



SGBCISL

Nr. 15/2011
05.10.11

Spedizione in A.P. –
D.L. 353/2003
(conv. in L.
27/02/2004 N° 46)
art. 1, comma 2,
DCB Bolzano,
Taxe Percue

SOLIDARITÄT SOLIDARIETÀ

Aktuelles aus der Fachgewerkschaft SGBCISL Schule

- **Sparmaßnahmen**
Öffentlicher Dienst ist Zielscheibe
- **Arbeitsrecht**
Disziplinarmaßnahmen in der Schule
- **Infoblatt**
Arbeitsrechtliches für Supplenten



Inhaltsverzeichnis

- 3** Leitartikel
- 4** Sparmaßnahmen der Regierung: der öffentliche Dienst ist wieder Zielscheibe
- 5** Berufsbildungsjahr: Zusätzliche Wettbewerbsklassen gefordert
- 6-7** Zusatzrente gegen die Neuberechnung der Abfertigung
- 8-9** Disziplinarmaßnahmen in der Schule
- 9** Neuerungen bei der Betreuung von Menschen mit Behinderung
- 10-11** Infos zu unseren Versicherungen
- 11** Mehrwert Mitgliedschaft
- 13-16** Infoblatt zu den befristeten Arbeitsverträgen



@: schulescuola@sgbcisl.it
Internet: www.sgbcislschule.it;

Unsere Büros

Bozen

Siemensstraße 23
Donatella Califano, Hubert Kainz,
Monica Messina
Montag-Freitag 9-13 & 14.30-17 Uhr
Tel. 0471 568471
Fax 0471 568474

Meran

Meinhardstraße 2
Peter Pirhofer
Montag und Donnerstag 15-18 Uhr
Tel. 0473 497199
Fax: 0473 230161

Brixen

Großer Graben 7
Sandro Fraternali
Francesco Bruccoleri
Mittwoch 14.30-17 Uhr
Tel. 0472 201512
Fax: 0472 832531

Bruneck

Stegener Straße 8
Christoph Seeber
Freitag 14.30-17 Uhr
Tel. 0474 375236
Fax: 0474 375238

Impressum

SOLIDARIETÀ SOLIDARITÄT

Zeitschrift des SGBCISL -
Notiziario della SGBCISL

Via Siemensstraße 23
39100 Bozen/Bolzano
Tel. 0471 568 401
Fax 0471 568 403
www.sgbcisl.it

Autorizzazione del Tribunale di
Bolzano n. 2/77 del 4.2.1977
Eintragung Landesgericht
Bozen Nr. 2/77 vom 4.2.1977

Presserechtlich verantwortlich/ Direttore responsabile:

Florian Kronbichler

Druck/Stampa

Tezzele by Esperia, Bozen

Die (Nicht-)Veränderung der Schule Südtirols

Das beginnende neue Schuljahr bringt unzweifelhaft einige Veränderungen mit sich. Die Reform der Oberstufe wird umgesetzt, mit neuen Rahmenrichtlinien und neuen Stundenplänen -zumindest für die Schulen staatlicher Art; die Landesregierung setzt den Sparstift an und reduziert die Kontingente für Überstunden und Außendienst gleich um 20%, wenigstens die Stellenkontingente sind noch nicht dieser neuen Politik des Sparens zum Opfer gefallen; für die Lehrpersonen der Berufs- und Musikschulen steht der Abschluss eines eigenen Kollektivvertrages kurz bevor, paraphiert wurde er bereits; nicht zuletzt sollten auch Verhandlungen zum normativen Teil des LKV der Lehrpersonen staatlicher Schulen wieder aufgenommen werden (Anpassungen und Korrekturen sind notwendig geworden), der wirtschaftliche Teil hingegen scheint nach der Verhandlungsblockade durch Staats- und Landesregierung in weite Ferne gerückt. Wenn dann auch noch die Regierung Berlusconi vor allem für den öffentlichen Dienst, also auch Lehrpersonal, weitere, einschneidende Sparmaßnahmen erlässt, eine Neuorganisation im Bildungsressorts dazukommt und das bereits vielfach diskutierte Thema des Schulkalenders in den Mittelpunkt gerückt wird, scheint dies ein Schuljahr der vielen Neuerungen zu werden.

Schauen wir aber genauer hin und fragen uns, was denn nun unsere Schule wirklich verändern soll, dann lassen sich nur schwer umwälzende Neuerungen ausmachen. Die Lehrpersonen haben bereits bisher hervorragende Arbeit geleistet, immer wieder auch neue Entwicklungen mit einbeziehend, und verspüren darum keinen großen Drang dies zu ändern. Die Verwaltung besinnt sich der zentralen Rolle der Lehrenden meist in „Anlassreden“, versäumt diese aber zu berücksichtigen, wenn wichtige Entscheidungen getroffen werden.



