

# LEHRLINGSKALENDER

2016–2017





Liebe Lehrlinge,

mit dieser Ausgabe wird die Nutzung des Lehrlingskalenders noch einfacher: wir wechseln unsere Veröffentlichungsplattform und stellen die Weichen, um künftig auch mobil optimal erreicht zu werden, ganz einfach unter [www.lehrlingskalender.it](http://www.lehrlingskalender.it). So habt ihr euer Nachschlagewerk immer dabei!

Der Lehrlingskalender ist jetzt auch auf facebook vertreten. Interessante Artikel und Neuigkeiten rund um Lehre und Ausbildung bekommt ihr dort von uns, wenn ihr der Seite mit einem „Gefällt mir“ folgt! Sehr gerne könnt ihr selbst auch Anregungen, Wünsche und Fragen posten, die euch beschäftigen.

In eine neue Runde startet auch unser Themenwettbewerb „WORK & ME – Things to think about the future“. Teilnehmen könnt auch ihr Lehrlinge, sowie alle anderen Jugendlichen von 14 bis 19 Jahren. Zu gewinnen gibt es wie immer tolle Preise! Auf der Homepage [www.workandme.it](http://www.workandme.it) findet ihr alle Details und auch die Arbeiten der aktuellen Gewinner.

Auf unserer Homepage stellen wir des weiteren Informationsmaterial rund um das Thema Arbeitswelt bereit. Unsere „Guidelines“ – Handbücher für die Schule und anderen Interessierten – behandeln die Themen Arbeitsrecht und Gender auf dem Arbeitsmarkt und bieten tiefere Einblicke in die so vielschichtige Welt. Weitere Guidelines sind in Arbeit – gerne nehmen wir auch Anregungen auf, welche Themen für euch interessant wären!

Wir wünschen euch einen guten Start in das neue Schul- und Arbeitsjahr. Mit den Informationen auf den folgenden Seiten seid ihr für das Arbeitsleben gut gerüstet!

Euer Team des AFI | Arbeitsförderungsinstitut  
**Jugend & Arbeitswelt**

Mit der Lehre ist der erste Sprung getan: das Eintauchen in die Arbeitswelt ist eine prägende Erfahrung. In dieser neuen Umgebung ist es nicht immer einfach, sich auf Antrieb zurechtzufinden. Das Verhältnis zu Vorgesetzten kann anders sein als jenes zu Schulkollegen und Freunden, zudem erfahren wir neue Situationen, mit denen wir zurechtkommen sollen. Oft gibt es Zeiten, in denen wir unter Druck arbeiten müssen oder sogar unseren Arbeitsplatz in Gefahr sehen, darauf folgen Momente, in denen wir Neues lernen und unsere Leistung mit einem Schulterklopfen belohnt wird. Arbeit ist sehr vielschichtig, sie bestimmt unser Leben sehr stark. Auch als Einkommensquelle hat die Lehre für uns große Bedeutung: Das Geld hilft uns zunächst, unsere Unabhängigkeit aufzubauen; später bildet es vielleicht den Grundstock für das „eigene kleine Reich“.

Seit 1995 befasst sich das AFI | Arbeitsförderungsinstitut mit der Welt der Arbeit und mit der Lage der Arbeitnehmenden. Die Arbeitsbedingungen werden analysiert, Daten erhoben, wie sich die Lohneinkommen entwickeln, untersucht, ob sie ausreichen, die Lebenshaltungskosten zu decken.

Besonders wichtig ist dem AFI die Qualität der Arbeit und des Arbeitsumfeldes: Dazu gehört, ob durch die Arbeit Neues gelernt wird, ob sie eintönig ist, welche Arbeitszeiten, wie hoch die Belastung und das Unfallrisiko sind, das Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten, usw.

Die Qualität der Arbeit hängt davon ab, wie viel Eigenverantwortung und Gestaltungsspielräume den Mitarbeitern zugestanden werden. Zur Arbeitswelt gehört die soziale Sicherheit: ein wirksamer Schutz im Falle des Verlustes des Arbeitsplatzes oder bei Arbeitsunfällen, sowie später eine angemessene Vorsorge für das Rentenalter. Fragen, an die Jugendliche denken sollten, selbst wenn diese Themen noch „weit weg“ scheinen.

Es lohnt sich, über Arbeit informiert zu sein. Wenn du Informationen zum Arbeitsvertrag, zu deinen Rechten und Pflichten am Arbeitsplatz brauchst, findest du in den Gewerkschaften kompetente Ansprechpartner. Die Adressen findest du in diesem Kalender. Suchst du Da-

ten und Informationen zu den verschiedenen soeben angeführten Aspekten der Arbeitswelt, so besuche die Homepage des AFI-IPL:

**[www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org)** oder **[www.facebook.com/afi-ipl](https://www.facebook.com/afi-ipl)**

Auf den folgenden Seiten findest du wichtige Informationen für Lehrlinge in den am meisten verbreiteten Lehrberufen. Für die wichtigsten Sektoren befinden sich im Abschnitt 3 detaillierte Angaben. Weitere Auskünfte erhältst du bei den Gewerkschaften.

Der Lehrlingskalender ist ein Gemeinschaftsprodukt der Gewerkschaften Südtirols, der Landesabteilungen für die Berufsbildung und des Amtes für Berufsberatung und wird vom AFI (Arbeitsförderungsinstitut) herausgegeben.

Der Kalender wird in den Berufsschulen und an Interessierte verteilt. Auf Wunsch wird er von den Autoren bzw. von Vertretern des Institutsrates des AFI oder von Gewerkschaftsfunktionären in den Schulen vorgestellt.

An dieser Stelle geht ein herzlicher Dank an die Schulen, die uns die Möglichkeit geben, den Schülern in die Rechte und Pflichten im Arbeitsleben nahezubringen. Die zahlreichen Rückmeldungen, die uns dabei begeben, zeigen, wie wichtig diese Zusammenarbeit ist.

**WENN DU IDEEN, ANREGUNGEN ODER WÜNSCHE  
ZUM LEHRLINGSKALENDER HAST, KANNST DU:**

anrufen: **0471 418 830**

eine Nachricht an **[info@afi-ipl.org](mailto:info@afi-ipl.org)** schicken oder  
auf **[www.facebook.com/afi-ipl](https://www.facebook.com/afi-ipl)** posten.

**HERAUSGEBER:**

AFI | Arbeitsförderungsinstitut  
Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1  
39100 Bozen

**AUTOREN:**

**GERTRAUD ASCHBACHER & MANFRED AGOSTINI,**

Landesamt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung:  
*Berufliche Bildung und Weiterbildung, Allgemeine Informationen*

**ELISABETTA SOCCIO,** Amt für Ausbildungs- und Berufsberatung:  
*Informationen zur Berufsberatung*

**ALEXANDRA EGGER,** ASGB:

*Kollektivvertragliche Bestimmungen, Gesetzesbestimmungen (Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Arbeitsunfälle, Krankheit, Rentenversicherung, Gewerkschaftsrechte, Entlassung und Kündigung, Lehrlinge mit individuellen Bedürfnissen, Mutterschaft und Vaterschaft), weitere Informationen in Kurzform; Sektorenspezifische Bestimmungen für Druckhandwerk und –industrie, Holzhandwerk und –industrie, Metallhandwerk und –industrie, ZahnarzhelferInnen (Lehrlinge)*

**STEPHAN SCHWEIGKOFER,** CGIL/AGB: *Adresslisten*

**CHRISTIAN TROGER,** UIL-SGK: *Sektorenspezifische Bestimmungen für die Nahrungsmittelindustrie und BäckerInnen und KonditorInnen*

**MARTIN VOPPICHLER,** SGBCISL *Sektorenspezifische Bestimmungen für die Bauindustrie und das Bauhandwerk*

**DIETER MAYR,** SGBCISL: *Gesetzesbestimmungen (Abfertigung, Arbeitslosenunterstützung, Disziplinarmaßnahmen), Sektorenspezifische Bestimmungen für Handel, Gastgewerbe und Schönheitspfleger und Friseure*

**STEFAN FEDERER,** SGBCISL:

*Sektorenspezifische Bestimmungen für den Gartenbausektor*

**STEFANIE GAPP,** n.e.t.z.: *Jugendcoaching “myfuture”*

**INHALTE:**

Dieser Lehrlingskalender bietet Grundinformationen über das Lehrverhältnis und die wichtigsten arbeitsrechtlichen, sozialrechtlichen und kollektivvertraglichen Regelungen. Gerade das Arbeitsrecht ändert sich ständig. Zudem sieht es in manchen Fällen spezielle Regelungen vor. Aus diesen Gründen kann der Kalender keine detaillierte Beratung durch die Gewerkschaft oder andere fachlich kompetente Personen ersetzen.

**FÜR DEN INHALT VERANTWORTLICH:**

Die Autoren für die jeweiligen Kapitelinhalte

**STAND DER BESTIMMUNGEN:** Juli 2016

**KOORDINATION DIESER AUSGABE:** Johanna Lieser, AFI

**AUFLAGE:** 6.100 Exemplare, deutsch  
1.500 Exemplare, italienisch

**GRAFIK:** mediamacs KG, Bozen

**DRUCK:** Athesia, Bozen

**IMPRESSUM:**

AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Öffentliche Körperschaft für Forschung, Bildung und Information

Landhaus 12, Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1, I-39100 Bozen

Tel.: 0471 41 88 30 Fax: 0471 41 88 49 info@afi-ipl.org www.afi-ipl.org

**Verantwortlich im Sinne des Pressegesetzes:**

Toni Serafini, Präsident des AFI

Nachdruck, Verwendung von Tabellen und Grafiken,

photomechanische Wiedergabe - auch auszugsweise - nur unter Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.

© AFI 2016

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

<b>Allgemeine Informationen zur Lehre .....</b>	<b>09</b>
1. Die Berufsausbildung in Südtirol .....	10
2. Die traditionelle Lehre .....	10
3. Voraussetzungen, um mit einer traditionellen Lehre zu beginnen .....	10
4. Die Ausbildung am Arbeitsplatz und in der Berufsschule ..	11
5. Der Lehrvertrag .....	12
6. Lehrberufsliste .....	12
7. Wie werde ich Lehrling? .....	17
8. Tipps für die Lehrstellensuche .....	18
9. Projekt „Lehrlingspaten“ der Kolpingjugend .....	19
10. Die Pflichten von Lehrling und Arbeitgeber .....	19
11. Fürsorgemaßnahmen für Lehrlinge und Fahrtspesen .....	21
12. Die Lehrabschlussprüfung .....	22
13. Zulassung zur Lehrabschlussprüfung .....	22
14. Teilqualifikation .....	24
15. Gleichstellung von Berufsfachschulabschlüssen mit dem Lehrabschluss .....	24
16. Verkürzung der Lehrzeit .....	25
17. Anerkennung von schulischen Bildungsguthaben .....	26
18. Aus- und Weiterbildungen nach der traditionellen Lehre ...	26
19. Lehrlingspakt .....	29
20. Lehrlingsabkommen 2016 .....	29
21. Ausbildungs- und Berufsberatung .....	31
<b>Kollektivvertragliche Bestimmungen .....</b>	<b>34</b>
1. Das Lehrverhältnis .....	35
2. Die Bestimmungen in den Kollektivverträgen .....	36
3. Die Entlohnung .....	37
4. Urlaub, freie Tage und abgeschaffte Feiertage .....	37
5. Die Lohnabrechnung .....	37

<b>Gesetzesbestimmungen</b> .....	<b>42</b>
1. Arbeitszeit .....	43
2. Arbeitsschutz .....	43
3. Arbeitsunfälle .....	45
4. Krankheit .....	47
5. Rentenversicherung .....	48
6. Gewerkschaftsrechte .....	49
7. Entlassung durch den Arbeitgeber .....	50
8. Kündigung von Seiten des Arbeitnehmers .....	51
9. Disziplinarmaßnahmen .....	52
10. Abfertigung .....	53
11. Arbeitslosenunterstützung .....	54
12. Mutterschaft und Vaterschaft .....	54
13. Kindergeld und regionales Familiengeld .....	57
14. Lehrlinge mit individuellen Bedürfnissen .....	57
<b>Weitere Informationen in Kurzform</b> .....	<b>58</b>
1. Freiwilliger Militärdienst .....	59
2. Freiwilliger Zivildienst .....	59
3. Der Zweisprachigkeitsnachweis .....	60
4. Jugendinformationsstellen und Jugendzentren .....	61
5. Mobbing .....	61
6. Kinder- und Jugendanwaltschaft .....	63
7. „My Future“ – Du selbst entscheidest, wie deine Zukunft aussieht! .....	63
<b>Die Zusatzvorsorge: ein Muß für alle!</b> .....	<b>65</b>



<b>Berufsspezifische Informationen</b> .....	<b>75</b>
Bäcker- und Konditorenlehre .....	76
Lehrlinge im Bauhandwerk .....	81
Lehrlinge in der Bauindustrie .....	89
Lehrlinge im Druckhandwerk .....	97
Lehrlinge in der Druckindustrie .....	102
Lehrlinge im Friseurgewerbe und in der Schönheitspflege .....	106
Lehrlinge im Gartenbausektor .....	113
Lehrlinge im Gastgewerbe .....	119
Lehrlinge im Bereich Handel und Dienstleistungen .....	127
Lehrlinge im Holzhandwerk .....	135
Lehrlinge in der Holzindustrie .....	140
Lehrlinge im Metallhandwerk .....	144
Lehrlinge in der Metallindustrie .....	149
Lehrlinge in der Nahrungsmittelindustrie .....	153
Zahnarzhelfer/innen (Lehrlinge) .....	160
<b>Adressverzeichnis</b> .....	<b>165</b>
<b>Der Schulkalender 2016/2017</b> .....	<b>178</b>





# ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUR LEHRE

## 1. Die Berufsausbildung in Südtirol

Die Berufsausbildung erfolgt in Südtirol in Form:

- einer Vollzeitausbildung an den drei- und vierjährigen Berufsfachschulen oder
- über die Lehre nach dem dualen System, d.h. der Lehrling wird sowohl im Lehrbetrieb als auch an der Berufsschule ausgebildet.

## 2. Die traditionelle Lehre

Die traditionelle Lehre (Lehre zum Erwerb einer Qualifikation und eines Berufsbildungsdiploms) bietet jungen Menschen die Möglichkeit, nach der Mittelschule einen praktischen Beruf zu erlernen und die Bildungspflicht zu erfüllen. Diese Form der Lehre ist in Südtirol in insgesamt 107 Berufen aus den Bereichen Handel und Dienstleistungen, Handwerk, Industrie, Gastgewerbe und Landwirtschaft möglich.

Je nach Beruf dauert die Ausbildung 3 oder 4 Jahre: Dreijährige Lehrberufe führen zu einer Qualifikation, vierjährige Lehrberufe zu einem Berufsbildungsdiplom. Unter Punkt 6 ist die Liste der Lehrberufe abgedruckt: Im ersten Abschnitt sind alle Lehrberufe mit dreijähriger Lehrdauer enthalten, im zweiten Abschnitt jene mit vierjähriger Dauer.

## 3. Voraussetzungen, um eine traditionellen Lehre beginnen zu können

Jugendliche können mit einer traditionellen Lehre beginnen, wenn sie zwischen 15 und 24 Jahre (24 Jahre und 364 Tage) alt sind.

Minderjährige müssen zudem die Mittelschule positiv abgeschlossen haben.

#### 4. **Die Ausbildung am Arbeitsplatz und in der Berufsschule**

Die Ausbildung erfolgt an zwei Lernorten, im Lehrbetrieb und an der Berufsschule.

- **Die Ausbildung im Betrieb:**

Die Ausbildung im Betrieb nimmt in etwa vier Fünftel der Zeit in Anspruch und erfolgt durch Ausbilder, die Fachleute im jeweiligen Beruf sind und einen Kurs als Lehrlingsausbilder besucht haben. Der Betrieb muss vor der Anstellung eines Lehrlings dem zuständigen Landesamt mitteilen, dass er die Voraussetzungen erfüllt, Lehrlinge im jeweiligen Beruf ausbilden zu können (Ausbildungsstandards).

- **Die Ausbildung an der Berufsschule:**

Der Besuch der Berufsschule ist verpflichtend! Je nach Beruf und Schule findet der Unterricht entweder in Form von Lehrgängen von 10 Wochen pro Lehrjahr oder an einem Tag wöchentlich während des ganzen Schuljahres statt.

Die Lehrlinge werden vom Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung an der Berufsschule eingeschrieben, die Schule informiert die Lehrlinge und Betriebe rechtzeitig über den Schulbeginn.

Die Ausbildung endet mit der Lehrabschlussprüfung (siehe Punkt 12).

## 5. Der Lehrvertrag

Geregelt wird das Lehrverhältnis durch Gesetze, Kollektivverträge und Sektorenverträge zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Im Lehrvertrag, den der Arbeitgeber mit dem Lehrling abschließt, ist unter anderem die Dauer der Lehrzeit, das Gehalt des Lehrlings und die Probezeit festgeschrieben. Ist der Lehrling minderjährig, unterzeichnen auch die Erziehungsberechtigten (Eltern) den Lehrvertrag. Die Lehrzeit kann unter bestimmten Voraussetzungen verkürzt werden (siehe Punkt 16).

Für Lehrverträge, die nach dem 25.06.2015 abgeschlossen wurden, ist es möglich, die Lehrzeit um bis zu ein Jahr zu verlängern, wenn der Lehrling am Ende der Lehrzeit die schulische Ausbildung nicht abgeschlossen bzw. die Prüfung nicht bestanden hat.

### **Hinweis zur Berufsbezeichnung**

In den Lehrvertrag muss die von der Lehrberufsliste vorgesehene Berufsbezeichnung eingefügt werden. Es kann vorkommen, dass diese Berufsbezeichnung nicht mit jener im Kollektivvertrag übereinstimmt, da die Kollektivverträge auf gesamtstaatlicher Ebene abgeschlossen werden und somit die Südtiroler Lehrberufsliste nicht berücksichtigen.

## 6. Lehrberufsliste

Liste der in Südtirol anerkannten Lehrberufe – Lehre zum Erwerb einer Qualifikation und eines Berufsbildungsdiploms.

**Dreijährige Lehrberufe, die zu einer Qualifikation führen:**

- A** AutotapeziererIn
  
- B** BäckerIn  
BaumschülerIn  
Bautechnische/r ZeichnerIn  
BinderIn  
BlechblasinstrumentenbauerIn  
BodenlegerIn  
BrauereIn und MälzerIn  
BuchbinderIn  
BüchsenmacherIn  
Bürofachkraft
  
- C** ChemielaborantIn
  
- D** DestillateurIn  
DrechslerIn  
DrogistIn
  
- F** Fachkraft für Lebensmittelherstellung  
FederkielstickerIn  
Fliesen-, Platten- und MosaiklegerIn  
FloristIn
  
- G** GalvaniseurIn  
GärtnerIn  
GebäudereinigerIn  
GerberIn  
GlaserIn
  
- H** HafnerIn  
HolzblasinstrumentenbauerIn

- K** KaminkehrerIn  
KeramikerIn  
Koch/Köchin  
KonditorIn  
KürschnerIn
  
- L** LaborassistentIn  
LagerverwalterIn  
LederwarenerzeugerIn
  
- M** MaschinenschnitzerIn  
Medientechnologe/in Druck  
Medientechnologe/in Druckverarbeitung  
Medientechnologe/in Werbetechnik  
MetzgerIn  
Molkereifachfrau/Molkereifachmann
  
- P** Pferdefachmann/Pferdefachfrau
  
- S** SägewerkerIn  
Saiten- und StreichinstrumentenbauerIn  
SattlerIn  
SchuhmacherIn  
Servierfachkraft  
SpeiseeisherstellerIn  
SteinmetzIn  
StickerIn  
StrickerIn  
Stukkateurln und TrockenbauerIn
  
- T** TapeziererIn-RaumausstatterIn  
TechnikerIn für Elektrohaushaltsgeräte  
TextilreinigerIn  
TiefbauerIn



**V** VerkäuferIn

**W** WeberIn  
WeißnäherIn

**Z** ZahnarthelferIn

**Vierjährige Lehrberufe, die zu einem Berufsbildungsdiplom führen:**

**A** AnlagenelektronikerIn  
AufzugstechnikerIn

**B** Bau- und GalanteriespenglerIn

**D** DachdeckerIn  
DamenschneiderIn

**E** ElektromechanikerIn  
ElektrotechnikerIn

**F** FahrradmechanikerIn  
FassmalerIn  
FeinmechanikerIn  
FeuerungstechnikerIn  
Fotografin  
FriseurIn

**G** GlasmalerIn und –dekorateurIn  
Gold- und SilberschmiedIn

**H** HerrenschneiderIn  
HolzbildhauerIn  
HolzschnitzerIn

- I** InstallateurIn von Heizungs- und sanitären Anlagen
- K** Kälte- und KlimatechnikerIn  
KarosseriebauerIn  
KFZ-MechatronikerIn  
KommunikationstechnikerIn  
KunstschmiedIn
- L** LandmaschinentechnikerIn
- M** MalerIn und LackiererIn  
MaschinenbaumechanikerIn  
MaurerIn  
MechatronikerIn  
MediengestalterIn – digital und print  
MediengestalterIn Technik
- O** OptikerassistentIn  
OrgelbauerIn  
OrthopädiemechanikerIn  
OrthopädienschuhmacherIn
- S** SchlosserIn  
SchmiedIn  
SchönheitspflegerIn  
SeilbahntechnikerIn  
SteinbildhauerIn
- T** Technische/r ZeichnerIn für Anlagen  
TischlerIn
- U** UhrmacherIn
- V** VergolderIn

VerzierungsbildhauerIn

**W** WerkzeugmacherIn

**Z** ZahntechnikerassistentIn  
Zimmerer/Zimmerin

Genauere Informationen findest du auf der Homepage des Amtes für Lehrlingswesen und Meisterausbildung

**[www.provinz.bz.it/berufsbildung](http://www.provinz.bz.it/berufsbildung)**

## 7. **Wie werde ich Lehrling?**

Du musst dich zunächst entscheiden, welchen Lehrberuf du erlernen willst. Dann suchst du eine Lehrstelle in einem Betrieb, der die Voraussetzungen, Lehrlinge ausbilden zu können, erfüllt. Wenn dir die Stelle zusagt und auch die leitende Person des Betriebes dich anstellen möchte, unterschreibst du einen Lehrvertrag. Wenn du minderjährig bist, müssen auch deine Eltern (bzw. Erziehungsberechtigten) mit unterschreiben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Einstellung eines Lehrlings spätestens einen Tag vor Arbeitsbeginn dem Amt für Arbeitsmarktbeobachtung zu melden. Das Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung meldet dich in der zuständigen Berufsschule an; die Berufsschule wird dich darüber informieren, wann der Unterricht beginnt.

Du solltest möglichst bis September einen Lehrvertrag abschließen, damit du von Anfang an die Ausbildung an der Berufsschule gut nutzen kannst. Wenn du schulpflichtig bist, ist das sogar Pflicht. Wer die Schulpflicht erfüllt hat, kann mit dem Einverständnis der Schulleitung bis zu 4 Monate lang ohne Lehrvertrag die Lehrlingsklasse besuchen. Die Schulpflicht ist erfüllt, sobald der/die Jugendliche 16 Jahre alt ist und 10 Jahre lang die Schule besucht hat. Jugendliche, die die Schulpflicht erfüllt haben, aber

noch nicht volljährig sind, befinden sich in der Bildungspflicht. Das heißt, sie haben das Recht und die Pflicht, bis zu ihrem 18. Geburtstag die Schule zu besuchen – auch als Lehrling(e).

Jugendliche auf Lehrstellensuche, die eine Arbeitsunfähigkeit infolge einer Behinderung oder eine Invalidität von mindestens 46% aufweisen, haben Anrecht auf Pflichtvermittlung. Sie können sich an den Stellenberatungsdienst der Arbeitsvermittlungszentren in Bozen, Meran, Brixen, Bruneck, Sterzing, Schlanders wenden.

## 8. Tipps für die Lehrstellensuche

Der richtige Ausbildungsplatz ist sehr wichtig für den Lehrling. Um eine Lehrstelle zu finden, gibt es verschiedene Möglichkeiten:

Wenn ein Betrieb gerade keine Lehrlinge sucht, ist es oft sinnvoll, trotzdem nachzufragen. Dabei ist es wichtig, genau zu wissen, weshalb man gerade in diesem Betrieb für den gewählten Beruf ausgebildet werden möchte.

Eltern, Lehrpersonen, Verwandte, Bekannte und Freunde können oft gute Tipps zu offenen Lehrstellen geben.

Augen auf! In Tages- und Wochenzeitungen (z.B. markt und WIKU) gibt es Lehrstellenangebote. Manche Arbeitgeber hängen Anzeigen in Schaufenster bzw. Aushänge oder stellen die Lehrstellenangebote auf ihre Homepage. In der Arbeitsbörse der Abteilung Arbeit unter **[www.provinz.bz.it/arbeit](http://www.provinz.bz.it/arbeit)** sind offene Lehrstellen zu finden. Auch der Arbeitsservice in Bozen und die Arbeitsvermittlungszentren in Brixen, Bruneck, Meran, Neumarkt, Schlanders und Sterzing wissen Bescheid über freie Lehrstellen.

Die Berufsverbände haben Informationen oder verfügen über eigene Lehrstellenbörsen:

- **Landesverband der Handwerker**  
[www.lvh.it](http://www.lvh.it), [www.traumberuf.lvh.it](http://www.traumberuf.lvh.it), 0471 323 200

- **Hoteliers- und Gastwirteverband**  
www.hgv.it, 0471 317 700
- **Handels- und Dienstleistungsverband Südtirol**  
www.hds-bz.it, www.myjobmylife.it, 0471 310 311

## 9. Projekt „Lehrlingspaten“ der Kolpingjugend

Lehrlingspaten sind Personen, die junge Menschen während ihrer Schul- und Berufsausbildung begleiten und sie im Übergang zwischen Schul- und Arbeitswelt unterstützen. Mehr Informationen zum Projekt: Andreas Lamprecht, jugend@kolping.it

## 10. Die Pflichten von Lehrling und Arbeitgeber

### Der Lehrling ist verpflichtet:

- die ihm im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen und sich an die betriebliche Ordnung zu halten;
- die Anweisungen des Arbeitgebers oder der mit der Ausbildung betrauten Person gewissenhaft zu befolgen;
- Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zu wahren und mit den anvertrauten Werkstoffen, Werkzeugen und Geräten sorgfältig umzugehen;
- bei Erkrankung oder sonstiger Verhinderung den Arbeitgeber unverzüglich zu verständigen;
- die Berufsschule regelmäßig zu besuchen und sich an die Schulordnung zu halten;

- dem Arbeitgeber und den Erziehungsberechtigten oder den mit der Ausbildung betrauten Personen die Zeugnisse und Mitteilungen der Berufsschule regelmäßig vorzulegen.

### **Der Arbeitgeber ist verpflichtet:**

- für die Ausbildung des Lehrlings einen Ausbilder (das kann auch der Leiter des Betriebes selbst sein) namhaft zu machen;
- eine angemessene Ausbildung in allen Arbeitsvorgängen gemäß dem betrieblichen Ausbildungsrahmen zu gewährleisten;
- den Lehrling für den Besuch der schulischen Ausbildung und die Ablegung der entsprechenden Prüfungen von der Arbeit freizustellen und zu kontrollieren, ob der Schulbesuch regelmäßig erfolgt;
- den Erziehungsberechtigten und der Berufsschule auf Nachfrage Auskunft über den Lernfortschritt des Lehrlings zu geben;
- bei Abschluss oder Abbruch des Lehrverhältnisses die vom Lehrling erworbenen Kompetenzen zu dokumentieren;

Es gelten des Weiteren die allgemeinen arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen sowie der Jugendarbeitsschutz. Akkordarbeit im Rahmen des Lehrverhältnisses ist verboten.

## 11. Fürsorgemaßnahmen für Lehrlinge und Fahrtspesen

### Lehrlinge, die die Berufsschule in Südtirol besuchen:

- Der Unterricht an den Berufsschulen ist für Lehrlinge kostenlos.
- Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung während des Berufsschulbesuches werden zu einem guten Teil vom Land direkt übernommen bzw. rückerstattet. Die Lehrlinge müssen sich an den Kosten beteiligen. Auskunft über die Höhe der Kostenbeteiligung erteilt das Verwaltungsamt der Deutschen Berufsbildung [www.provinz.bz.it/berufsbildung](http://www.provinz.bz.it/berufsbildung). Ansprechpartnerin ist Frau Christine Wellenzohn, 0471 41 69 12, [christine.wellenzohn@provinz.bz.it](mailto:christine.wellenzohn@provinz.bz.it).
- Lehrlinge, die am 31. Dezember des Schuljahres das 18. Lebensjahr noch nicht vollenden, erhalten den **Südtirol Pass abo+** zum Jahrestarif von 20 Euro für die Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel des Verkehrsverbundes Südtirol sowie der Regionalzüge bis Trient. Volljährige Lehrlinge, die am 31. Dezember des Schuljahres nicht älter als 27 Jahre sind, erhalten den Südtirol Pass abo+ zum Preis von 150 Euro. Nähere Informationen erteilt das Amt für Personenverkehr [www.provinz.bz.it/mobilitaet](http://www.provinz.bz.it/mobilitaet).

### Lehrlinge, die die Berufsschule im Ausland oder in einer anderen Provinz Italiens besuchen:

Für Lehrlinge, die Vollzeitkurse im Ausland oder in einer anderen Provinz Italiens besuchen, werden die Schulgebühren und die Kosten für Unterkunft und Verpflegung während des Schulbesuches **im Rahmen der festgesetzten Höchstsätze** zur Gänze vom Land zurückerstattet bzw. direkt übernommen. Den Lehrlingen werden zudem die Spesen für zwei Hin- und Rückfahrten rückvergütet. Die

Beträge richten sich nach den Tarifen der öffentlichen Verkehrsmittel. Für die Auszahlung muss der Lehrling ein Gesuch beim Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung einreichen (Formulare unter: [www.provinz.bz.it/berufsbildung](http://www.provinz.bz.it/berufsbildung), Link „Formulare“). Ansprechpartnerin im Amt ist Frau Sonja Reiterer, Tel. 0471 416 991, [lehrlingswesen@provinz.bz.it](mailto:lehrlingswesen@provinz.bz.it).

