni 2023 +0,5%)		1.598,12 €
Lehrlingslohn		
1. Lehrjahr	40%	639,25 €
2. Lehrjahr	50%	799,06 €
3. Lehrjahr	70%	1.118,68 €

WEINBAU		
Lohngrundlage Brutto/Monat (ab 1. Juni 2022 bis 31.12.2022 +3%)		1.552,30 €
Lehrlingslohn		
1. Lehrjahr	40%	620,92 €
2. Lehrjahr	50%	776,15 €
3. Lehrjahr	70%	1.086,61 €

Lohngrundlage Brutto/Monat (ab 1. Jänner 2023 bis 30.05.2023 +1,2%)		1.570,93 €
Lehrlingslohn		
1. Lehrjahr	40%	628,37 €
2. Lehrjahr	50%	785,46 €
3. Lehrjahr	70%	1099,65 €

Lohngrundlage Brutto/Monat (ab 1. Juni 2023 +0,5%)		1.578,78
Lehrlingslohn		
1. Lehrjahr	40%	631,51 €
2. Lehrjahr	50%	789,39 €
3. Lehrjahr	70%	1.105,15 €

Hinweis: Der Landeskollektivvertrag wurde am 12. Mai 2021 unterzeichnet, mit einer Lohnerhöhung von 1,7% ab 1. Januar 2021.

den bei Lehrlingen ab 18 Jahren. Lehrlinge unter 18 Jahre dürfen keine Überstunden leisten.

Überstunden sind mit einem Zuschlag von 32% zu vergüten. Als Überstunden gelten die ab der 40. Arbeitsstunde geleisteten Stun-

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: Beim „Laborfonds“ zahlt auch der Arbeitgeber einen monatlichen Beitrag in Höhe von 1,2% mit ein.

Krankheit oder außerbetrieblicher Unfall: Krankmeldung im Betrieb und beim Hausarzt erforderlich. Dem Arbeitgeber muss innerhalb von zwei Tagen die Protokollnummer des elektronisch übermittelten Krankenscheins durch den Hausarzt 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 für Lehrlinge“ unter den Schlagwörtern „Kündigung“, „Entlassung“ und „Betriebswechsel“.

Kündigungsfrist: 30 Kalendertage.

Geregelt wird das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im Sektor **GARTENBAU** von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein, vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag Landwirtschaft und Gartenbau vom 19. Juni 2018 und vom Landeskollektivvertrag für den Sektor **GARTENBAU** vom 12. Mai 2021.



**ZAHN
ARZT**
assistent*in

Zahnarztassistent*in

Beruf	Lehrdauer
Zahnarztassistent*in	36 Monate

Lehrzeit: 36 Monate.

Probezeit: wird von den gesamtstaatlichen Kollektivverträgen festgelegt. Bei den Gewerkschaften nachfragen!

Wochenarbeitszeit: 40 Stunden in der Fünftagewoche, 38,5 Stunden in der Sechstagewoche, die normalerweise am Samstag um 13 Uhr endet. Die tägliche Mittagspause muss mindestens eine Stunde betragen.

Jahresurlaub: 26 Arbeitstage.

Freistellungen: insgesamt 72 bezahlte Freistunden pro Jahr bei einer 40-Stun-

den-Woche, insgesamt 26 bezahlte Freistunden bei einer 38,5-Stunden-Woche. Die Freistunden setzen sich aus Feiertagsersatz und Arbeitszeitverkürzung zusammen. Die bezahlten Freistunden können zu je vier oder acht Stunden genossen werden. 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		
Lohngrundlage Brutto/Monat, Kategorie 3 (seit Jänner 2018)		1.561,37 €
Lehrlingslohn		
1. Lehrjahr	68%	1.061,73 €
2. Lehrjahr	80%	1.249,10 €
3. Lehrjahr	90%	1.405,23 €

Mehr Infos in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter dem Schlagwort „Entlohnung“.

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 Arbeitnehmer begründen.

Überstundenzuschlag: 15% an normalen Arbeitstagen, 30% an Feiertagen und nachts (22 bis 6 Uhr), 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 Arbeitnehmer ein. Mehr dazu in Kapitel 1 „Allgemeine Bestimmungen für Lehrlinge“ unter diesen Schlagwörtern.