Sandro Fraternali

Ähnliches lässt sich in den Autonomen Schulen beobachten. Geht es darum die Anforderungen und somit die Arbeitsbelastung für das Lehrpersonal zu erhöhen, wird auf der eigenen Entscheidungskompetenz beharrt. Dasselbe Beharren lässt sich bei anderer Gelegenheit, wenn es darum geht dem Gleichmachen entgegenzuwirken und auf seine lokale Eigenart zu verweisen, nicht ausmachen.

Für die wirklichen Neuerungen allerdings sorgt die Regierung Berlusconi in Rom. Großen Unmut, Widerstand und Unsicherheit erzeugen neue, einschneidende Bestimmungen zu Pension und Abfertigung. Ab 2012 ein Jahr später in Pension, Auszahlung der Abfertigung 6, bzw. 24 Monate nach Dienstbeendigung. Und weitere Maßnahmen sollen folgen. In diesem Zusammenhang sind auch die Gewerkschaftsorganisationen aufgefordert ihre Rolle zu überdenken. Nicht abgestimmte Aktionen sind wenig Ziel führend und lassen kaum Spielraum für Forderungen, die sich nicht nur auf Verteidigung des Bestehenden berufen. Nur gemeinsam sind wir stark.

All dies ist jedoch kein Grund zu resignieren. Gerade in Krisenzeiten ist der Wert des Idealismus, der Lehrerinnen und Lehrer in ihrer Arbeit auszeichnet, ein überaus wichtiges Gut. Stellen wir wieder die Bildung und Ausbildung in den Mittelpunkt,



Hubert Kainz

besinnen wir uns auf das Essentielle, auf das was langfristig eine Gesellschaft weiterbringt, „Unterhaltungsdidaktik“, und „Bestellkatalogpädagogik“ gehören wohl kaum dazu, ebenso wenig wie das Verschriftlichen jedweden Husters. Unsere Arbeit kann davon nur profitieren und unsere Gesundheit auch. Als Gewerkschaft werden wir euch auch weiterhin unterstützend zur Seite stehen, euch über all die Bereiche informieren, die eure Rechte betreffen -wie in dieser Mitgliederzeitung- und in Verhandlungen und Auseinandersetzungen mit den Sozialpartnern dafür kämpfen, dass die Rolle der Lehrperson in der Gesellschaft den ihr zustehenden Stellenwert festigt. Allen eine gute Arbeit!

Sandro Fraternali und Hubert Kainz
Landessekretäre SGBC/SL Schule

SPARMASSNAHMEN DER REGIERUNG

Der öffentliche Dienst ist wieder Zielscheibe

Unter dem Druck der EU und der Finanzmärkte hat die Regierung, wie schon letztes Jahr, auch in diesem Sommer weitere einschneidende Sparmaßnahmen beschlossen. Die immense Staatsverschuldung soll damit reduziert werden und der marode Staatsapparat saniert. Prinzipiell wäre dagegen auch nichts einzuwenden und in schwierigen Zeiten einen Beitrag zu leisten, sind wir auch bereit. Aber wenn zum wiederholten Male der öffentliche Dienst zur Zielscheibe der gravierendsten Maßnahmen wird und wir als alleinige „Ausgequetschte“ und Büber für politisches Komplettversagen dastehen, dann wehren wir uns vehement dagegen.

In verschiedenen Aktionen, innerhalb und außerhalb des politischen Parketts haben die CISL und der SGBC/ISL versucht, die Sparmaßnahmen zu beeinflussen, was in einigen Punkten auch gelungen ist. Nichtsdestotrotz ist das Ergebnis unausgeglichen, ungerecht und unwirksam, die strukturellen Probleme des Landes zu lösen. Deshalb werden wir weiterhin mobil machen und verschiedene Protestaktionen durchführen.

Nachfolgend ein schematischer Überblick über die Maßnahmen von 2010 und 2011, die uns als Lehrpersonen in der Provinz Bozen unmittelbar betreffen.

Gesetz 30. Juli 2010 Nr.122

⇒ Stopp der Vertragsverhandlungen für die Jahre 2011, 2012, 2013

Für die Jahre 2011, 2012, 2013 und nun mit dem neuen Finanzgesetz auch noch für 2014 werden jegliche Vertragsverhandlungen zur wirtschaftlichen Anpassung der Gehälter ausgesetzt. Der letzte wirtschaftliche Teil unseres Vertrages wurde für das Biennium 2007-08 abgeschlossen. Die Anpassung für das Biennium 2009-10 ist noch zu verhandeln. Dazu muss allerdings erst der bereichsübergreifende Vertrag der Landes-



Die Gewerkschaft übt harte Kritik an der sozial ungerechten Sparpolitik der Regierung (im Bild der Regierungssitz, der Chigi-Palast in Rom)

bediensteten abgeschlossen werden. Laut letztem Stand der Verhandlungen dazu, haben wir anschließend wenig Spielraum einen angemessenen Vertrag für das Lehrpersonal abzuschließen.