## 12. Die Lehrabschlussprüfung

Am Ende der Lehrzeit treten die Lehrlinge zur Abschlussprüfung an. Im Handwerk und Kunsthandwerk wird diese Prüfung auch Gesellenprüfung genannt. Die Kandidaten müssen bei der Prüfung nachweisen, dass sie die in der Bildungsordnung festgelegten Kompetenzen besitzen.

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

Nach bestandener Lehrabschlussprüfung wird das Lehrverhältnis in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit umgewandelt oder der Arbeitgeber beendet die Zusammenarbeit mit dem Lehrling.

Genauere Informationen und die entsprechenden Formulare findest du auf der Homepage des Amtes für Lehrlingswesen und Meisterausbildung [www.provinz.bz.it/berufsbildung/ausbildung/lehre.asp](http://www.provinz.bz.it/berufsbildung/ausbildung/lehre.asp)

## 13. Zulassung zur Lehrabschlussprüfung

### Zur Prüfung zugelassen werden:

Lehrlinge, die die im Lehrvertrag angegebene Lehrzeit beendet haben oder im Prüfungsmonat beenden und die Berufsschule mit Erfolg abgeschlossen haben. Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ist auch eine Verkürzung der Lehrzeit zum Zwecke der Zulassung



zur Prüfung möglich. Zur Prüfung zum Erwerb einer Qualifikation (3-jährige Lehrberufe) ist ferner zugelassen, wer das Abschlusszeugnis einer berufsbezogenen drei- oder vierjährigen Berufsfachschule besitzt und anschließend den entsprechenden Beruf mindestens 12 Monate lang in einem Betrieb ausgeübt hat. Eine berufliche Praxis von weniger als zwei Monaten wird nicht in die Berechnung der 12 Monate miteinbezogen.

Zur Prüfung zum Erwerb eines Berufsbildungsdiploms (4-jährige Lehrberufe) ist zugelassen, wer das Abschlusszeugnis einer berufsbezogenen 3-jährigen Berufsfachschule besitzt und anschließend den entsprechenden Beruf mindestens 18 Monate lang in einem Betrieb ausgeübt hat oder wer das Abschlusszeugnis einer berufsbezogenen 4-jährigen Berufsfachschule besitzt und anschließend den entsprechenden Beruf mindestens 12 Monate lang in einem Betrieb ausgeübt hat. Eine berufliche Praxis von weniger als zwei Monaten wird nicht in die Berechnung der 12 bzw. 18 Monate miteinbezogen. Zur Lehrabschlussprüfung können auch Privatisten antreten. Es handelt sich dabei um Personen, welche die Bildungspflicht erfüllt haben und bei Lehrberufen mit 3-jähriger Lehrzeit über eine mindestens 2-jährige Berufserfahrung im betreffenden Beruf verfügen oder bei Lehrberufen mit 4-jähriger Lehrzeit über eine mindestens 3-jährige Berufserfahrung im betreffenden Beruf verfügen.

Die Direktion der Schule kann vom Nachweis der Mindestzeit an Berufserfahrung ganz oder teilweise absehen, wenn der Kandidat über den Lehrabschluss in einem verwandten Beruf verfügt oder durch Vorlage von Zeugnissen nachweist, dass er die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat.

Privatisten müssen für die Zulassung zur Lehrabschlussprüfung eine Prüfung über jene theoretischen Fächer der Abschlussklasse der Berufsschule ablegen, für die sie kein anerkanntes Bildungsguthaben nachweisen können.

Die Gesuche um Zulassung zur Prüfung können bei der zuständigen Berufsschuldirektion eingereicht werden. Sie müssen sämtliche Unterlagen enthalten, die den Besitz der erforderlichen Vo-

oraussetzungen nachweisen. Über die Zulassung entscheidet der Direktor der Berufsschule.

Nähere Informationen und sämtliche Formulare findest du auf der Homepage des Amtes für Lehrlingswesen und Meisterausbildung [www.provinz.bz.it/berufsbildung](http://www.provinz.bz.it/berufsbildung).

#### 14. Teilqualifikation

Lehrlinge mit Funktionsdiagnose, die die Lehrabschlussprüfung mit einem zieldifferenten Programm bestanden haben, erhalten eine Teilqualifikation, in der die erworbenen Kompetenzen beschrieben sind.

#### 15. Gleichstellung von Berufsfachschulabschlüssen mit dem Lehrabschluss

Jugendliche mit Berufsfachschul-Abschluss haben die Möglichkeit, um Gleichstellung ihrer Ausbildung mit dem Lehrabschluss anzufragen. „Gleichstellung“ bedeutet, dass der Fachschulabschluss plus eine festgelegte Berufserfahrung und der Lehrabschluss für alle vom Gesetz vorgesehenen Zwecke gleichwertig sind. Es sind keine zusätzlichen Prüfungen notwendig. Die Voraussetzung dafür ist, dass die Fachschule dem Lehrberuf entspricht und die Ausbildungsdauer von Fachschule und Lehre gleich lang sind.

Die vorgesehene Berufserfahrung kann in Form der Lehre oder als Facharbeiter absolviert werden; es werden nur Praxiserfahrungen nach Abschluss der Berufsfachschule berücksichtigt.

##### Beispiele:

Fachschule Kochen und Service + 8 Monate Berufserfahrung:  
Gleichstellung mit dem Lehrabschluss  
als Koch oder Servierfachkraft

Fachschule für Handel und Verwaltung,  
Fachrichtung Handel + 12 Monate Berufserfahrung:  
Gleichstellung mit dem Lehrabschluss als Verkäufer

Für die Gleichstellung muss ein Ansuchen an das Landesamt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung gestellt werden. Bei erfolgreicher Gleichstellung erhält der Antragsteller eine Bescheinigung der Gleichstellung.

Personen, die das Lehrabschlusszeugnis als solches erwerben möchten, müssen die Lehrabschlussprüfung ablegen (*Zulassungsvoraussetzungen siehe Punkt 13*).

Wer Interesse an einer Gleichstellung oder Befreiung hat, stellt das Ansuchen bitte an das Landesamt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung. Ansprechpartnerin ist Frau Rosa Vulkan, Tel. 0471 41 69 80, [rosa.vulkan@provinz.bz.it](mailto:rosa.vulkan@provinz.bz.it).

Formulare und Info-Blatt:

**[www.provinz.bz.it/berufsbildung](http://www.provinz.bz.it/berufsbildung)** Link „Formulare“.

## 16. Verkürzung der Lehrzeit

Für besonders begabte oder vorgebildete Lehrlinge, die die Bildungspflicht erfüllt haben und imstande sind, das Ausbildungsziel in kürzerer Zeit zu erreichen, kann die Dauer der Lehre entsprechend verkürzt werden. Über eine eventuelle Verkürzung der Lehrzeit entscheidet der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Lehrling. Die Verkürzung sollte mit der Berufsschule abgestimmt werden.

Eine verkürzte Lehrdauer kann bereits im Lehrvertrag festgelegt oder auch im Nachhinein zum Zweck der Zulassung zur Lehrabschlussprüfung vereinbart werden. Die nachträgliche Verkürzung der Lehrdauer erfolgt mittels eines eigenen Formulars.

Weitere Informationen und Formulare:

**[www.provinz.bz.it/berufsbildung](http://www.provinz.bz.it/berufsbildung)** Link „Formulare“.

## 17. **Anerkennung von schulischen Bildungsguthaben**

Lehrlinge, die bereits einschlägige berufstheoretische Kenntnisse oder eine höhere Allgemeinbildung haben, können ganz oder teilweise von der Berufsschulpflicht befreit werden. Die Entscheidung darüber trifft der Direktor der Berufsschule.

## 18. **Aus- und Weiterbildungen nach der traditionellen Lehre**

### **Berufliche Weiterbildung**

Auch nach der Lehrabschlussprüfung ist regelmäßige Weiterbildung wichtig! In Südtirol gibt es ein breites Weiterbildungsangebot für alle Berufsgruppen. Die Berufsschulen veranstalten zahlreiche Kurse und Lehrgänge.

Alle Informationen dazu sind sowohl auf der Homepage der beruflichen Weiterbildung **[www.provinz.bz.it/berufsbildung](http://www.provinz.bz.it/berufsbildung)** als auch in den jährlich erscheinenden Kursbroschüren zu finden.

### **Meisterausbildung**

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, Tel. 0471 416980, und dessen Homepage **[www.provinz.bz.it/meister](http://www.provinz.bz.it/meister)**

### **Berufsspezialisierende Lehre**

Personen zwischen dem achtzehnten und dem neunundzwanzigsten Lebensjahr können mit einem berufsspezialisierenden Lehrvertrag angestellt werden. Jugendliche, die bereits eine berufliche Erstausbildung abgeschlossen haben (z.B. die traditionelle Lehre, Berufsfachschule) können schon ab dem siebzehnten Lebensjahr einen Lehrvertrag dieser Art abschließen. Ziel ist die Einführung in einen spezifischen Beruf und die arbeitsrechtliche Qualifizierung. Die berufsbezogene Ausbildung liegt ausschließlich in der Verantwortung des Betriebs. Sie wird von einem öffentlichen Ausbildungsangebot ergänzt, das fachübergreifende Kompetenzen zum Inhalt hat und maximal 120 Stunden in 3 Jahren umfasst. In einigen ausgewählten Berufen (z.B. Bankkaufmann/-frau) gibt es eine Sonderform der berufsspezialisierenden Lehre: für diese Ausbildungen ist eine Bildungsordnung vorgesehen und eine Lehrabschlussprüfung, die zu einer anerkannten Qualifikation führt. Die schulische Ausbildung dauert bei dieser Form der Lehre verpflichtend mindestens 150 Stunden pro Lehrjahr.

Genauere Informationen:

**[www.provinz.bz.it/lehrlingswesen](http://www.provinz.bz.it/lehrlingswesen)**

### **Lehre zur Höheren Berufsbildung und Forschung**

Über die Lehre zur Höheren Berufsbildung und Forschung können Personen zwischen 18 und 29 z.B. zu einem Oberschulabschluss, zu Universitätsabschlüssen oder Abschlüssen der höheren technischen Bildung gelangen. Zurzeit bietet die Universität Bozen den Studiengang „Logistik- und Produktionsingenieur“ an.

Genauere Informationen:

**[www.provinz.bz.it/lehrlingswesen](http://www.provinz.bz.it/lehrlingswesen)**

## **Die Matura in der Berufsbildung**

Im Schuljahr 2014/15 wurde erstmals das maturaführende Vollzeitjahr an den Berufsschulen angeboten und mit der ersten Maturaprüfung im Sommer 2015 abgeschlossen.

Die staatliche Abschlussprüfung in der Berufsbildung ist auch für Personen mit Lehrabschluss zugänglich. .

- Personen mit einem dreijährigen Lehrabschluss (3 Jahre Berufsschule) besuchen zunächst das 4. Fachschuljahr. Der Zugang ist durch eine Aufnahmeprüfung geregelt. Anschließend besuchen sie das 5. Vollzeitjahr, das mit der Matura endet.
- Personen mit einem vierjährigen Lehrabschluss (4 Jahre Berufsschulbesuch) steigen in das 5. Vollzeitjahr ein..

Alle Interessierten – Lehrlinge und Fachschüler - müssen vor dem Einstieg in das 5. Jahr einen Aufnahmetest bestehen! Die Voraussetzung für Lehrlinge sind angemessene Kenntnisse in Deutsch, Englisch, Italienisch und Mathematik.

Der Weg zur Matura wird voraussichtlich ab dem Schuljahr 2017/18 auch berufsbegleitend in Form eines 2-jährigen Lehrvertrages möglich sein. Auf diese Weise können berufstätige Absolventen der Lehre, die schon ein Diplom über das 4. Jahr Berufsbildung in der Tasche haben, zur Matura kommen, ohne aus dem Arbeitsleben auszusteigen. Die Details dieser speziellen Lehre müssen noch in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern festgelegt werden.

Aktuelle Informationen zur Matura in der Berufsbildung:

**[www.provinz.bz.it/berufsbildung](http://www.provinz.bz.it/berufsbildung)**

## 19. Lehrlingspakt

Der im Juni 2015 abgeschlossene „Lehrlingspakt zur Förderung der traditionellen Lehre in Südtirol“ setzt sich zum Ziel, die Qualität der dualen Ausbildung zu fördern, die Anzahl der Lehrlinge zu halten und wenn möglich um 5 % zu steigern.

Der Lehrlingspakt 2015 – 2018 sieht folgende Maßnahmen vor:

- Jugendliche werden beim Einstieg in die Arbeitswelt gezielt unterstützt und bereits frühzeitig auf die Lehrberufe aufmerksam gemacht.
- Lehrbetriebe sollen entlastet und ihre Ausbildungsleistung in der Öffentlichkeit wertgeschätzt werden
- Die Ausbilder in den Betrieben werden gezielt unterstützt

Eine erste Überprüfung durch das Amt für Arbeitsmarktbeobachtung (mit Stand Juni 2016) zeigt, dass die Richtung stimmt, aber noch weitere Maßnahmen zu setzen sind.

Weitere Informationen über den Lehrlingspakt:

<http://www.provinz.bz.it/berufsbildung/ausbildung/1914.asp>

Zum offiziellen Dokument mit den ausführlichen Maßnahmen:

[http://www.provinz.bz.it/berufsbildung/download/Lehrlingspakt\\_Endversion\\_dt-ita\\_150623.pdf](http://www.provinz.bz.it/berufsbildung/download/Lehrlingspakt_Endversion_dt-ita_150623.pdf)

## 20. Lehrlingsabkommen 2016

### Schulische Leistungen beeinflussen Entlohnung

Das im Frühsommer 2016 für den Handwerksbereich abgeschlos-

sene Landesabkommen sieht vor, dass die Entlohnungen der Lehrlinge im Vergleich zu den früheren Abkommen abgesenkt werden. Neu ist, dass die schulischen Leistungen sich direkt auf die Entlohnungshöhe auswirken.

1. Lehrjahr
  - 35 % der Bruttogesamtentlohnung eines qualifizierten Arbeiters / Angestellten,
2. Lehrjahr
  - 50 % der Bruttogesamtentlohnung eines qualifizierten Arbeiters / Angestellten,
  - 60 % bei einer Jahresmindestgesamtdurchschnittsnote von 7,5 im Vorjahr;
3. Lehrjahr
  - 60 % der Bruttogesamtentlohnung eines qualifizierten Arbeiters / Angestellten,
  - 70 % bei einer Jahresmindestgesamtdurchschnittsnote von 7,5 im Vorjahr;
4. Lehrjahr
  - 70 % der Bruttogesamtentlohnung eines qualifizierten Arbeiters / Angestellten,
  - 80 % bei einer Jahresmindestgesamtdurchschnittsnote von 7,5 im Vorjahr.

Wer hingegen das Klassenziel nicht erreicht, für den steigt der Prozentsatz der Bruttoentlohnung nicht an.

Wir vom AFI | Arbeitsförderungsinstitut sind gespannt, wie sich das neue Lehrlingsabkommen auswirkt und werden euch darüber berichten. Was meinst Du dazu? Wir freuen uns auf deine Meinung, per email oder auf unserer **facebook-Seite!**

**[www.facebook.com/afi.ipl](http://www.facebook.com/afi.ipl)**



## 21. Ausbildungs- und Berufsberatung

Solltest du offene Fragen oder Zweifel in Bezug auf die Wahl deines Lehrberufs haben, bieten dir die Berufsberater und Berufsberaterinnen gern ihre Hilfe an. Du hast verschiedene Möglichkeiten, dir die Hilfe zunutze zu machen.

Alle Infos findest du unter **[www.provinz.bz.it/berufsberatung](http://www.provinz.bz.it/berufsberatung)**.

- **Beratungen**

Komm zu einem Beratungsgespräch!

Das Gespräch ist kostenlos und vertraulich.

Melde dich am besten **online** an oder rufe uns an!



### ONLINEANMELDUNG

→ Der schnelle Weg zur  
Berufsberatung

- **Informationen**

**Infotheken:** Hier kannst du dich zu den Öffnungszeiten eigenständig über Berufe und Ausbildungen anhand verschiedener Mappen und Fachbücher informieren.

- **Onlinesuche für Berufe und Ausbildungen**

Alle Lehrausbildungen, die man an Südtirols Landesberufsschulen absolvieren kann und eine Auswahl an österreichischen Landesberufsschulen findest du unter Berufsbildung; Lehre. Außerdem kannst du dich über mehr als 230 Berufe informieren.

**ONLINEINFOS**

→ zu Ausbildung,  
Studium und Beruf

**Informationsbroschüren**

Ein Blick in den „Wegweiser“ - Teil Lehrausbildung kann hilfreich sein. Die Broschüre kannst du dir online kostenlos **bestellen oder downloaden.**

**KONTAKTE**

**Beratungen sind auch außerhalb der Öffnungszeiten möglich.  
Anmeldungen online oder über Anrufbeantworter:**

**Bozen**

Andreas-Hofer-Straße 18

Tel. 0471 / 41 33 50/51

Montag bis Mittwoch: von 9 – 12 Uhr und von 14.30 – 16 Uhr

Langer Donnerstag: von 8.30 – 13 Uhr und von 14 – 17.30 Uhr

Freitag: von 9 – 12 Uhr

berufsberatung.bozen@provinz.bz.it

**Brixen**

Villa Adele, Regensburger Allee 18

Tel. 0472 / 82 12 81

Mittwoch: von 9 – 12 Uhr und von 14.30 – 16.30 Uhr

berufsberatung.brixen@provinz.bz.it

**Bruneck**

Rathausplatz 10

Tel. 0474 / 58 23 81

Montag und Donnerstag: 9 – 12 Uhr und von 14.30 – 16.30 Uhr

berufsberatung.bruneck@provinz.bz.it

### **Mals**

Marktgasse 4 (Sprengelsitz) Tel. 0473 / 83 02 46

Montag: von 10 – 12 Uhr

berufsberatung.mals@provinz.bz.it

### **Meran**

Sandplatz 10

Tel. 0473/25 22 70

Montag, Donnerstag: 9 – 12 Uhr und von 14.30 – 16.30 Uhr

berufsberatung.meran@provinz.bz.it

### **Neumarkt**

Franz-Bonatti-Platz 2/3

Tel. 0471 / 82 41 50

Mittwoch: von 9 – 12 Uhr

berufsberatung.neumarkt@provinz.bz.it

### **Schlanders**

Schlandersburg

Tel. 0473 / 73 61 80

Mittwoch: von 9 – 12 Uhr und 14.30 – 16.30 Uhr

berufsberatung.schlanders@provinz.bz.it

### **Selva/Wolkenstein**

Gemeindehaus Nivesstrasse 14

Tel. 0471 / 79 41 92 und 41 92 18

Montag: von 10 – 12 Uhr

berufsberatung.wolkenstein@provinz.bz.it

### **Sterzing**

Bahnhofstraße 2/E

Tel. 0472 / 72 91 80

Montag: von 9 – 11 Uhr

berufsberatung.sterzing@provinz.bz.it

### **St. Martin in Thurn/San Martin de Tor**

Picolin/Pikolein 22

Tel. 0474 / 52 40 87

Mittwoch: von 9 – 12 Uhr

berufsberatung.pikolein@provinz.bz.it



## KOLLEKTIVVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

## 1. Das Lehrverhältnis

Der Lehrvertrag ist eine Sonderform des Arbeitsverhältnisses und wird von Gesetzen, Kollektivverträgen und dem Landesgesetz vom 4. Juli 2012, Nr.12 „Ordnung der Lehrlingsausbildung“ geregelt. Lehrlinge sind Jugendliche, die mit einem schriftlichen Lehrvertrag in einem zur Lehrlingsausbildung befugten Betrieb beschäftigt sind. Eine Kopie des Lehrvertrages ist dem Lehrling zu Beginn auszuhändigen. Bis zum Abschluss des Lehrvertrages verpflichtet sich der Betrieb, dem Lehrling sämtliche für den Beruf wichtigen praktischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln.

Ein Lehrverhältnis können Jugendliche eingehen, die bei ihrer Einstellung das 15. Lebensjahr vollendet und das 25. nicht überschritten haben.

Der Lehrvertrag sieht auch eine Probezeit vor, die zwischen dem Arbeitgeber und dem Lehrling vereinbart wird (in der Regel 4-6 Wochen, aber nicht länger als vom jeweiligen Kollektivvertrag vorgesehen). Während dieser Zeit kann sowohl der Lehrbetrieb als auch der Lehrling den Vertrag ohne Angabe von Gründen fristlos auflösen.

Die Lehrzeit beträgt je nach Berufswahl 3 oder 4 Jahre. Im Gastgewerbe ist die Lehre in Form von Saisonsverträgen möglich. Neu eingeführt wurde die Möglichkeit einer Verlängerung der Lehrzeit bis zu einem Jahr. Dies ist insofern als äußerst positiv zu bewerten, da all jene Lehrlinge, die am Ende der Lehrzeit die Berufsschule oder die Lehrabschlussprüfungen noch nicht abgeschlossen haben, die Berufsausbildung problemlos abschließen können.

Der pflichtgemäße Besuch der Berufsschule – wöchentlich oder in Blockkursen – gilt in jedem Sinne als Arbeitszeit und muss entsprechend entlohnt werden. Die im selben Lehrberuf in verschiedenen Betrieben abgeleisteten Lehrzeiten werden zusammengezählt, auch wenn die Lehre unterbrochen wird.

Der Lehrvertrag kann bei groben Verletzungen der Pflichten von einer der beiden Seiten gekündigt werden. Auch andere Gründe können zur Auflösung des Lehrverhältnisses führen (Verlegung des Arbeitsplatzes, Wohnsitzwechsel, Gefährdung der Gesundheit durch die ausgeübte Tätigkeit usw.). Trotz Kündigung kann der Lehrling die Berufsschule problemlos fortsetzen, sollte sich aber rasch um eine neue Lehrstelle kümmern.

## 2. Die Bestimmungen in den Kollektivverträgen

Neben diesen wichtigen gesetzlichen Bestimmungen für den Lehrvertrag gelten für jeden Lehrling die Bestimmungen des Branchenkollektivvertrages. Dieser Vertrag wird in regelmäßigen Abständen auf gesamtstaatlicher Ebene zwischen der Arbeitgeberseite und den Gewerkschaften ausgehandelt und gilt für alle Beschäftigten in den jeweiligen Sektoren. Er umfasst viele Rechte und Pflichten, die das Arbeitsverhältnis im Detail regeln, die nicht von gesetzlichen Bestimmungen geregelt sind. Darüber hinaus ist es möglich, eigene Betriebsabkommen zwischen Arbeitgeber und betrieblicher Gewerkschaftsvertretung abzuschließen, mit denen zusätzliche Verbesserungsmaßnahmen für die Arbeitnehmenden vereinbart werden können. In Sektoren, in welchen es keine großen, sondern viele kleine Betriebe gibt, können auf Landesebene eigene Abkommen zwischen den Sozialpartnern (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaftsvertretungen) vereinbart werden. Diese sind in allen Betrieben des betreffenden Sektors einzuhalten.

Außerdem wurden eigens für Lehrlinge in einigen Bereichen Sektorenverträge (lokale Abkommen zwischen Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden) abgeschlossen. In vielen Kollektivverträgen ist ein eigener Abschnitt für die Auszubildenden vorgesehen. Wenn du mehr Informationen möchtest, frage bei den Gewerkschaften nach, ob sie dir „deinen“ Kollektivvertrag aushändigen. Die wichtigsten allgemeinen Kollektivvertragsbestimmungen fin-

dest du auf den folgenden Seiten, jene aus den Sektorenverträgen im Abschnitt zu den berufsspezifischen Informationen dieses Kalenders.

### 3. Die Entlohnung

Die Entlohnung der Lehrlinge wird zumeist durch Sektorenverträge geregelt und ist prozentual am Lohn des Facharbeiters bemessen. Vom Bruttolohn des Lehrlings werden für Sozialabgaben monatlich 5,84% abgezogen.

Die Entlohnung des Lehrlings unterliegt auch der Lohnsteuer. Mit dem Fortschreiten des Lehrverhältnisses und dem Ansteigen der Entlohnung steigt auch der Steuereinbehalt. Den Lehrlingen steht zu Weihnachten ein 13. Monatslohn (Weihnachtsgeld) zu. In einigen Sparten wird im Juni oder Juli auch ein 14. Monatslohn ausbezahlt.

Die zuständigen Fachgewerkschaften geben dir auf Verlangen die jeweils gültigen Lohntabellen.

### 4. Urlaub, freie Tage und abgeschaffte Feiertage

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 zu gewähren. Die meisten Kollektivverträge sehen noch zusätzliche Urlaubstage bzw. freie Tage vor (z. B. im Rahmen einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung).

Nähere Informationen sind bei den Gewerkschaften einzuholen.

### 5. Die Lohnabrechnung

Die nachfolgende Berechnung ist auf den Lohn eines Lehrlings im Sektor Metallindustrie im 3. Semester (50%) zugeschnitten. Es

wird dargestellt, wie man vom Bruttolohn zum Nettolohn kommt. Die Berechnung erfolgt mit den Steuersätzen und Formeln, die für das Jahr 2012 Gültigkeit haben.

Bruttolohn 3. Semester im Monat	794,31 €
Sozialabgaben von 5,84% im Monat	-46,38 €
Steuerpflichtiges Einkommen im Monat	747,93 €
Jahreseinkommen (13 Gehälter)	9.723,09 €

Das Jahreseinkommen wird mit den unten angeführten Steuersätzen progressiv besteuert:

### Steuersätze

Einkommen	Steuersatz
bis 15.000 €	23%
15.001 - 28.000 €	27%
28.001 - 55.000 €	38%
55.001 - 75.000 €	41%
ab 75.001 €	43%

### Berechnung der Steuer

$$9.723,09 \text{ €} \times 23\% = 2.236,31 \text{ €}$$

Um von der Bruttosteuer auf die Nettosteuer zu gelangen, werden die Steuerfreibeträge abgezogen. Die Berechnung der Freibeträge erfolgt mit dem neuen Steuersystem, welches stufenweise ab dem Jahr 2003 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 Lohn beträgt 1.880 € 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 Einkommen aus Lohn.

Bruttosteuer	2.236,00 €
Freibetrag	-1.802,00 €
Nettosteuer	434,00 €

### **Berechnung des Nettolohns**

Steuerpflichtiges Einkommen	9.723,09 €
Nettosteuer	-434,00 €
Jährlicher Nettolohn	9.289,09 €
Monatlicher Nettolohn (13 Mal im Jahr)	714,54 €

### **Bonus IRPEF**

Bereits mit dem Stabilitätsgesetz für das Jahr 2015 wurde der sogenannten Bonus IRPEF für 2015 bei einem Jahreseinkommen zwischen 8.174,00 und 24.000,00 € bestätigt. Der Steuerbonus beträgt für das Jahr 2015 960,00 € jährlich und wird für Einkommen zwischen 24.000 und 26.000,00 € anteilmäßig reduziert. Normalerweise wurde der effektiv zustehende Bonus direkt vom Arbeitgeber aufgrund der ihm vorliegenden Daten berechnet. Sollte sich das Gesamteinkommen aufgrund von weiteren Einkommen z.B. Gebäudebesitz, Mieten, Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit usw. erhöhen, verliert oder reduziert sich das Anrecht auf den Bonus. Mit der Abfassung der Steuererklärung wird der eventuelle Bonus neu berechnet und eventuell bereits erhaltene Beträge müssen zurückerstattet werden. Beschäftigte im Haushalt, die unter dieser oben genannten Einkommensgrenze liegen, erhalten den IRPEF Bonus auch über die Steuererklärung.



**Themenwettbewerb 2016/17**  
Mit Gedanken und Ideen gewinnen!

# WORK & ME

THINGS TO THINK ABOUT THE FUTURE!

Wo und wie sehe ich meinen Einstieg in die Arbeit?  
An welche Chancen glaube ich in der neuen globalen  
High-Tech-Welt? Was kann mein Einkommen und meine  
Rente gut absichern? Welche Maßnahmen für den  
Wohlfahrtsstaat braucht es dazu?

Der **Themenwettbewerb Work&Me** geht in die 3. Runde!

Nimm mit deinen Gedanken zum Thema am Wettbewerb  
teil und **gewinne attraktive Preise!** Wir freuen uns auf  
Bilder, Videos, Gedichte, Theaterstücke, Comics,  
Skulpturen oder andere Formate.

Teilnehmen können Jugendlichen **zwischen 14 und 19  
Jahren** aus Südtirol einzeln oder in Gruppen.  
Einsendeschluss ist der **3.März 2017!**



[www.workandme.it](http://www.workandme.it)



[work&me@afi-ipl.org](mailto:work&me@afi-ipl.org)



[@AFIIPWorkAndMe](https://www.facebook.com/AFIIPWorkAndMe)



[workandme1617](https://www.instagram.com/workandme1617)



Das Projekt Work&Me wird vom  
AFI | Arbeitsförderungsinstitut in Zusammenarbeit mit dem  
**Südtiroler Jugendring** veranstaltet.



