

Bozen, 26.08.2026

Landeszusatzabkommen

Zwischen

der **Südtiroler Bäckerinnung** mit Sitz in Bozen, vertreten durch die Vizepräsidenten pro-tempore Dott. Sandro Pellegrini und Hannes Schwienbacher, im Beisein von Tobias Schmidt und dem Beistand der Fachgruppenleiterin der Bäcker im hds Katharina Gutgsell und Jasmin Lumetta als Bereichsleiterin für Recht und Gewerkschaftsangelegenheiten im hds;

und

den Landesfachgewerkschaften:

FAI SGB-CISL: vertreten durch Alexander Pancheri und Stefan Federer;

Flai Cgil-Agb: vertreten durch Anita Perkmann und Harald Egger;

Uila Uil-Sgk: vertreten durch Devid Olivotto;

ASGB Nahrungsmittel: vertreten durch Thomas Ferrazin;

vorausgeschickt, dass:

- die Südtiroler Bäckerinnung beschlossen hat der ASSIPAN (Associazione Italiana Panificatori e Affini), führende Gewerkschaftsorganisation der Bäckerbranche in Confcommercio, beizutreten;
- diese Entscheidung auf dem Wunsch beruht, die Vertretung der Berufsgruppe weiterhin in einer Organisation fortzusetzen, die der territorialen Realität näher steht und besser mit dem auf lokaler Ebene eingeschlagenen Weg im Einklang steht;
- daher nun der anzuwendende nationale Kollektivvertrag jener von ASSIPAN ist. Der entsprechende anzuwendende Kodex ist E023.
- die Bäckergewerbe in Südtirol alle als handwerkliche Tätigkeiten, sog. „panifici artigianali“, wie laut nationalem Kollektivvertrag ASSIPAN definiert, gelten.
- dieser Landeszusatzvertrag auch für jene Bäckergewerbe Anwendung findet, die den nationalen Kollektivvertrag von ASSIPAN anwenden, aber als Industriebetriebe gelten.

All dies vorausgeschickt, wird die Unterzeichnung des vorliegenden Landeszusatzvertrags vereinbart:

1. Frühere Landeszusatzverträge

Dieser Zusatzvertrag, der mit 01.09.2026 in Kraft tritt, ersetzt alle vorhergehenden Landeszusatzverträge mit Ausnahme der Abkommen über die Lehre (siehe Abkommen vom 13. Dezember 1985 in Anlage), und gilt damit als Einheitszusatzvertrag für das Bäckergewerbe in Südtirol.

Das Lehrlingsabkommen von 1985 wird teilweise im Art.3 (Entlohnung) wie folgt abgeändert und gilt für Lehrlinge, die nach 01.09.2026 eingestellt werden:

a) für das erste Jahr 60% der Kategorie A2;

- b) für das zweite Jahr 70% der Kategorie A2;
- c) für das dritte Jahr 85% der Kategorie A2.

Wenn der Lehrling das Schuljahr mit der Note 8 abschließt, wird das Gehalt im folgenden Jahr um 5 % erhöht.

Alle übrigen Bestimmungen des Lehrlingsabkommen bleiben unverändert.

2. Bilaterale Körperschaft und Zusatzkrankenversicherung

Falls der Betrieb den Beitrag an die Bilaterale Körperschaft oder an die Zusatzkrankenversicherung nicht zahlt, muss er an den Beschäftigten den Betrag von 25,00 Euro monatlich für 14 Monatsgehälter als zusätzlichen Gehaltsbestandteil auszahlen. Dieser Gehaltsbestandteil wirkt sich auf alle vertraglichen und gesetzlichen Institute aus. Mit dem Bezug dieses Betrags verliert der Arbeitnehmer jeden Anspruch auf Erstattung von Gesundheitsleistungen, wie sie von der Zusatzkrankenversicherung angeboten wird, oder von der Bilateralen Körperschaft, die der angewendete Kollektivvertrag vorsieht.

3. Kranken- und Unfallgeld

Das von der Krankenkasse der Bäcker gezahlte Krankengeld und/oder Unfallgeld muss im Lohnstreifen ausgewiesen werden, um die korrekte Berechnung der Steuerabzüge und Sozialabgaben zu ermöglichen. Das Krankengeld bzw. Unfallgeld steht ausschließlich den Arbeitern der Produktionsabteilungen und Lehrlingen der Produktionsabteilung der Stufen A und B zu. Bei Teilzeitbeschäftigten werden die Beiträge an die Krankenkasse der Bäcker proportional zur Teilzeitbeschäftigung eingezahlt, und dementsprechend wird die Entschädigung dem Mitarbeiter anteilig ausgezahlt.