⇒ Stopp der Gehaltsvorrückungen für die Jahre 2010, 2011, 2012

Die Karriereentwicklung -sprich Gehaltsvorrückungen nach den vertraglichen Bestimmungen wurde für 2010-2011-2012 gestoppt. In einem Abkommen der Gewerkschaft mit der Regierung wurde die Möglichkeit geschaffen, die Gehaltsvorrückungen per Dekret doch anzuwenden. Für das Jahr 2010 ist dies bereits geschehen, für die Folgejahre wurde es zugesichert. Siehe unsere INFOS.

⇒ Pensionsantrittsalter für Frauen im öffentlichen Dienst, die nicht eine der geltenden Voraussetzungen erfüllen (z.B. 40 Beitragsjahre, Quote 97, u.s.w.) wird mit 01.01.2012 auf 65 Jahre angehoben.

Gesetz 15. Juli 2011 Nr.111

⇒ Vertragsverhandlungen auch für das Jahr 2014 ausgesetzt

⇒ Verschiedene Steuerabzüge (Kinder, Arztspesen, Sanierung Erstwohnung, Hypothekarzinsen ect.) könnten 2012 um 5% und 2013 um 20% gekürzt werden, wenn nicht eine Steuerreform durchgeführt oder alternativ dazu die Mehrwertsteuer angehoben wird.

⇒ Aufwertung der Renten 2013 und 2014:
bis 1.402 € = 100% von 1.402 €
bis 2.337 € = 90% über 2.337 € = 0%

Gesetz 14. September 2011 Nr.148 (in G.U. 16/09/2011, n. 216)

⇒ Ein Jahr später in Pension

Wer mit 40 Beitragsjahren in Pension gehen will, kann dies ab 2012 nicht mehr im Kalenderjahr, in dem die 40 Beitragsjahre erreicht werden, sondern erst im Jahr danach.

➤ Art. 59, comma 9, legge 27 dicembre 1997, n. 449

Per il personale del comparto scuola resta fermo, ai fini dell'accesso al trattamento pensionistico, che la cessazione dal servizio ha effetto dalla data di inizio dell'anno scolastico e accademico „dell'anno successivo“, con decorrenza dalla stessa data del relativo trattamento economico nel caso di prevista maturazione del requisito entro il 31 dicembre dell'anno.

⇒ Abfertigung wird später ausbezahlt

All jene, die mit erreichtem Lebensalter (65 - 67) oder erreichten 40 Beitragsjahren in Pension gehen, erhalten ihre Abfertigung 6 Monate nach Dienstbeendigung. Wer vorzeitig das Dienstverhältnis beendet, erhält die Abfertigung erst 24 Monate danach. Keine Einschränkung gibt es für Pensionierung aus Gesundheitsgründen.

TFA – BERUFSBILDUNGSJAHR

Zusätzliche Wettbewerbsklassen gefordert

Die sogenannten "tirocini formativi attivi" stellen die neue Möglichkeit zum Erlangen der Lehrbefähigung dar. Diese werden zukünftig der universitären Lehrer- und Lehrerinnenausbildung eingegliedert, in der Grundstufe in den fünfjährigen Ausbildungslehrgang, in der Oberstufe als Pflichtjahr nach dem Laureat. In einer Übergangszeit sieht das Ministerialdekret Nr. 249 vom 10. September 2010 vor, dass auch all jene, welche die notwendigen Titel und Zugangsvoraussetzungen bereits besitzen oder dabei sind zu erlangen, dieses „TFA“ machen können. In der Provinz Bozen war geplant, im Herbst mit fünf Wettbewerbsklassen (Kunsterziehung, Leibeserziehung,

Technische Erziehung in der Mittelschule, Mathematik-Physik und Naturwissenschaften in der Oberschule) zu starten. Aufgrund einer nicht rechtzeitig erfolgten Genehmigung durch das Unterrichtsministerium, hat die Verwaltung beschlossen den Kursbeginn auf Oktober 2012 zu verschieben. Damit können wir natürlich nicht einverstanden sein.

Wir werden uns mit Nachdruck dafür einsetzen, nicht nur die bereits geplanten Kurse, sondern weitere Wettbewerbsklassen auch für die italienische Schule so schnell als möglich zu starten. In diesem Zusammenhang möchten wir darauf verweisen, dass es auch andere Möglichkeiten gibt

die Lehrbefähigung zu erlangen und zwar über Wettbewerbe – von uns in den letzten Jahren immer wieder gefordert. Anstatt sich über „römische Verzögerungen“ zu beklagen, könnte dieser Weg beschritten werden.