## GESETZESBESTIMMUNG

Die Arbeit eines Lehrlings unterliegt auch einer Reihe von Gesetzesbestimmungen. Hier werden die wichtigsten kurz erläutert:

## 1. **Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit für Minderjährige (also für auch Lehrlinge) ist durch das Jugendschutzgesetz (Nr. 977 vom 17.10.1967) geregelt, dessen Einhaltung vom Amt für sozialen Arbeitsschutz (früher Arbeitsspektorat) überwacht wird. Die tägliche Arbeitsdauer darf für Jugendliche zwischen 15 und 16 Jahren nicht mehr als 7 Stunden, die wöchentliche nicht mehr als 35 Stunden und für Jugendliche zwischen 17 und 18 Jahren nicht mehr als 8 Stunden, die wöchentliche nicht mehr als 40 Stunden betragen. Ohne Unterbrechung dürfen Jugendliche höchstens 4 Stunden lang arbeiten. Nacharbeit ist Jugendlichen untersagt. Überstundenarbeit für minderjährige Lehrlinge ist verboten. Minderjährige haben Anrecht auf zwei zusammenhängende Ruhetage. Die anfallenden Feiertage sind ebenso arbeitsfrei. Berufsspezifische Sektoren, wie die Gastronomie können die Ruhetage anders regeln, sie müssen aber mindestens einmal in der Woche eine durchgehende Ruhezeit von 36 Stunden gewährleisten.

## 2. **Arbeitsschutz**

Jugendliche bis zum 18. Lebensjahr dürfen laut Jugendschutzgesetz (Nr. 977/1967) grundsätzlich nicht zu schweren, gefährlichen und gesundheitsschädlichen Tätigkeiten herangezogen werden. Seit dem 1. Jänner 1997 ist das gesetzesvertretende Dekret Nr. 626/1994 (nunmehr GvD 81/2008) in Kraft, mit welchem mehrere europäische Arbeitsschutzbestimmungen übernommen wurden. Die Grundsätze sind die verstärkte Vorbeugung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie der Einbezug aller Arbeitnehmenden in den Arbeitsschutz.

### **Das Dekret stützt sich auf folgende Grundsätze:**

- **Ausbau** der Vorbeugung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten durch eine angemessene Information und
- **Ausbildung** der Arbeitnehmenden und stärkere Mitwirkung derselben an den Präventionsmaßnahmen.

### **Im Besonderen sieht die Bestimmung vor:**

- Ausarbeitung eines Sicherheitsplanes in jedem Betrieb;
- Einrichtung eines eigenen Dienstes für Vorbeugung und Arbeitsschutz und Ernennung des zuständigen Arztes durch die Betriebsleitung;
- eigene Informationen und Ausbildungslehrgänge zur Benutzung der Maschinen und Geräte sowie zum Arbeitsschutz für alle Beschäftigten;
- Wahl eines/einer Sicherheitsbeauftragten durch die gesamte Belegschaft mit Zugangsrecht zu allen Arbeitsschutzdaten und mit Vorschlagsrecht. Die gewählte Person muss von der Betriebsleitung in allen Arbeitsschutzbelangen angehört werden;
- Einrichtung eines Unfallregisters in jedem Betrieb.

Der Arbeitgeber ist für die Umsetzung dieser Maßnahmen im Betrieb verantwortlich. Eine Übertretung, Nichtbeachtung oder eine anderweitige Verfehlung dieser Gesetzesvorschriften hat rechtliche Folgen für den Arbeitgeber. Aber auch der Mitarbeiter ist verpflichtet, für die eigene Gesundheit und Sicherheit, sowie für jene

der anderen am Arbeitsplatz anwesenden Personen Sorge zu tragen. Entsprechend seines Ausbildungsstandes muss er sich an die Anweisungen des Arbeitgebers halten und die vorgeschriebenen Schutzausrüstungen nutzen, denn auch Arbeitnehmer können bei Fahrlässigkeit zur Verantwortung gezogen werden.

In Südtirol ist für die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen das Landesamt für technischen Arbeitsschutz zuständig, für die Untersuchung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie für Information und Beratung das Amt für Arbeitssicherheit. Für die hygienischen Bestimmungen in den Betrieben ist hingegen der Arbeitsmedizinische Inspektionsdienst des Sanitätsbetriebes zuständig.

**Informiere dich über die zuständigen Personen  
in deinem Betrieb und notiere sie hier:**

Verantwortliche im Betrieb für den  
Dienst für Vorbeugung und Arbeitsschutz:

Name: \_\_\_\_\_

Tel.: \_\_\_\_\_

Verantwortliche für weitere Bereiche des Arbeitsschutzes:

Name: \_\_\_\_\_

Tel.: \_\_\_\_\_

### 3. **Arbeitsunfälle**

Einleitend muss gesagt werden, dass jeder Mitarbeiter gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert werden muss. Die Pflichtbeiträge gehen an das Nationale Unfallinstitut INAIL. Führt

ein Arbeitsunfall zu einer zeitlich beschränkten oder einer bleibenden gänzlichen bzw. teilweisen 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.

Bei einem Unfall, der während der Arbeitszeit oder in bestimmten Fällen auch auf dem Weg zwischen Wohnort und Arbeitsplatz geschieht, gelten folgende Bestimmungen:

- **Unfallmeldung:** Jeder Unfall, auch ein geringfügiger, muss sofort dem Arbeitgeber oder dem Vorgesetzten gemeldet werden. Arbeitsunfälle werden im Krankenhaus behandelt und bescheinigt und nicht vom Hausarzt.
- **Pflichtversicherung:** Die Versicherung gegen Arbeitsunfälle ist eine Pflichtversicherung und umfasst alle während der Arbeit erfolgten Unfälle, die zu zeitlich beschränkter oder zu bleibender, gänzlicher oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit oder auch zum Tode führen.

Die folgenden Versicherungsleistungen stehen auch zu, wenn die Unfallmeldung unterlassen wurde.

- **Unfallentlohnung:** Während der Genesungszeit nach einem Arbeitsunfall werden vom Unfallversicherungsinstitut INAIL ein Tagesgeld in der Höhe von 60% des Lohnes und ein zusätzlicher Betrag vom Arbeitgeber ausgezahlt. Dieser Betrag reicht von 75% bis 100% des Lohnes. Spätestens nach 3 Jahren verfällt jeglicher Anspruch auf diese Leistung. Es kann ein Vorschuss auf das Unfallgeld beantragt werden.
- **Unfallrente:** Bei einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit von mindestens 11% wird auf Antrag eine Rente zuerkannt. Deren Höhe richtet sich nach dem Grad der verbleibenden Arbeitsfähigkeit.



- **Begleitgeld:** Sind die davongetragenen Verletzungen so schwer, dass eine persönliche Betreuung notwendig ist, wird auf Antrag ein Begleitgeld zuerkannt.
- **Berufskrankheiten:** Die Ausübung mancher 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.

#### 4. Krankheit

Wird ein Lehrling krank oder erleidet er außerhalb des Arbeitsplatzes einen Unfall, so sind folgende Vorschriften zu beachten:

- er muss die Krankheit so bald als möglich dem Arbeitgeber melden (über Telefon, persönliche Meldung durch einen Verwandten oder Bekannten);
- er muss einen Arzt rufen oder aufsuchen, 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;
- er muss während der Krankheit in der Zeit von 10 bis 12 Uhr sowie von 17 bis 19 Uhr zu Hause bleiben (außer er wird ins Krankenhaus eingeliefert), weil zu dieser Zeit eine Kontrolle durch das nationale Fürsorgeinstitut NISF/INPS stattfinden kann; dies gilt auch für Samstag, Sonntag und Feiertage.
- Während der Genesungszeit erhält der Kranke vom Arbeitgeber ein Krankengeld ausbezahlt, dessen Höhe im Kollektivvertrag festgelegt ist.

Seit dem 1. Jänner 2007 wurden die gesetzlichen Bestimmungen für lohnabhängig Beschäftigte im Krankheitsfall auch auf die Lehrlinge ausgeweitet. Somit haben diese bei Krankheitsdauer von mehr als 3 Tagen Anrecht auf das Krankengeld des NISF/INPS für höchstens 180 Tage im Kalenderjahr. Dieses wird ab dem 4. Krankheitstag ausbezahlt und beträgt bis zum 20. Krankheitstag 50% der normalen Entlohnung des Lehrlings, vom 21. bis zum 180. Krankheitstag beträgt es 66,66 %.

## 5. Rentenversicherung

Wie alle anderen Arbeitnehmenden ist der Lehrling rentenversichert. Die Lehrzeit wird also für die Rente angerechnet. Die Höhe der Rente wird in Italien heute nach dem sogenannten beitragsbezogenen System ausgerechnet. Das heißt, dass sich die Rentenberechnung grundsätzlich an der Höhe der im Verlauf des gesamten Arbeitslebens eingezahlten Beiträge orientiert. Zu wenig oder auch schwarz ausgezahlter Lohn bedeutet somit auch eine Einbuße bei der Rente genauso wie eine nicht angemeldete Arbeitstätigkeit. Denk daran, wenn du nach der Lehre neue Arbeitsverträge abschließt. Innerhalb Februar eines jeden Jahres bekommen die Arbeitnehmenden die Einkommenserklärung CU (certificazione unica) ausgehändigt, welche den Sozialversicherungsauszug enthält. Darin sind Versicherungswochen und Entlohnung vom vorhergehenden Jahr eingetragen. Wenn die Angaben nicht stimmen, müssen sie korrigiert und dem NISF/INPS zurückgeschickt werden. Auskünfte geben die Patronate der Gewerkschaften und des KVV.

**ACHTUNG!** *Da es sich beim CU 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 Gemeindeämtern besorgt werden.*

Das neue öffentliche Rentensystem bewirkt eine Reduzierung der

Pensionen. Daher sollte jeder frühzeitig an eine zusätzliche Vorsorge als Ergänzung zur öffentlichen Rente denken, um sich im Alter eine angemessene Lebensqualität zu sichern. Für ein gutes Einkommen im Alter ist eine Rentenzusatzvorsorge erforderlich. Informiere dich darüber im Kapitel über die Zusatzrente.

## 6. Gewerkschaftsrechte

Jeder Lehrling hat laut Arbeiterstatut (Gesetz Nr. 300/1970) in Bezug auf die Vertretung seiner Interessen unter anderem folgende Rechte:

- er kann sich zwecks Auskunft und Hilfeleistung in allen Belangen des Arbeits- und Sozialrechtes sowie auch bei Disziplinarmaßnahmen seitens der Betriebsleitung an eine Gewerkschaft wenden und ihr Mitglied werden. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft fällt unter den Schutz der sensiblen Daten und darf zu keiner Benachteiligung am Arbeitsplatz führen;
- er hat in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten Anrecht auf zehn bezahlte Arbeitsstunden pro Jahr, um an Versammlungen der Gewerkschaften innerhalb des Betriebes teilzunehmen;
- er darf im Betrieb frei seine Meinung äußern, sofern sie nicht rufschädigend oder sonst gesetzlich verboten ist;
- er hat das aktive und das passive Wahlrecht bei der allgemeinen Wahl der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretung, welche die Anliegen der Belegschaft gegenüber der Betriebsleitung vertritt;
- er darf aufgrund seiner Teilnahme an gewerkschaftlichen

Maßnahmen keinerlei Disziplinarverfahren oder sonstigen Einschränkungen unterworfen werden.

Die ureigenste Aufgabe der Gewerkschaften ist es, die Interessen der Mitglieder (Arbeitnehmer) durchzusetzen. Dazu gehören Lohnverhandlungen, Unterstützung bei Arbeitsstreitigkeiten u.s.w. Je mehr Mitglieder eine Gewerkschaft hat, umso eher ist sie imstande, als Verhandlungspartner mit dem Betrieben oder den Arbeitgeberverbänden ihre Positionen durchzusetzen. Genauso wie sich die Arbeitgeber in den verschiedenen Arbeitgeberverbänden zusammenschließen, sollten sich Arbeitnehmer in den Gewerkschaften zusammenschließen.

## 7. Entlassung durch den Arbeitgeber

Die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses kann von Seiten des Arbeitgebers nur unter erschwerten Voraussetzungen erfolgen. Dafür kommen im Grunde nur zwei Ursachen in Frage:

- Entlassung aufgrund eines triftigen Grundes (*giusta causa*): schwerwiegende Verfehlungen von Seiten des Lehrlings ermöglichen die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr. Die Entlassung erfolgt fristlos;
- Entlassung wegen einem gerechtfertigten Anlass (*giustificato motivo*): Entlassungen aus gerechtfertigten subjektiven Anlässen gehen weniger schwerwiegende Verfehlungen des Lehrlings voraus. Die Entlassung erfolgt nicht fristlos, sondern wird angekündigt. Entlassungen aus gerechtfertigten objektiven Anlässen können dann ausgesprochen werden, wenn der Betrieb in eine finanzielle Notlage gerät oder die Arbeitstätigkeit neu organisiert wird. Sollten die Vorausset-

zungen für eine Entlassung aus Sicht des Arbeitgebers vorliegen, die in jedem Fall schriftlich zu erfolgen hat, hat der Lehrling folgende Möglichkeiten:

- Der Entlassene kann innerhalb von 15 Tagen eine Begründung verlangen, auf die der Arbeitgeber innerhalb von sieben Tagen zu antworten hat;
- Die Entlassung kann innerhalb von 60 Tagen (über die Gewerkschaft) angefochten werden; zuerst vor der Bezirksschlichtungskommission und dann eventuell vor dem Arbeitsgericht.

Das Gericht kann einen Schadensersatz für den Arbeitnehmer festlegen oder in begrenzten Fällen eine Wiedereinstellung des Arbeitnehmers verfügen.

Wird nach Abschluss der Ausbildungszeit das Arbeitsverhältnis beendet, so muss vom Arbeitgeber die Kündigungsfrist laut Kollektivvertrag eingehalten werden. Wird das Arbeitsverhältnis hingegen weitergeführt, gelten für den Arbeitnehmer die im Arbeiterstatut unter Art. 18 verankerten Schutzmaßnahmen.

Weitere Auskünfte erhältst du bei den Gewerkschaften.

## 8. Kündigung von Seiten des Arbeitnehmers

---

**ACHTUNG!** Nur im Fall einer Kündigung aus einem triftigen Grund gibt es einen Anspruch auf eine finanzielle Arbeitslosenunterstützung. Bevor du eine so wichtige Entscheidung fällst, lass dich vorher von einer Gewerkschaft ausführlich beraten.

---

Als Kündigung bezeichnet man den Rücktritt vom Arbeitsvertrag von Seiten des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die vom Kollektivvertrag vorgesehenen Kündigungsfristen einzu-

halten, ansonsten muss er eine Schadensersatzzahlung leisten. Seit 16. März 2016 müssen Kündigungen, sowie einvernehmliche Auflösungen der Arbeitsverhältnisse digital über das dafür zuständige Portal des Arbeitsministeriums erfolgen. Die Gewerkschaften übernehmen für dich gerne diese Aufgabe.

## 9. Disziplinarmaßnahmen

Jeder Arbeitnehmer, somit auch Lehrlinge, haben Rechte, aber auch Pflichten. So müssen sich alle 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. Die Prozedur ist vom Gesetz und den Kollektivverträgen genau geregelt. Je nach Schwere der Verfehlung sind folgende Disziplinarmaßnahmen vorgesehen:

- Mündliche Ermahnung
- Schriftliche Ermahnung
- Strafe von maximal 4 Stunden Abzug der Entlohnung am Lohnstreifen
- Suspendierung vom Arbeitsverhältnis und der Entlohnung von max. 10 Tagen
- Entlassung

Außer der mündlichen Ermahnung muss jede Maßnahme schriftlich erfolgen und die Verfehlung muss dem Arbeitnehmer schriftlich beanstandet werden. Die Beanstandung beschreibt die Verfeh-

lung genau und muss unmittelbar erfolgen (beispielsweise nicht erst in 2 Monaten).

Dann hat der Arbeitnehmer 5 Tage Zeit, sich schriftlich zu rechtfertigen. Dabei kann auch eine Aussprache verlangt werden.

Erst dann kann der Arbeitgeber die Disziplinarmaßnahme mitteilen. Gegen die Maßnahme kann der Arbeitnehmer innerhalb 30 Tagen das Schiedsgericht am Arbeitsamt anrufen oder ansonsten gerichtlich dagegen vorgehen.

## 10. Abfertigung

Die Abfertigung (ital. „trattamento di fine rapporto“, TFR) ist ein Lohnbestandteil, welcher am Ende des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt wird. Die Abfertigung wird monatlich aus dem Einkommen errechnet und wird Jahr für Jahr aufgewertet, um die Inflation auszugleichen. Nach acht Dienstjahren im gleichen Betrieb kann um einen Vorschuss angesucht werden. Die Begründungen sind gesetzlich festgelegt, die Modalitäten meist mit Kollektivvertrag geregelt.

Jeder Arbeitnehmende muss sich innerhalb von 6 Monaten nach Arbeitseintritt entscheiden, wie die Abfertigung angelegt wird. Die Abfertigung kann einem Zusatzrentenfonds zugeführt werden oder auch im Betrieb gelassen werden. Wird keine Entscheidung getroffen, fließt die Abfertigung automatisch in eine Zusatzvorsorge; in Südtirol zumeist in den Laborfonds, ansonsten wird sie am Ende des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt. In beiden Fällen können unter bestimmten Voraussetzungen Vorschüsse beantragt werden.

Ab dem Jahr 2015 kann man sich die Abfertigung auch monatlich auszahlen lassen. Dies ist nach einem Mindestdienstalter von 6 Monaten und nach einer schriftlichen Anfrage möglich. Diese Entscheidung kann bis zum 30. Juni 2018 nicht mehr rückgängig gemacht werden. 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.

### 11. **Arbeitslosenunterstützung**

Seit 2013 haben Lehrlinge nach der Auflösung des Lehrverhältnisses Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung, welche seit Mai 2015 NASPI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) heißt. Sie beträgt in etwa 75% des Lohnes und reduziert sich monatlich um 3% ab dem dritten Monat. Sie kann maximal für die Hälfte des Zeitraumes der Dauer der Anstellungsverhältnisse 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.

### 12. **Mutterschaft und Vaterschaft**

Während der Schwangerschaft und der ersten Zeit der Mutterschaft genießt die Frau besonderen Schutz und besondere Rechte laut Gesetz Nr. 53/2000:

- Der Kündigungsschutz reicht vom Beginn der Schwangerschaft bis zum vollendeten 1. Lebensjahr des Kindes. Das entsprechende ärztliche Zeugnis sollte daher dem Arbeitgeber rechtzeitig und per Einschreibebrief zugeschickt werden, und auf jeden Fall vor Beginn der obligatorischen Arbeitsruhe.
- Der obligatorische Mutterschaftsurlaub umfasst den Zeitraum der letzten zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin und die ersten drei Monate nach der Geburt. Für diese Zeit steht eine finanzielle Leistung im Ausmaß von 80% der Entlohnung von Seiten des NISF/INPS zu, die in einigen Berufssparten vom Arbeitgeber auf 100% ergänzt wird. Bei ei-



ner Frühgeburt werden ebenso fünf volle Monate und in Ausnahmefällen auch mehr garantiert.

- Der vorzeitige Mutterschaftsurlaub ist Pflicht, wenn er auf Antrag der Schwangeren bei Komplikationen während der Schwangerschaft oder bei zu belastender Arbeit vom Arbeitsinspektor zuerkannt wird.
- Die Elternzeit ist eine freiwillige Auszeit vom Beruf, die beiden Elternteilen für die Erziehung des eigenen Kindes zur Verfügung steht, vom Arbeitgeber aber auf jedem Fall gewährt werden muss. Nimmt nur ein Elternteil die Elternzeit in Anspruch, so beträgt sie insgesamt sechs Monate, beide Elternteile zusammen kommen auf zehn Monate. Nimmt der Vater mindestens drei Monate, so wird er mit einem weiteren Monat prämiert. In diesem Fall haben beide Elternteile zusammen Anspruch auf elf Monate Elternzeit.
- Zudem steht dem Vater innerhalb der ersten fünf Lebensmonate des Kindes ein Tag Vaterschaftsurlaub obligatorisch zu und bis zu vier Tage auf freiwilliger Basis.
- Alleinerziehende haben Anrecht auf zehn Monate Elternzeit.
- Für Adoptiveltern gilt die Gleichstellung mit den natürlichen Eltern.
- Neu eingeführt wurde nun eine flexiblere Handhabung der Elternzeit, um den Ansprüchen der Eltern auf die Vereinbarkeit von Familienerfordernissen und Berufstätigkeit entgegen zu kommen: das Alter des Kindes ist für die Inanspruchnahme von 8 auf 12 Jahren angehoben worden. Ebenso ist sowie eine stundenweise Nutzungsmöglichkeit gesetzlich verankert worden. Eine Möglichkeit besteht auch in einer Umwandlung des Arbeitsverhältnis-

ses von Vollzeit in Teilzeit, gleichzeitig mit der Inanspruchnahme der Elternzeit. Die Teilzeit darf nicht mehr als 50% der Arbeitszeit ausmachen und diese Option kann nur einmal gemacht werden.

- Die Ankündigungsfristen wurden auch gekürzt: für die tagesweise Nutzung der Elternzeit braucht es 5 Tage, für die stundenweise nur mehr 2 Tage.
- Die finanzielle Leistung während der Elternzeit wurde ebenso abgeändert: bis zum 6. Lebensjahr des Kindes erhalten die Eltern 30% der Entlohnung. Ab diesem Alter wird die Elternzeit unbezahlt gewährt.
- Der Mutter stehen im ersten Lebensjahr des Kindes pro Arbeitstag bis zu zwei entlohnte Stunden Ruhepausen zu. Diese Ruhepausen können die Eltern unter sich aufteilen oder 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 Teilzeitarbeitsverhältnis genommen wird.*

- Bei Krankheit des Kindes haben beide Elternteile Anspruch auf unbezahlten Wartestand: bis zum dritten Lebensjahr des Kindes unbegrenzt, nachher stehen jedem Elternteil bis zu einem Alter von 12 Jahren fünf Arbeitstage pro Jahr zu.

### 13. Kindergeld und regionales Familiengeld

Mit 1. Juli 2005 wurde das Kindergeld der Autonomen Provinz Bozen eingeführt. Für jedes Kind wird von Geburt bis zum 3. Lebensjahr 100,00 € monatlich ausgezahlt, wobei das Familieneinkommen nicht über 80.000 € im Jahr liegen darf.

Ebenfalls ab 1. Juli 2005 wurde das regionale Familiengeld neu geregelt. Ab dem zweiten Kind hat jede Familie unter Berücksichtigung bestimmter Einkommensgrenzen Anrecht auf ein zusätzliches Familiengeld. Den Beitrag erhält man von Geburt bis zum 18. Lebensjahr der Kinder, aber nur bei mindestens zwei minderjährigen Kindern. Seit 2008 haben auch Familien mit einem Kind Anrecht auf regionales Familiengeld für die ersten sieben Lebensjahre des Kindes, wenn die Familie bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschreiten. Seit September 2011 ist für das Gesuch um das Regionale Familiengeld die Einkommenserklärung EEVE ausschlaggebend. Die Formulare für jede Art von Gesuch sind im Amt für Vorsorge und Sozialversicherung sowie in zahlreichen Patronaten erhältlich. Sie können auch auf der Website der Autonomen

Provinz Bozen-Südtirol heruntergeladen werden:

<http://www.provinz.bz.it/de/formulare/formulare-az.asp>.

#### 14. Lehrlinge mit individuellen Bedürfnissen

Bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge Behinderung oder Invalidität von mindestens 46% besteht Anrecht auf eine gezielte Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Zur Einstellung der Betroffenen sind alle Unternehmen und Körperschaften ab einer Beschäftigtenzahl von 15 verpflichtet. Bei den Arbeitsvermittlungszentren in allen Bezirksgemeinschaften des Landes (früher Arbeitsämter) liegen entsprechende Listen auf. Mithilfe der Betreuung seitens der Sozialsprengel und der finanziellen Unterstützung bei der Adaptierung der Arbeitsplätze seitens der Landesverwaltung wird die Arbeitseingliederung von Lehrlingen mit individuellen Bedürfnissen gefördert.

Die Stellenberatungsdienste des Landes und die Koordinationsstelle für schulische und betriebliche Integration in der Landesabteilung Deutsche und Ladinische Berufsbildung stehen für die Eingliederungshilfe zur Verfügung.



WEITERE INFORMATIONEN  
IN KURZFORM

## 1. Freiwilliger Militärdienst

Seit der Aufhebung der Wehrdienstpflicht mit 1. Jänner 2005 ist es möglich, ein Jahr freiwilligen Wehrdienst in den Streitkräften zu leisten. Wer einen Arbeitsplatz in den verschiedenen Gattungen der Streitkräfte anstrebt, muss vorher ein Freiwilligenjahr als Berufssoldat ableisten. Während des freiwilligen Präsenzdienstes erhält man einen Monatslohn von 750 €.

Weitere Auskünfte kann man beim Informationsschalter des Militärdistriktes in Bozen einholen.

## 2. Freiwilliger Zivildienst

Eine Erfahrung die das Leben verändert – deines und das der anderen: Der freiwillige Zivildienst (Gesetz Nr. 64/2001) bietet allen Jugendlichen im Alter von 18 bis 28 Jahren die Möglichkeit, ein Jahr ihres Lebens in den Dienst von Kindern, Jugendlichen und älteren Menschen zu stellen oder sich für Tätigkeiten im Sozial-, Kultur- und Umweltbereich zu engagieren, die eine wertvolle Berufs- und Arbeitserfahrung darstellen können.

Die freiwilligen Zivildienstleistenden erhalten vom Staatlichen Amt für Zivildienst ein monatliches Entgelt von 433,80 Euro. Der freiwillige Zivildienst kann in Italien und im Ausland geleistet werden und hat eine Dauer von 12 Monaten (im Ausland erhöht sich das Entgelt zusätzlich um 15 € pro Tag). Das Jahr des staatlichen Zivildienstes kann als Bildungsguthaben im Rahmen der Schul- oder Berufsbildung angerechnet werden. Laut Landesgesetz Nr. 7 vom 19. Oktober 2004 steht den Jugendlichen zusätzlich zu den 433,80 Euro die Zweisprachigkeitszulage zu, sofern der Freiwillige den entsprechenden Nachweis vor Beginn des Dienstes erlangt hat.

Laut Gesetz Nr. 64/2001 wird die Dauer des freiwilligen Zivildienstes im Hinblick auf den Anspruch und die Festsetzung der Höhe der allgemeinen Pflichtversicherung für Invalidität und Alter be-

rücksichtigt, wobei das Modell der Vorsorgeversicherung angewandt wird. Während der einjährigen Dauer des freiwilligen Zivildienstes haben die Jugendlichen Anspruch auf die staatliche Gesundheitsversicherung.

Nach Veröffentlichung einer Ausschreibung zur Auswahl von freiwilligen Zivildienstleistenden können interessierte Jugendliche aus einer Vielzahl von angebotenen Zivildienstprojekten den Einsatzbereich und Einsatzort auswählen und um eine ausgeschriebene Stelle ansuchen.

Die Projekte müssen Tätigkeiten in den Bereichen Fürsorge, Vorsorge und soziale Wiedereingliederung, Erziehung, Kulturförderung, Zivilschutz, Entwicklungszusammenarbeit, Umweltschutz, Schutz und Nutzung der Kunst- und Umweltschätze vorsehen. In jedem Zivildienstprojekt sind Inhalte, Ziele und Aufgaben der freiwilligen Zivildienstleistenden ausführlich angeführt. Die Projekte beinhalten das Programm der allgemeinen und der spezifischen Ausbildung, die für die Jugendlichen vorgesehen ist.

Die Projekte müssen nicht nur die Tätigkeit der Freiwilligen und einen wöchentlichen Stundenplan vorsehen, sondern geben auch an, ob den Jugendlichen Unterkunft und/oder Verpflegung gewährt wird.

Weitere Informationen zum freiwilligen Zivildienst findest du auf den Internetseiten **[www.serviziocivile.it](http://www.serviziocivile.it)** und **[www.provincia.bz.it/zivildienst/](http://www.provincia.bz.it/zivildienst/)**. Für andere Auskünfte wende dich bitte an das Landesamt für Kabinettsangelegenheiten - Freiwilliger Zivildienst.

### 3. Der Zweisprachigkeitsnachweis

Wer in den öffentlichen Dienst überwechseln will, muss den Zweisprachigkeitsnachweis einer bestimmten Laufbahn (einfache Laufbahn = D bei Grundschulabschluss, mittlere Laufbahn = C bei Mittelschulabschluss usw.) vorweisen. Dieser kann über die entsprechende Prüfung erworben werden kann. Seit 29. Juni 2010 ist

es möglich, den Zweisprachigkeitsnachweis durch die Ablegung der Matura in der einen und den Abschluss eines Hochschulstudiums in der anderen Landessprache zu erwerben. Die am 23. April 2010 vom Ministerrat in Rom genehmigte Durchführungsbestimmung sieht vor, dass auch andere Zertifikate als Nachweis für die Zweisprachigkeit anerkannt werden. Für Informationen kann man sich an das Sekretariat für Zweisprachigkeitsprüfungen wenden.

#### 4. **Jugendinformationsstellen und Jugendzentren**

Du möchtest nette Leute treffen, die Dinge nicht einfach hinnehmen, wie sie sind, die miteinander Spaß haben, sich weiterbilden, sich mit Musik beschäftigen, gute Videos sehen, du hast offene Fragen oder ein x-beliebiges Problem, dann suche dir unter der bunten Palette von Verbänden, Vereinen, Treffpunkten, Jugendzentren und Servicestellen das Richtige für dich aus. Genauere Informationen, was es wo und wann gibt, bekommst du bei verschiedenen Anlaufstellen.