Die daraus resultierende Entlohnung muss der Bruttoentlohnung einschließlich eines etwaigen übertariflichen Mehrlohns (superminimo) und bei Nachtschicht-Beschäftigten einschließlich der Zulage für Nachtarbeit entsprechen. Um diese Anforderung erfüllen zu können, müssen mit dem Träger der Zusatzkrankenversicherung entsprechende Vereinbarungen getroffen werden.

Für Angestellte, die nicht bei der Krankenkasse der Bäcker eingeschrieben sind, gelten die Bestimmungen des geltenden nationalen Kollektivvertrages.

4. Paritätische Kommission gemäß Art. 12 des nationalen Kollektivvertrages

Um die Sensibilisierung zur Prävention sowie des Gesundheits- und Arbeitsschutzes am Arbeitsplatz zu stärken, wird eine paritätischen territoriale Kommission gemäß Artikel 12 des nationalen Kollektivvertrages eingerichtet.

Diese Kommission hat die Aufgabe Sicherheitsmaßnahmen zu überwachen und zu fördern, sowie die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Arbeitnehmern und Gewerkschaftsvertretern zu stärken.

Die paritätische Kommission wird ein Mal jährlich einberufen, um die Daten zu Arbeitsunfällen in den Produktionsabteilungen zu prüfen und um Vorschläge zur Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu erarbeiten. Zu diesem Zweck verpflichten sich die Vertragsparteien und die Bäckerkasse, der Kommission die in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen liegenden Daten und Informationen, unter Einhaltung der geltenden Vorschriften zur Vertraulichkeit und zum Schutz personenbezogener Daten, zur Verfügung zu stellen.

5. Kündigungsfrist und Entschädigung

Für die Beschäftigten der Einstufungsstufen A1S, A1 und B1 beträgt die Kündigungsfrist 30 Kalendertage. Abweichend von dieser Bestimmung können die Parteien im individuellen Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist von 90 Kalendertagen vereinbaren. In diesem Fall wird dem Arbeitnehmer eine nicht aufsaugbare monatliche Bruttoentschädigung in Höhe von 10,00 € als

Ausgleich für den durch die Verlängerung der Kündigungsfrist entstehenden erhöhten gegenseitigen Aufwand gewährt.

Für alle anderen Kategorien beträgt die Kündigungsfrist 15 Kalendertage. Die Parteien können jedoch im individuellen Arbeitsvertrag eine gegenseitige Kündigungsfrist von 30 Kalendertagen vereinbaren.

In beiden Fällen muss im individuellen Arbeitsvertrag ausdrücklich vermerkt werden, dass die abweichende Kündigungsfrist zwischen den Parteien gemäß diesem Landeszusatzvertrag vereinbart wurde.

6. Urlaub

Beschäftigte haben Anspruch auf 173 bezahlte Stunden, die aufgrund der Durchschnittswerte der letzten 12 Monate in normale Arbeitsstunden und Nachtarbeitsstunden aufgeteilt werden.

Um die Beanspruchung der Ferien zu fördern und eine optimale Einteilung und Verwaltung derselben – sei es von Seiten der Arbeitnehmer als auch seitens der Arbeitgeber - zu gewährleisten, wird den Betrieben empfohlen ein eigenes Verfahren für die Verwaltung und Genehmigung der Anträge auf Urlaub oder Freistunden anzuwenden.

7. Krankenstand

Wie bei den Urlaubstagen wird auch bei Krankheit vorgegangen, wobei die ersten drei Krankheitstage zu Lasten des Betriebs gehen (Überstunden sind daher nie inbegriffen).

8. Feiertage

Die Entlohnung für Feiertage wird auf der Grundlage der monatlichen Arbeitszeit von 173 Stunden berechnet. Nachtschicht-Beschäftigte haben Anspruch auf die entsprechende Nachtschicht-Zulage.

9. Zulage für Feiertags- und Sonntagsarbeit

Die Zulage für Feiertags- und Sonntagsarbeit wird einheitlich mit 50 Prozent festgelegt.