Für die Lehrpersonen der deutschen und italienischen Grundschulen ohne Studium und Wettbewerb könnte ein Berufsbildungsjahr sofort gestartet werden. Durch die Verschiebung der geplanten „TFA“s sind Ressourcen frei geworden, zudem wäre kein organisatorischer Mehraufwand nötig. Auch diese Forderung werden wir mit Nachdruck weiterverfolgen.

PENSIONSANTRITT UND BESTEUERUNG

Hohe Steuerschuld kann vermieden werden

Lehrpersonen die in Pension gehen, werden im Jahr der Pensionierung von zwei verschiedenen Ämtern bezahlt, zuerst vom Gehaltsamt und dann vom INPDAP. Die betroffenen Lehrpersonen müssen aufgrund dieser Sachlage im Jahr darauf eine Steuererklärung machen.

Aufgrund der progressiven Besteuerung kommt es immer wieder vor, dass diese im folgenden Kalenderjahr bei der Steuererklärung eine erhebliche Steuerschuld haben. Weil die Pensionsauszahlung (für das INPDAP ist die Summe der Löhne bis Ende August irrelevant) zunächst sehr niedrig besteuert wird, am Ende des Kalenderjahres aber die Gesamtsumme aller Einkommen steuerpflichtig ist, kann dies eine Steuerschuld (mit Steuervorauszahlungen) ergeben. Diese Steuerschuld wird dann im Juli/ev. August mit der zustehenden Pension verrechnet. Es kommt vor,

dass diese Steuerschuld so hoch ist, dass dann für diesen Monat keine Pension mehr ausbezahlt wird.

Was kann die einzelne Lehrperson tun? Beim Ausfüllen jener Dokumente, die meist im Mai des letzten Unterrichtsjahres zugesandt werden, kann ein höherer Steuersatz zur Verrechnung angegeben werden - waren die Abzüge zu hoch, erhält die Lehrperson die Differenz mit der Juli-Pension zurück.

Unsere Steuerbeistandszentren (CAAF) beraten euch gerne.

Gehaltsvorrückungen der Landeszulage

Damit die Gehaltsvorrückungen der Landeszulage nach dem 3. und 9. Dienstjahr wirksam und ausbezahlt werden, bedarf es einer positiven Bewertung durch die Schulführung. Diese muss von der betroffenen Lehrperson bei der Direktorin, bzw. dem Direktor beantragt werden.

Wir erfahren immer wieder, dass einige dies vergessen oder aus anderen Gründen nicht gemacht haben und somit auch die Erhöhung nicht erhalten haben. Überprüft eure Gehaltssituation und meldet euch im Zweifelsfall in unseren Büros. Ausschließlich für das Lehrpersonal der Grundschulen und der Lehrpersonen mit Diplom an den Oberschulen gibt es eine „Erhöhung der Landeszulage für 15 effektive Dienstjahre“ (LKV, Art. 18). Diese beläuft sich derzeit auf 1.042,97 € jährlich. Auch in diesem Fall wird die Erhöhung nicht automatisch wirksam sondern erst nach einer positiven Bewertung angewandt.

„BUONUSCITA“ TFS

Zusatzrente gegen die Neuberechnung der Abfertigung

Eine Gesetzesänderung bringt all jenen Lehrpersonen, die noch im „TFS-System“ sind, Nachteile in der Berechnung ihrer Abfertigung. Dies betrifft diejenigen, die vor dem 31.12.2000 einen unbefristeten Vertrag hatten noch keinem Zusatzrentenfonds beigetreten sind. Für Lehrpersonen der Landesschulen gilt diese staatliche Regelung nicht.

Schon Ende November 2010 haben wir in unserem INFO Nr.7/2010 darüber informiert. Nun hat auch Pensplan eine Informationskampagne gestartet, um die Betroffenen über diesen

Umstand zu informieren. Lest euch diesen Artikel aufmerksam durch, ebenso das Schreiben, das euch von Seiten des Landes zugesandt worden ist und lasst euch dann vor einem Beitritt in unseren

Büros beraten. In Zweifelsfällen führen wir auch Berechnungen durch, um den bestmöglichen Beitrittszeitpunkt zu bestimmen.

Vorab einige Begriffserklärungen zum besseren Verständnis

TFS (trattamento di fine servizio):

Geldbetrag „una tantum“, der erst zum Zeitpunkt des Dienstaustritts berechnet und ausbezahlt wird.

Als Berechnungsgrundlage dienen das staatliche Grundgehalt und die Sonderergänzungszulage zum Zeitpunkt des Dienstaustritts.

(Jahresgehalt x 80% : 12) x Beitragsjahre*

*(inkl. Jahresaufträge, Rückkäufe,...)

TFR (trattamento di fine rapporto):

Wird Monat für Monat berechnet, aufgewertet und nur ausbezahlt, wenn ein Arbeitsvertrag endet.