#### 5. **Mobbing**

Am Arbeitsplatz kommen Menschen zusammen, die eine unterschiedliche Biografie, unterschiedliche Charaktere und unterschiedliche individuelle Wertvorstellungen haben. Die funktionale Hierarchie in einem Betrieb schafft noch zusätzliche Unterscheidungsmerkmale. Die Zusammenarbeit läuft nicht von vornherein immer reibungslos: es kommt zu Missverständnissen oder auch zu persönlichen Auseinandersetzungen. Wichtig ist deshalb, dass der Betrieb eine Kultur der Kooperation und des Vertrauens pflegt, in der die unternehmerischen Ziele klar vermittelt werden, unterschiedliche Köpfe Platz haben und die Leistung der Einzelnen anerkannt und wertgeschätzt wird. Eine

schlechte Kommunikationskultur und zwischenmenschliche Konflikte können sich nämlich sehr negativ auf das Betriebsklima, die Motivation und die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter auswirken. Meist handelt es sich um Probleme, die durch schnelles Eingreifen und transparenten Umgang mit Konflikten bzw. durch entsprechende arbeitsorganisatorische Maßnahmen in den Griff zu bekommen sind.

Es kommt jedoch auch vor, dass solche Konflikte sich über einen längeren Zeitraum erstrecken und Mitarbeiter gezielt Opfer von Anfeindungen und Ausgrenzungen werden. In einfachen Worten: Wenn jemand hin und wieder ein bisschen „getratzt“ wird, ist das sicherlich nicht schlimm. Falls ein Kollege ständig (und oft unberechtigter) Kritik ausgesetzt ist und vor allem als Person Formen der Ausgrenzung und Erniedrigung erleiden muss, dann kann das ein Anzeichen dafür sein, dass ein zwischenmenschlicher Konflikt zu einem richtigen „Psychoterror am Arbeitsplatz“ ausartet, den man mit dem englischen Wort Mobbing bezeichnet. Gemobbt werden kann man von Vorgesetzten genauso wie von Kollegen. In krassen Fällen führt Mobbing seitens der Vorgesetzten, aber auch seitens der Arbeitskollegen, zu psychischen Problemen (Angstzustände, Nervosität, psychischen Erkrankungen), in Extremfällen zu Arbeitsunfähigkeit und sogar zum Selbstmord. Mobbingopfer kommen nicht immer allein wieder zurecht, es ist also ratsam, fachkundige Hilfe von außen in Anspruch zu nehmen.

Bei Bedarf können sich Betroffene an die Gewerkschaften oder auch direkt an den psychologischen Dienst der Sanitätseinheiten oder an freiberufliche Psychologen wenden.

---

**TIPP!** Bei Konflikten am Arbeitsplatz diese offen mit den Vorgesetzten oder den Kollegen ansprechen, sich mit Vertrauenspersonen darüber austauschen. Anpassungsfähigkeit ist jedenfalls eine wichtige und hilfreiche Eigenschaft im Arbeitsleben.

---



## 6. **Kinder- und Jugendanwaltschaft**

Gemäß Landesgesetz Nr. 3 vom 26. Juni 2009 wurde die Kinder- und Jugendanwaltschaft in Südtirol eingerichtet. Damit erhalten Kinder und Jugendliche einen eigenen und unabhängigen Fürsprecher bei der Wahrnehmung ihrer Rechte und zu Sicherstellung der freien Entfaltung ihrer Persönlichkeit, sowie einen Ansprechpartner im Falle von Konfliktsituationen oder bei Verletzung ihrer von den Vereinten Nationen und der EU garantierten Rechte.

### **Kinder- und Jugendanwaltschaft**

Cavourstraße 23/c

39100 Bozen

Tel. 0471 970 615

Fax 0471 327 620

info@kinder-jugendanwaltschaft-bz.org

## 7. **„My Future“ – Du selbst entscheidest, wie deine Zukunft aussieht!**

### **Jugendcoaching das Angebot des n.e.t.z.**



Du bist zwischen 15 und 25 Jahren alt?  
Du hast deinen Ausbildungsweg abgebrochen?  
Oder findest keine Arbeit?

Wir, die Jugendcoaches von My Future, können dich bei der Ausbildungs- oder Arbeitsplatzsuche sowie Umsetzung deiner Ziele unterstützen und begleiten. Dabei stehen deine Interessen, Fähigkeiten und Stärken im Mittelpunkt.

Das Angebot ist kostenlos und vertraulich.

Für weitere Infos zum Projekt „MY Future“

- schau auf unserer Website vorbei:  
**[www.jugendcoachgiovani.bz.it](http://www.jugendcoachgiovani.bz.it)**
- schreib uns eine E-Mail:  
**[myfuture@netz.bz.it](mailto:myfuture@netz.bz.it)** oder
- melde dich telefonisch bei uns:  
Mobil: +39 324 77 81 356 oder 0471 095 139

**Netzwerk der Jugendtreffs und –zentren Südtirols (n.e.t.z.)**

Talfergasse 4  
39100 Bozen

Das Ziel dieses Angebotes ist es, in Zusammenarbeit mit dem Amt für Ausbildungs- und Berufsberatung Abteilung Bildungsförderung der Provinz Bozen und den beteiligten Jugendzentren, Schul- und Ausbildungsabbrüchen entgegenzuwirken und somit Jugendlichen bessere Chancen auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

# Laborfonds

Di più per il tuo futuro  
Dein Plus für die Zukunft



**DIE ZUSATZVORSORGE:  
EIN MUSS FÜR ALLE!**



## Zusatzrente? Warum sich schon als Jugendliche darum kümmern?

Die öffentliche Rente wurde aufgrund der Gesetzesreformen der letzten 20 Jahre stark gekürzt. Diese Situation macht es für alle Arbeitnehmer notwendig, bestenfalls schon als Jugendliche, eine Lösung zu finden, um ihre **öffentliche Rente zu ergänzen**, damit auch **nach der Pensionierung ein angemessener Lebensstandard aufrechterhalten werden kann**. Als Antwort auf diese Notwendigkeit wurden Zusatzrentenfonds, wie **LABORFONDS**, gegründet.



- |   |   |                          |
|---|---|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> Öffentliche Vorsorge               | ➔ | Lebensminimum            |
| <input type="checkbox"/> Zusatzvorsorge                     | } | Gewohnter Lebensstandard |
| <input type="checkbox"/> Zusätzlich individuell Angespartes |   |                          |



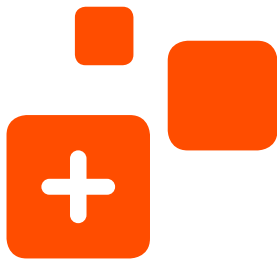


Nur wer sich entscheidet, die öffentliche Rente mit der Zusatzvorsorgeform zu kombinieren, kann mit **Gelassenheit** in seine Zukunft blicken.

Am Ende der Erwerbstätigkeit, ermöglicht es die Zusatzvorsorge die (Renten)Lücke (d.h. die Differenz der Pension) zum letzten Gehalt zu schließen.

Es ist deswegen wichtig sich im Kopf zu behalten, dass **je früher man mit dem Vorsorgesparen - auch als Lehrling - beginnt, desto größer ist die Rücklage, um die vom Staat gezahlte Pension zu ergänzen.**

Die Regel lautet: **Früh beitreten und anfangen einzuzahlen, auch mit kleinen Beträgen! Es ist die Zeit, die den Unterschied macht! ... Und aus "wenig" wird mit der Zeit "mehr"!**





## LABORFONDS – der Rentenfonds der Beschäftigten des Trentino-Südtirol

LABORFONDS ist der Rentenfonds für die **Beschäftigten der Region Trentino-Südtirol**. Sein Ziel liegt darin, die Mitglieder beim Aufbau einer Zusatzrente zu unterstützen, welche die vom verpflichtenden öffentlichen System bezahlte Pension ergänzt. **LABORFONDS ist ein anerkannter Verein ohne Gewinnabsichten, der vor über 15 Jahren** in Zusammenarbeit mit 135 Sozialpartnern (Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden) und mit der Unterstützung der Region gegründet worden ist. Heute zählt der Verein über **115.000 Mitglieder, jeder zweite Angestellte** ist eingeschrieben, LABORFONDS ist eine große Gemeinschaft, **der größte territoriale Fonds, der vierte kollektivvertragliche Rentenfonds Italiens** mit einem **Vermögen von über 2,3 Milliarden Euro**.

Jeder zweite Beschäftigte in der Region ist dabei  
Weitere Informationen auf [laborfonds.it](http://laborfonds.it)

Laborfonds

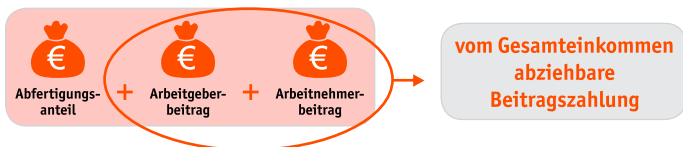
meine Zusatzrente

arrigo planer ist pensplan<sup>®</sup>



## Wie funktioniert der Rentenfonds? Was sind die Vorteile?

Wer sich in LABORFONDS einschreibt, erhält ein **persönliches Konto**, auf welches der **Abfertigungsanteil** vom Arbeitgeber und eventuelle **Beiträge** eingezahlt werden: wenn man den **Mindestbeitrag des Arbeitnehmers**, der in den einzelnen Kollektivverträgen/Arbeitsverträgen festgelegt ist, einzahlt, erhält man das **Anrecht auf den Arbeitgeberbeitrag**.



Die in den Fonds **eingezahlten Beiträge des Arbeitnehmers** (sowohl die minimalen, als auch die zusätzlichen, ausgenommen der Abfertigungsanteil) und jene des **Arbeitgebers**, erlauben es dem Eingeschriebenen einen besonderen Vorteil zu genießen: die **steuerliche Absetzbarkeit bis zu** einem Höchstbetrag von **5.164,57 Euro im Jahr!**

Der Abfertigungsanteil, die Beiträge und die aus der Vermögensverwaltung **hervorgegangenen Renditen** bestimmen die individuelle Rentenposition: was bis zum Moment der Pensionierung angesammelt wurde, wird in eine Zusatzrente umgewandelt (in Renditen und/oder in Kapitalform). In einigen Fällen ist es außerdem möglich, Teile des angereiften Vermögens schon vor der Pensionierung zu beantragen (**Vorschüsse und Ablöse**).



## Wie kann man beitreten?

Um LABORFONDS beizutreten, Informationen und Formulare zu beantragen, kann man sich an folgende Stellen wenden:

- + Direkt an LABORFONDS
- + An die Gewerkschaften und Patronate/Steuerbeistandszentren (CAF)
- + An die Arbeitgeber
- + An die Pensplan Infopoints

Alle Dokumente sind auch auf der Internetseite des Fonds [www.laborfonds.it](http://www.laborfonds.it) verfügbar.

## 10 gute Gründe, um sich für LABORFONDS zu entscheiden

- + **MITGLIED** sein und **NICHT** Kunde
- + Teil eines regionalen Projektes mit über 115.000 Mitgliedern sein
- + Eine bessere wirtschaftliche Absicherung im Alter haben
- + Zahlreiche Steuervorteile ab dem Beitritt und in der Leistungsphase genießen
- + Angemessene Renditen bei überschaubaren Kosten, weil **„weniger Kosten = mehr Pension“**
- + Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag haben





- + Laufend Informationen erhalten, auch über die sozialen Netzwerke ([www.facebook.it/laborfonds](http://www.facebook.it/laborfonds)) oder den Zugriff auf den reservierten Bereich der neuen Online-Dienste auf der Homepage [www.laborfonds.it](http://www.laborfonds.it)
- + Von der professionellen Vermögensverwaltung der eingezahlten Beiträge profitieren (es gibt vier unterschiedliche Investitionslinien: die **Garantierte Investitionslinie**, die **Vorsichtig-Ethische Investitionslinie**, die **Ausgewogene Investitionslinie** und die **Dynamische Investitionslinie**)
- + Sozialleistungen der Region Trentino-Südtirol erhalten können
- + Garantierte Sicherheit durch die Aufsicht öffentlicher Behörden (Covip)

Die neuen  
**Online-Dienste**  
sind serviert!





## Mit nur einem Schritt viele Vorteile für die ganze Familie, auch durch die Einschreibung der zu Lasten lebenden Familienmitglieder

Im Zusammenhang mit der Eindämmung der öffentlichen Ausgaben, stellt die **Zusatzrente** eine **Sparmöglichkeit** dar, welche der **ganzen Familie mehr Gelassenheit für die Zukunft** bieten soll. Daher gibt **LABORFONDS** seinen Mitgliedern die **Möglichkeit zu Lasten lebende Familienmitglieder**, zum Beispiel **Kinder, einzuschreiben**. Diese Information ist für jene wichtig, die schon arbeiten, auch mit einem Lehrlingsvertrag. Für sich selbst, für die eigenen Eltern und Geschwister, auch wenn sie noch nicht arbeiten oder noch sehr jung sind!

Erinnere dich daran, auch mich beim Rentenfonds einzuschreiben und nutze die steuerliche Absetzbarkeit bis zu € 5.164,57!

Laborfonds

meine Zusatzrente

vertragsgebunden mit pensplan

Verpflichtung: Vor dem Beitritt lesen Sie bitte das Informationsblatt, das Statut und das standardisierte vereinfachte Beispiel des Fonds, einsehbar auf der Internetseite [www.laborfonds.it](http://www.laborfonds.it)

WERBEMITTEILUNG: vor dem Beitritt lesen Sie bitte das Informationsblatt, das Statut und das standardisierte vereinfachte Beispiel des Fonds, einsehbar auf der Internetseite [www.laborfonds.it](http://www.laborfonds.it)

vertragsgebunden mit  
**pensplan**







## BERUFSSPEZIFISCHE INFORMATIONEN



BÄCKER- UND  
KONDITIONENLEHRE

Das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge in Bäckereien und Konditoreien wird geregelt 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“
- dem Landesabkommen zwischen Industrie und Handwerk.

## Berufsbilder

BäckerInnen und KonditorInnen

## Dauer der Lehrzeit

Die Höchstdauer der Lehrzeit beträgt 36 Monate für alle Bäcker- und Konditorlehrlinge.

## Probezeit

Eine eventuelle Probezeit ist schriftlich im Anstellungsbrief oder im Lehrvertrag festzulegen und umfasst höchstens 30 effektive Arbeitstage.

## Entlohnung

**ACHTUNG!** *Der gesamtstaatliche Arbeitskollektivvertrag (G.A.K.V.) für Bäckerei-beschäftigte ist zum 31.12.2015 abgelaufen, und befindet sich zur Zeit in Rom in Verhandlungsphase für die Erneuerung. Diese gestaltet sich bis zum Augenblick (Sommer 2016) äußerst schwierig, wobei aber die Definition neuer, etwas erhöhter Grundlöhne im Laufe dieses Jahres trotzdem möglich sein könnten. Daher könnten sich dann auch kleine Veränderungen der Ausbildungsvergütungen oder der Lehrlingsentlohnungen ergeben. Unterdessen gilt:*

Der Lehrlingslohn wird seit 1. Jänner 2015 auf der Grundlage des Bruttolohnes des qualifizierten Arbeiters der Kategorie A2 (1443,16 €) berechnet.

**Der Lehrlingslohn wird aufgrund des Bruttolohnes von 1443,16 € folgendermaßen berechnet:**

1. Semester	40 %	577,27 €
2. Semester	45 %	649,42 €
3. Semester	50 %	721,58 €
4. Semester	60 %	865,90 €
3. Lehrjahr	80 %	1.154,53 €

Der Stundenlohn errechnet sich, indem der monatliche Lehrlingslohn durch 173 dividiert wird. Die Berufsschulstunden sind normal zu entlohnen, auch wenn es sich um Blockkurse handelt. Bei erfolgreicher Beendigung der Lehrzeit wird der Lehrling in die Lohnstufe der Kategorie A2 eingestuft.

Ab 1.11.2016 muss aufgrund des gewerkschaftlichen Landesabkommens vom 11.11.2014 zwischen den Fachgewerkschaften FLAI/AGB-CGIL, FAI/SGBCISL, UILA/UIL-SGK und ASGB Nahrung und des Bäckereienverbandes im Handels- und Dienstleistungsverband (hds) Bozen allen Beschäftigten der Bäckereien Südtirols eine Produktionsprämie ausbezahlt werden, welche auch den Lehrlingen im Verhältnis ihrer Lehrzeit anerkannt werden muss. Der Monatsbruttobetrag für die A2 Einstufung wird 36,21 Euro sein, und wird den Lehrlingen anteilmäßig nach der abgewickelten Lehrzeit ebenfalls zustehen.

### Arbeitszeit

Allein für vertragliche Zwecke ist die Arbeitszeit auf 35 oder 40 Wochenstunden, verteilt auf 5 oder 6 Tage, festgesetzt. Der Stundenplan muss im Betrieb sichtbar ausgehängt werden und den wöchentlichen Ruhetag anzeigen.



### Krankheit und außerbetrieblicher Unfall

Vom 1. bis zum 180. Tag steht dem Lehrling Krankengeld im Ausmaß von 100 Prozent des monatlichen Nettolohns zu. Bei Krankheit bis zu 7 Tagen steht für die ersten 3 Krankheitstage keine Entlohnung zu.

### Arbeitsunfall

Der Lehrling erhält vom 1. Tag bis maximal zum 180. Tag 100% der normalen Entlohnung.

### Urlaub und Freistunden

Allen Beschäftigten steht ein Jahresurlaub von 26 Arbeitstagen zu. Der Urlaubsanspruch wächst monatlich um ein Zwölftel, wobei Teile eines Monats mit mehr als 15 Tagen als voller Monat zählen. Zusätzlich haben die Beschäftigten Anrecht auf folgende bezahlte Freistellungen im Jahr:

- 4 Ruhetage für die vier abgeschafften kirchlichen Feiertage,
- 28 Stunden für Arbeitszeitreduzierung.

### Zusätzliche Monatslöhne

Die Lehrlinge haben Anspruch auf den 13. Monatslohn, der innerhalb 20. Dezember auszuzahlen ist, und auf den 14. Monatslohn, der innerhalb 1. Juli fällig ist. Teile eines Monats mit mehr als 15 Tagen zählen als voller Monat.

### Arbeitskleidung

Die Beschäftigten erhalten vom Betrieb jährlich kostenlos folgende Arbeitskleidung: 2 Paar Socken (ein kurzes und ein langes Paar), 2 Wollleibchen, eine Schürze, 2 Kopfbedeckungen.

### Abfertigung und Zusatzvorsorge

Auch Lehrlinge können einem Zusatzrentenfonds beitreten. Entscheidet sich ein Lehrling für die Zusatzrente, geht auch die gesamte Abfertigung in den Zusatzrentenfonds. Für Lehrlinge, die in Hand-

werksbetrieben beschäftigt sind, und für ihre Rentenvorsorge den Laborfonds wählen, zahlt auch der Arbeitgeber den vom Kollektivvertrag vorgesehenen Beitrag in Höhe von 1% für den Arbeitnehmer ein. Andernfalls bleibt die Abfertigung beim Betrieb und wird am Ende des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt.

### Auflösung des Lehrverhältnisses

Während der Lehrzeit kann ein Lehrling nur aus triftigem Grund oder mit Einverständnis des Betriebes innerhalb derselben Berufssparte zu einem anderen Betrieb wechseln. Die Kündigung muss schriftlich per Einschreibebrief mit Rückantwort erfolgen. Die Kündigungsfrist beträgt 15 Kalendertage.

### Besondere Situationen

- **Entlassungen:** Laut Landesgesetz Nr. 30/1981 kann eine Schlichtungskommission einberufen werden, die sich mit den Einzelstreitfällen befasst. Die Betriebe sind grundsätzlich verpflichtet, allen Lehrlingen die Möglichkeit zu geben, ihre Ausbildung abzuschließen, außer es handelt sich um Entlassung aus triftigem Grund oder gerechtfertigtem Anlass.
- **Unterschriften:** Auch die Unterschrift von Minderjährigen ist im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis rechtskräftig. Daher ist es wichtig, vor der Unterschrift Informationen einzuholen und auf jeden Fall eine Kopie des unterschriebenen Dokumentes zu verlangen.



LEHRLINGE IM  
BAUHANDWERK

Das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im Bauhandwerk wird geregelt:

- von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein,
- vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vom 23.Juli 2008 und
- vom Landeszusatzabkommen für Industrie und Handwerk vom 28.August 2012
- vom Landesabkommen zur Neuregelung des Lehrlingswesens im Bereich Handwerk vom 14.07.2016

### Berufsbilder

#### Lehrberufe mit 3 Lehrjahren:

BodenlegerIn, Fliesen-, Platten- und MosaiklegerIn,  
TiefbauerIn, Bürofachkraft

#### Lehrberufe mit 4 Lehrjahren:

MaurerIn, MalerIn und LackiererIn, ZimmererIn

### Probezeit

Die Probezeit muss im Lehrvertrag schriftlich festgelegt werden und beträgt 30 Arbeitstage. Während der Probezeit kann das Lehrverhältnis von beiden Vertragsparteien jederzeit, ohne Einhaltung von Kündigungsfristen und Angabe von Gründen aufgelöst werden.

### Entlohnung

Die Berechnung der Entlohnung für die Lehrlinge (Arbeiter) erfolgt auf den Bruttolohn des qualifizierten Arbeiters der 2. Kategorie, der ab Juli 2015 10,27 € beträgt.

Lehrlinge laut dem Landeszusatzabkommen vom 28.08.2012  
eingestellt nach dem 11.07.2012 **bis zum 30.06.2016**

#### Lehrlinge Löhne ab 01.07.2015

1. Semester	40 %	4,11 €/Stunde
2. Semester	45 %	4,62 €/Stunde
3. Semester	50 %	5,14 €/Stunde
4. Semester	60 %	6,16 €/Stunde
3. Lehrjahr	80 %	8,22 €/Stunde
4. Lehrjahr	80 %	8,73 €/Stunde

Lehrlinge laut dem Landeszusatzabkommen  
vom 14.07.2016 eingestellt **nach dem 01.07.2016**

#### Lehrlinge Löhne ab 01.07.2016

1. Lehrjahr	35 %	3,59 €/Stunde	Ab dem 2. Jahr mit einem Notendurchschnitt von mind. 7,5	
2. Lehrjahr	50 %	5,13 €/Stunde	60 %	6,16 €/Stunde
3. Lehrjahr	60 %	6,16 €/Stunde	70 %	7,19 €/Stunde
4. Lehrjahr	70 %	7,19 €/Stunde	80 %	8,22 €/Stunde

Bei neuen Lehrverträgen laut Abkommen  
vom 14.07.2016 gilt folgendes:

- Die Lehrjahre verstehen sich als abgeschlossen, wenn sowohl ein Zeitraum von 12 (bzw. 24, 36 oder 48) Monaten seit dem Einstellungsdatum vergangen ist als auch der positive Abschluss des entsprechenden Schuljahres vorliegt.
- Bei Nichterreichung des Klassenziels: Sollte der Lehrling das Klassenziel des Schuljahres nicht erreichen, erhält dieser für das kommende Lehrjahr nicht die Fortschreibung der prozentuellen Entlohnung, sondern er erhält auch für

das folgende Lehrjahr weiterhin die aktuelle prozentuelle Entlohnung.

- **Erhöhung der Entlohnung bei besonders erfolgreichen Abschluss des Schuljahrs:** Sollte der Lehrling das Schuljahr mit einer Gesamtdurchschnittsnote von 7,5 abschließen, erhält der Lehrling für das kommende Lehrjahr eine Zulage in Höhe von 10% auf den angewandten Prozentsatz.

Der jeweilige Stundenlohn ist Berechnungsgrundlage für bezahlte Freistellungen (4,95%), Hinterlegung Bauarbeiterkasse (18,50% brutto - 14,20% netto), sowie allen anderen vom Kollektivvertrag oder Landeszusatzvertrag vorgesehen Zulagen, wie z.B. EVR, Überstunden, Außendienstzulage usw.

### Bauberufsaltersprämie

Nach zweijähriger Lehr- oder Arbeitstätigkeit im Bauwesen steht auch den Lehrlingen eine Bauberufsaltersprämie zu. Voraussetzung sind 2.100 Stunden (gearbeitete Stunden, Krankheits- und Unfallstunden, Lohnausgleichstunden) in den letzten zwei Jahren. Die Auszahlung erfolgt im Mai des Folgejahres auf Grund der effektiv gearbeiteten Stunden im vorherigen Zeitraum September bis Oktober.

### Überstunden und Nachtarbeit

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

### Arbeitssicherheit und -schutz von Jugendlichen

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 vom Nr. 345/1999, im Ge-

setzblatt Nr. 237 vom 08.10.1999 veröffentlicht und damit in Italien übernommen.

Sie beinhaltet:

- ein absolutes Arbeitsverbot bis Ende der obligatorischen Schulpflicht, auf jeden Fall bis zum 15. vollendeten Lebensjahr;
- die gesundheitliche Eignung von Jugendlichen 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). Eventuelle teilweise oder vollkommene Nichteignung für bestimmte Arbeiten muss vom Arzt ausdrücklich bescheinigt und dem betroffenen Jugendlichen 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**

Laut neuem Arbeitskollektivvertrag muss jeder Jugendliche vom Unternehmen eine 16-stündige Unterweisung in Arbeitssicherheit und in die Grundzüge des Bauwesens erhalten. Zudem sind diese Unterweisungen einmal jährlich mit weiteren 8 Stunden auszubauen und aufzufrischen.

### **Krankheit und außerbetrieblicher Unfall**

Die Arbeitsplatzerhaltung im Falle von Krankheit beträgt 9 Monate

und 12 Monate für einen Lehrling mit einem Dienstalter von über 3,5 Jahren. Bei Krankheit besteht Anrecht auf eine 100-prozentige Entlohnung vom 4. bis zum 270. Tag. Die ersten 3 Tage werden unter 6 Tage Krankheitsdauer nicht entlohnt, bei Krankheitsdauer über 6 Tagen aber unter 11 Tagen werden die ersten 3 Tage zu 50% entlohnt und bei Krankheitsdauer über 11 Tage werden alle Tage entlohnt. Die Krankmeldung muss vom Hausarzt oder Krankenhaus telematisch an die INPS übermittelt werden und der Lehrling muss das ärztliche Zeugnis oder die Protokollnummer beim Arbeitgeber abgeben.

### **Arbeitsunfall**

Bei einem Arbeitsunfall wird der Arbeitsplatz bis zur klinischen Genesung erhalten.

Dem Lehrling steht bis zur klinischen Genesung die normale Entlohnung zu: 1. - 3. Tag 100% zu Lasten des Unternehmens, ab 4. Tag 60% zu Lasten des Arbeitsunfallinstitutes INAIL und 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.

### **Urlaub, Freistellungen und zusätzliche Monatslöhne**

Dem Lehrling stehen pro Jahr 4 Wochen bezahlter Urlaub über die Bauarbeiterkasse zu. Im Laufe eines Arbeitsjahres hat auch der Lehrling Anrecht auf 88 bezahlte Stunden an Arbeitsfreistellungen. Diese Freistellungen werden jeden Monat im Lohnstreifen ausgewiesen und ausbezahlt (4,95%) und können bis Juni des darauf folgenden Jahres nach Vereinbarung mit der Betriebsleitung genossen werden. Urlaub und 13. Monatsgehalt reifen für jede gearbeitete Stunde und werden vom Arbeitgeber monatlich in die Bauarbeiterkasse eingezahlt (14,20%). Die Bauarbeiterkasse zahlt diese Beträge dem Lehrling im Juli und Dezember aus.

### **Mensa oder warmes Mittagessen**

Jeder Lehrling hat Anrecht auf eine warme Mahlzeit zu Mittag, be-



stehend aus Vorspeise, Hauptspeise und einem Getränk. Der Betrieb sorgt dafür, dass es - durch die Einrichtung einer Mensa oder durch externe Dienste (Restaurants) - dem Lehrling ermöglicht wird, die Mahlzeit einzunehmen.

### Arbeitskleidung

Die Aushändigung der Arbeitskleidung erfolgt über die Bauarbeiterkasse. Der Lehrling kann zwischen verschiedenen Varianten wählen, siehe dazu die Auflistung der Kits im Bauarbeitermagazin. Dem Lehrling steht die Arbeitskleidung bereits am Tag der Einstellung zu, im Gegensatz zum Arbeiter, der dafür 420 effektiv gearbeitete Stunden vorweisen muss.

### Außendienst

Bei der Arbeit auf einer Baustelle außerhalb der Gemeindegrenze des Firmensitzes oder bei der Ersteinstellung steht dem Lehrling eine Außendienstzulage („trasferta“) zu. Die Außendienstzulage ist frei von Sozialabgaben und Steuern und somit eine Nettoentlohnung. Die Entlohnung entspricht prozentuell jener eines qualifizierten Arbeiters der 2. Stufe.

#### Außendienstzulage: Qualifizierter Arbeiter (Stand 01.07.2015)

< 10 km	7,20 €
> 10 km – 30 km	9,20 €
> 30 km	14,33 €

Das Unternehmen wird im Rahmen des Möglichen dafür Sorge tragen, die tägliche Anfahrt der Lehrlinge zur Baustelle mit eigenen Fahrzeugen zu organisieren (Betrieb – Baustelle).

### Abfertigung und Zusatzvorsorge

Auch dem Lehrling steht eine Abfertigung zu. Pro Monat wird vom Arbeitgeber ein Betrag, der ca. 1/12 des Monatslohnes entspricht, als Abfertigung zurückgestellt. Die Abfertigung bleibt für die Dauer des

Arbeitsverhältnisses im Betrieb oder wird auf Wunsch des Lehrlings in einen Zusatzrentenfonds einbezahlt.

Für die Zusatzvorsorge im Bauhandwerk und in der Bauindustrie ist ein Beitrag von 2% des vertraglichen Lohnes vorgesehen – 1% zu Lasten des Lehrlings und 1% zu Lasten des Unternehmens.