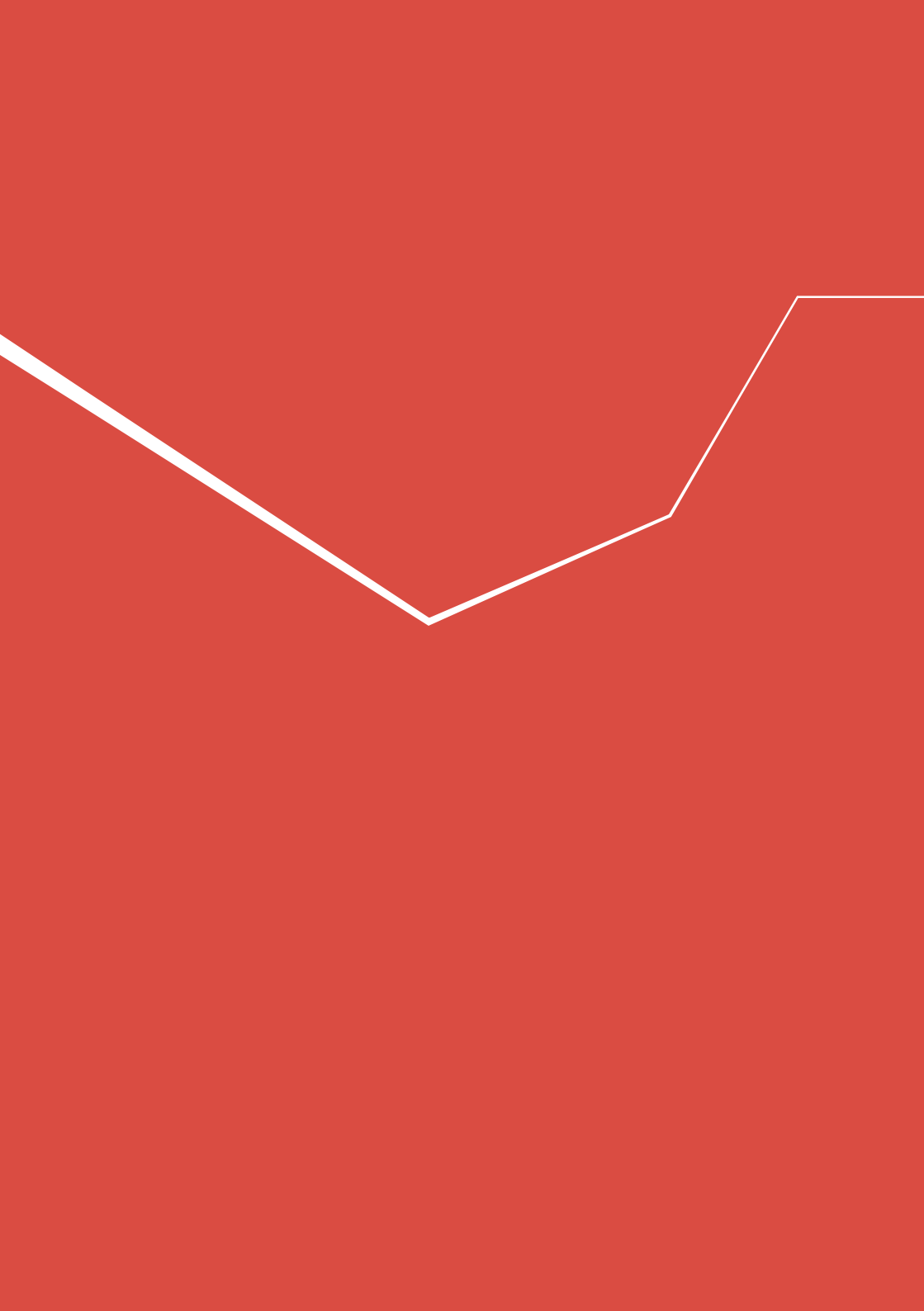
Krankheit oder außerbetrieblicher Unfall: 100% des Gehaltes vom 1. bis zum 180. Krankheitstag. Bei schweren Erkrankungen werden 2 Monate des vom Kollektivvertrag vorgesehenen unbezahlten Wartestandes mit 50% entlohnt.

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

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

Kündigungsfrist: Die Kündigungsfrist wird vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag geregelt und beträgt 30 Kalendertage, beginnend mit 1. oder 16. jedes Monats.

Geregelt wird das Arbeitsverhältnis der Zahnarzhelfer/innen-Lehre von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge im Allgemeinen, von den Landesabkommen und vom geltenden gesamtstaatlichen Kollektivvertrag.



3

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 („Berufsmatura“). 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: www.provinz.bz.it/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 Lehrlingswesen und Meisterausbildung, (T 0471 416 980), www.provinz.bz.it/meister

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

zes und Betriebs auszubilden. Infos unter www.provinz.bz.it/berufsbildung

Duale Hochschulausbildung

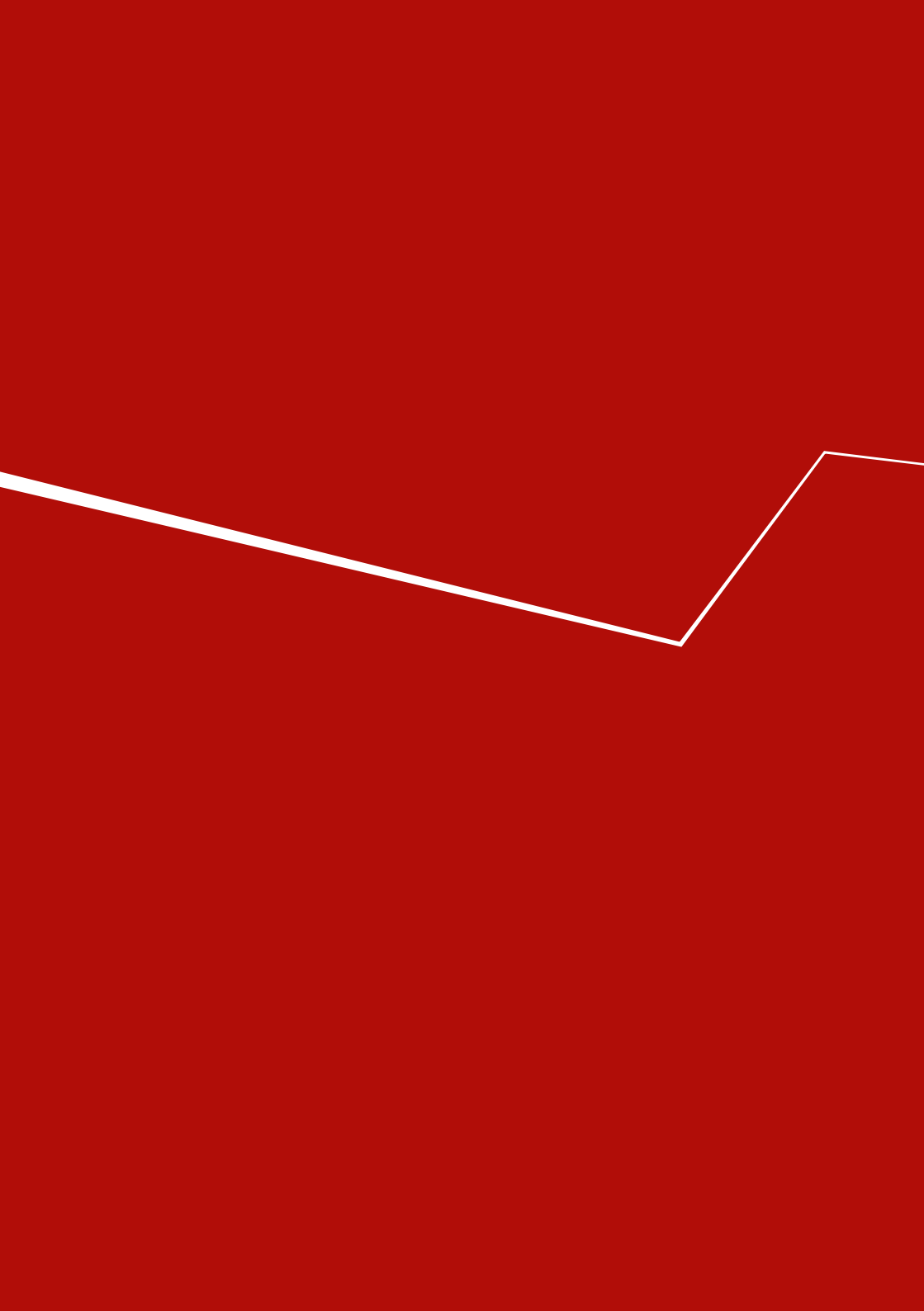
Mit der „Lehre zur Höheren Berufsbildung und Forschung“ können 18- bis 29-Jährige bis zum Hochschulabschluss kommen, z.B. im Studiengang „Logistik- und Produktionsingenieur“ an der Universität Bozen oder im dualen Studienlehrgang beim MCI in Innsbruck. Aktuelle Informationen gibt es unter <https://tinyurl.com/hoehere-lehre>