10. Arbeitsbekleidung

Die Arbeitnehmer erhalten jedes Jahr kostenlos folgende Arbeitskleidung:

- 2 Paar Hosen (eine lange und eine kurze Hose);
- 2 T-Shirt;
- 2 Schürzen;
- 2 Kopfbedeckungen.

Statt die Arbeitskleidung bereitzustellen, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch ein geeignetes Geschäft nennen, in dem er die Kleidung im Wert von maximal 120 Euro erwerben kann.

11. Zeit für Umkleiden und Duschen (sog. tempo tuta e doccia)

Um die Einhaltung der Vorschriften in Bezug auf Hygiene, Lebensmittelsicherheit und der im betrieblichen HACCP-Plan vorgesehenen Verfahren zu gewährleisten, wird den in der Produktion tätigen Arbeitnehmern eine zusätzliche tägliche Arbeitszeit von 10 Minuten gewährt, die in jeder Hinsicht als bezahlte Arbeitszeit gilt.

Diese Minuten müssen auf dem Lohnstreifen separat ausgewiesen werden und werden nicht auf die Überstunden, sowie auf Abfertigung und aller anderen vertraglichen Institute angerechnet. Auf diese Zeit wird keine Anwesenheitsprämie angerechnet.

Diese Zeit dient dazu, dem Arbeitnehmer die Erfüllung jener Verpflichtungen zu ermöglichen, die mit der Ausübung seiner Tätigkeit verbundenen sind, unter Einhaltung der betrieblichen Verfahren.

12. Aufschlag bei nicht beanspruchtem Ruhetag – 6. Arbeitstag

Als nicht beanspruchter Ruhetag wird der 6. Arbeitstag der Woche vor oder nach dem Ruhetag gesehen, abhängig von der Betriebsöffnung.

Für die Arbeitszeit am 6. Arbeitstag werden folgende Aufschläge bestimmt:

- 35% für die Arbeitszeit bei Tag
- 55% für die Arbeitszeit bei Nacht

Berechnung der Entlohnung und Überstunden mit 6-Tageswoche

Stundenlöhner:

- Die Berechnung der Überstunden/Mehrarbeit erfolgt monatlich unter Berücksichtigung der Aufschläge und Stunden am 6. Arbeitstag wie folgt:

Beispiel:

Vollzeitmitarbeiter – kollektive Stundenanzahl 173

Arbeitszeit: von 1.00 bis 9.00 Uhr = 8 Stunden (Mo-Sa) – Ruhetag Sonntag

Arbeitstage im Monat Juli 2026 = 27

6. Arbeitstag=4 Samstage

Gesamtarbeitszeit = 216 Stunden

Berechnung Aufschläge 6. Arbeitstag:

4 Tage x 3 Stunden (vor 4 Uhr in der Früh) = 12h mit Aufschlag 55%

4 Tage x 5 Stunden (nach 4 Uhr in der Früh) = 20 h mit Aufschlag 35%.

Insgesamt: 32 Stunden

Berechnung Überstunden:

216 h (Gesamt) – 32 h (6. Arbeitstag) = 184 h

184 h– 173 (laut Kollektivvertrag) = *11 Überstunden*

Für den Lohnstreifen

205 Normalstd. (216 Ges.-11 Überstd) + Aufschl. Nacht und 6. Arbeitstag siehe oben

11 Überstunden

Bei Teilzeitmitarbeiter ist die Berechnung mit 173*Part-Time-Satz durchzuführen.

Die Berechnung kann auch wöchentlich mit 40 Wochenstunden (x Part-Time-Satz) durchgeführt werden. Dabei werden die Wochenstunden ohne 6. Arbeitstag verwendet.

Der Berechnungsmodus kann nur Anfang Jahres gewechselt werden.

Arbeiter mit Monatslohn

Sollte das Arbeitsverhältnis mit Monatslohn geführt werden, kann die Berechnung nur wöchentlich erfolgen. Sollte die Woche inkl. 6. Arbeitstag die 40 Wochenstunden (oder vereinbarter Teilzeit) überschreiten ist dies als Überstunde/Mehrarbeit zu bewerten.

ANMERKUNG: Nachtarbeit und Aufschlag

Soweit nicht ausdrücklich anders vorgesehen, wird auf den geltenden nationalen Kollektivvertrag verwiesen.