Für junge Lehrlinge, die zum ersten Mal nach dem 28. April 1993 eingestellt wurden, wird im Falle eines Beitritts zur Zusatzvorsorge der gesamte Anteil der Abfertigung in den Zusatzrentenfonds eingezahlt. Damit steigen die finanziellen Ressourcen für die Zusatzrente. In diesem Fall wird die Abfertigung nicht mehr direkt am Ende des Lehrvertrages und/oder Arbeitsverhältnisses ausbezahlt. Die steuerlichen Begünstigungen zum Zeitpunkt der Pensionierung können nur nach Beitritt zu einer Zusatzvorsorge beansprucht werden. Je länger die Mitgliedschaft beim Zusatzrentenfonds (im geschlossenen Fonds) ist, umso größer fallen die Begünstigungen aus.

### **Auflösung des Lehrverhältnisses**

Während des Lehrverhältnisses beträgt die 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.

### **Anmerkung**

Verschiedene Gesundheitsausgaben werden von der Bauarbeiterkasse zu einem Teil rückvergütet, z.B. Zahnarzt, Sehbrillen, Augenlaseroperation, Physiotherapie, Massage, usw.



LEHRLINGE IN  
DER **BAUINDUSTRIE**

Das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge in der Bauindustrie wird geregelt:

- von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein,
- vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vom 18.Juni 2008 und
- vom Landeszusatzabkommen für Industrie und Handwerk vom 28.August 2012
- vom Landesabkommen zur Neuregelung des Lehrlingswesens der ersten Stufe im Sektor Industrie vom 14.07.2016

### Berufsbilder

#### **Lehrberufe mit 3 Lehrjahren:**

BodenlegerIn, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger,  
TiefbauerIn, Bürofachkraft

#### **Lehrberufe mit 4 Lehrjahren:**

MaurerIn, MalerIn und LackiererIn, ZimmererIn

### Probezeit

Die Probezeit muss im Lehrvertrag schriftlich festgelegt werden und beträgt 30 Arbeitstage. Während der Probezeit kann das Lehrverhältnis von beiden Vertragsparteien jederzeit, ohne Einhaltung von Kündigungsfristen und Angabe von Gründen aufgelöst werden.

### Entlohnung

Die Berechnungsgrundlage für den Lehrlingslohn bei Arbeitern ist der Bruttostundenlohn (Grundlohn, Kontingenz, Gebietszulage) des qualifizierten Arbeiters, der ab 1. Juli 2015 10,28 € beträgt.

**Lehrlinge Löhne ab 01.07.2015**

1. Semester	40%	4,11 €/Stunde
2. Semester	45%	4,63 €/Stunde
3. Semester	50%	5,14 €/Stunde
4. Semester	60%	6,17 €/Stunde
3. Jahr	80%	8,22 €/Stunde
4. Jahr	85%	8,74 €/Stunde

Lehrlinge laut dem Landeszusatzabkommen vom 28.07.2016 eingestellt **nach dem 01.08.2016**

**Lehrlinge Löhne ab 01.08.2016**

1. Lehrjahr	40%	4,11 €/Stunde
2. Lehrjahr	55%	5,65 €/Stunde
3. Lehrjahr	70%	7,19 €/Stunde
4. Lehrjahr	80%	8,22 €/Stunde

- Die Lehrjahre verstehen sich als abgeschlossen, wenn sowohl ein Zeitraum von 12 (bzw. 24, 36 oder 48) Monaten seit dem Einstellungsdatum vergangen ist, als auch der positive Abschluss des entsprechenden Schuljahres vorliegt.
- Bei Nichterreichung des Klassenziels: Sollte der Lehrling das Klassenziel des Schuljahres nicht erreichen, erhält dieser für das kommende Lehrjahr nicht die Fortschreitung der prozentuellen Entlohnung, sondern erhält auch für das folgende Lehrjahr weiterhin die aktuelle prozentuelle Entlohnung.

Der jeweilige Stundenlohn ist Berechnungsgrundlage für bezahlte Freistellungen (4,95%), Hinterlegung Bauarbeiterkasse (18,50% brutto- 14,20% netto) sowie allen anderen vom Kollektivvertrag oder Landeszusatzvertrag vorgesehenen Zulagen, wie z.B. EVR, Überstunden, Außendienstzulage, usw.

Die Entlohnung für Angestelltenlehrlinge erfolgt laut untenstehender Tabelle auf der Grundlage des Bruttolohns der 3. Kategorie, der ab 1. Juli 2015 1.866,55 € beträgt.

#### Lehrlinge Bürofachkraft Löhne ab 01.08.2016

1. Semester	40 %	746,62 €/Monat
2. Semester	45 %	839,94 €/Monat
3. Semester	50 %	933,27 €/Monat
4. Semester	60 %	1.119,93 €/Monat
3. Lehrjahr	80 %	1.493,24 €/Monat
4. Lehrjahr	85 %	1.586,56 €/Monat

#### Bauberufsaltersprämie

Nach zweijähriger Lehr- oder Arbeitstätigkeit im Bauwesen steht auch den Lehrlingen eine Bauberufsaltersprämie zu. Voraussetzung sind 2.100 Stunden (gearbeitete Stunden, Krankheits- und Unfallstunden, Lohnausgleichstunden) in den letzten zwei Jahren. Die Auszahlung erfolgt im Mai des Folgejahres auf Grund der effektiv gearbeiteten Stunden im vorherigen Zeitraum September bis Oktober.

#### Überstunden und Nachtarbeit

Minderjährige Lehrlinge dürfen keine Überstunden- und Nachtarbeit verrichten, wie es das Jugendarbeitsschutzgesetz Nr. 977/1967 vorsieht.

#### Arbeitsschutz und -sicherheit von Jugendlichen

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 gesetzesvertretenden Dekret vom Nr. 345/1999, im Gesetzblatt Nr. 237 vom 08.10.1999 veröffentlicht und damit in Italien übernommen.

Sie beinhaltet:

- ein absolutes Arbeitsverbot bis Ende der obligatorischen Schulpflicht, auf jeden Fall bis zum vollendeten 15. Lebensjahr;
- die gesundheitliche Eignung von Jugendlichen für ihre zugeteilte Arbeit muss einmal jährlich auf Antrag und auf Kosten des Unternehmens überprüft werden, und zwar in Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes (Südtiroler Sanitätsbetrieb). Eventuelle, teilweise oder vollkommene Nichteignung für bestimmte Arbeiten muss vom Arzt ausdrücklich bescheinigt und dem betroffenen Jugendlichen 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. In den Sektoren Sport, Kultur, Werbung und Gastgewerbe kann diese Ruhepause auch nicht mit dem Sonntag zusammenfallen.
- Der Lärmpegel darf an den Arbeitsplätzen für Jugendliche 80 Dezibel nicht überschreiten.

### **Unfallrisiken und gefährliche Stoffe am Bau**

Bei Neueintritt in den Bausektor ist eine 16-stündige Grundausbildung zur Unterweisung im Bereich der Arbeitssicherheit vorgesehen. Mindestens drei Tage vor Arbeitsbeginn muss das Unternehmen dem Paritätischen Komitee für Arbeitssicherheit eine Meldung der Neuansstellungen übermitteln.

### **Krankheit und außerbetrieblicher Unfall**

Bei Krankheit besteht Anrecht auf eine 100-prozentige Entlohnung

vom 4. bis zum 270. Tag. Die ersten 3 Tage sind bei Krankheitsdauer unter 6 Tage nicht entlohnt, bei Krankheitsdauer über 6 Tagen aber unter 11 Tagen werden die ersten 3 Tage zu 50% entlohnt und über 11 Tage sind alle Tage entlohnt. Die Krankmeldung muss vom Hausarzt oder Krankenhaus telematisch an die INPS übermittelt werden und der Lehrling muss das ärztliche Zeugnis oder die Protokollnummer beim Arbeitgeber abgeben. Die Arbeitsplatzzerhaltung im Falle von Krankheit beträgt 9 Monate und für einen Lehrling mit einem Dienstalter über 3,5 Jahren 12 Monate.

### **Arbeitsunfall**

Bei einem Arbeitsunfall bleibt der Arbeitsplatz bis zur klinischen Genesung erhalten. Dem Lehrling steht bis zur klinischen Genesung die normale Entlohnung zu: 1. - 3. Tag 100% zu Lasten des Unternehmens, ab 4. Tag 60% zu Lasten des Arbeitsunfallinstitutes INAIL und 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.

### **Urlaub, Freistellungen und zusätzliche Monatslöhne**

Dem Lehrling stehen pro Jahr 4 Wochen über die Bauarbeiterkasse bezahlter Urlaub zu. Im Laufe eines Arbeitsjahres hat auch der Lehrling Anrecht auf 88 bezahlte Stunden an Arbeitsfreistellungen. Diese Freistellungen werden jeden Monat im Lohnstreifen ausbezahlt (4,95%) und können bis Juni des darauf folgenden Jahres in Vereinbarung mit der Betriebsleitung genossen werden.

Urlaub und 13. Monatsgehalt reifen für jede gearbeitet Stunde an und werden vom Arbeitgeber monatlich in die Bauarbeiterkasse eingezahlt (14,20%). Die Bauarbeiterkasse zahlt diese Beträge im Juli und Dezember an den Lehrling aus.

### **Mensa oder warmes Mittagessen**

Jeder Lehrling hat Anrecht auf ein warmes Essen zu Mittag beste-



hend aus Vorspeise, Hauptspeise und einem Getränk. Der Betrieb sorgt dafür, dass es durch die Einrichtung einer Mensa oder durch externe Dienste (Restaurant) dem Lehrling ermöglicht wird, die Mahlzeit einzunehmen.

### Arbeitskleidung

Die Aushändigung der Arbeitskleidung erfolgt über die Bauarbeiterkasse. Der Lehrling kann zwischen verschiedenen Varianten wählen, siehe dazu die Auflistung der Kits im Bauarbeitermagazin. Dem Lehrling steht die Arbeitskleidung mit Einstellung zu, im Gegensatz zum Arbeiter, der 420 effektiv gearbeitete Stunden benötigt.

### Außendienst

Bei einer Arbeit auf einer Baustelle außerhalb der Gemeindegrenze des Firmensitzes oder der Ersteinstellung, steht dem Lehrling eine Außendienstzulage (Trasferta) zu. Die Außendienstzulage ist befreit von Sozialabgaben und Lohnsteuer und somit eine Nettoentlohnung.

#### Außendienstzulage (Stand 01.07.2015)

≤15 km	10% der Stundenentlohnung
>15 km - 30 km	15% der Stundenentlohnung
>30 km	20% der Stundenentlohnung

Das Unternehmen wird im Rahmen des Möglichen dafür Sorge tragen, die tägliche Anfahrt der Lehrlinge zur Baustelle mit eigenen Fahrzeugen zu organisieren (Betrieb – Baustelle).

### Abfertigung und Zusatzvorsorge

Auch dem Lehrling steht eine Abfertigung zu. Pro Monat reift ca. 1/12 des Monatslohnes als Abfertigung an. Die Abfertigung bleibt für die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Betrieb oder wird auf Wunsch des Lehrlings in einen Zusatzrentenfond einbezahlt.

Für die Zusatzvorsorge im Bauhandwerk und in der Bauindustrie ist ein Beitrag von 2% des vertraglichen Lohnes vorgesehen – 1% zu

Lasten des Lehrlings und 1% zu Lasten des Unternehmens. Für junge Lehrlinge, die zum ersten Mal nach dem 28. April 1993 eingestellt wurden, wird im Falle eines Beitritts zur Zusatzvorsorge der gesamte Anteil der Abfertigung in den Zusatzrentenfonds eingezahlt. Damit steigen die finanziellen Ressourcen für die Zusatzrente. In diesem Fall wird die Abfertigung nicht mehr direkt am Ende des Lehrvertrages und/oder Arbeitsverhältnisses ausbezahlt. Die steuerlichen Begünstigungen zum Zeitpunkt der Pensionierung können nur nach Beitritt zu einer Zusatzvorsorge beansprucht werden. Je länger die Mitgliedschaft beim Zusatzrentenfonds (im geschlossenen Fonds), umso größer fallen die Begünstigungen aus.

### **Auflösung des Lehrverhältnisses**

Während des Lehrverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist 15 Tage. Für die Mitteilung der allfälligen Kündigung vereinbaren die Vertragsparteien ausdrücklich einen Zeitraum von 10 Arbeitstagen ab dem Ende der Lehrzeit (Gesamtvertragsdauer) oder ab Abschluss der Gesellenprüfung, unabhängig von deren Ergebnis.

### **Anmerkung**

Verschiedene Gesundheitsausgaben werden von der Bauarbeiterkassse zu einem Teil rückvergütet, z.B. Zahnarzt, Sehbrillen, Augenlaseroperation, Physiotherapie, Massagen usw.



LEHRLINGE IM  
DRUCKHANDWERK

Das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im Druckhandwerk wird geregelt:

- von den gesetzlichen Bestimmungen für jugendliche Lehrlinge im Allgemeinen,
- vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag, unterschrieben am 13.05.2014 und gültig ab 01.01.2013 bis zum 31.12.2015,
- 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 14.07.2016

### Berufsbilder, Dauer der Lehrzeit und Entlohnung

Die Unterrichtsstunden in der Berufsschule gelten als Arbeitsstunden und werden als solche auch entlohnt.

Grundlage für die Berechnung des Lohnes vom Lehrling ist der Bruttolohn der Lohnstufe 5 (qualifizierter Arbeiter) und entspricht ab 1. Februar 2015 1305,35 Euro und ab 1. Oktober 2015 1331,60 Euro

Für Lehrlinge, welche **bis zum 30. Juni 2016** eingestellt worden sind:

<b>Lehrdauer 3 Jahre</b>	
<b>Berufsbilder</b>	<b>Entlohnung</b>
BuchbinderIn, DruckfertigerIn, OffsetdruckerIn, SiebdruckerIn	1. Semester 40 % 2. Semester 45 % 3. Semester 50 % 4. Semester 60 % 3. Lehrjahr 80 %
<b>Lehrdauer 4 Jahre</b>	
<b>Berufsbilder</b>	<b>Entlohnung</b>
Medien-designerIn, -operatorIn, -technikerIn, Fotografin (unterliegt Gruppe II Metall)	1. Semester 40 % 2. Semester 45 % 3. Semester 50 % 4. Semester 60 % 3. Lehrjahr 80 % 4. Lehrjahr 85 %

Für Lehrlinge, welche **nach dem 1. Juli 2016** eingestellt worden sind:

1. Lehrjahr	35 %	Ab dem 2. Jahr mit einem Notendurchschnitt von mind. 7,5
2. Lehrjahr	50 %	60 %
3. Lehrjahr	60 %	70 %
4. Lehrjahr	70 %	80 %

- Die Lehrjahre verstehen sich als abgeschlossen, wenn sowohl ein Zeitraum von 12 (bzw. 24, 36 oder 48) Monaten seit dem Einstellungsdatum vergangen ist, als auch der positive Abschluss des entsprechenden Schuljahres vorliegt.
- Sollte der Lehrling das Klassenziel des Schuljahres nicht erreichen, erhält dieser für das kommende Lehrjahr nicht die Fortschreibung der prozentuellen Entlohnung, sondern er erhält für das folgende Lehrjahr weiterhin die aktuelle prozentuelle Entlohnung.
- Sollte der Lehrling das Schuljahr mit einer Gesamtdurchschnittsnote von mindestens 7,5 abschließen, erhält der Lehrling für das kommende Lehrjahr eine Zulage in Höhe von 10 % auf den angewandten Prozentsatz.
- 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

Die Probezeit beträgt für die Lehrlinge 30 effektive Arbeitstage.

### Arbeitszeit

40 Stunden pro Woche, aufgeteilt auf 5 oder 6 Tage.

### Krankheit oder außerbetrieblicher Unfall

Die Abwesenheit ist mit dem Krankenschein (Hausarzt) zu belegen. Vom 1. bis zum 180. Tag steht dem Lehrling Krankengeld im Ausmaß von 100 Prozent des monatlichen Nettolohns zu. Bei Krankheit bis zu 7 Tagen steht für die ersten 3 Krankheitstage keine Entlohnung zu.

### Arbeitsunfall

Arbeitsunfälle werden 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.

### Urlaub und Freistunden

Der Jahresurlaub beträgt 180 Stunden.

Für die Lehrlinge unter 16 Jahren gelten die Bestimmungen des Jugendschutzes, welche 30 Kalendertage als jährlichen Urlaub vorsehen. Zusätzlich stehen den Bediensteten der Druckereien und ähnlicher Betriebe entlohnte Freistunden zu:

- 4 Tage als Ersatz für die abgeschafften kirchlichen Feiertage und
- 16 Stunden als Arbeitszeitverkürzung.

### Zusätzliche Monatslöhne

Die Auszahlung erfolgt in der Regel im Dezember und ist im Ausmaß eines Monatslohnes festgelegt.

### Abfertigung und Zusatzvorsorge

Auch Lehrlinge können einem Zusatzrentenfonds beitreten. Entscheidet sich ein Lehrling für die Zusatzrente, geht auch die gesamte Ab-

fertigung in den Zusatzrentenfonds. Wählt der Arbeitnehmer für seine Rentenvorsorge den Laborfonds, zahlt auch der Arbeitgeber den vom Kollektivvertrag vorgesehenen Beitrag in Höhe von 1% für den Arbeitnehmer ein. Andernfalls bleibt die Abfertigung beim Betrieb und wird am Ende des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt.

### **Auflösung des Lehrverhältnisses**

Das Dienstverhältnis ist schriftlich zu beenden. Die Kündigungsfrist beträgt 15 Tage und beginnt immer am Montag nach der Abgabe der Kündigung.



LEHRLINGE IN DER  
DRUCKINDUSTRIE



Das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge in der Druckindustrie wird geregelt:

- von den gesetzlichen Bestimmungen für jugendliche Lehrlinge im Allgemeinen;
- vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag
- vom Landesgesetz für die Provinz Bozen vom 4. Juli 2012 Nr.12, „Ordnung der Lehrlingsausbildung“ und dem Landesabkommen zwischen Industrie und Handwerk.

### Berufsbilder, Dauer der Lehrzeit und Entlohnung

Die Unterrichtsstunden in der Berufsschule gelten als Arbeitsstunden und werden als solche auch entlohnt. Grundlage für die Berechnung des Lohnes vom Lehrling ist der Bruttolohn der Lohnstufe D2, 1370,53 € (seit 1. Mai 2015), für Lehrlinge in der Produktion bzw. Lohnstufe C2 für Bürolehrlinge, 1.555,91 €.

#### Lehrdauer 3 Jahre

##### Berufsbilder

BuchbinderIn, DruckfertigerIn,  
OffsetdruckerIn, SiebdruckerIn,  
Bürofachfrau

##### Entlohnung

1. Semester	40 %
2. Semester	45 %
3. Semester	50 %
4. Semester	60 %
3. Lehrjahr	80 %

#### Lehrdauer 4 Jahre

##### Berufsbilder

Medien-designerIn, -operatorIn,  
-technikerIn, Fotografin  
(unterliegt Gruppe II Metall)

##### Entlohnung

1. Semester	40 %
2. Semester	45 %
3. Semester	50 %
4. Semester	60 %
3. Lehrjahr	80 %
4. Lehrjahr	85 %

### Probezeit

Die Probezeit beträgt für die Lehrlinge 30 effektive Arbeitstage.

### Arbeitszeit

40 Stunden pro Woche, aufgeteilt auf 5 oder 6 Tage.

### Krankheit und außerbetrieblicher Unfall

Die Abwesenheit ist mit dem Krankenschein (Hausarzt) 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 7 Tagen steht für die ersten 3 Krankheitstage keine Entlohnung zu.

### Arbeitsunfall

Arbeitsunfälle werden 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.

### Urlaub und Freistunden

Der Jahresurlaub beträgt 22,5 Arbeitstage. In Betrieben mit der Sechstagewoche sind es 27 Arbeitstage.

Für die Lehrlinge unter 16 Jahren gelten die Bestimmungen des Jugendschutzes, welche 30 Kalendertage als jährlichen Urlaub vorsehen.

Zusätzlich stehen den Bediensteten der Druckereien und ähnlicher Betriebe entlohnte Freistunden zu:

- 4 Tage als Ersatz für die abgeschafften kirchlichen Feiertage und
- 66 Stunden und 40 Minuten als Arbeitszeitverkürzung.

### Zusätzliche Monatslöhne

Die Auszahlung erfolgt in der Regel am Tag vor Weihnachten und ist im Ausmaß von 200 Stunden festgelegt.

### Abfertigung und Zusatzvorsorge

Auch Lehrlinge können einem Zusatzrentenfonds beitreten. Entscheidet sich ein Lehrling für die Zusatzrente, geht auch die gesamte Ab-

fertigung in den Zusatzrentenfonds. Wählt der Arbeitnehmer für seine Rentenvorsorge den Laborfonds, zahlt auch der Arbeitgeber den vom Kollektivvertrag vorgesehenen Beitrag in Höhe von 1% für den Arbeitnehmer ein. Andernfalls bleibt die Abfertigung beim Betrieb und wird am Ende des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt.

### **Auflösung des Lehrverhältnisses**

Das Dienstverhältnis ist schriftlich zu beenden. Die Kündigungsfrist beträgt 15 Tage. Während der Lehrzeit kann ein Lehrling nur aus triftigem Grund oder mit Einverständnis des Betriebes (bei gleichem Berufsbild) ohne größere Unterbrechung zu einem anderen Betrieb wechseln.

Die Betriebe sind grundsätzlich verpflichtet, allen Lehrlingen die Möglichkeit zu geben, ihre Ausbildung abzuschließen.



LEHRLINGE IM **FRISEURGEWERBE** UND  
IN DER **SCHÖNHEITSPFLEGE**

Das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im Friseurgewerbe und in der Schönheitspflege wird geregelt:

- von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein,
- vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vom 8. September 2014 und
- vom Landeszusatzabkommen für Industrie und Handwerk vom 3. September 2012,
- vom Landesabkommen zur Neuregelung des Lehrlingswesens im Bereich Handwerk vom 14.07.2016

### **Berufsbilder**

- FriseurIn
- SchönheitspflegerIn

### **Dauer der Lehrzeit**

Die Lehrzeit beträgt für alle Berufsbilder 4 Jahre für jene Lehrlinge, die nach dem 26. April 2012 einen Lehrvertrag abgeschlossen haben. Für Lehrlinge, die bereits vorher einen Lehrvertrag abgeschlossen haben, gilt weiterhin die Lehrzeit von 5 Jahren.

Bei Abwesenheiten wegen Mutterschaft (Pflichtenthaltung bzw. Elternurlaub) sowie wegen Unfällen und Krankheit mit einer Dauer von mehr als 30 Kalendertagen wird das Lehrverhältnis um den entsprechenden Zeitraum verlängert. 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**

Die Probezeit muss im Lehrvertrag schriftlich festgelegt werden und beträgt 30 Arbeitstage. Während der Probezeit kann das Lehrverhältnis von beiden Vertragsparteien jederzeit, ohne Einhaltung von Kündigungsfristen und Angabe von Gründen aufgelöst werden.

## Entlohnung

Grundlage für die Berechnung der Lehrlingsentlohnung ist der Bruttolohn der Zieleinstufung (in der Regel die 3. Lohnstufe) mit einer Bruttoentlohnung von 1.209,00 € ab dem 1. Juni 2016. Für die Lohnbemessung gelten folgende Prozentsätze:

Lehrlinge, die **bis zum 30. Juni 2016** eingestellt worden sind

1. Semester	40 %	483,60 €/Monat
2. Semester	45 %	544,05 €/Monat
3. Semester	50 %	604,50 €/Monat
4. Semester	60 %	725,40 €/Monat
3. Lehrjahr	80 %	967,20 €/Monat
4. Lehrjahr	85 %	1.027,65 €/Monat

Die angeführten Beträge beziehen sich auf Berufsbilder der 3. Lohnstufe. Um den Tageslohn zu berechnen, dividiert man den Monatslohn durch 26; zur Berechnung des Stundenlohnes dividiert man den Monatslohn durch 173.

Lehrlinge, welche **nach dem 1. Juli 2016** eingestellt worden sind

1. Lehrjahr	35 %	423,15 €/Monat	Ab dem 2. Jahr mit einem Notendurchschnitt von mind. 7,5	
2. Lehrjahr	50 %	604,50 €/Monat	60 %	725,40 €/Monat
3. Lehrjahr	60 %	725,40 €/Monat	70 %	846,30 €/Monat
4. Lehrjahr	70 %	846,30 €/Monat	80 %	967,20 €/Monat

- Die Lehrjahre verstehen sich als abgeschlossen, wenn sowohl ein Zeitraum von 12 (bzw. 24, 36 oder 48) Monaten seit dem Einstellungsdatum vergangen ist, als auch der positive Abschluss des entsprechenden Schuljahres vorliegt.
- Sollte der Lehrling das Klassenziel des Schuljahres nicht erreichen, erhält dieser für das kommende Lehrjahr nicht die Fortschreibung der prozentuellen Entlohnung, sondern er er-

hält für das folgende Lehrjahr weiterhin die aktuelle prozentuelle Entlohnung.

- Sollte der Lehrling das Schuljahr mit einer Gesamtdurchschnittsnote von mindestens 7,5 abschließen, erhält der Lehrling für das kommende Lehrjahr eine Zulage in Höhe von 10 % auf den angewandten Prozentsatz.

### Arbeitszeit

Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden und ist auf 5 Tage aufgeteilt. Die tägliche Arbeitszeit von minderjährigen Lehrlingen darf acht Stunden nicht überschreiten. Des Weiteren müssen ihnen zwei – möglichst aufeinander folgende – Ruhetage pro Woche gewährt werden, von denen einer der Sonntag ist.

Jugendliche unter 15 Jahren dürfen höchstens 35 Stunden in der Woche arbeiten.

### Krankheit oder außerbetrieblicher Unfall

Jede Abwesenheit wegen Krankheit muss dem Arbeitgeber innerhalb der 1. Arbeitsstunde mitgeteilt werden. Innerhalb von drei Tagen muss die Protokollnummer der Krankenbescheinigung übermittelt werden. Fehlt eine der oben genannten Mitteilungen, gilt die Abwesenheit als unentschuldigt!

Bei Krankheit gilt folgende Arbeitsplatzzerhaltung innerhalb der letzten 24 Monate:

- 9 Monate bei einem Dienstalster bis zu 5 Jahren
- 12 Monate bei einem Dienstalster über 5 Jahren.

Dauert der Krankenstand länger als 7 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 7 Tagen steht die Lohnfortzahlung erst ab dem 4. Tag zu, die ersten drei Tage werden nicht entlohnt.

### **Arbeitsunfall**

Arbeitsunfälle werden nicht vom Hausarzt, sondern vom Krankenhaus aus bescheinigt und medizinisch betreut; der Hausarzt kann die Arbeitsunfähigkeit verlängern. Der Betrieb ergänzt das Unfallgeld des Unfallversicherungsinstitutes INAIL bis zur klinischen Genesung des Lehrlings auf 100% der Entlohnung.

### **Urlaub und Freistunden**

Der Jahresurlaub beträgt 20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche und 24 Arbeitstage bei einer 6-Tage-Woche. Ab einem Dienstalter von 5 Jahren erhöht sich der Urlaub auf 22 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche bzw. 26 Arbeitstage bei einer 6-Tage-Woche.

Zudem stehen den Beschäftigten pro Kalenderjahr folgende bezahlte Freistellungen zu:

- 4 Ruhetage für die vier abgeschafften kirchlichen Feiertage;
- 16 Stunden als Arbeitszeitverkürzung.

Diese Freistunden können in Einheiten von je 4 oder 8 Stunden genossen werden.

### **Zusätzliche Monatslöhne**

Zu Weihnachten wird den Bediensteten das Weihnachtsgeld ausgezahlt, welches für ein volles Kalenderjahr einen Monatslohn beträgt. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres, so wird dieser dreizehnte Monatslohn im Verhältnis zu den geleisteten Dienstmonaten berechnet. Monatsteile mit mehr als 15 Tagen werden dabei als volle Monate gezählt. Die Betriebe können das 13. Monatsgehalt auch monatlich ratenweise auszahlen, wenn der Mitarbeiter damit einverstanden ist.



### Abfertigung und Zusatzvorsorge

Lehrlinge, die die Probezeit erfolgreich beendet haben, können einem Zusatzrentenfonds (regionaler „Laborfonds“ oder private Rentenfonds) beitreten. Entscheidet sich der Lehrling für den „Laborfonds“, muss auch der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin einen monatlichen Beitrag einzahlen, der vom Kollektivvertrag festgelegt ist und derzeit 1% beträgt.

### Auflösung des Lehrverhältnisses

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! Während der Kündigungsfrist finden weiterhin die Regelungen des Lehrvertrages Anwendung. Die Kündigung des Lehrverhältnisses muss schriftlich erfolgen (Einschreibebrief mit Empfangsbestätigung). Sollte weder der Arbeitgeber noch der Lehrling vom Vertrag zurücktreten, wird das Lehrverhältnis automatisch in ein gewöhnliches unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt.

Die Betriebe sind grundsätzlich verpflichtet, allen Lehrlingen die Möglichkeit zu geben, ihre Ausbildung abzuschließen. Nur bei triftigem Grund ist die Entlassung eines Lehrlings möglich. Bei ungerechtfertigter Entlassung kann der Lehrling eine Entschädigung verlangen.

### Besondere Situationen

- **Überstunden:** Lehrlinge von 15 bis 18 Jahren dürfen höchstens 40 Stunden pro Woche arbeiten und Lehrlinge über 18 Jahre höchstens 44 Stunden (Überstundenzuschlag ab der 41. Wochenstunde: 25 %).
- **Unterschrift:** Auch für Minderjährige ist jede Unterschrift im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis rechtskräftig (vor dem Unterschreiben Informationen einholen und in jedem Fall eine Kopie des unterschriebenen Dokumentes verlangen!).





LEHRLINGE IM  
GARTENSEKTOR

Das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im Gartenbausektor ist geregelt von:

- den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein,
- vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag und
- vom Landeskollektivvertrag für den Sektor Gartenbau vom 07. Juni 2012.