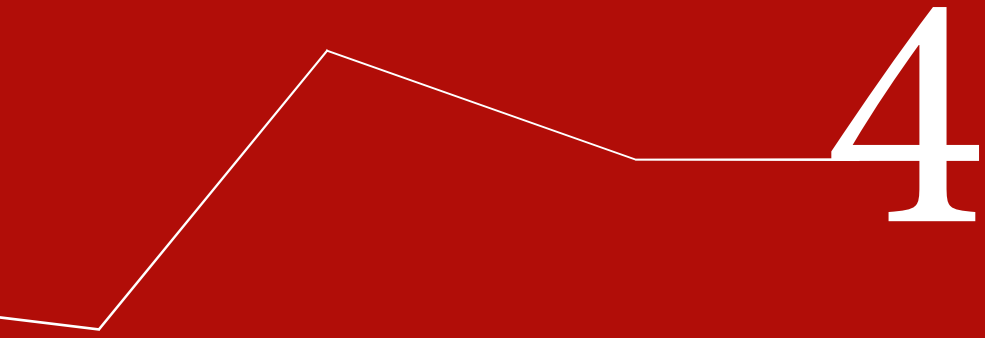
Zweisprachigkeitsnachweis

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 413 900, www.provinz.bz.it/bildung-sprache/zweisprachigkeit).





Lehrberufsliste

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

Dreijährige Lehrberufe, die zu einer Qualifikation führen Berufe mit „Gesellenbrief“ (mit * gekennzeichnet)

- 1) Autotapezierer * / Autotapeziererin *
- 2) Bäcker * / Bäckerin *
- 3) Bautechnischer Zeichner / Bautechnische Zeichnerin
- 4) Binder * / Binderin *
- 5) Blechblasinstrumentenbauer * / Blechblasinstrumentenbauerin *
- 6) Bodenleger * / Bodenlegerin *
- 7) Brauer und Mälzer * / Brauerin und Mälzerin *
- 8) Buchbinder * / Buchbinderin *
- 9) Büchsenmacher * / Büchsenmacherin *
- 10) Bürofachkraft
- 11) Chemielaborant / Chemielaborantin
- 12) Dachdecker * / Dachdeckerin *
- 13) Destillateur * / Destillateurin *
- 14) Drechsler * / Drechslerin *
- 15) Drogist / Drogistin
- 16) Fachmann für Lagerlogistik / Fachfrau für Lagerlogistik
- 17) Fachmann für Lebensmittelherstellung / Fachfrau für Lebensmittelherstellung
- 18) Fachmann für Reinigungstechnik / Fachfrau für Reinigungstechnik
- 19) Fachmann für Transportbetontechnik / Fachfrau für Transportbetontechnik
- 20) Fachmann für Verfahrenstechnik – Mühlen- und Getreidewirtschaft * / Fachfrau für Verfahrenstechnik – Mühlen- und Getreidewirtschaft *
- 21) Fachmann für Werkstoffproduktion – Holztechnik * / Fachfrau für Werkstoffproduktion – Holztechnik *
- 22) Fahrradmechatroniker * / Fahrradmechatronikerin *
- 23) Federkielsticker * / Federkielstickerin *