Als Berechnungsgrundlage dient das staatliche Grundgehalt, die Sonderergänzungszulage und seit dem Jahr 2006 die sog. „Lehrberufszulage“ (RPD = retribuzione professionale docenti).

Die Summe dieser Gehaltselemente wird mit 6,91% multipliziert. Der errechnete Betrag mit 1,5% und 0,75% der errechneten Inflation aufgewertet.

Wer ist im TFS-System?

- a) Lehrpersonen mit unbefristetem Vertrag am 31.12.2000
- b) ReligionslehrerInnen mit unbefristetem Vertrag oder mit Lehrauftrag für Religion angestellt ab dem 01.01.2001 oder darauffolgendem Datum, aber mit vorhergehenden Lehraufträgen für Religion ohne Unterbrechung seit mindestens dem 01.01.2000

Wer ist im TFR-System?

Alle Lehrpersonen mit Aufnahme in die Stammrolle nach dem 01.01.2001 und Lehrpersonen mit befristetem Arbeitsverhältnis.

Was ist ein Zusatzrentenfonds und welche Zusatzrentenfonds kommen für Lehrpersonen staatlicher Schulen in Frage?

Ein Zusatzrentenfonds dient vor allem dem Erwerb einer zusätzli-

chen Rente (zur staatlichen) nach der Pensionierung.

Es gibt offene und geschlossene Zusatzrentenfonds.

Offene Fonds werden vor allem von Banken und Versicherungen vertrieben – Kunden bezahlen dort über Spesenverrechnung Verwaltungs- Beitritts- so wie auch Bearbeitungsgebühren.

Geschlossenen Zusatzrentenfonds werden von den Sozialpartnern (Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden ohne Gewinnabsicht) gegründet und verwaltet. Die Kosten sind zum Großteil vorfinanziert. Lediglich eine geringe Einschreibgebühr, ein Mitgliedsbeitrag (bei beiden zahlt der Arbeitgeber die Hälfte der Summe) und Vermögensverwaltungskosten (je nach Investitionslinie zwischen 0,23% und 0,31%) werden verrechnet. Durch

eigene Kollektivverträge werden die Beitragszahlungen in den Fonds von Arbeitnehmern und den Arbeitgebern ausgehandelt. Dazu kommt noch ein Teil oder die gesamte Abfertigung, je nach Vertrag.

Der regionale Zusatzrentenfonds LABORFONDS ist für alle Lehrpersonen zugänglich, der staatliche Zusatzrentenfonds ESPERO nur für Lehrpersonen staatlicher Schulen.

Für welche Lehrpersonen ist ein Beitritt möglich?

Grundsätzlich können alle Lehrpersonen einem Zusatzrentenfonds beitreten. Für junge Lehrpersonen schient ein Beitritt immer vorteilhaft zu sein, für Lehrpersonen mit vielen Dienstjahren muss die Vorteilhaftigkeit genau überprüft werden.

Warum ist nun ein Beitritt vorteilhaft - was hat sich geändert und was geschieht im Falle eines Beitritts – welche Leistungen (Geldauszahlungen) sind zu erwarten?

Lehrpersonen im TFS-System

Durch eine Gesetzesänderung mit dem Gesetz Nr.122/2010 (manovra finanziaria) wurde festgelegt, dass eine Neuberechnung innerhalb des TFS-Systems ab 01.01.2011 erfolgt. Dies bewirkt zukünftig zwei unterschiedliche Systeme für die Berechnung:

- a) Wenn die Lehrperson im TFS System bleibt, wird die Gesamtsumme aus zwei Quoten berechnet:
Quote A (Beitragszeiten bis 31.12.2010) wird nach der Formel letztes Gehalt (Zeitpunkt der Pensionierung) x $80\% \times 13/12$ berechnet
Quote B (Beitragszeiten ab 01.01.2011 bis Pensionierung) ergibt sich aus der Berechnung nach dem Prozentsatz des TFR (also 6,91%), aber auf 80% der jährlich fixen Entlohnung.

Am Ende des Dienstverhältnisses - bei Pensionierung ergeben beide Summen eine einzige Auszahlung des TFS („Buonuscita“).

- b) Wenn die Lehrperson für einen Zusatzrentenfonds optiert, wechselt sie ab Beitrittsdatum ins TFR-System über. In diesem Fall wird die Gesamtsumme der Abfertigung in mehreren Anteilen berechnet.
Quote A wird nach der Formel des letzten Gehaltes (Zeitpunkt der Option) x $80\% \times 13/12$ berechnet.
Quote B ergibt sich aus der Berechnung nach dem Prozentsatz des TFR (also 6,91%), aber auf 80% der jährlich fixen Entlohnung bis zum Beitritt zu einem Zusatzrentenfonds.
Quote C wird ab dem Beitritt nach dem Prozentsatz TFR (6,91%) auf 100% des staatlichen Gehaltes und der Lehrberufszulage RPD (nach staatlichem Kollektivvertrag zählt diese Zulage ab 2006 für die Berechnung des TFR) berechnet. 2% der 6,91% TFR werden dann für die Zusatzrente virtuell reserviert.