### Berufsbilder

Eine Lehrausbildung ist für folgende Berufsbilder möglich:

- BaumschülerIn
- GärtnerIn
- FloristIn

### Dauer der Lehrzeit

Die Lehrzeit für sämtliche Berufsbilder im Gartenbausektor beträgt 36 Monate. In den folgenden Fällen wird die Lehrzeit auf 24 Monate verkürzt (auf das 2. und 3. Lehrjahr):

- Lehrlinge mit Maturaabschluss bzw. in den laut Landesgesetz Nr. 12/2012 vorgesehenen Fällen;
- Lehrlinge mit positivem Abschluss des Gartenbaubienniums;
- Lehrlinge, die eine abgeschlossene Lehre in einem anderen Beruf haben;
- Lehrlinge, die bei Lehrbeginn über 21 Jahre alt sind.

### Probezeit

Die Höchstdauer der Probezeit ist auf 22 effektive Arbeitstage festgesetzt. Während dieser Zeit können beide Seiten ohne Einhalten einer Kündigungsfrist das Lehrverhältnis auflösen. Nach Ablauf der Probezeit ist der Lehrling effektiv eingestellt. Die Probezeit ist schriftlich festzulegen.

## Entlohnung

**ACHTUNG!** Der Kollektivvertrag für die Beschäftigten im Gartenbausektor befinden sich derzeit in Verhandlung für die Erneuerung. Es könnten sich geringfügige Veränderungen der Ausbildungsvergütung ergeben. Die aktuellsten Informationen finden sich immer online unter [www.lehrlingskalender.it](http://www.lehrlingskalender.it). Unterdessen gilt:

Grundlage für die Berechnung des Lohnes ist die Bruttoentlohnung eines qualifizierten Fixarbeiters (1.407,30 € ab dem 1. Mai 2015). Die Entlohnung ist nach Lehrjahren gestaffelt:

1. Lehrjahr	40%	562,92 €/Monat
2. Lehrjahr	50%	703,65 €/Monat
3. Lehrjahr	70%	985,11 €/Monat

Der Besuch der Berufsschule gilt als Arbeitszeit und wird normal entlohnt.

Bei Abwesenheit wegen Arbeitsunfall oder Krankheit von über einem Monat bzw. bei Abwesenheit aufgrund obligatorischen Mutterschaftsurlaubes verlängert sich die Lehrzeit um die gleiche Dauer.

In den Fällen, in denen der Besuch der Berufsschule über die für die Lehrzeit vorgesehene Dauer hinausgeht, muss der Arbeitgeber bezahlte Freistellungen gewähren, vorausgesetzt, dass 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 bei den „Quereinsteigern“), es sei denn, Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren eine vorzeitige Beendigung der Lehrzeit im Sinne des Lehrlingsgesetzes.

### **Arbeitszeit**

Die normale Arbeitszeit beträgt 35 - 39 Stunden pro Woche. Unter 18 Jahren gilt die 5-Tage-Woche.

### **Überstunden**

Für Lehrlinge ab 18 Jahren gelten als Überstunden die geleisteten Stunden ab der 40. Arbeitsstunde.

Die Überstunden sind mit einem Zuschlag von 32 % zu vergüten.

Lehrlinge unter 18 Jahre dürfen keine Überstunden leisten.

### **Krankheit oder außerbetrieblicher Unfall**

Jede Abwesenheit wegen Krankheit ist mit dem vom Hausarzt ausgestellten Krankenschein zu belegen. Der Lehrling verpflichtet sich, innerhalb von 2 Tagen ab der elektronischen Übermittlung des Krankenscheins von Seiten des Arztes, die Protokollnummer der elektronischen Übermittlung dem Arbeitgeber schriftlich (Fax, Mail, Post) bekannt zu geben oder persönlich vorbeizubringen.

Im Krankheitsfall stehen dem Lehrling 100% des normalen Nettolohnes zu. Der Arbeitsplatz bleibt für 180 Tage erhalten, bei Krankheitsunterbrechungen besteht das Recht auf Arbeitsplatzerhaltung für maximal 250 Tage innerhalb von 2 Jahren.

### **Arbeitsunfall**

Arbeitsunfälle werden nicht vom Hausarzt, sondern vom Krankenhaus aus medizinisch betreut und bescheinigt. Der Hausarzt kann die Arbeitsunfähigkeit gegebenenfalls verlängern. Der Betrieb ist verpflichtet, bis zum 180. Abwesenheitstag die Entschädigung des Unfallinstitutes INAIL auf 100 % der Entlohnung zu ergänzen.

Der Arbeitsplatz bleibt für 180 Tage erhalten, bei Krankheitsunterbrechungen besteht das Recht auf Arbeitsplatzerhaltung für maximal 250 Tage innerhalb von 2 Jahren.

### **Urlaub und Freistunden**

Der Urlaubsanspruch für Lehrlinge beträgt je Arbeitsjahr 22 Arbeits-

tage, die von Montag bis Freitag gezählt werden. Zusätzlich stehen den Lehrlingen jährlich 4 freie Tage zu oder werden als Ersatz für die abgeschafften kirchlichen Feiertage zusätzlich ausbezahlt.

### **Zusätzliche Monatslöhne**

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

### **Abfertigung und Zusatzvorsorge**

Lehrlinge, die die Probezeit erfolgreich beendet haben, können einem Zusatzrentenfonds (regionaler „Laborfonds“ oder private Rentenfonds) beitreten. Der monatliche Beitrag des Arbeitnehmenden ist im Kollektivvertrag festgelegt, kann aber auch selbst bestimmt werden. Zusätzlich wird ab dem Beitritt die Abfertigungsrücklage in den Zusatzrentenfonds eingezahlt. Entscheidet sich der/die Arbeitnehmer/in für den „Laborfonds“, dann zahlt auch der Arbeitgeber einen monatlichen Beitrag ein. Die Höhe dieses Beitrages ist im Kollektivvertrag festgelegt und beträgt derzeit 1,2%. In jedem Fall müssen alle abhängig Beschäftigten, also auch die Lehrlinge, innerhalb von 6 Monaten nach der Einstellung entscheiden, was mit der monatlich zurückgestellten Abfertigung geschieht: Sie kann – auch ohne weitere Beitragsleistungen – einem Zusatzrentenfonds zugewiesen werden, oder man kann sie beim Betrieb belassen und sie sich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszahlen lassen. Nähere Informationen dazu im Kapitel „Gesetzesbestimmungen“.

### **Auflösung des Lehrverhältnisses**

Der Lehrvertrag ist ein befristeter Arbeitsvertrag, dessen vorzeitige Auflösung nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen erfolgen kann. Grundsätzlich gilt, dass ein Lehrling während der Lehrzeit nur aus triftigem Grund oder mit Einverständnis des Arbeitgebenden zu einem anderen Betrieb wechseln kann.

Die Beendigung des Dienstverhältnisses ist schriftlich festzuhalten.

Die Kündigungsfrist beträgt 30 Kalendertage.

### Besondere Situationen

- **Arbeitszeit:** Die tägliche Arbeitszeit der Lehrlinge darf acht Arbeitsstunden nicht überschreiten.
- **Überstundenarbeit:** Jugendliche unter 18 Jahren dürfen höchstens 39 Stunden pro Woche arbeiten, Lehrlinge ab 18 Jahren dürfen Überstunden leisten (Überstundenzuschlag ab der 40. Wochenstunde: 32%).
- **Unterschrift:** Auch für Minderjährige ist jede Unterschrift im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis rechtskräftig (vor dem Unterschreiben Informationen einholen und in jedem Fall eine Kopie des unterschriebenen Dokumentes verlangen!).
- **Entlassung:** Die Betriebe sind grundsätzlich verpflichtet, allen Lehrlingen die Möglichkeit zu geben, ihre Ausbildung abzuschließen. Nur bei triftigem Grund ist die Entlassung eines Lehrlings möglich. Bei ungerechtfertigter Entlassung kann der Lehrling eine Entschädigung verlangen.





LEHRLINGE IM  
GASTGEWERBE

Das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im Gastgewerbe wird geregelt von:

- den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein,
- vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vom 20. Februar 2010 und
- vom Landesabkommen für den Tourismussektor vom 29. November 2012.

---

**ACHTUNG!** Ausschließlich für die Beherbergungsbetriebe wurde der nationale Kollektivvertrag am 18.01.2014 erneuert. Das bedeutet, dass ab diesem Zeitpunkt zwischen Beherbergungsbetrieben und Nichtbeherbergungsbetrieben unterschieden werden muss und unterschiedliche Regeln gelten. Auf die Unterschiede wird ausdrücklich hingewiesen.

---

---

**ACHTUNG!** Der Landeszusatzvertrag im Gastgewerbe ist abgelaufen und innerhalb der nächsten Zeit sollten die Verhandlungen zur Erneuerung beginnen. Es ist deshalb durchaus möglich, dass sich die Bestimmungen auch zur Lehre innerhalb des laufenden Schuljahres ändern werden. Die aktuelle Situation findet sich in der Online-Ausgabe des Lehrlingskalenders.

---

### Lehrberufe

Eine Lehre ist in den folgenden Bereichen möglich:

- Küche / Patisserie
- Service / Bar
- Bürofachkraft / Rezeption
- Wellness / KosmetikerIn / FriseurIn

### Dauer der Lehrzeit

Die Lehrzeit wird gemäß Landesgesetz Nr. 12/2012, Artikel 2, festgelegt. KosmetikerInnen, SchönheitspflegerInnen und FriseurInnen ha-

ben 48 Monate Lehrzeit, die anderen oben genannten Berufsbilder haben 36 Monate Lehrzeit.

Nach Abschluss der Lehre werden die Absolventen in nicht weniger als die 4. Lohnstufe eingestuft.

Erfolgt die Lehre in einem Saisonbetrieb, wird die Lehrzeit um 1/6 verkürzt. Das Landesabkommen sieht das Recht auf Anerkennung von Schul- und Ausbildungszeiten außerhalb der Lehre vor. Je nach Art dieses „Bildungsguthabens“ wird die Lehrzeit in unterschiedlichem Ausmaß verkürzt.

Bei Abwesenheiten wegen Mutterschaft („Pflichtenthaltung“ bzw. Elternurlaub), Zivildienst, Krankenstand oder Arbeitsunfall von mehr als einem Monat wird das Lehrverhältnis um den entsprechenden Zeitraum verlängert.

### Probezeit

Die Probezeit ist im Lehrvertrag schriftlich festzulegen und darf höchstens 25 tatsächlich abgeleistete Arbeitstage betragen (in Saisonbetrieben und Nichtbeherbergungsbetrieben 10 abgeleistete Arbeitstage; 14 Tage in Beherbergungsbetrieben).

### Entlohnung

Für die gesamte Dauer der Lehre wird der/die Jugendliche zwei Stufen unter der für den jeweiligen Lehrberuf vorgesehenen Kategorie eingestuft. Grundlage für die Berechnung der Lehrlingsentlohnung ist der Bruttolohn der Zieleinstufung (4. Lohnstufe).

Für den Besuch der Berufsschule darf kein Lohnabzug erfolgen, bei Klassenwiederholungen jedoch werden lediglich unbezahlte Freistellungen gewährt. Für die Lohnbemessung gelten folgende Prozentsätze:

#### In Nicht-Beherbergungsbetrieben

1. Lehrjahr	55 %	831,98 €/Monat
2. Lehrjahr	80 %	1.210,52 €/Monat
3. und evtl. 4. Lehrjahr	90 %	1.361,42 €/Monat

**In Beherbergungsbetrieben ab April 2016**

1. Lehrjahr	55%	880,38 €/Monat
2. Lehrjahr	80%	1.280,55 €/Monat
3. und evtl. 4. Lehrjahr	90%	1.440,62 €/Monat

Um den Tageslohn zu berechnen, dividiert man den Monatslohn durch 26; zur Berechnung des Stundenlohnes dividiert man den Monatslohn durch 172.

**Saisonbetrieb**

Als Saisonarbeit gilt ein Arbeitsverhältnis in einem Betrieb, dessen Tätigkeit im Kalenderjahr für 70 Tage in zusammenhängender Form oder für 120 Tage in nicht zusammenhängender Form unterbrochen wird. Saisonbetriebe sind verpflichtet, den Lehrling während der gesamten Öffnungszeiten 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 ausbezahlt. Der Anteil für den Besuch des zehnwöchigen Blockunterrichts ist auf 18,50% der vertraglichen Entlohnung (Monatslohn, dreizehnter und vierzehnter Monatslohn, Abfertigung, bezahlte Freistunden und Urlaub) festgelegt. Saisonbedienstete erhalten einen Lohnzuschlag von 8% als Teil des effektiven Monatslohnes. Dieser Zuschlag ist für die Berechnung aller vertraglichen Lohnteile (dreizehnter und vierzehnter Monatslohn, Überstunden, Urlaub usw.) wirksam.

**Arbeitszeit**

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit von minderjährigen Lehrlingen darf acht Stunden nicht überschreiten. Des Weiteren müssen ihnen zwei – möglichst aufeinander folgende – Ruhetage pro Woche gewährt werden.

### **Krankheit und außerbetrieblicher Unfall**

Jede Abwesenheit wegen Krankheit ist mit dem Krankenschein, der vom Hausarzt ausgestellt wird, zu bescheinigen. Vom 1. bis zum 180. Krankheitstag hat der Lehrling Anrecht auf eine Lohnfortzahlung im Ausmaß von 100 % der normalen Entlohnung.

### **Arbeitsunfall**

Arbeitsunfälle werden nicht vom Hausarzt, sondern vom Krankenhaus aus medizinisch betreut und bescheinigt. Der Hausarzt kann die Arbeitsunfähigkeit gegebenenfalls verlängern. Der Betrieb ergänzt das Unfallgeld des Unfallversicherungsinstitutes INAIL vom 1. bis zum 180. Tag auf 100 % der normalen Entlohnung.

### **Urlaub und Freistunden**

Der Jahresurlaub beträgt 26 Tage, wobei für eine Woche Urlaub sechs Tage angerechnet werden. Zusätzlich stehen pro Jahr 104 entlohnte Freistunden zu.

### **Sonntags- und Feiertagsarbeit**

Fällt der wöchentliche Ruhetag nicht auf den Sonntag, ist für die Arbeitsstunden am Sonntag ein Zuschlag von 10% zu entrichten. Wird an Feiertagen gearbeitet, sind – zusätzlich zum normalen Monatslohn – die entsprechenden Stunden mit einem Zuschlag von 20% zu vergüten.

### **Zusätzliche Monatslöhne**

Im Dezember wird der dreizehnte Monatslohn ausgezahlt, im Juni der vierzehnte. Diese zusätzlichen Entlohnungen werden im Verhältnis zu den geleisteten Arbeitstagen berechnet. Seit 1. Jänner 2013 ist es möglich, dass der 13. und 14. Monatslohn monatlich ausbezahlt wird. Dies muss schriftlich vereinbart werden. 13. und 14. Monatslohn dürfen nur in saisonalen Arbeitsverhältnissen monatlich ausbezahlt werden.

### **Unterkunft und Verpflegung**

Für Mittag- und Abendessen sind jeweils 30 Minuten vorgesehen, die

nicht als Arbeitszeit zählen, wenn diese Pausen ungestört genutzt werden können. Wird das Frühstück nach Beginn der Arbeitszeit eingenommen, stehen hierfür 15 Minuten zur Verfügung.

Für Unterkunft und Verpflegung werden folgende Beträge von der Entlohnung abgezogen:

- **In Nicht-Beherbergungsbetrieben:** je Mahlzeit 0,70 €
- **In Beherbergungsbetrieben:** je Mahlzeit 0,90 €;  
Frühstück 0,16 €; Übernachtung 1,00 €

### Abfertigung und Zusatzvorsorge

Lehrlinge, welche die Probezeit erfolgreich beendet haben, können einem Zusatzrentenfonds (regionaler „Laborfonds“ oder privater Rentenfonds) beitreten. Entscheidet sich der Lehrling für den „Laborfonds“, muss auch der Arbeitgebende einen monatlichen Beitrag einzahlen, der vom Kollektivvertrag festgelegt ist und derzeit 0,55 % beträgt.

### Ergänzende Gesundheitsfürsorge

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben zugunsten der Beschäftigten im Tourismus zwei Fonds für die ergänzende Gesundheitsfürsorge gegründet: „Fast“ für die Beherbergungsbetriebe und „Fondo Est“ für die Nichtbeherbergungsbetriebe. Die Betriebe sind verpflichtet, ihre Beschäftigten in den betreffenden Fonds einzuschreiben und die entsprechenden Beiträge zu entrichten. Die Arbeitnehmer/innen haben dadurch die Möglichkeit, bestimmte medizinische Leistungen entweder bei Ärzten/Einrichtungen, mit denen die Fonds eine Konvention abgeschlossen haben, kostenlos in Anspruch zu nehmen, oder um die Rückerstattung der entsprechenden Ausgaben anzusuchen. Nähere Informationen dazu auf den Internetseiten der Fonds ([www.fondouest.it](http://www.fondouest.it), auch in deutscher Sprache, bzw. [www.fondofast.it](http://www.fondofast.it)) oder bei den Gewerkschaften.

## Auflösung des Lehrverhältnisses

Der Lehrvertrag ist eine besondere Vertragsform, deren vorzeitige Auflösung nur aus triftigem Grund oder mit Einverständnis der Arbeitgebenden erfolgen sollte.

Die Kündigung des Lehrverhältnisses muss schriftlich erfolgen (Einschreibebrief mit Empfangsbestätigung). Die Kündigungsfrist, die an jedem beliebigen Tag des Monats anlaufen kann, beträgt für die Berufsbilder der 4. Lohnstufe 15 Kalendertage. Vorsicht ist bei befristeten Arbeitsverträgen in Saisonbetrieben geboten, da diese nur unter ganz bestimmten Bedingungen vorzeitig aufgelöst werden können. Nähere Informationen dazu können bei den Gewerkschaften eingeholt werden.

Auch am Ende der Lehrzeit muss die Kündigungsfrist sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Lehrling eingehalten werden! Während der Kündigungsfrist gelten auf jeden Fall die Bestimmungen für das Lehrverhältnis.

Die Betriebe sind grundsätzlich verpflichtet, allen Lehrlingen die Möglichkeit zu geben, ihre Ausbildung abzuschließen. Nur aus triftigem Grund ist die Entlassung eines Lehrlings möglich. Bei ungerechtfertigter Entlassung kann der Lehrling eine Entschädigung verlangen.

## Besondere Situationen

- **Wöchentlicher Ruhetag:** Auch in Zeiten intensivster Arbeit ist der wöchentliche Ruhetag unverzichtbar.
- **Überstundenarbeit:** Lehrlinge von 15 bis 18 Jahren dürfen höchstens 40 Stunden pro Woche arbeiten, Lehrlinge über 18 Jahre höchstens 44 Stunden (Überstundenzuschlag ab der 41. Wochenstunde: 30%).
- **Nacharbeit:** Nacharbeit (von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr) ist für Lehrlinge unter 18 Jahren untersagt.

- **Flexible Arbeitszeit:** Die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden kann für kürzere Zeitabschnitte überschritten werden, wenn innerhalb von drei Monaten Zeitausgleich gewährt wird; eine Arbeitszeit von höchstens acht Stunden pro Tag und die Einhaltung des wöchentlichen Ruhetages bleiben aber trotzdem aufrecht.
- **Unterschrift:** Auch für Minderjährige ist jede Unterschrift im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis rechtskräftig (vor dem Unterschreiben Informationen einholen und in jedem Fall eine Kopie des unterschriebenen Dokumentes verlangen!).
- **Lohnauszahlung:** Diese hat am Monatsende zu erfolgen (spätestens innerhalb der ersten sechs Tage des folgenden Monats). Mit der Lohnauszahlung ist dem Lehrling auch der Lohnstreifen auszuhändigen.





LEHRLINGE IM BEREICH  
HANDEL UND DIENSTLEISTUNG

Das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im Handel ist geregelt:

- von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein,
- vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag,
- vom Landeszusatzvertrag vom Oktober 2013 und September 2016
- vom Abkommen über die Grundlehre vom 29. August 2007.

---

**Achtung!** *Der Landeszusatzvertrag im Handel wurde zwar am 26. September 2016 erneuert, aber die Bestimmungen zu Lehre wurden vorerst ausgeklammert. Die Vertragsparteien haben vereinbart, bis Ende des Jahres 2016 die Regeln zur Lehre neu zu vereinbaren. Es ist deshalb durchaus möglich, dass sich die Bestimmungen innerhalb des laufenden Schuljahres ändern werden. Die aktuelle Situation findet sich in der Online-Ausgabe des Lehrlingskalenders.*

---

### Lehrberufe

Eine Lehre ist in den folgenden Bereichen möglich:

- Handel – Verkauf – Logistik
- Verwaltung – Marketing – Büro
- andere Dienstleistungen

### Dauer der Lehrzeit

Für alle Lehrberufe beträgt die Lehrdauer 36 Monate.

Das Lehrlingsabkommen sieht das Recht auf Anerkennung von Schul- und Ausbildungszeiten außerhalb der Lehre vor. Aufgrund dieser Bildungsguthaben kann die Lehrzeit um bis zu 24 Monate verkürzt werden.

Bei Abwesenheiten wegen Mutterschaft (Pflichtenthaltung bzw. Elternurlaub), Zivildienst, Krankenstand oder Arbeitsunfall von mehr als einem Monat wird das Lehrverhältnis um den entsprechenden Zeitraum verlängert.

## Probezeit

Die Probezeit ist im Lehrvertrag schriftlich festzulegen und darf höchstens 60 Arbeitstage betragen. Fällt die Probezeit mit dem Schulbesuch zusammen, wird die Probezeit um die Tage des Schulbesuches verlängert.

## Entlohnung

Grundlage für die Berechnung der Lehrlingsentlohnung ist der Bruttolohn der Zieleinstufung (in der Regel die 4. Lohnstufe mit einer Bruttoentlohnung von 1.584,68 € ab dem 1. Juni 2016). Für den Besuch der Berufsschule darf kein Lohnabzug erfolgen, bei Klassenwiederholungen jedoch werden lediglich unbezahlte Freistellungen gewährt.

### Für die Lohnbemessung gelten folgende Prozentsätze

1. Lehrjahr	55 %	871,057 €/Monat
2. Lehrjahr	80 %	1.267,74 €/Monat
3. Lehrjahr	90 %	1.426,21 €/Monat

### Für Verträge, die ab 1. März 2017 abgeschlossen werden, gelten folgende Prozentsätze

1. Lehrjahr	45 %	713,11 €/Monat
2. Lehrjahr	60 %	950,81 €/Monat
3. und eventuelles 4. Lehrjahr	75 %	1.188,51 €/Monat

Alle angeführten Beträge beziehen sich auf Berufsbilder der 4. Lohnstufe. Um den Tageslohn zu berechnen, dividiert man den Monatslohn durch 26; zur Berechnung des Stundenlohnes dividiert man den Monatslohn durch 168.

## Jahresprämie und zweite Verhandlungsebene

Die Vertragsparteien haben sich geeinigt innerhalb Ende des Jahres 2016 ein neues Prämiensystem zu erarbeiten.

## Arbeitszeit

Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Der Kol-

ektivvertrag sieht auch die Möglichkeit vor, auf Betriebsebene eine wöchentliche Arbeitszeit von 39 oder 38 Stunden festzulegen.

Die tägliche Arbeitszeit von minderjährigen Lehrlingen darf acht Stunden nicht überschreiten. Des Weiteren müssen ihnen zwei – möglichst aufeinander folgende – Ruhetage pro Woche gewährt werden, von denen einer der Sonntag ist.

### **Krankheit und außerbetrieblicher Unfall**

Jede Abwesenheit wegen Krankheit ist mit dem Krankenschein, der vom Hausarzt ausgestellt wird, zu belegen. Vom 4. bis 180. Krankheitstag beträgt das Krankengeld 100% der Entlohnung und wird direkt vom Betrieb entrichtet. Die ersten drei Tage werden nur entlohnt, wenn die Dauer des Krankenstandes sieben Tage überschreitet.

### **Arbeitsunfall**

Arbeitsunfälle werden nicht vom Hausarzt, sondern vom Krankenhaus aus medizinisch betreut und bescheinigt; der Hausarzt kann die Arbeitsunfähigkeit gegebenenfalls verlängern. Der Betrieb ist verpflichtet, bis zum 180. Abwesenheitstag die Entschädigung des Unfallversicherungsinstitutes INAIL auf 100% der Entlohnung zu ergänzen.

### **Urlaub und Freistunden**

Der Jahresurlaub beträgt 26 Tage, wobei für eine Woche Urlaub sechs Tage angerechnet werden.

Zusätzlich stehen pro Jahr folgende entlohnte Freistellungen zu:

- a) 4 Tage als Ersatz für die abgeschafften kirchlichen Feiertage;
- b) 56 Stunden als Arbeitszeitverkürzung (72 Stunden in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten).

Die Lehrlinge kommen erst in der zweiten Hälfte der Lehrzeit in den

Genuss von 50% der unter Punkt b) angeführten Arbeitszeitverkürzung (28 bzw. 36 Stunden). Im Falle der Umwandlung des Lehrvertrages in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben die Lehrlinge erst vier Jahre nach dem Datum der Ersteinstellung Anrecht auf das volle Ausmaß der Freistunden laut Punkt b).

Zu beachten ist, dass bei der 39-Stunden-Woche im Jahr 36 Stunden durch b) und bei der 38-Stunden-Woche insgesamt 72 Stunden im Jahr durch a) und b) wegfallen.

### **Zusätzliche Monatslöhne**

Zu Weihnachten wird der dreizehnte Monatslohn ausgezahlt, am 1. Juli der vierzehnte. Diese zusätzlichen Entlohnungen werden im Verhältnis zu den geleisteten Dienstmonaten berechnet.

### **Abfertigung und Zusatzvorsorge**

Lehrlinge, welche die Probezeit erfolgreich beendet haben, können einem Zusatzrentenfonds (regionaler „Laborfonds“ oder privater Rentenfonds) beitreten. Entscheidet sich der Lehrling für den „Laborfonds“, dann zahlt auch der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin einen monatlichen Beitrag ein, der vom Kollektivvertrag festgelegt ist und derzeit 1,55 % beträgt.

### **Leistungen der bilateralen Körperschaft**

Bei der bilateralen Körperschaft EBK handelt es sich um eine von den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden gegründete und verwaltete Einrichtung, zu deren Aufgaben es gehört, gezielte Dienstleistungen für die Handels- und Dienstleistungsbetriebe und deren Beschäftigte zu erbringen. Zum aktuellen Leistungskatalog gehören etwa Angebote zur beruflichen Weiterbildung, Geburtengeld, finanzielle Unterstützungen für die Betreuung von Kindern in Tagesstätten sowie Prämien für die besten Lehrlinge. Um diese Leistungen nutzen zu können, müssen die Betriebe die Beiträge, die zur Hälfte 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% von Grundlohn und Kontingenzzulage auszahlen.

Nähere Informationen auf den Internetseiten der bilateralen Körperschaft (**[www.ebk.bz.it](http://www.ebk.bz.it)**) oder bei den Gewerkschaften.

### **Ergänzende Gesundheitsfürsorge**

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, kostenlos 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 entweder monatlich einen Betrag von 15,00 Euro brutto auszahlen oder ihnen dieselben Leistungen wie Fondo Est gewährleisten. Nähere Informationen auf den Internetseiten des Fonds (**[www.fondoest.it](http://www.fondoest.it)**, auch in deutscher Sprache) oder bei den Gewerkschaften.

### **Auflösung des Lehrverhältnisses**

Der Lehrvertrag ist eine besondere Vertragsform, deren vorzeitige Auflösung nur aus triftigem Grund oder mit Einverständnis des Arbeitgebers erfolgen sollte.

Die Kündigung des Lehrverhältnisses muss schriftlich erfolgen (Einschreibebrief mit Empfangsbestätigung). Für die 4. und 5. Lohnstufe beträgt die Kündigungsfrist 15 Kalendertage; sie läuft jeweils am 1. oder 16. des Monats an. Auch am Ende der Lehrzeit muss die Kündigungsfrist sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Lehrling eingehalten werden!

Die Betriebe sind grundsätzlich verpflichtet, allen Lehrlingen die Möglichkeit zu geben, ihre Ausbildung abzuschließen. Nur bei triftigem Grund ist die Entlassung eines Lehrlings möglich. Bei ungerechtfertigter Entlassung kann der Lehrling eine Entschädigung verlangen.

### Besondere Situationen

- **Überstunden:** Jugendliche von 15 bis 18 Jahren dürfen höchstens 40 Stunden pro Woche arbeiten, Lehrlinge über 18 Jahre höchstens 44 Stunden (Überstundenzuschlag ab der 41. Wochenstunde: 15 %). Arbeitsstunden am wöchentlichen Ruhetag (Sonntag) oder an Feiertagen werden mit dem Lohnzuschlag von 50 % vergütet, der Ersatzruhetag muss innerhalb der gesetzlichen Fristen in Anspruch genommen werden.
- **Verlängerte Öffnungszeiten:** Im Rahmen der Obergrenzen für die tägliche Arbeitszeit (8 Stunden und auf jeden Fall nur bis 22.00 Uhr) und für die wöchentliche Arbeitszeit (40 bzw. 44 Stunden), sind verlängerte Öffnungszeiten für Lehrlinge nur begrenzt anwendbar.
- **Unterschrift:** Auch für Minderjährige ist jede Unterschrift im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis rechtskräftig (vor dem Unterschreiben Informationen einholen und in jedem Fall eine Kopie des unterschriebenen Dokumentes verlangen!).
- **Weihnachtszeit:** Für die Arbeit am Goldenen und Silbernen Sonntag sowie am 8. Dezember sind Sonderzuschläge und Zeitausgleich vorgesehen.