- 24) Florist / Floristin *
- 25) Forstfacharbeiter * / Forstfacharbeiterin *
- 26) Gärtner / Gärtnerin
- 27) Gerber * / Gerberin *
- 28) Glaser * / Glaserin *
- 29) Hafner * / Hafnerin *
- 30) Holzblasinstrumentenbauer * / Holzblasinstrumentenbauerin *
- 31) Kaminkehrer * / Kaminkehrerin *
- 32) Keramiker * / Keramikerin *
- 33) Koch / Köchin
- 34) Konditor / Konditorin
- 35) Kürschner * / Kürschnerin *
- 36) Laborassistent / Laborassistentin
- 37) Lederwarenerzeuger * / Lederwarenerzeugerin *
- 38) Maschinenschnitzer * / Maschinenschnitzerin *
- 39) Metzger * / Metzgerin *
- 40) Milchtechnologe * / Milchtechnologin *
- 41) Pferdewirt / Pferdewirtin
- 42) Sägewerker * / Sägewerkerin *
- 43) Saiten- und Streichinstrumentenbauer * / Saiten- und Streichinstrumentenbauerin *
- 44) Sattler * / Sattlerin *
- 45) Schuhmacher * / Schuhmacherin *
- 46) Servierfachkraft
- 47) Speditionskaufmann / Speditionskauffrau
- 48) Speiseeishersteller * / Speiseeisherstellerin *
- 49) Steinmetz * / Steinmetzin *
- 50) Sticker * / Stickerin *
- 51) Stricker * / Strickerin *
- 52) Stukkateur und Trockenbauer * / Stukkateurin und Trockenbauerin *
- 53) Tapezierer-Raumausstatter * / Tapeziererin-Raumausstatterin *
- 54) Textilreiniger * / Textilreinigerin *
- 55) Verkäufer / Verkäuferin
- 56) Weber * / Weberin *

- 57) Weißnäher * / Weißnäherin *
- 58) Winzer / Winzerin
- 59) 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 oder auf dem Berufsbildungsdiplom zusätzlich der Titel „Gesellenbrief“ angeführt wird.

Vierjährige Lehrberufe, die zu einem Berufsbildungsdiplom führen

- 1) Aufzugstechniker * / Aufzugstechnikerin *
- 2) Bau- und Galanteriespengler * / Bau- und Galanteriespenglerin *
- 3) Baumaschinentechniker * / Baumaschinentechnikerin *
- 4) Bodenleger * / Bodenlegerin *
- 5) Dachdecker * / Dachdeckerin *
- 6) Elektromechaniker * / Elektromechanikerin *
- 7) Elektrotechniker * / Elektrotechnikerin *
- 8) Fachmann / Fachfrau für Applikationsentwicklung – Coding
- 9) Fachmann / Fachfrau für Informationstechnologie – Betriebstechnik
- 10) Fachmann / Fachfrau für Informationstechnologie – Systemtechnik
- 11) Fassmaler * / Fassmalerin *
- 12) Feinmechaniker * / Feinmechanikerin *
- 13) Feuerungstechniker * / Feuerungstechnikerin *
- 14) Fliesen-, Platten- und Mosaikleger * / Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerin *
- 15) Fotograf * / Fotografin *
- 16) Friseur * / Friseurin *
- 17) Glasmaler und –dekorateur * / Glasmalerin und –dekorateurin *
- 18) Gold- und Silberschmied * / Gold- und Silberschmiedin *
- 19) Hafner * / Hafnerin *
- 20) Heizungs-, Lüftungs- und Sanitärtechniker / Heizungs-, Lüftungs- und Sanitärtechnikerin

- 21) Holzbildhauer * / Holzbildhauerin *
- 22) Holzschnitzer * / Holzschnitzerin *
- 23) Kälte- und Klimatechniker * / Kälte- und Klimatechnikerin *
- 24) Kaminkehrer * / Kaminkehrerin *
- 25) Karosserietechniker * / Karosserietechnikerin *
- 26) KFZ-Mechatroniker * / KFZ-Mechatronikerin *
- 27) Kommunikationstechniker * / Kommunikationstechnikerin *
- 28) Kunstschmied * / Kunstschmiedin *
- 29) Kunststofftechniker / Kunststofftechnikerin
- 30) Landmaschinentechniker * / Landmaschinentechnikerin *
- 31) Maler und Lackierer * / Malerin und Lackiererin *
- 32) Maschinenbaumechaniker * / Maschinenbaumechanikerin *
- 33) Maßschneider / Maßschneiderin – Damenbekleidung
- 34) Maßschneider / Maßschneiderin – Herrenbekleidung
- 35) Maurer * / Maurerin *
- 36) Mechatroniker * / Mechatronikerin *
- 37) Mediengestalter – Digital und Print * / Mediengestalterin – digital und print *
- 38) Mediengestalter Technik * / Mediengestalterin Technik *
- 39) Medientechnologie Druck * / Medientechnologin Druck *
- 40) Medientechnologie Druckverarbeitung * / Medientechnologin Druckverarbeitung *
- 41) Medientechnologie Werbetechnik * / Medientechnologin Werbetechnik *
- 42) Oberflächentechniker / Oberflächentechnikerin – Galvanik
- 43) Optikerassistent / Optikerassistentin
- 44) Orgelbauer * / Orgelbauerin *
- 45) Orthopädiemechaniker * / Orthopädiemechanikerin *
- 46) Orthopädieschuhmacher * / Orthopädieschuhmacherin *
- 47) Schlosser * / Schlosserin *
- 48) Schmied * / Schmiedin *
- 49) Schönheitspfleger * / Schönheitspflegerin *
- 50) Seilbahntechniker * / Seilbahntechnikerin *
- 51) Steinbildhauer * / Steinbildhauerin *
- 52) Tapezierer-Raumausstatter * / Tapeziererin-Raumausstatterin *
- 53) Technischer Zeichner für Anlagen / Technische Zeichnerin für Anlagen
- 54) Tiefbauer * / Tiefbauerin *
- 55) Tischler * / Tischlerin *

- 56) Uhrmacher * / Uhrmacherin *
- 57) Vergolder * / Vergolderin *
- 58) Verzierungsbildhauer * / Verzierungsbildhauerin *
- 59) Werkzeugmacher * / Werkzeugmacherin *
- 60) Zahntechnikerassistent * / Zahntechnikerassistentin *
- 61) Zimmerer * / Zimmerin *