13. Lokaler Gehaltsbestandteil

Ab Inkrafttreten dieses Landeszusatzvertrages, erhält jeder Arbeitnehmer monatlich insgesamt einen lokalen Gehaltsbestandteil laut untenstehender Tabelle:

Kategorie	Parameter	Betrag
------------------	------------------	---------------

A1S	193	102,26 €
A1	170	90,08 €
A2	149	78,94 €
A3	128	67,82 €
A4	113	59,86 €
B1	188	99,60 €
B2	126	66,76 €
B3S	118	62,52 €
B3	112	59,34 €
B4	100	52,98 €

Diese Summe versteht sich als verrechenbar mit jenen Summen, die explizit als Vorauszahlungen oder Vorschüsse auf zukünftige vertragliche Erhöhungen ausgewiesen sind.

14. Pensionsfond Laborfonds

Für Arbeitnehmer, die dem Zusatzrentenfond Laborfonds angehören, wird der im nationalen Kollektivvertrag vorgesehene Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 1,5 % um weitere 0,5 Prozentpunkte erhöht, sodass er insgesamt 2 % beträgt.

Diese Erhöhung gilt ab dem 01.01.2027.

15. Anwesenheitsprämie

Ab 1. Jänner 2027 wird für jede effektive geleistete Arbeitsstunde (ausgeschlossen sind also Abwesenheiten wegen Urlaub, Freistellung, Krankheit, Mutterschaft, Unfall, Suspendierung usw....) seien es normale Arbeitsstunde als auch Nachtarbeitsstunde, eine Anwesenheitsprämie von 0,20 € zuerkannt. Ausschließlich für die effektiv gearbeiteten Überstunden wird, hingegen, eine Anwesenheitsprämie in Höhe von 0,30 € anerkannt.

In folgenden Fällen kann die Anwesenheitsprämie reduziert werden:

- falls der Arbeitnehmer aus Krankheitsgründen öfter als drei Mal (zu verstehen als 3 Krankheitsfälle) im Jahr abwesend ist, ausgenommen sind schwere, nachgewiesene Krankheiten, wird die Prämie für jede effektiv geleistete Arbeitsstunde auf 0,15€ reduziert;
- falls der Arbeitnehmer aus Krankheitsgründen öfter als acht Mal (zu verstehen als 8 Krankheitsfälle) im Jahr abwesend ist, ausgenommen sind schwere, nachgewiesene Krankheiten, steht keine Prämie zu.

Der Betrag der Prämie wird jeweils zusammen mit der Entlohnung bis spätestens März des Folgejahres ausgezahlt. Anspruch darauf haben alle zum 1. März beschäftigten Arbeitnehmer jeweils im Verhältnis zu der Zahl der im Vorjahr effektiv geleisteten Arbeitsstunden.

Für befristet beschäftigte Arbeitnehmer wird die Anwesenheitsprämie auf die von Vertragsbeginn bis zum Vertragsende effektiv geleisteten Arbeitsstunden zusammen mit der letzten Entlohnung ausgezahlt.

Diese Prämie wird nicht auf die jährliche Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Abfertigung sowie aller anderen vertraglichen Institute angerechnet.

Der so festgelegte Betrag der Prämie wird von jeglicher für einen ähnlichen Zweck ausbezahlten kollektiven Vergütung, bis zu seiner vollen Höhe, absorbiert, auch falls zu einem späteren Zeitpunkt im Rahmen eines Betriebsabkommens vorgesehen.