LEHRLINGE IM  
HOLZHANDWERK

Das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im Holzhandwerk wird geregelt von:

- den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge ganz allgemein,
- vom Kollektivvertrag vom 27.01.2011, dem 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 14.07.2016

### Berufsbilder, Dauer der Lehrzeit und Entlohnung

Für Lehrlinge, welche bis **zum 30. Juni 2016** eingestellt worden sind:

<b>Lehrdauer 3 Jahre</b>	
<b>Berufsbilder</b>	<b>Entlohnung</b>
BinderIn, DrechslerIn, TapeziererIn, RaumausstatterIn, InstrumentebauerIn (Blech-Holzblasinstrumente, Saiteninstrumente), SägewerkerIn, MaschinenschnitzerIn	1. Semester 40 % 2. Semester 45 % 3. Semester 50 % 4. Semester 60 % 3. Lehrjahr 80 %
<b>Lehrdauer 4 Jahre</b>	
<b>Berufsbilder</b>	<b>Entlohnung</b>
TischlerIn, VerzierungsbildhauerIn, VergolderIn, FassmaleIn, HolzschnitzerIn	1. Semester 40 % 2. Semester 45 % 3. Semester 50 % 4. Semester 60 % 3. Lehrjahr 80 % 4. Lehrjahr 85 %

Sollte die Lehrzeit im Laufe des Schuljahres enden, wird die Lehrzeit bis zum Ende des laufenden Schuljahres verlängert.

Grundlage für die Berechnung des Lohnes vom Lehrling ist der Brut-

tolohn der Kategorie „D“ (ab 1. Juni 2015 1.479,57 €). Die Unterrichtsstunden gelten als volle Arbeitsstunden und werden auch als solche entlohnt. Zur Berechnung des Stundenlohns wird der Monatslohn durch 174 dividiert.

Für Lehrlinge, welche **nach dem 1. Juli 2016** eingestellt worden sind:

1. Lehrjahr	35%	Ab dem 2. Jahr mit einem Notendurchschnitt von mind. 7,5
2. Lehrjahr	50%	60%
3. Lehrjahr	60%	70%
4. Lehrjahr	70%	80%

- Die Lehrjahre verstehen sich als abgeschlossen, wenn sowohl ein Zeitraum von 12 (bzw. 24, 36 oder 48) Monaten seit dem Einstellungsdatum vergangen ist als auch der positive Abschluss des entsprechenden Schuljahres vorliegt.
- Sollte der Lehrling das Klassenziel des Schuljahres nicht erreichen, erhält dieser für das kommende Lehrjahr nicht die Fortschreibung der prozentuellen Entlohnung, sondern erhält er für das folgende Lehrjahr weiterhin die aktuelle prozentuelle Entlohnung.
- Sollte der Lehrling das Schuljahr mit einer Gesamtdurchschnittsnote von mindestens 7,5 abschließen, erhält der Lehrling für das kommende Lehrjahr eine Zulage in Höhe von 10% auf den angewandten Prozentsatz.
- 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

Die Probezeit beträgt für die Lehrlinge 30 effektive Arbeitstage und muss schriftlich im Vertrag festgehalten werden.

### Arbeitszeit

40 Stunden pro Woche, aufgeteilt auf 5 Tage; sollte die 6 Tage-Woche üblich sein, sind für die Arbeitsstunden am Samstag 8% Zuschlag vorgesehen.

### Krankheit oder 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 7 Tagen steht für die ersten 3 Krankheitstage keine Entlohnung zu.

### Arbeitsunfall

Arbeitsunfälle werden nicht vom Hausarzt, sondern vom Krankenhaus aus medizinisch betreut und 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.

### Urlaub und Freistunden

Der Jahresurlaub beträgt 4 Wochen (160 Stunden); für Jugendliche bis zum 16. Lebensjahr ist die vorteilhaftere Bestimmung vom Jugendschutzgesetz mit 30 Kalendertagen vorgesehen. Zusätzlich stehen den Bediensteten im Holzhandwerk entlohnte Freistunden zu:

- als Ersatz für abgeschafften kirchlichen Feiertage 4 Tage (32 Stunden);
- als Arbeitszeitverkürzung 16 Stunden.

### Zusätzliche Monatslöhne

Vor Weihnachten ist ein zusätzlicher 13. Monatslohn vorgesehen.

### Abfertigung und Zusatzvorsorge

Der Lehrling, der die Probezeit erfolgreich bestanden hat, kann einem Zusatzrentenfonds (regionaler Laborfonds oder privater Rentenfonds) beitreten. Der monatliche Mindestbetrag des Arbeitnehmers ist mit 1% festgelegt, er kann aber selbst bis zu 10% einzahlen. Entscheidet sich der Arbeitnehmer für den Laborfonds, zahlt auch der Arbeitgeber einen Beitrag von 1% ein. Innerhalb von 6 Monaten nach der Einstellung müssen sich alle abhängig Beschäftigten (auch Lehrlinge) entscheiden, was mit der monatlich zurückgestellten Abfertigung geschieht. Diese kann einem Zusatzrentenfonds zugewiesen oder auch im Betrieb belassen werden.

### Auflösung des Lehrverhältnisses

Die Kündigungsfrist beträgt 15 effektive Arbeitstage. Während der Lehrzeit kann ein Lehrling nur mit triftigem Grund oder mit Einverständnis des Betriebes (beim gleichen Berufsbild) ohne größere Unterbrechung in einen anderen Betrieb wechseln. Wenn du zusätzliche Informationen benötigst, kannst du dich an ein Büro der Gewerkschaften wenden.

### Besondere Situationen

- **Überstundenarbeit:** 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%).
- **Unterschriften:** Auch für Minderjährige ist jede Unterschrift im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis rechtskräftig. (Deshalb ist es wichtig, vor dem Unterschreiben Informationen einzuholen und auf jeden Fall eine Kopie des unterschriebenen Dokumentes zu verlangen).
- **Entlassungen:** Die Betriebe sind grundsätzlich verpflichtet, allen Lehrlingen die Möglichkeit zu geben, ihre Ausbildung abzuschließen.



LEHRLINGE IN DER  
HOLZINDUSTRIE

Das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge in der Holzindustrie wird geregelt von:

- den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein,
- vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vom 1. April 2013,
- dem Landesgesetz für die Provinz Bozen vom 4. Juli 2012 Nr.12, „Ordnung der Lehrlingsausbildung“ und
- dem Landesabkommen zwischen Industrie und Handwerk.

### Berufsbilder, Dauer der Lehrzeit und Entlohnung

#### Lehrdauer 3 Jahre

##### Berufsbilder

BinderIn, DrechslerIn,  
TapeziererIn, RaumausstatterIn,  
InstrumentebauerIn  
(Blech-Holzblasinstrumente,  
Saiteninstrumente),  
SägewerkerIn,  
MaschinenschnitzerIn

##### Entlohnung

1. Semester	40 %
2. Semester	45 %
3. Semester	50 %
4. Semester	60 %
3. Lehrjahr	80 %

#### Lehrdauer 4 Jahre

##### Berufsbilder

TischlerIn,  
VerzierungsbildhauerIn,  
VergolderIn, FassmalerIn,  
HolzschnitzerIn

##### Entlohnung

1. Semester	40 %
2. Semester	45 %
3. Semester	50 %
4. Semester	60 %
3. Lehrjahr	80 %
4. Lehrjahr	85 %

Die Unterrichtsstunden in der Berufsschule gelten als Arbeitsstunden und werden als solche auch entlohnt. Grundlage für die Berechnung des Lehrlingslohns ist der Bruttolohn der Kategorie AE2 seit 1. April 2015 1.546,00 € brutto monatlich. Zur Berechnung des Stundenlohns wird der Monatslohn durch 174 dividiert.

### **Probezeit**

Die Probezeit beträgt für die Lehrlinge 30 effektive Arbeitstage.

### **Arbeitszeit**

40 Stunden pro Woche, aufgeteilt auf 5 Tage.

### **Krankheit und außerbetrieblicher Unfall**

Die Abwesenheit wird vom Hausarzt bescheinigt.

Vom 1. bis zum 180. Tag steht dem Lehrling das Krankengeld im Ausmaß von 100 Prozent des monatlichen Nettolohns zu. Bei Krankheit bis zu 7 Tagen steht für die ersten 3 Krankheitstage keine Entlohnung zu.

### **Arbeitsunfall**

Arbeitsunfälle werden nicht vom Hausarzt, sondern vom Krankenhaus aus medizinisch betreut und bescheinigt; der Hausarzt kann die Arbeitsunfähigkeit gegebenenfalls verlängern. Der Betrieb ist verpflichtet, die Entschädigung des Unfallinstitutes INAIL auf 100 % der Entlohnung zu ergänzen.

### **Urlaub und Freistunden**

Der Jahresurlaub beträgt 4 Wochen (160 Stunden); für Jugendliche bis zum 16. Lebensjahr ist die vorteilhaftere Bestimmung vom Jugendschutzgesetz mit 30 Kalendertagen vorgesehen.

Zusätzlich stehen den Bediensteten entlohnte Freistunden zu:

- als Ersatz für die abgeschafften kirchlichen Feiertage 4 Tage (32 Stunden);
- als Arbeitszeitverkürzung jährlich 56 Stunden.

### **Abfertigung und Zusatzvorsorge**

Lehrlinge, welche die Probezeit erfolgreich beendet haben, können einem Zusatzrentenfonds (regionaler „Laborfonds“ oder privater Rentenfonds) beitreten. Entscheidet sich der Lehrling für den „Labor-



fonds“, dann zahlt auch der Arbeitgeber einen monatlichen Beitrag ein, der vom Kollektivvertrag festgelegt ist und derzeit 1,2 % beträgt.

### **Zusätzliche Monatslöhne**

Mit dem Dezembergehalt wird ein zusätzlicher Monatslohn im Verhältnis zu den gearbeiteten Monaten ausbezahlt.

### **Auflösung des Lehrverhältnisses**

Die Kündigungsfrist beträgt 15 effektive Arbeitstage.



LEHRLINGE IM  
METALLHANDWERK

Das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge im Metallhandwerk wird geregelt:

- von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein,
- von den kollektivvertraglichen Bestimmungen auf Staats- sowie auf Landesebene,
- von den Ergänzungsverträgen für die Provinz Bozen und
- vom Landesabkommen zur Neuregelung des Lehrlingswesens im Bereich Handwerk vom 14.07.2016

### Berufsbilder, Dauer der Lehrzeit und Entlohnung

Für Lehrlinge, welche **bis zum 30. Juni 2016** eingestellt worden sind:

#### Lehrdauer 3 Jahre

##### Berufsbilder

BüchsenmacherIn, DrechslerIn, GalvaniseurIn,  
TechnikerIn für Elektrohaushaltsgeräte, GlaserIn

##### Entlohnung

1. Semester	40 %
2. Semester	45 %
3. Semester	50 %
4. Semester	60 %
3. Lehrjahr	80 %

#### Lehrdauer 4 Jahre

##### Berufsbilder

AufzugsanlagentechnikerIn, Bau-GalanteriespenglerIn,  
ElektromechanikerIn, ElektrotechnikerIn,  
ElektronikerIn, FahrradmechanikerIn,  
FeinmechanikerIn, FeuerungsanlagentechnikerIn,  
Gold- und SilberschmiedIn, InstallateurIn (Heizung-  
Sanitäranlagen),  
Kälte-KlimatechnikerIn, SeilbahntechnikerIn,  
Technische/r ZeichnerIn für Anlagen,  
UhrmacherIn, KarosseriebauerIn, Kfz-TechnikerIn,  
KunstschmiedIn, KommunikationstechnikerIn,  
LandmaschinenmechanikerIn,  
MaschinenbaumechanikerIn, MechatronikerIn,  
SchlosserIn, SchmiedIn, WerkzeugmacherIn

##### Entlohnung

1. Semester	40 %
2. Semester	45 %
3. Semester	50 %
4. Semester	60 %
3. Lehrjahr	80 %
4. Lehrjahr	85 %

Die Grundlage für die Berechnung des Lohnes bildet der Bruttolohn der Arbeitskraft der 5. Kategorie.

Grundgehalt ab Juni 2013 mit Landeszulage: 1.470,88 €.

Der Stundenlohn wird ermittelt, indem der monatliche Lehrlingslohn durch 173 geteilt wird. Ein Tagessatz beträgt 1/26 des Monatslohnes.

Für Lehrlinge, welche **nach dem 1. Juli 2016** eingestellt worden sind:

1. Lehrjahr	35 %	Ab dem 2. Jahr mit einem Notendurchschnitt von mind. 7,5
2. Lehrjahr	50 %	60 %
3. Lehrjahr	60 %	70 %
4. Lehrjahr	70 %	80 %

- Die Lehrjahre verstehen sich als abgeschlossen, wenn sowohl ein Zeitraum von 12 (bzw. 24, 36 oder 48) Monaten seit dem Einstellungsdatum vergangen ist als auch der positive Abschluss des entsprechenden Schuljahres vorliegt.
- Sollte der Lehrling das Klassenziel des Schuljahres nicht erreichen, erhält dieser für das kommende Lehrjahr nicht die Fortschreibung der prozentuellen Entlohnung, sondern er erhält für das folgende Lehrjahr weiterhin die aktuelle prozentuelle Entlohnung.
- Sollte der Lehrling das Schuljahr mit einer Gesamtdurchschnittsnote von mindestens 7,5 abschließen, erhält der Lehrling für das kommende Lehrjahr eine Zulage in Höhe von 10 % auf den angewandten Prozentsatz.
- 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**

Die Probezeit beträgt für die Lehrlinge 30 effektive Arbeitstage.

### **Arbeitszeit**

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden und ist in der Regel auf 5 Tage (Montag bis Freitag) zu je 8 Stunden aufgeteilt.

### **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 7 Tagen steht dem Lehrling für die ersten 3 Krankheitstage keine Entlohnung zu.

### **Arbeitsunfall**

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

### **Urlaub und Freistunden**

Dem Lehrling unter 16 Jahren stehen pro Dienstjahr 30 Kalendertage Urlaub zu. Lehrlinge über 16 Jahren haben Anspruch auf 4 Wochen (160 Stunden) Urlaub im Jahr. Des Weiteren erwachsen dem Lehrling pro Dienstjahr folgende bezahlte Freistellungen:

- 32 Stunden für die 4 abgeschafften kirchlichen Feiertage,
- 16 Stunden für die jährliche Arbeitszeitreduzierung.

### **Zusätzliche Monatslöhne**

Vor Weihnachten erhalten die Lehrlinge eine zusätzliche Entlohnung als Weihnachtsgeld im Ausmaß von 173 Stunden für ein volles Dienstjahr. Bei Lehrbeginn oder -ende während des Jahres beträgt das Weihnachtsgeld so viele Zwölftel wie die Anzahl der im Betrieb geleisteten Dienstmonate.

### **Auflösung des Lehrverhältnisses**

Während der Lehrzeit kann ein Lehrling nur aus triftigem Grund oder mit Einverständnis des Betriebes innerhalb desselben Berufsbildes zu einem anderen Betrieb wechseln. Die Kündigungsfrist beträgt 15 effektive Arbeitstage. Wenn du zusätzliche Informationen benötigst, kannst du dich an ein Büro der Gewerkschaften wenden.

### **Abfertigung und Zusatzvorsorge**

Lehrlinge, welche die Probezeit erfolgreich beendet haben, können einem Zusatzrentenfonds (regionaler „Laborfonds“ oder privater Rentenfonds) beitreten. Entscheidet sich der Lehrling für den „Laborfonds“, dann zahlt auch der Arbeitgeber einen monatlichen Beitrag ein, der vom Kollektivvertrag festgelegt ist und derzeit 1% beträgt.

### **Arbeitskleidung**

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



LEHRLINGE IN DER  
METALLINDUSTRIE

Das Arbeitsverhältnis der Lehrlinge in der Metallindustrie wird geregelt:

- von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge allgemein,
- von den kollektivvertraglichen Bestimmungen auf Staatsebene,
- dem Landesgesetz für die Provinz Bozen vom 4. Juli 2012 Nr.12, „Ordnung der Lehrlingsausbildung“ und
- dem Landesabkommen zwischen Industrie und Handwerk.

### Berufsbilder, Dauer der Lehrzeit und Entlohnung

#### Lehrdauer 3 Jahre

##### Berufsbilder

BüchsenmacherIn, DrechslerIn, GalvaniseurIn, TechnikerIn für Elektrohaushaltsgeräte, GlaserIn

##### Entlohnung

1. Semester	40%
2. Semester	45%
3. Semester	50%
4. Semester	60%
3. Lehrjahr	80%

#### Lehrdauer 4 Jahre

##### Berufsbilder

AufzugsanlagentechnikerIn, Bau-GalanteriespenglerIn, ElektromechanikerIn, ElektrotechnikerIn, ElektronikerIn, FahrradmechanikerIn, FeinmechanikerIn, FeuerungsanlagentechnikerIn, Gold- und SilberschmiedIn, InstallateurIn (Heizung-Sanitäranlagen), Kälte-KlimatechnikerIn, SeilbahntechnikerIn, Technische/r ZeichnerIn für Anlagen, UhrmacherIn, KarosseriebauerIn, Kfz-TechnikerIn, KunstschmiedIn, KommunikationstechnikerIn, LandmaschinenmechanikerIn, MaschinenbaumechanikerIn, MechatronikerIn, SchlosserIn, SchmiedIn, WerkzeugmacherIn

##### Entlohnung

1. Semester	40%
2. Semester	45%
3. Semester	50%
4. Semester	60%
3. Lehrjahr	80%
4. Lehrjahr	85%

Die Grundlage für die Berechnung des Lehrlingslohnes ist die Entlohnung des Arbeiters der 3. Kategorie. Diese Entlohnung beträgt (brutto) ab Jänner 2015 monatlich 1.588,63 €



Der Stundenlohn wird ermittelt, indem der monatliche Lehrlingslohn durch 173 geteilt wird. Ein Tagessatz beträgt  $1/26$  des Monatslohnes.

### **Probezeit**

Die Probezeit beträgt 30 effektive Arbeitstage.

### **Arbeitszeit**

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.

### **Krankheit oder 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 7 Tagen steht für die ersten 3 Krankheitstage keine Entlohnung zu.

### **Arbeitsunfall**

Ein Arbeitsunfall wird nicht vom Hausarzt, sondern vom Krankenhaus aus bescheinigt und medizinisch betreut; der Hausarzt kann die Arbeitsunfähigkeit gegebenenfalls verlängern. Bei Arbeitsunfall steht dem Lehrling vom 1. bis zum 180. Tag die Aufstockung des Unfallgeldes bis zur Erreichung von 100% der normalen Entlohnung zu.

### **Urlaub und Freistunden**

Dem Lehrling unter 16 Jahren stehen pro Dienstjahr 30 Kalendertage als Urlaub zu. Lehrlinge über 16 Jahre haben Anspruch auf 4 Wochen Jahresurlaub. Dem Lehrling stehen jedes Dienstjahr entlohnte Freistellungen zu:

- 32 Stunden für die 4 abgeschafften kirchlichen Feiertage,
- 72 Stunden für die jährliche Arbeitszeitverkürzung.

Von diesen 104 Freistunden (13 Tage) können 7 Tage kollektiv genossen werden, die restlichen 6 Tage können (bei einer schriftlichen Vorankündigung von 15 Tagen) auch individuell beansprucht werden.

### **Zusätzliche Monatslöhne**

Vor Weihnachten erhalten die Lehrlinge eine zusätzliche Entlohnung als Weihnachtsgeld im Ausmaß von 173 Stunden für ein volles Dienstjahr. Falls das Arbeitsverhältnis während des Jahres beginnt oder endet, hat der Lehrling auf so viele Zwölftel des Weihnachtsgeldes Anspruch, als er im betreffenden Jahr Dienstmonate beim Betrieb hat.

### **Auflösung des Lehrverhältnisses**

Während der Lehrzeit kann ein Lehrling nur aus triftigem Grund oder mit Einverständnis des Betriebes innerhalb derselben Berufssparte zu einem anderen Betrieb wechseln. Die Kündigungsfrist beträgt 15 effektive Arbeitstage.

Wenn du zusätzliche Informationen benötigst, kannst du dich an ein Büro der Gewerkschaften wenden.

### **Abfertigung und Zusatzvorsorge**

Lehrlinge, welche die Probezeit erfolgreich beendet haben, können einem Zusatzrentenfonds (regionaler „Laborfonds“ oder privater Rentenfonds) beitreten. Entscheidet sich der Lehrling für den „Laborfonds“, dann zahlt auch der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin einen monatlichen Beitrag ein, der vom Kollektivvertrag festgelegt ist und derzeit 1,2% beträgt.

### **Arbeitskleidung**

Für Arbeiten, die notwendigerweise den Umgang mit besonders schmutzenden Materialien erfordern, stellt der Arbeitgeber den Beschäftigten eine Schutzkleidung zur Verfügung.



LEHRLINGE IN DER  
NAHRUNGSMITTELINDUSTRIE

Die Lehrverhältnisse in der Nahrungsmittelindustrie werden geregelt:

- vom gesamtstaatlichen Arbeitskollektivvertrag (G.A.K.V.), der im Februar 2016 verlängert worden ist,
- von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge, sowohl gesamtstaatlich, aber auch auf Landesebene allgemein, und
- vom Rahmenabkommen zum Lehrlingswesen vom Ende August 2012, vereinbart zwischen dem Industriellenverband (Unternehmerverband-Confindustria), den Handwerksverbänden (LVH-APA und CNA-SHV) mit den Gewerkschaftsbünden CGIL-AGB, SGBCISL, UIL-SGK und ASGB. Darauf aufbauend kann ein neues Sektorenabkommen der Kollektivvertragspartner der Lebensmittelindustrie im Lande verhandelt und abgeschlossen werden.

### **Dauer der Lehrzeit**

Die Höchstdauer der Lehrzeit beträgt drei Jahre.

### **Probezeit**

Eine eventuelle Probezeit ist schriftlich im Lehrvertrag festzulegen und umfasst höchstens einen Monat in der 4. und 5. Kategorie, bzw. 3 Monate in der 2. und 3. Kategorie.

### **Berufsbilder und Entlohnung**

Die Entlohnung beträgt in der ersten Hälfte der Lehrzeit 85 % (18 Monate) und in der zweiten Hälfte der Lehrzeit 90 % (19. Bis 36. Monat) des Grundlohnes eines qualifizierten Arbeiters folgender Kategorien:

- Kategorie 2:  
hochspezialisierte Angestellte im Technik- und Verwaltungsbereich mit Entscheidungsbefugnis,

- Kategorie 3:  
FacharbeiterIn wie BierbrauerIn, HeizungstechnikerIn, KäserIn, MüllerIn, Bürofachkraft, VerwaltungstechnikerIn, BuchhalterIn, etc.,
- Kategorie 3 A:  
LaborassistentIn, ChemieanalytikerIn, LebensmitteltechnikerIn,
- Kategorie 4:  
gelernte/r ArbeiterIn für Anlagenwartung und Produktionsstrukturen und
- Kategorie 5:  
Verwaltungsangestellte/r oder gelernte/r ArbeiterIn für Produktion, Lagerverwaltung.

**ACHTUNG!** Alle nachfolgend gelisteten Beträge verstehen sich als Brutto-Löhne.

Kat.	Berechnungs- grundlage ab 01.01.'16	Lehrlingslöhne	Berechnungs- grundlage ab 01.10.'16	Lehrlingslöhne
2	2.114,33 €	1. Hälfte 1.797,18 € 2. Hälfte 1.902,89 €	2.132,40 €	1. Hälfte 1.812,54 € 2. Hälfte 1.919,15 €
3A	1.918,92 €	1. Hälfte 1.631,08 € 2. Hälfte 1.727,02 €	1.934,80 €	1. Hälfte 1.644,58 € 2. Hälfte 1.741,31 €
3	1.772,38 €	1. Hälfte 1.506,52 € 2. Hälfte 1.595,13 €	1.786,61 €	1. Hälfte 1.518,62 € 2. Hälfte 1.607,94 €
4	1.674,68 €	1. Hälfte 1.423,47 € 2. Hälfte 1.507,20 €	1.687,82 €	1. Hälfte 1.434,64 € 2. Hälfte 1.519,03 €
5	1.576,98 €	1. Hälfte 1.340,43 € 2. Hälfte 1.419,27 €	1.589,02 €	1. Hälfte 1.350,67 € 2. Hälfte 1.430,11 €

Der Stundenlohn wird errechnet, indem der monatliche Lehrlingslohn durch 173 geteilt wird. Die 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.

### **Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit beträgt 35 oder 40 Wochenstunden, welche auf 5 oder 6 Tage verteilt werden können. Der Arbeitsstundenplan muss im Betrieb sichtbar ausgehängt werden und den oder die wöchentlichen Ruhetage anzeigen.

### **Krankheit oder außerbetrieblicher Unfall**

Bei Erkrankung muss die Abwesenheit am ersten Tag und innerhalb der ersten vier Arbeitsstunden telefonisch dem Betrieb mitgeteilt werden. Darauf ist innerhalb von zwei Tagen ein ärztliches Zeugnis vom Hausarzt an den Betrieb zu schicken. Für Krankheitsabwesenheiten mit einer Heilungsdauer von mehr als 5 Tagen muss ein ärztliches Zeugnis vorgelegt werden, in welchem auch eine evtl. Gefahr von Ansteckung, falls vorhanden, erklärt werden muss.

Im Krankheitsfall bleibt der Arbeitsplatz bei einem Dienstalder im selben Betrieb bis zu 5 Jahren für die Dauer von 6 Monaten (innerhalb von 17 Monaten) erhalten, andernfalls für 12 Monate innerhalb von 24 Monaten. Wenn die/der Betroffene sich nicht innerhalb von 3 Tagen nach diesen Fristen meldet, gilt der Arbeitsvertrag als gekündigt. Das Krankengeld beläuft sich während der ersten sechs Monate auf die volle Entlohnung, während der weiteren sechs Monate auf die Hälfte der Entlohnung.

### **Arbeitsunfall**

Bei Arbeitsunfall erhält auch der Lehrling oder die Auszubildende eine Entschädigung von 100% der normalen Entlohnung, wobei ein Teil (60% bzw. 75%) desselben vom öffentlichen Unfallversicherungsträger INAIL und der Rest vom Betrieb bezahlt wird. Bei einer

bleibenden Invalidität versucht der Arbeitgeber, im Betrieb einen geeigneten Arbeitsplatz für die/den Betroffene/n ausfindig zu machen.

### **Urlaub und Freistunden**

Allen Lehrlingen steht ein Jahresurlaub von 26 Arbeitstagen zu. Pro Lehrmonat reift ein Zwölftel des Jahresurlaubs, wobei Teile eines Monats mit mehr als 15 Tagen als voller Monat zählen. Zusätzlich haben die Beschäftigten, auch Lehrlinge, Anrecht auf folgende bezahlte Freistellungen im Jahr:

- 32 Stunden oder 4 Ruhetage für die 4 abgeschafften kirchlichen Feiertage,
- 76 Stunden für Arbeitszeitreduzierung, weitere 16 Stunden für Schichtarbeiter.

### **Zusätzliche Monatslöhne**

Die Lehrlinge haben Anspruch auf den 13. Monatslohn, der innerhalb 20. Dezember auszuzahlen ist, und auf den 14. Monatslohn, der innerhalb 1. Juli fällig ist. Teile eines Monats mit mehr als 15 Tagen zählen als voller Monat.

### **Produktivitätsprämie**

Auf Betriebsebene können Produktions- oder Zielerreichungsprämien ausgehandelt werden, welche derzeit einer pauschalen Besteuerung von 10% unterliegen. Wurden diese nicht vereinbart, so steht seit Jänner 2006 85% bzw. 90% einer Prämie in der Höhe zwischen 13,66 € und 24,83 € je nach Ausbildungsberuf und Einstufung zu.

### **Auflösung des Lehrverhältnisses**

Während der Lehrzeit kann ein Lehrling nur aus triftigem Grund oder mit Einverständnis des Betriebes innerhalb derselben Berufssparte zu einem anderen Betrieb wechseln. Die Kündigung muss schriftlich per Einschreibebrief mit Rückantwort erfolgen. Die Kündigungsfrist beträgt 15 Kalendertage.

## Abfertigung und Zusatzvorsorge

Jenen Lehrlingen, die die Probezeit erfolgreich beendet haben, steht am Ende ihres Lehrverhältnisses oder bei Auflösung des Ausbildungsverhältnisses ebenfalls eine Abfertigung im Ausmaß eines Monatslohnes pro Lehrjahr zu. Die Lehrlinge können entscheiden, die Abfertigung in einen Zusatzrentenfonds (den regionalen Laborfonds oder einen anderen geschlossenen, kollektivvertraglichen Zusatzrentenfonds) einzuzahlen oder die Abfertigung im Betrieb zu lassen. Die einmal getroffene Entscheidung kann nicht mehr rückgängig gemacht werden. Es empfiehlt sich allgemein für Lehrlinge und abhängig Beschäftigte, möglichst früh einem kollektivvertraglichen Zusatzrentenfond beizutreten. Der monatliche Beitrag der lohnabhängig Beschäftigten ist vom jeweiligen Kollektivvertrag festgelegt, kann aber selbst auch höher bestimmt werden. Entscheidet sich ein Lehrling für den Laborfonds oder einen anderen geschlossenen Zusatzrentenfond, dann muss das Unternehmen laut neuem Kollektivvertrag einen monatlichen Beitrag für diesen Lohnempfänger einzahlen. Dieser Beitrag beträgt seit 01.01.2008 1,2 %.