** 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.*

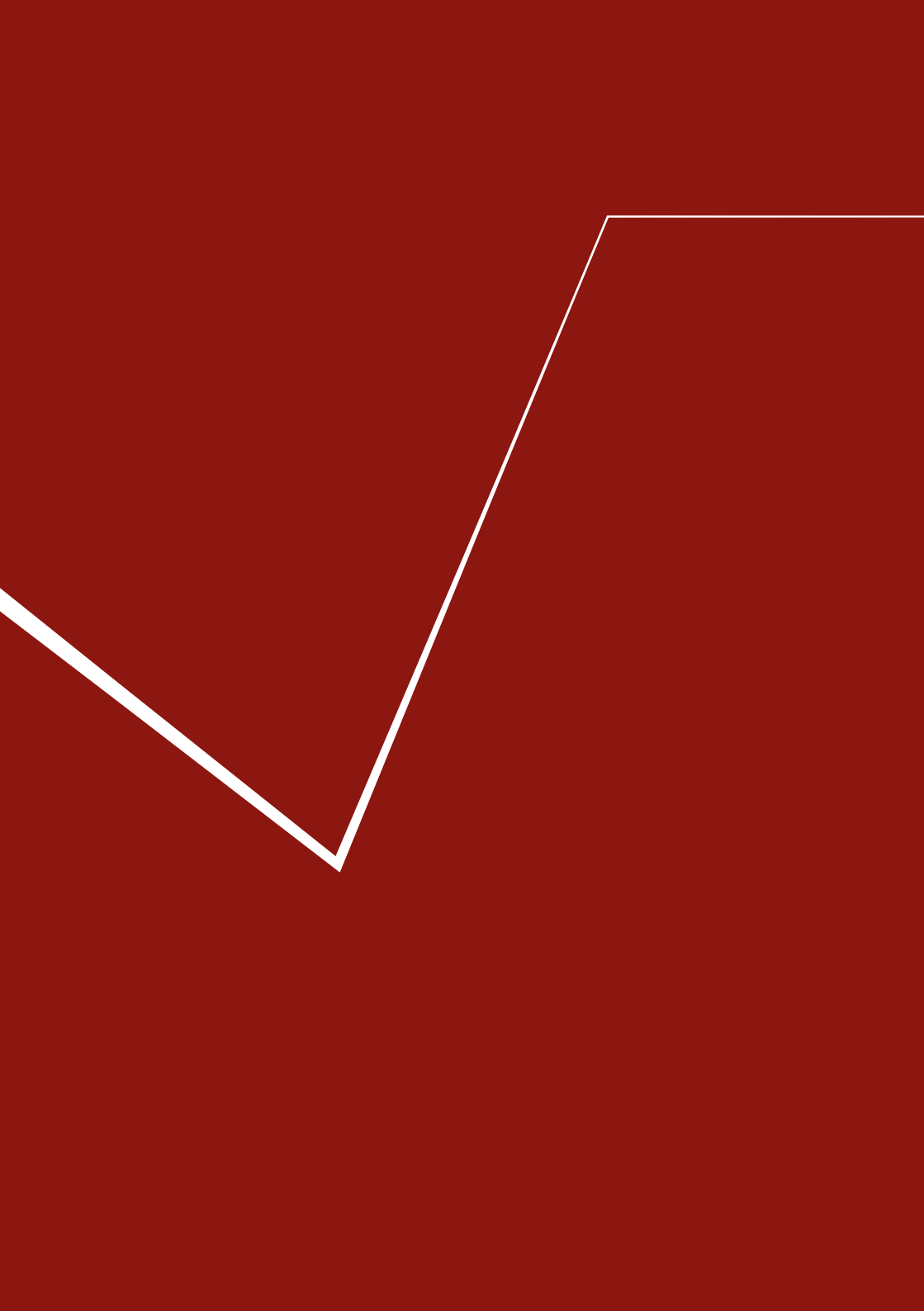
1 Lehrberuf gemäß Artikel 5 Absatz 2 des Landesgesetzes vom 4. Juli 2012, Nr. 12, in dem mit Jugendlichen, die im selben Lehrberuf laut Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a) die Qualifikation erworben haben, ein weiterer einjähriger Lehrvertrag abgeschlossen werden kann, mit dem Ziel, das Berufsbildungsdiplom 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) Betriebsbuchhalter / Betriebsbuchhalterin
- 3) Lohnsachbearbeiter / Lohnsachbearbeiterin
- 4) Pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent / Assistentin
- 5) Restaurator / Restauratorin von Möbeln und Holzgegenständen

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



5

Kontakte

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

Bozen	Bindergasse 30 (Hauptsitz)	T 0471 308 200	info@asgb.org
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

Bozen	Romstraße 79 (Hauptsitz)	T 0471 926 411	info@cgil-agb.it
Meran	Otto-Huber-Straße 54	T 0473 203 444	
Schlanders	Hauptstraße 30	T 0473 621 222	
Brixen	Fallmerayerstraße 9	T 0472 831 498	
Sterzing	Innsbruckerstraße 1	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 Gewerkschaftsbundwww.sgbcisl.it

Bozen	Siemensstraße 23 (Hauptsitz)	T 0471 568 400	info@sgbcisl.it
Bozen	Mailandstraße 121/A	T 0471 204 602	info@sgbcisl.it
Leifers	Weißensteiner Straße 1	T 0471 952 692	info@sgbcisl.it
Neumarkt	Rathausring 19	T 0471 812 139	info@sgbcisl.it
Brixen	Großer Graben 7	T 0472 836 151	brixen@sgbcisl.it
Sterzing	Gänsbacherstraße 33	T 0472 766 640	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 Gewerkschaftskammerwww.uilsgk.it