16. Sanktionen

- a) Verspätungen im Ausmaß von über 5 (fünf) Minuten werden in den ersten beiden Fällen mit einer Strafe in der Höhe von 20,00 Euro bestraft. Ab dem dritten Verstoß wird der Betrag bis auf ein Drittel der Tagesentlohnung erhöht.
- b) Außer bei einer schwerwiegenden Verhinderung, für die ein entsprechender Nachweis zu erbringen ist, muss der Arbeitnehmer seine Abwesenheit mindestens 6 (sechs) Tage im Voraus mitteilen, um die Arbeitsplanung zu ermöglichen.
Bei Krankheit muss eine etwaige Verlängerung des Krankenstands am Vortag mit mindestens 12 (zwölf) Stunden Vorlaufzeit gemeldet werden.
Die Nichteinhaltung dieser Bestimmung wird mit einer Strafe im Umfang von 4 (vier) Arbeitsstunden geahndet.
- c) Vorbehaltlich des absoluten Rauchverbots in allen Räumen, in denen dieses Verbot gilt, wird gegen Arbeitnehmer, die beim Rauchen entdeckt werden, die unter Punkt e) vorgesehene Strafe verhängt.
- d) Arbeitnehmer, die in betrunkenem Zustand oder unter Drogeneinfluss am Arbeitsplatz erscheinen, werden mit Dienstenthebung und Aussetzung der Entlohnung für 2 (zwei) Tage bestraft.
- e) Vorausgeschickt, dass das Unternehmen die Mitarbeiter umfassend über die betrieblichen Hygienebestimmungen für Lebensmittel unterrichten muss, wird der Arbeitnehmer, der sich nicht um die Einhaltung der H.A.C.C.P.-Bestimmungen bemüht, bei den ersten zwei Vorfällen mit einer Strafe in Höhe von 4 (vier) Arbeitsstunden bestraft. Der dritte Verstoß wird mit Dienstenthebung und Aussetzung der Entlohnung für einen Tag bestraft. Der nächste Verstoß wird mit Entlassung geahndet.
- f) Die Benutzung des privaten Mobiltelefons (Handy) während der Arbeitszeit ist aus Hygienegründen verboten und wird mit der Strafe laut Buchstabe e) bestraft.

17. Schäden an Betriebsmittel und Fahrzeugen

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die ihnen zur Verfügung gestellten Betriebsmittel, Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge sorgfältig und gewissenhaft zu behandeln.

Verursacht ein Arbeitnehmer bei der Ausübung seiner Tätigkeit einen Schaden an Betriebsgütern und ist dieser Schaden seiner Fahrlässigkeit oder Schuld zuzuschreiben, kann der Arbeitgeber eine finanzielle Beteiligung in Höhe von 10% des festgestellten Schadens verlangen, bis zu einem Höchstbetrag von 5% seines Nettogehalts (des betreffenden Monats) pro Vorfall. Dieser Betrag kann, unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und dieser Vereinbarung, direkt vom Gehalt einbehalten werden.

18. Anwendungsbereich

Dieser Landeszusatzvertrag gilt für jene Betriebe, die den nationalen Kollektivvertrag ASSIPAN anwenden.

19. Protokollvermerk

Falls dieser Vertrag von einem der gesamtstaatlichen Verbände angefochten wird und damit seine Gültigkeit verliert, wird die über das vorgesehene Maß hinaus gezahlte Entlohnung ab dem Monat eingestellt, in dem die Nachricht über die Ungültigkeit eingeht; die bereits zu viel geleisteten Zahlungen werden als "Anzahlungen auf spätere Gehaltserhöhungen" angesehen.

20. Vertragsbeginn und -laufzeit

Das vorliegende Abkommen tritt am 1. September 2026 in Kraft und gilt bis zum 31. August 2030.

Das Abkommen gilt als stillschweigend von Jahr zu Jahr verlängert, sofern es nicht von einer der Parteien mindestens drei Monate vor Ablauf per zertifizierter E-Mail (PEC) gekündigt wird. Im Falle einer Kündigung bleibt es bis zur Unterzeichnung der neuen Vereinbarung in Kraft.

Um eine zeitliche Abwechslung zwischen den Verhandlungen auf nationaler und territorialer Ebene zu gewährleisten, verpflichten sich die Parteien, spätestens zwei Jahre nach der Erneuerung des nationalen Kollektivvertrags zusammenzutreten. Kommt es zu Verzögerungen bei den nationalen Vertragsverhandlungen, erfolgt das Treffen jedenfalls innerhalb von zwei Jahren ab deren Beginn.

21. Anmerkung

Für alles, was hier nicht vorgesehen ist, gelten die Bestimmungen des nationalen Kollektivvertrags ASSIPAN, Einheitstext vom 26/02/2025 und nachfolgende Änderungen.

Protokollvermerk

Beim vorliegenden Text handelt es sich um eine Übersetzung des italienischen Originaltextes. Die Vertragsparteien vereinbaren, dass im Falle von Auslegungsschwierigkeiten, ausschließlich der italienische Originaltext als authentisch und wirksam angesehen wird.

Anlage: Lehrlingsabkommen vom 13. Dezember 1985