## Besondere Situationen

- **Entlassungen:** Laut geltendem Arbeitsrecht in Italien kann im Falle einer ungerechtfertigten Entlassung eines Lehrlings die Arbeitsschlichtungskommission über eine Gewerkschaft angerufen werden, die sich mit den Einzelarbeitsstreitfällen befasst und in Bozen, Meran, Brixen und Bruneck am Sitz des jeweiligen Arbeitsamtes des Landes tagen wird. Auch bezüglich des sozialen Schutzes können sich die Lehrlinge an die Gewerkschaften wenden. Die Betriebe sind grundsätzlich verpflichtet, allen Lehrlingen die Möglichkeit zu geben, ihre Ausbildung abzuschließen, außer es handelt sich um eine Entlassung aus triftigem Grund oder wegen eines gerechtfertigten Grundes.
- **Unterschriften auf arbeitsrechtlichen Dokumenten:** Auch für



Minderjährige ist jede Unterschrift im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis rechtskräftig (vor dem Unterschreiben Informationen einholen und in jedem Fall eine Kopie des unterschriebenen Dokumentes verlangen!).

### **Arbeitskleidung**

Die Beschäftigten erhalten vom Betrieb jährlich kostenlos Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt, die der jeweiligen Arbeitsumgebung entspricht (Kopfbedeckung, wasserfeste Schürze, Schuhwerk, Overall usw.).



ZAHNARZTHELFER/INNEN  
(LEHRLINGE)

Die Lehre für ZahnarzthelferInnen wird geregelt:

- von den gesetzlichen Bestimmungen für Jugendliche und Lehrlinge im Allgemeinen,
- von den Landesabkommen und
- vom geltenden gesamtstaatlichen Kollektivvertrag.

### Probezeit

Die Probezeit ist auf jeden Fall schriftlich festzulegen und beträgt für die Lehrlinge 30 effektive Arbeitstage. Innerhalb dieser Zeit können beide Seiten das Lehrverhältnis ohne Grund und fristlos auflösen.

### Entlohnung

Seit 1. Jänner 2016 wird der Prozentsatz des Lehrlingslohnes auf den monatlichen Bruttolohn von 1.456,37 € berechnet. Die Lehrlinge werden in die 3. Kategorie eingestuft, welche jener der ausgebildeten Zahnarzthelfer entspricht und folgendermaßen entlohnt:

Dauer der Lehrzeit: 3 Jahre	Entlohnung
1. Lehrjahr	68 %
2. Lehrjahr	80 %
3. Lehrjahr	90 %

Der Tagessatz wird ermittelt, indem der monatliche Lehrlingslohn durch 26 dividiert wird. Den Stundenlohn errechnet man, indem man den Monatslohn durch 170 teilt. Monatsteile mit mindestens 15 Tagen zählen als voller Monat, Monatsteile mit weniger als 15 Tagen zählen hinsichtlich der Berechnung von Abfertigung, 13. und 14. Monatslohn, aber nicht für das Ansammeln von Ferien- und Freistunden.

### Arbeitszeit

Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden für die 5-Tage-Woche. Die 6-Tage-Woche beinhaltet eine wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden und endet normalerweise am Samstag um 13 Uhr.

Die tägliche Mittagspause muss mindestens eine Stunde dauern.

### Überstunden

Für Minderjährige besteht ein gesetzliches Überstundenverbot. Lehrlinge über 18 Jahren und volljährige Angestellte können vom Arbeitgeber zu maximal 200 Überstunden pro Jahr angewiesen werden, 2 Überstunden bilden die tägliche Obergrenze. Überstundenarbeit muss Ausnahmecharakter haben und vom Arbeitgeber genehmigt werden. Die Verweigerung der Überstundenleistung muss vom Arbeitnehmer begründet werden.

Die Zuschläge für Überstunden zum Normallohn betragen:

- 15 % für Überstunden an den normalen Arbeitstagen,
- 30% für Überstunden an Feiertagen,
- 30% für Überstunden während der Nacht (von 22 bis 6 Uhr),
- 50% für Überstunden während der Nacht an Feiertagen.

### Krankheit oder außerbetrieblicher Unfall

Im Falle von Krankheit oder Unfall, der sich nicht aufgrund der Arbeit ereignet hat, steht den Lehrlingen von Seiten der Firma die volle Entlohnung der ersten 3 Krankheitstage zu; vom 4. bis zum 20. Tag beträgt das Krankengeld 25 % der täglichen Entlohnung und vom 21. bis zum 180. Tag 33%.

Zusätzlich erhalten die Lehrlinge seit dem 1. Jänner 2007 das Krankengeld vom NISF/INPS für höchstens 180 Tage im Jahr. Dieses beträgt ab dem 4. bis zum 20. Krankheitstag 50% und vom 21. bis zum 180. Krankheitstag 66,66%.

### Arbeitsunfall

Handelt es sich hingegen um einen Arbeitsunfall, erhält der Lehrling für den 1. Tag die volle Entlohnung und vom 2. bis zum 4. Tag 60% der täglichen Entlohnung. Ab dem 5. Tag erhält der Lehrling vom Betrieb eine Ergänzung zum Unfallgeld von Seiten des Unfallinstitutes

INAIL, sodass insgesamt 75 % der durchschnittlichen Tagesentlohnung erreicht werden.

### **Urlaub und Freistunden**

Der jährliche Urlaub beträgt 26 Arbeitstage. Hinzu kommen bei der 40-Stunden-Woche noch 72 Freistunden pro Jahr, die sich aus 32 Stunden für abgeschaffte Feiertage und 40 Stunden Arbeitszeitverkürzung ergeben. Diese können in Gruppen von 4 oder 8 Stunden genossen werden. Bei der 38,5-Stunden-Woche beträgt die Gesamtzahl der Freistunden 26.

### **Zusätzliche Monatslöhne**

Zu Weihnachten erhalten die Arbeitnehmenden das 13. Monatsgehalt (Weihnachtsgeld) und innerhalb des Monats Juni das 14. Monatsgehalt (Urlaubsgeld), jeweils im Ausmaß eines vollen Monatslohnes.

### **Abfertigung und Zusatzvorsorge**

Wie im Kapitel über die Zusatzrente beschrieben, können auch Lehrlinge einem Zusatzrentenfonds beitreten. Entscheidet sich ein Lehrling für die Zusatzrente, geht auch die gesamte Abfertigung in den Zusatzrentenfonds. Wählt der Arbeitnehmer für seine Rentenvorsorge den Laborfonds, zahlt auch der Arbeitgeber den vom Kollektivvertrag vorgesehenen Beitrag in Höhe von 1,55 % für den Arbeitnehmer ein. Andernfalls bleibt die Abfertigung im Betrieb und wird am Ende des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt.

### **Auflösung des Lehrverhältnisses**

Die vorzeitige Kündigung eines Lehrverhältnisses kann nur aus triftigem Grund erfolgen, wenn der Lehrling innerhalb derselben Berufssparte zu einem anderen Arbeitgeber wechseln will. Die Kündigungsfrist beträgt 30 Kalendertage und beginnt am 1. oder am 16. des Monats.





## ADRESSVERZEICHNIS

## ADRESSEN der Gewerkschaftsorganisationen und Sozialverbände

### Allgemeiner Gewerkschaftsbund - AGB/CGIL

[www.cgil-agb.it](http://www.cgil-agb.it)

#### **39100 Bozen**

Romstraße 79 (Hauptsitz)  
Tel. 0471 926 411  
Fax 0471 926 449  
[altoadige@cgil-agb.it](mailto:altoadige@cgil-agb.it)

#### **39012 Meran**

Otto-Huber-Straße 54  
Tel. 0473 203 444  
Fax 0473 221 864  
[cgilme@cgil-agb.it](mailto:cgilme@cgil-agb.it)

#### **39028 Schlanders**

Hauptstraße 30  
Tel. 0473 203 430  
Fax 0473 621 222  
[incasio1@cgil-agb.it](mailto:incasio1@cgil-agb.it)

#### **39042 Brixen**

Fallmerayerstraße 9  
Tel. 0472 831 498  
Fax 0472 831 529  
[cgilbx@cgil-agb.it](mailto:cgilbx@cgil-agb.it)

#### **39049 Sterzing**

Geizkoflerstraße 12  
Tel./Fax 0472 764 236

#### **39031 Bruneck**

Europastraße 20  
Tel. 0474 555 080  
Fax 0474 555 173  
[cgilbk@cgil-agb.it](mailto:cgilbk@cgil-agb.it)

#### **39038 Innichen**

P.-P.-Rainerstraße 4  
Tel. 0474 913 050  
Fax 0474 916 752

#### **39044 Neumarkt**

Rathausring 44  
Tel./Fax 0471 812 305  
[cgilegna@cgil-agb.it](mailto:cgilegna@cgil-agb.it)

#### **39055 Leifers**

Kennedystraße 265  
Tel. 0471 955 177  
Fax 0471 052 733  
[cgillaives@cgil-agb.it](mailto:cgillaives@cgil-agb.it)



**Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund - ASGB**

[www.asgb.org](http://www.asgb.org)

**39100 Bozen**

Landessekretariat (Hauptsitz)  
Bindergasse 30  
Tel. 0471 308 200  
Fax 0471 308 201  
[info@asgb.org](mailto:info@asgb.org)

**39042 Brixen**

Vittorio Veneto Str. 33  
Tel. 0472 834 515  
Fax 0472 834 220

**39031 Bruneck**

St. Lorenznerstr. 8  
Tel. 0474 554 048  
Fax 0474 537 226

**39012 Meran**

Freiheitsstr. 182/C  
Tel. 0473 237 189  
Fax 0473 258 994

**39044 Neumarkt**

Str. der alten Gründungen Nr. 8  
Tel./Fax 0471 812 857

**39028 Schlanders**

Holzbruggweg 19  
Tel. 0473 730 464  
Fax 0473 732 120

**39049 Sterzing**

Untertorplatz 2  
Tel./Fax 0472 765 040

**Südtiroler Gewerkschaftsbund – SGBCISL**

[www.sgbcisl.it](http://www.sgbcisl.it)

**39100 Bozen**

Siemensstraße 23 (Hauptsitz)

Tel. 0471 568 400

Fax 0471 568 403

[info@sgbcisl.it](mailto:info@sgbcisl.it)

**39100 Bozen**

Mailandstraße 121/A

Tel. 0471 204 602

Fax 0471 505 791

[ust.vpalermo@sgbcisl.it](mailto:ust.vpalermo@sgbcisl.it)

**39055 Leifers**

Weißensteiner Straße 1

Tel. 0471 952 692

Fax 0471 593 421

[ust.laives@sgbcisl.it](mailto:ust.laives@sgbcisl.it)

**39044 Neumarkt**

Franz-Bonatti-Platz 4

Tel. 0471 812 139

Fax 0471 823 938

[ust.egna@sgbcisl.it](mailto:ust.egna@sgbcisl.it)

**39012 Meran**

Meinhardstraße 2

Tel. 0473 230 242

Fax 0473 230 161

[info.me@sgbcisl.it](mailto:info.me@sgbcisl.it)

**39024 Mals**

General-Verdross-Straße 45

Tel. 0473 83 14

**39042 Brixen**

Großer Graben 7

Tel. 0472 836 151

Fax 0472 832 531

[brixen@sgbcisl.it](mailto:brixen@sgbcisl.it)

**39031 Bruneck**

Stegener Straße 8

Tel. 0474 375 200

Fax 0474 375 207

[bruneck@sgbcisl.it](mailto:bruneck@sgbcisl.it)

**39049 Sterzing**

Neustadt 26

Tel. 0472 766 640

**Südtiroler Gewerkschaftskammer UIL-SGK**

[www.uilsgk.it](http://www.uilsgk.it)

**39100 Bozen**

Ada-Buffulini-Straße 4 (Hauptsitz)

Tel. 0471 245 601

Fax 0471 934 537

[info@uilsgk.it](mailto:info@uilsgk.it)

**39044 Neumarkt**

Rathausring 30

Tel. 0471 245 680

Fax 0471 090 222

**39012 Meran**

Wolkensteinstraße 32

Tel. 0473 245 670

Fax 0473 230 334

**39055 Leifers**

Weinbergstraße 35

Tel. 0471 245 690

Fax 0471 950 990

**39042 Brixen**

Bahnhofsstraße 21

Tel. 0472 245 640

Fax 0472 201 076

**Landesabteilung und Landesämter für  
Berufsbildung - Lehrlingswesen****Bereich deutsche Berufsbildung****39100 Bozen**

Dantestraße 3

Tel. 0471 416 900

Fax 0471 416 929

[berufsbildung@prov.bz.it](mailto:berufsbildung@prov.bz.it)

[www.provinz.bz.it/berufsbildung/](http://www.provinz.bz.it/berufsbildung/)

### Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung

#### **39100 Bozen**

Dantestraße 11

Tel. 0471 416 980

Fax 0471 416 994

lehrlingswesen@provinz.bz.it

### Amt für Weiterbildung

#### **39100 Bozen**

Andreas-Hofer-Straße 18

Tel. 0471 413 390

Fax 0471 412 908

amt.weiterbildung@provinz.bz.it

## **Die Landesberufsschulen**

### Landesberufsschule für Handel und Grafik „J. Gutenberg“

#### **39100 Bozen**

Siemensstraße 6

Tel. 0471 562 500

Fax 0471 562 555

lbs.bz-hg-gutenberg@schule.suedtirol.it

www.gutenberg.berufsschule.it

### Landesberufsschule für Handwerk und Industrie

#### **39100 Bozen**

Romstraße 20

Tel. 0471 540 700

Fax 0471 540 709

lbs.bz-handwerk-industrie@schule.suedtirol.it

www.bozen.berufsschule.it

**Landesfachschule für Sozialberufe „Hannah Arendt“**

**39100 Bozen**

Wolkensteingasse 1

Tel. 0471 973 494

Fax 0471 980 728

Außensektionen in Meran und Brixen

lfs.bz-sozialberufe@schule.suedtirol.it

www.sozialberufe.berufsschule.it

**Landesberufsschule für Handel, Handwerk  
und Industrie „Dipl.Ing. Luis Zuegg“**

**39012 Meran**

Rennstallweg 24

Tel. 0473 274 900

Fax 0473 274 909

lbs.me-luis-zuegg@schule.suedtirol.it

www.zuegg.berufsschule.it

**Landeshotelfachschule „Kaiserhof“**

**39012 Meran**

Freiheitsstraße 155

Tel. 0473 203 200

Fax 0473 447 070

lhf.me-kaiserhof@schule.suedtirol.it

www.kaiserhof.berufsschule.it

**Landesberufsschule für das Gastgewerbe „Savoy“**

**39012 Meran**

Rätienstraße 1

Tel. 0473 205 900

Fax 0473 205 909

lbs.me-savoy@schule.suedtirol.it

www.savoy.berufsschule.it

**Landesberufsschule für Handel, Handwerk  
und Industrie „Chr. Tschuggmall“**

**39042 Brixen**

Fischzuchtweg 18

Tel. 0472 273 900

Fax 0472 273 909

lbs.tschuggmall@schule.suedtirol.it

www.tschuggmall.berufsschule.it

**Landesberufsschule für Gast- u.  
Nahrungsmittelgewerbe „E. Hellenstainer“**

**39042 Brixen**

Fischzuchtweg 9

Tel. 0472 273 800

Fax 0472 273 899

lbs.bx-hellenstainer@schule.suedtirol.it

www.hellenstainer.berufsschule.it

**Fachschule für Obst-, Wein- und  
Gartenbau Laimburg/Pfatten**

**39040 Auer**

Laimburg 22

Tel. 0471 599 100

Fax 0471 599 285

direktion@fachschule-laimburg.it

www.fachschule-laimburg.it

**Berufsbildungszentrum Bruneck**

**39031 Bruneck**

Toblstraße 6

Tel. 0474 573 411

Fax 0474 573 499

bbz.bruneck@schule.suedtirol.it

www.bruneck.berufsschule.it

### Landesberufsschule Schlanders

#### **39028 Schlanders**

Protzenweg 8/a

Tel. 0473 737 911

Fax 0473 737 949

lbs.schlanders@schule.suedtirol.it

www.schlanders.berufsschule.it

### Landesberufsschule für das Kunsthandwerk Gröden

#### **39046 St. Ulrich**

Reziastraße 295

Tel. 0471 796 733

Fax 0471 789 112

lbs.st-ulrich@schule.suedtirol.it

www.groeden.berufsschule.it

## **Katholischer Verband der Werk tätigen**

#### **39100 Bozen**

Pfarrplatz 31 (Hauptsitz)

Tel. 0471 300 213

Fax 0471 982 867

landesleitung@kvw.org

www.kvw.org

#### **KVW Jugend**

#### **39100 Bozen**

Pfarrplatz 31

Tel. 0471 309 180

Fax 0471 982 867

jugend@kvw.org

www.kvw.org/jugend

**39100 Bozen**

Pfarrplatz 31 (Bezirksitz)

Tel. 0471 978 056

Fax 0471 981 465

bezirk.bozen@kvw.org

**39044 Neumarkt**

Rathausring 3/1

Tel. 0471 820 346

Fax 0471 820 624

patronat.neumarkt@kvw.org

**39042 Brixen**

Hofgasse2

Tel. 0472 836 060

Fax 0472 834 447

bezirk.brixen@kvw.org

**39012 Meran**

Goethe-Straße 8

Tel. 0473 220 381

Fax 0473 222 677

bezirk.meran@kvw.org

**39031 Bruneck**

Dante-Straße 1

Tel. 0474 411 149

Fax 0474 411 332

bezirk.pustertal@kvw.org

**39024 Mals**

Marktgasse 4

Tel. 0473 830 645

Fax 0473 835 878



**39028 Schlanders**

Hauptplatz 131

Tel. 0473 730 095

Fax 0473 746 718

bezirk.vinschgau@kvw.org

**39049 Sterzing**

Streunturgasse 5

Tel. 0472 765 418

Fax 0472 760 378

bezirk.wipptal@kvw.org

## Informationsstellen für Freiwillige Dienste

### Freiwilliger Zivildienst - Freiwilliger Sozialdienst

Amt für Kabinettsangelegenheiten

Landhaus 1, Silvius-Magnago-Platz 1

**39100 Bozen**

Tel. 0471 412 136

Fax 0471 412 139

kabinett@provinz.bz.it

[www.provinz.bz.it/zivildienst/default.asp](http://www.provinz.bz.it/zivildienst/default.asp)

## Ämter für Sprachangelegenheiten

### Dienststelle für Zwei- und Dreisprachigkeitsprüfungen

#### **39100 Bozen**

Perathoner Straße 10

Tel. 0471 413 900

Fax 0471 413 999

[zdp@provinz.bz.it](mailto:zdp@provinz.bz.it)

[www.provinz.bz.it/ZDP/](http://www.provinz.bz.it/ZDP/)

### Amt für Zweisprachigkeit und Fremdsprachen

#### **39100 Bozen**

Plaza-Gebäude, Neubruchweg 2

Tel. 0471 411 200

Fax 0471 411 209

[amt.fuer.Zweisprachigkeit@provinz.bz.it](mailto:amt.fuer.Zweisprachigkeit@provinz.bz.it)

[www.provinz.bz.it/italienische-kultur/](http://www.provinz.bz.it/italienische-kultur/)

## Jugendinfostellen und Jugendzentren

### Young & Direct

#### **39100 Bozen**

Andreas-Hofer-Straße 36

WhatsApp: 345 0817 056

(Grüne Nummer: 840 036 366)

[online@young-direct.it](mailto:online@young-direct.it)

[www.young-direct.it](http://www.young-direct.it)

### Jugendhaus Kassianeum

#### **39042 Brixen**

Brunogasse 2

Tel. 0472 279 999

Fax 0471 279 998

[jukas@jukas.net](mailto:jukas@jukas.net)

[www.jukas.net](http://www.jukas.net)

**Jugendzentrum UFO Bruneck**

**39031 Bruneck**

Josef-Ferrari-Straße 20

Tel. 0474 555 770

info@ufobruneck.it

www.ufobruneck.it

**Jugendzentrum Jux Lana**

**39011 Lana**

Kirchweg 3/A

Tel. 0473 550 141

Fax 0473 550 142

info@jux.it

www.jux.it

**Kinder- und Jugendanwaltschaft**

**39100 Bozen**

Cavourstraße 23/c

Tel. 0471 970 615

Fax 0471 327 620

info@kinder-jugendanwaltschaft-bz.org

**Konsumentenschutz**

**Verbraucherzentrale**

**39100 Bozen**

Zwölfmalgreinerstraße 2

Tel. 0471 975 597

Fax 0471 979 914

**Europäisches Verbraucherzentrum**

**39100 Bozen**

Brennerstraße 3

Tel. 0471 980 939

Fax 0471 980 239

info@euroconsumatori.org

www.euroconsumatori.org



DER SCHULKALENDER  
2016/2017

## SEPTEMBER 2016

	Stundenplan	Arbeitszeit
1 DO		
2 FR		
3 SA		
4 SO		
5 MO		
6 DI		
7 MI		
8 DO		
9 FR		
10 SA		
11 SO		
12 MO		
13 DI		
14 MI		
15 DO		
16 FR		
17 SA		
18 SO		
19 MO		
20 DI		
21 MI		
22 DO		
23 FR		
24 SA		
25 SO		
26 MO		
27 DI		
28 MI		
29 DO		
30 FR		

## OKTOBER 2016

	Stundenplan	Arbeitszeit
1 SA		
2 SO		
3 MO		
4 DI		
5 MI		
6 DO		
7 FR		
8 SA		
9 SO		
10 MO		
11 DI		
12 MI		
13 DO		
14 FR		
15 SA		
16 SO		
17 MO		
18 DI		
19 MI		
20 DO		
21 FR		
22 SA		
23 SO		
24 MO		
25 DI		
26 MI		
27 DO		
28 FR		
29 SA		
30 SO		
31 MO		

## NOVEMBER 2016

NOVEMBER 2016		Stundenplan	Arbeitszeit
1 DI	Allerheiligen		
2 MI	Allerseelen		
3 DO			
4 FR			
5 SA			
6 SO			
7 MO			
8 DI			
9 MI			
10 DO			
11 FR			
12 SA			
13 SO			
14 MO			
15 DI			
16 MI			
17 DO			
18 FR			
19 SA			
20 SO			
21 MO			
22 DI			
23 MI			
24 DO			
25 FR			
26 SA			
27 SO			
28 MO			
29 DI			
30 MI			

## DEZEMBER 2016

DEZEMBER 2016		Stundenplan	Arbeitszeit
1 DO			
2 FR			
3 SA			
4 SO			
5 MO			
6 DI			
7 MI			
8 DO	Maria Empfängnis		
9 FR			
10 SA			
11 SO			
12 MO			
13 DI			
14 MI			
15 DO			
16 FR			
17 SA			
18 SO			
19 MO			
20 DI			
21 MI			
22 DO			
23 FR			
24 SA			
25 SO	Heilig Abend		
26 MO	Stephanstag		
27 DI			
28 MI			
29 DO			
30 FR			
31 SA			



## JÄNNER 2017

		Stundenplan	Arbeitszeit
1 SO	Neujahr		
2 MO			
3 DI			
4 MI			
5 DO			
6 FR	Hl. drei Könige		
7 SA			
8 SO			
9 MO			
10 DI			
11 MI			
12 DO			
13 FR			
14 SA			
15 SO			
16 MO			
17 DI			
18 MI			
19 DO			
20 FR			
21 SA			
22 SO			
23 MO			
24 DI			
25 MI			
26 DO			
27 FR			
28 SA			
29 SO			
30 MO			
31 DI			

## FEBRUAR 2017

	Stundenplan	Arbeitszeit
1 MI		
2 DO		
3 FR		
4 SA		
5 SO		
6 MO		
7 DI		
8 MI		
9 DO		
10 FR		
11 SA		
12 SO		
13 MO		
14 DI		
15 MI		
16 DO		
17 FR		
18 SA		
19 SO		
20 MO		
21 DI		
22 MI		
23 DO		
24 FR		
25 SA		
26 SO		
27 MO		
28 DI		

## MÄRZ 2017

	Stundenplan	Arbeitszeit
1 MI		
2 DO		
3 FR		
4 SA		
5 SO		
6 MO		
7 DI		
8 MI		
9 DO		
10 FR		
11 SA		
12 SO		
13 MO		
14 DI		
15 MI		
16 DO		
17 FR		
18 SA		
19 SO		
20 MO		
21 DI		
22 MI		
23 DO		
24 FR		
25 SA		
26 SO		
27 MO		
28 DI		
29 MI		
30 DO		
31 FR		

## APRIL 2017

APRIL 2017		Stundenplan	Arbeitszeit
1 SA			
2 SO			
3 MO			
4 DI			
5 MI			
6 DO			
7 FR			
8 SA			
9 SO			
10 MO			
11 DI			
12 MI			
13 DO			
14 FR			
15 SA			
16 SO	Ostersonntag		
17 MO	Ostermontag		
18 DI			
19 MI			
20 DO			
21 FR			
22 SA			
23 SO			
24 MO			
25 DI	Tag der Befreiung		
26 MI			
27 DO			
28 FR			
29 SA			
30 SO			

## MAI 2017

		Stundenplan	Arbeitszeit
1	MO	Tag der Arbeit	
2	DI		
3	MI		
4	DO		
5	FR		
6	SA		
7	SO		
8	MO		
9	DI		
10	MI		
11	DO		
12	FR		
13	SA		
14	SO		
15	MO		
16	DI		
17	MI		
18	DO		
19	FR		
20	SA		
21	SO		
22	MO		
23	DI		
24	MI		
25	DO		
26	FR		
27	SA		
28	SO		
29	MO		
30	DI		
31	MI		

## JUNI 2017

		Stundenplan	Arbeitszeit
1	DO		
2	FR	Tag der Republik	
3	SA		
4	SO	Pfingsten	
5	MO	Pfingstmontag	
6	DI		
7	MI		
8	DO		
9	FR		
10	SA		
11	SO		
12	MO		
13	DI		
14	MI		
15	DO		
16	FR		
17	SA		
18	SO		
19	MO		
20	DI		
21	MI		
22	DO		
23	FR		
24	SA		
25	SO		
26	MO		
27	DI		
28	MI		
29	DO		
30	FR		

**JULI 2017**

	Stundenplan	Arbeitszeit
1 SA		
2 SO		
3 MO		
4 DI		
5 MI		
6 DO		
7 FR		
8 SA		
9 SO		
10 MO		
11 DI		
12 MI		
13 DO		
14 FR		
15 SA		
16 SO		
17 MO		
18 DI		
19 MI		
20 DO		
21 FR		
22 SA		
23 SO		
24 MO		
25 DI		
26 MI		
27 DO		
28 FR		
29 SA		
30 SO		
31 MO		

## AUGUST 2017

		Stundenplan	Arbeitszeit
1	DI		
2	MI		
3	DO		
4	FR		
5	SA		
6	SO		
7	MO		
8	DI		
9	MI		
10	DO		
11	FR		
12	SA		
13	SO		
14	MO		
15	DI	Maria Himmelfahrt	
16	MI		
17	DO		
18	FR		
19	SA		
20	SO		
21	MO		
22	DI		
23	MI		
24	DO		
25	FR		
26	SA		
27	SO		
28	MO		
29	DI		
30	MI		
31	DO		



**SEPTEMBER 2017**

	Stundenplan	Arbeitszeit
1 FR		
2 SA		
3 SO		
4 MO		
5 DI		
6 MI		
7 DO		
8 FR		
9 SA		
10 SO		
11 MO		
12 DI		
13 MI		
14 DO		
15 FR		
16 SA		
17 SO		
18 MO		
19 DI		
20 MI		
21 DO		
22 FR		
23 SA		
24 SO		
25 MO		
26 DI		
27 MI		
28 DO		
29 FR		
30 SA		

## OKTOBER 2017

	Stundenplan	Arbeitszeit
1 SO		
2 MO		
3 DI		
4 MI		
5 DO		
6 FR		
7 SA		
8 SO		
9 MO		
10 DI		
11 MI		
12 DO		
13 FR		
14 SA		
15 SO		
16 MO		
17 DI		
18 MI		
19 DO		
20 FR		
21 SA		
22 SO		
23 MO		
24 DI		
25 MI		
26 DO		
27 FR		
28 SA		
29 SO		
30 MO		
31 DI		

## NOVEMBER 2017

NOVEMBER 2017		Stundenplan	Arbeitszeit
1 MI	Allerheiligen		
2 DO	Allerseelen		
3 FR			
4 SA			
5 SO			
6 MO			
7 DI			
8 MI			
9 DO			
10 FR			
11 SA			
12 SO			
13 MO			
14 DI			
15 MI			
16 DO			
17 FR			
18 SA			
19 SO			
20 MO			
21 DI			
22 MI			
23 DO			
24 FR			
25 SA			
26 SO			
27 MO			
28 DI			
29 MI			
30 DO			

## DEZEMBER 2017

DEZEMBER 2017		Stundenplan	Arbeitszeit
1 FR			
2 SA			
3 SO			
4 MO			
5 DI			
6 MI			
7 DO			
8 FR	Maria Empfängnis		
9 SA			
10 SO			
11 MO			
12 DI			
13 MI			
14 DO			
15 FR			
16 SA			
17 SO			
18 MO			
19 DI			
20 MI			
21 DO			
22 FR			
23 SA			
24 SO			
25 MO	Heilig Abend		
26 DI	Stephanstag		
27 MI			
28 DO			
29 FR			
30 SA			
31 SO			







Fragen, Sorgen, Probleme? **Wir helfen dir!**



Illustration: Johann Geiser

**Schreib uns**



345.081.70.56



online@young-direct.it



YoungDirectBeratungConsulenza

**Ruf uns an**



8400.36.366



young.direct

**Besuch uns**



Andreas-Hofer-Str. 36  
39100 Bozen  
www.young-direct.it

mit Unterstützung von:

AUTONOME  
PROVINZ  
BOZEN  
SÜDTIROL



PROVINCIA  
AUTONOMA  
DI BOLZANO  
ALTO ADIGE



**Young+Direct**

SüdtirolerJugendring

Beratung für Jugendliche -  
vertraulich und kostenlos

Consulenza giovani -  
confidenziale e gratuita