Bozen	Ada-Buffulini-Straße 4 (Hauptsitz)	T 0471 245 601	artigianato-handwerk@uilsgk.it
Bozen	Reschenstraße 10/C	T 0471 245 601	
Leifers	Weinbergstraße 35	T 0471 245 690	
Meran	Wolkensteinstraße 32	T 0471 245 670	
Brixen	Bahnhofsstraße 21	T 0471 245 640	
Neumarkt	Rathausring 30	T 0471 245 680	

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/index.php/de/ info@shv.cnabz.com
Hoteliers- und Gastwirteverband (HGV) Bozen, T 0471 317 700	www.hgv.it info@hgv.it
Handels- u. Dienstleistungsverband Südtirol (hds) Bozen, T 0471 310 311	www.myjobmylife.it info@hds-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 Lehrlingswesen und Meisterausbildung Dantestraße 11, Bozen T 0471 41 69 80	www.provinz.bz.it/berufsbildung/lehrlingswesen@provinz.bz.it
Ausbildungs- und Berufsberatung Andreas-Hofer-Straße 18, Bozen T 0471 41 33 50	www.provinz.bz.it/bildung-sprache/ausbildungs-studien-berufsberatung/berufsberatung.bozen@provinz.bz.it

Deutsche Berufsschulen

Landesberufsschule für Handel und Grafik „J. Gutenberg“ Siemensstraße 6, Bozen	www.gutenberg.berufsschule.it lbs.bz-hg-gutenberg@schule.suedtirol.it T 0471 562 500
Landesfachschule für Sozialberufe „Hannah Arendt“ Wolkensteingasse 1, Bozen	www.sozialberufe.berufsschule.it lfs.bz-sozialberufe@schule.suedtirol.it T 0471 973 494
Landesberufsschule für Handwerk und Industrie Romstraße 20, Bozen	www.bozen.berufsschule.it lbs.bz-handwerk-industrie@schule.suedtirol.it T 0471 540 700
Landesberufsschule für Handel, Handwerk und Industrie „Dipl. Ing. Luis Zuegg“ Rennstallweg 24, Meran	www.zuegg.berufsschule.it lbs.me-luis-zuegg@schule.suedtirol.it T 0473 274 900
Landesberufsschule für Handel, Handwerk und Industrie „Chr. Tschuggmall“ Fischzuchtweg 18, Brixen	www.tschuggmall.berufsschule.it lbs.tschuggmall@schule.suedtirol.it T 0472 273 900
Landeshotelfachschule „Kaiserhof“ Freiheitsstraße 155, Meran	www.kaiserhof.berufsschule.it lhf.me-kaiserhof@schule.suedtirol.it T 0473 203 200
Landesberufsschule für das Gastgewerbe „Savoy“ Rätienstraße 1, Meran	www.savoy.berufsschule.it lbs.me-savoy@schule.suedtirol.it T 0473 20 59 00

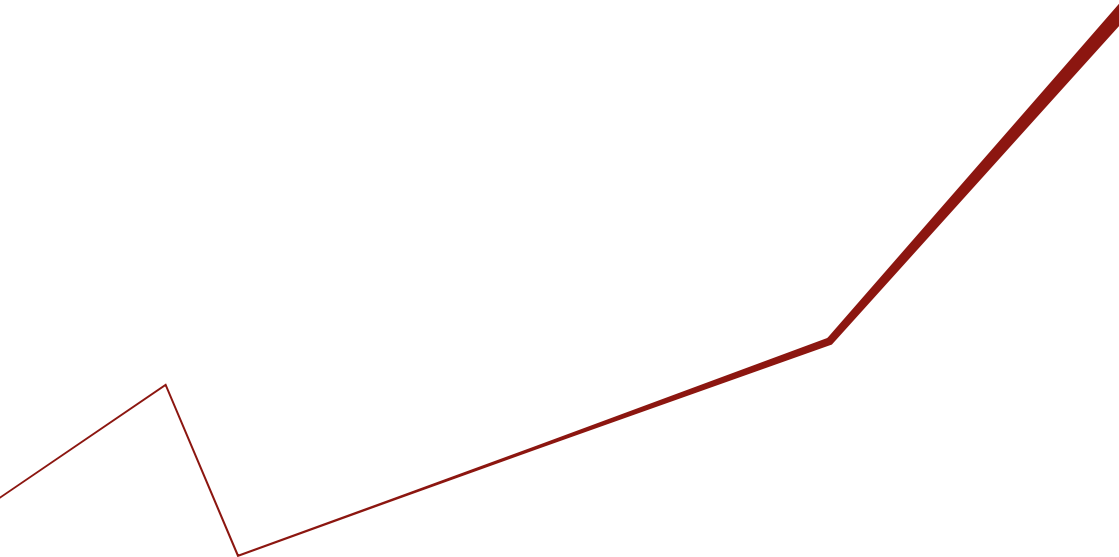
Landesberufsschule für das Gast- und Nahrungsmittelgewerbe „E. Hellenstainer“ Fischzuchtweg 9, Brixen	www.hellenstainer.berufsschule.it lbs.bx-hellenstainer@schule.suedtirol.it T 0472 273 800
Berufsbildungszentrum Bruneck Toblstraße 6, Bruneck	www.bruneck.berufsschule.it bbz.bruneck@schule.suedtirol.it T 0474 573 411
Fachschule für Obst-, Wein- und Gartenbau „Laimburg“ Laimburg 22, Auer	www.fachschule-laimburg.it direktion@fachschule-laimburg.it T 0471 599 100
Landesberufsschule Schlanders Protzenweg 8/a, Schlanders	www.schlanders.berufsschule.it lbs.schlanders@schule.suedtirol.it T 0473 737 911
Landesberufsschule für das Kunsthandwerk Gröden Reziastraße 295, St. Ulrich	www.groeden.berufsschule.it lbs.st-ulrich@schule.suedtirol.it T 0471 796 733