Am Ende des Dienstverhältnisses - bei Pensionierung werden die Quote A und B sowie ein Teil der Quote C als einmaliger Geldbetrag ausbezahlt.

Der Restbetrag der Quote C wird zusammen mit den Beiträgen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers (Berechnungsgrundlage wie TFR) darauf überprüft, ob eine Zusatzrentenauszahlung Sinn macht. Wenn nicht, wird der gesamte Geldbetrag als „una tantum“ ausbezahlt.

Schon alleine wenn man die Gesamtsummen beider Berechnungsmodelle vergleicht, dürfte es bei den meisten Lehrpersonen gewinnbringend sein, einem Zusatzrentenfonds beizutreten. Eine Beratung wird zu einer genauen Abklärung aber trotzdem empfohlen.

Was ist zu tun?

Alle Lehrpersonen, die im TFS-System sind haben einen Brief vom Land erhalten. Darin angegeben sind auch der letzte Gehaltsstufenwechsel und der bis heute vergangene Zeitraum seit der letzten Vorrückung.

Dieser Brief ist für eine Beratung unerlässlich (zu einem Beratungsgespräch unbedingt mitnehmen), um den bestmöglichen Beitrittszeitpunkt zu bestimmen. Beigelegt ist diesem Schreiben noch eine Informationsbroschüre. Darin sind auch die Beratungsstellen angegeben. Wir bieten mit unseren Mitarbeitern diese Beratungen gerne an.

Bei der Beratung liegen auch alle notwendigen Formblätter auf – zu diesen gehört auch ein Gesuch um einen möglichen Rückkauf von Zeiten für das TFS-System.

Lehrpersonen im TFR-System

Als Grundlage der Berechnung des TFR dienen 100% „staatliches“ Gehalt plus Lehrberufszulage immer mit 6,91% berechnet. Nach einem Beitritt werden 2% der 6,91% des TFR „virtuell“ für die Zusatzrente reserviert und bei Dienstbeendigung dem Zusatzrentenfonds zur Auszahlung überwiesen. Dazu kommen noch 3% Arbeitgeberanteil und der eigene Beitrag von 1% - 9%.

Leistung am Ende des Dienstverhältnisses – bei Pensionierung:

Die Summe der eingezahlten Beiträge, samt der erzielten Renditen und des TFR-Anteiles werden darauf überprüft, ob eine Zusatzrentenauszahlung Sinn macht. Wenn der monatliche Betrag der Zusatzrente zu gering ist, wird der gesamte Geldbetrag als „una tantum“ ausbezahlt. Sollte die Zusatzrente sehr ansehnlich sein, kann auch ein Teil der Geldsumme als Einmalauszahlung beantragt werden.

Aus heutiger Sicht scheint eine Zusatzrente wohl notwendig zu sein. Die Höhe der voraussichtlichen, monatlichen Pensionsauszahlungen wird aufgrund des Beitragssystems laut Berechnungen um einiges niedriger ausfallen, als die aktuell ausbezahlten Pensionen.

ARBEITSRECHT

Disziplinarmaßnahmen in der Schule

Die Disziplinarmaßnahmen in der Schule sind durch das Legislativdekret vom 16. April 1994, Nr. 297 geregelt und wurden mit dem Legislativdekret vom 27. Oktober 2009, Nr. 150 zum Teil abgeändert und verschärft.

In ihrer täglichen Arbeit sind die Lehrpersonen an den Verhaltenskodex des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages 2006 – 2009 gebunden. Jede Schule ist verpflichtet diesen auf ihrer Homepage zu veröffentlichen und an jeder Schulstelle an einem gut sichtbaren Ort aufzuschlagen.

Mit dem Legislativdekret Nr. 150 wurden folgende strafbare Vergehen neu eingeführt:

- Falschbescheinigung der dienstlichen Anwesenheit (z.B. gefälschte Unterschrift auf Präsenzliste)
- Falschbescheinigung der Abwesenheit wegen Krankheit
- Ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst von mehr als drei auch nicht aufeinanderfolgenden Tagen im Zweijahreszeitraum oder von mehr als sieben auch nicht aufeinanderfolgenden Tagen im Zehnjahreszeitraum
- Ungerechtfertigte und nicht erfolgte Dienstaufnahme zum vorgegebenen Termin
- Verweigern der von Seiten der Schulverwaltung verfügten Versetzung aufgrund dienstlicher Notwendigkeiten
- Falschbescheinigungen- oder Erklärungen in Bezug auf die Dienstaufnahme oder Karriereentwicklung
- Wiederholtes äußerst aggressives, bedrohendes, belästigendes oder ehrverletzendes Verhalten am Arbeitsplatz
- Die Verurteilung durch ein Strafgericht, welche das Bekleiden öffentlicher Ämter verbietet
- Wiederholt negative Bewertung der erbrachten Leistung, zurückzuführen auf die Verletzung von Dienstpflichten
- Ineffizienz oder berufliche Unfähigkeit