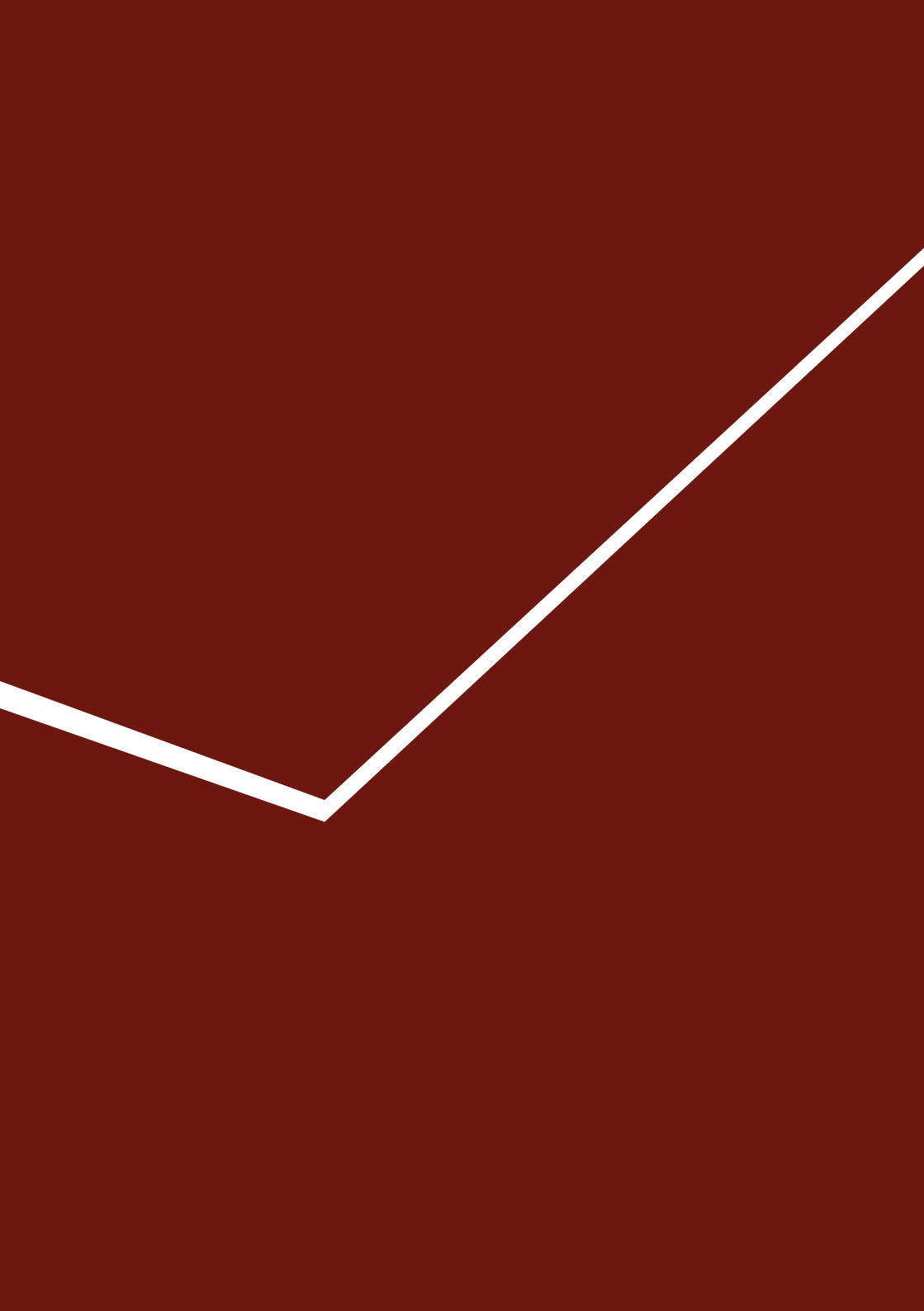
Italienische Berufsschulen

Landesberufsschule für Industrie und Handwerk „Luigi Einaudi“ St. Gertraud-Straße 3, Bozen	www.industria-einaudi.fpbz.it fp.industria@scuola.alto-adige.it T 0471 41 44 61
Landesberufsschule für Handel, Tourismus und Dienstleistung „Luigi Einaudi“ St. Gertraud-Straße 3, Bozen	www.cts-einaudi.fpbz.it fp.cts@scuola.alto-adige.it T 0471 41 44 71
Landesberufsschule für Sozialberufe „Emmanuel Lèvinas“ A.-Nikoletti-Platz 1, Bozen	www.sociale-levinas.fpbz.it fp.sociale@scuola.alto-adige.it T 0471 44 09 00
Landeshotelfachschule „Cesare Ritz“ Karl-Wolf-Straße 44, Meran	www.ritz.fpbz.it fp.ritz@scuola.alto-adige.it T 0473 20 30 11
Landesberufsschule für Industrie, Handwerk und Handel „Guglielmo Marconi“ Karl-Wolf-Straße 42, Meran	www.marconi.fpbz.it fp.marconi@scuola.alto-adige.it T 0473 20 31 11
Landesberufsschule für Handwerk, Industrie und Handel „Enrico Mattei“ Schwesternau 1/A, Brixen	www.mattei.fpbz.it/de/home fp.matteimarconi@scuola.alto-adige.it T 0472 87 07 65

**Landesberufsschule für Wein, Obst und
Gartenbau**
Brantenbachstraße 16, Leifers

www.agraria.fpbz.it
fp.agricoltura@scuola.alto-adige.it
T 0471 95 97 74







Dank

Dank fürs Mitwirken

Das AFI | Arbeitsförderungsinstitut möchte allen herzlich danken, die zum Gelingen des Lehrlingskalenders 23/24 beigetragen haben. Der Dank gilt ganz besonders den Autorinnen und Autoren, die ihre Beiträge

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

Die Autorinnen und Autoren



Manfred Agostini

1961 in Bruneck geboren und in Bozen wohnhaft, Besuch des Klassischen Lyzeums, arbeitet seit 1992 im Amt für Lehrlingswesen 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 Kapitel „Grundinfos“, die Beschreibungen 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 SGB CISL tätig, seit 2017 deren Verantwortlicher. Mitglied der italienischen Nationalmannschaft der Rennrodler auf Naturbahn.

Stefan Federer betreute und bearbeitete den Sektor Gartenbau.



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.



Mattia Fabbricotti: Ehemaliges ASGB-Jugend Vorstandsmitglied, 1993 in Meran geboren. Mattia hat seine berufliche Laufbahn beim ASGB 2014 begonnen und arbeitet seitdem im ASGB Patronat SBR Bozen. 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 & Mattia bearbeiteten die Sektoren Metall, Druck, Holz, (jeweils Handwerk und Industrie) sowie Zahnarztassistent*in. Im allgemeinen Teil bearbeiteten sie die Blöcke Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Entlohnung, Arbeitsunfall, Krankheit, Rentenversicherung, Zusatzvorsorge, Rentenmäßige Absicherung von Erziehungszeiten, Betriebliches Welfare, Gewerkschaftsrechte, Entlassungen, Kündigungen, Mutterschaft und Vaterschaft, Elternzeit, Stillpausen und Krankheit des Kindes, Kindergeld usw.



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 Sektor Metallindustrie und -handwerk.



Judith Tutzer

Studium der Rechtswissenschaften (Master), war im Forschungsbereich tätig und arbeitet seit 2016 beim Gewerkschaftsbund *SGB-CISL* in der Fachgewerkschaft für Handel, Tourismus und Dienstleistungen. Außerdem bringt sie sich im Meraner Raum aktiv für den *Young SGB-CISL* ein, der sich als Gewerkschaftsjugend besonders um die Anliegen der jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kümmert.

Judith Tutzer betreute und bearbeitete die Sektoren Gastgewerbe, Handel und Dienstleistungen, Friseurgewerbe und Schönheitspflege. Im allgemeinen Teil bearbeitete sie die Artikel Abfertigung, Disziplinarmaßnahmen, Lohnausgleich und Arbeitslosenunterstützung.



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 SGBCISL tätig. Pancheri betreut dort die landwirtschaftlichen ArbeiterInnen und die Bäcker.



Martin Voppichler

1976 in Bruneck geboren und wohnhaft im Ahrntal, Metallfachschule mit Gesellenbrief, seit 1993 Arbeiter der Wildbachverbauung mit Ausbildung zum Maurergesellen, seit 2007 gewerkschaftliche Freistellung für die Baugewerkschaft im SGBCISL.

Martin Voppichler betreute und bearbeitete den Sektor Bau Industrie und Handwerk.

WIR FÜR EUCH!

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

ASGB



KVW

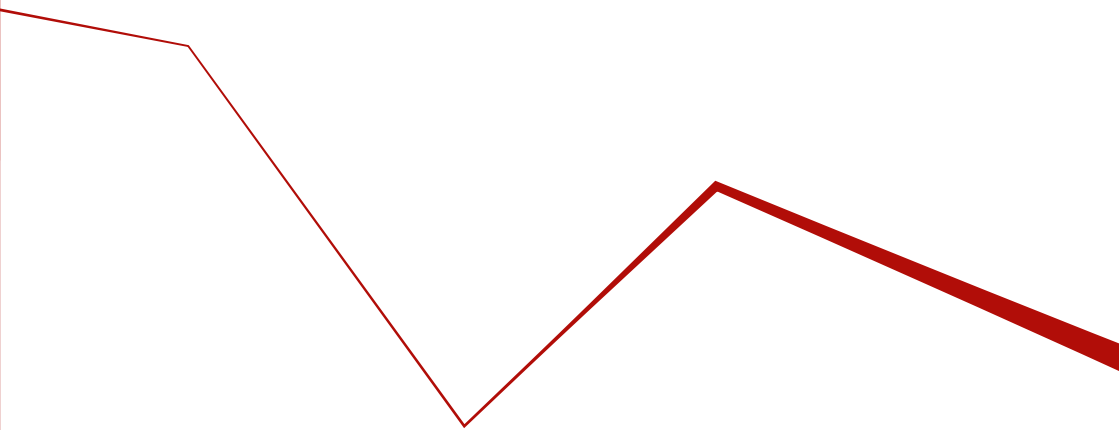


AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE

PROVINCIA AUTONOMA DE BULSAN - SÜDTIROL



Impressum

Herausgeber: AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Öffentliche Körperschaft für Forschung, Bildung und Information

Landhaus 12, Kan.-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.

Gender: Zur leichteren Lesbarkeit werden im Fließtext männliche und weibliche Sprachformen nicht gleichzeitig verwendet. Alle Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht. Die Berufe in der weiblichen Form folgen den Bezeichnungen des Landes Südtirol.

Herstellung:

Redaktion: AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Projektkoordinator: Tobias Hölbling

Druck: Fitolito Varesco, Auer

Umbruch und Web: effekt! GmbH, Neumarkt

Design by: Frei&Zeit Agency, Brixen

© AFI 2023