Folgende Disziplinarstrafen werden geordnet nach dem Schweregrad der Vergehen angewandt:

1. Die schriftliche Ermahnung im Falle eines geringfügigen Fehlverhaltens
2. Der schriftliche Verweis oder eine schriftliche Vorhaltung im Falle eines leichten und nicht gravierenden Vergehens
3. Die zeitweilige Suspendierung vom Dienst bis zu einem Monat wegen Nachlässigkeit, Verletzung des Amtsgeheimnisses oder Verletzung der Aufsichtspflicht
4. Die zeitweilige Suspendierung für ein bis sechs Monate in den oben angeführten Vergehen, wenn die Lehrperson im Eigeninteresse handelt und Amtsmissbrauch betreibt
5. Die zeitweilige Suspendierung für sechs Monate und die anschließende Zuweisung von anderen Tätigkeiten im Falle einer Freiheitsstrafe von nicht weniger als 3 Jahren
6. Die endgültige Dienstenthebung für schwere Vergehen, die im Widerspruch zum Lehrberuf stehen, für Schäden, die der Verwaltung zugefügt wurden, Veruntreuung von Geldern, Nichteinhaltung von Dienstanweisungen, Annahme von Schmiergeldern.
7. Die endgültige Entlassung für alle hier angeführten Vergehen (ohne Vorankündigung für die unter Punkt 1, 2 und 4 angeführten Vergehen)

Im Falle von wiederholten Vergehen, kann auch die nächst höhere Strafe angewandt werden. Die Disziplinarstrafen werden auch bei Versetzung, Rücktritt oder Unterbrechung des Dienstes vollzogen. Die endgültige Dienstenthebung wird auch dann angewandt, wenn



© GatoR-GFX - Fotolia.com

die zuständige Verwaltung der Lehrperson in einem Zweijahreszeitraum aufgrund rechtlicher Grundlagen eine negative Bewertung des geleisteten Dienstes wegen wiederholter Verstöße gegen die Dienstpflichten gibt.

Zuständigkeiten

Für die schriftliche Ermahnung, den Verweis und die zeitweilige Suspendierung vom Dienst für nicht mehr als zehn Tage sind die Schulführungskräfte zuständig. Für Disziplinarverfahren, die zu höheren Disziplinarstrafen führen, ist aufgrund der geltenden Bestimmungen der Schulamtsleiter zuständig. Die Schulführungskräfte müssen die entsprechenden Unterlagen dazu innerhalb von fünf Tagen dem Schulamtsleiter übermitteln.

Das Verfahren

Sobald eine Schulführungskraft in Kenntnis über ein Fehlverhalten einer Lehrperson gesetzt wird, muss diese der Lehrperson mittels eingeschriebenem Brief das Fehlverhalten schriftlich vorhalten und sie zu einer mündlichen Anhörung einladen. Dabei dürfen zwischen der Kenntnis des Fehlverhaltens

und der schriftlichen Vorhaltung nicht mehr als 20 Tage vergehen. Zwischen der schriftlichen Vorhaltung und der mündlichen Anhörung der Beschuldigten müssen mindestens 10 Tage vergehen, das heißt, dass die mündliche Anhörung nicht früher anberaumt werden darf. Die Lehrperson kann zur Anhörung einen Gewerkschaftsvertreter als Rechtsbeistand hinzuziehen. Wenn die Lehrperson von einer mündlichen Anhörung absehen möchte, kann sie eine schriftliche Gegendarstellung einreichen. Der Termin der mündlichen Anhörung kann wegen eines gerechtfertigten Grundes einmal verschoben werden. Zwischen der schriftlichen Vorhaltung und dem Abschluss des Disziplinarverfahrens (durch die Verhängung der Disziplinarstrafe, nach Würdigung aller Elemente, oder durch die Archivierung des Verfahrens) dürfen nicht mehr als 60 Tage vergehen. Im Falle einer Vertagung des Termins der mündlichen Anhörung von mehr als 10 Tagen, werden alle weiteren Fristen im entsprechen-

den Zeitausmaß verlängert. Das Nichteinhalten der Verfallsfristen führt zur automatischen Beendigung des Disziplinarverfahrens und den damit verbundenen Folgen für die zuständige Stelle. Für die beschuldigte Lehrperson verfällt in diesem Fall das Recht auf Verteidigung.

Rekurse

Die Disziplinarstrafe kann mittels Rekurs beim Arbeitsgericht angefochten werden. Der Schlichtungsversuch ist eine Möglichkeit beider Seiten den Streitfall außergerichtlich beizulegen, ist aber nicht mehr verpflichtend. Für das Lehrpersonal mit unbefristetem Arbeitsvertrag wurde mit der neuen Regelung die Möglichkeit eines Rekurses beim Landesschulrat oder beim Nationalen Schulrat abgeschafft.

Die bislang geltenden Disziplinarstrafen sind samt der ihnen zugrunde liegenden Verhaltensweisen in den Artikeln 492 bis 498 des Legislativdekrets vom 16. April 1994, Nr. 297, enthalten und wurden durch das sogenannte „Bru-

netta-Dekret“ nicht verändert. Die Artikel des TU (DLgs 297/94) bezüglich der Strafverfahren für das Lehrpersonal mit unbefristetem Arbeitsvertrag wurden allerdings abgeschafft.

Für das Lehrpersonal mit befristetem Arbeitsvertrag bleiben alle bisher geltenden Bestimmungen aufrecht.

Die neuen Normen in diesem Bereich werden seit 15. November 2009 angewandt.

Für Disziplinarverfahren, die vor der Einführung der neuen Normen eingeleitet wurden, wird das vorhergehende Disziplinarrecht angewandt.

Die Verwaltung ist verpflichtet den Verhaltenskodex des nationalen Kollektivvertrages auf der eigenen Homepage zu veröffentlichen.

Sämtliche Vergehen, die im Verhaltenskodex des nationalen Kollektivvertrages angeführt sind und die bereits in Vergangenheit auf Grund der Verletzung der Dienstpflicht disziplinarrechtlich bestraft wurden, bleiben weiterhin aufrecht.

DIE WICHTIGSTEN NEUERUNGEN IN KÜRZE

Betreuung von Menschen mit Behinderung

Bisher gab es die Möglichkeit die **Elternzeit** für Eltern mit behindertem Kind bis zum dritten Jahr des Kindes zu verlängern. Jetzt kann diese Zeit (insgesamt höchstens drei Jahre) bis zum 8. Lebensjahr des Kindes auch in mehreren Abschnitten genommen werden.

Die Inanspruchnahme der **Freistellung von drei Tagen** für Eltern mit behindertem Kind (minderjährig und volljährig) kann auch innerhalb eines Monats alternativ von beiden Eltern in Anspruch genommen werden. Diese Freistellung darf nicht gleichzeitig mit anderen Freistellungen beansprucht werden.

Bei der **Freistellung von bis zu**

zwei Jahren nach Art. 42, Absatz 5 des Legislativdekretes 151/2001 wird geklärt, nach welchem Verwandtschaftsgrad diese beansprucht werden kann. Bei Unterbringung der behinderten Person in einer Struktur muss die Notwendigkeit der Betreuung vor Ort bestehen. Unbezahlte Ferientage reifen bei Inanspruchnahme eines Zeitabschnittes von weniger als 6 Monaten an.

Die **Freistellung für die Betreuung von Angehörigen** mit schwerer Behinderung kann von einer Person für mehrere Menschen mit Behinderung beansprucht werden. Die Inanspruchnahme für die weiteren Personen mit schwerer Behinderung ist nach Verwandtschaftsgrad und Aus-

schluss der Möglichkeit der Betreuung durch nähere Verwandte geregelt.

Versehrte und Zivilinvalide mit einer **Arbeitsunfähigkeit von über 50%** können bis zu dreißig Tage im Jahr, auch abschnittsweise für Kuren freinehmen. Dieser Sonderurlaub wird nicht mit Abwesenheiten wegen Krankheit kumuliert. Die Bezahlung erfolgt jedoch nach den Bestimmungen der Abwesenheit wegen Krankheit.

Diese und weitere Neuerungen können mittels Beratungen in unseren Büros geklärt werden!

VERSICHERUNGEN

Einige Klärungen

Haftpflichtversicherung gegenüber Dritten bei grober Fahrlässigkeit

In den letzten Monaten war das Thema „Versicherung“ omnipräsent. Besonders nachdem mit 2011 die Haftpflichtversicherung gegen grobe Fahrlässigkeit in Ausübung seiner Tätigkeit beim Land nicht mehr möglich war. Ein Gesetz verbietet der Öffentliche Verwaltung seine Angestellten dahingehend zu versichern. Viele Kolleginnen und Kollegen haben sich daraufhin an uns gewandt, um zu verstehen ob sie mit einer Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft auch gleichzeitig einen Versicherungsschutz haben.

Zur Erinnerung sei hier noch einmal gesagt, dass eine Mitgliedschaft im SGBCISL Schule scuola gleichzeitig einen umfassenden Versicherungsschutz bietet, auch gegen grobe Fahrlässigkeit mit einer Deckungssumme bis zu 1 Million Euro.

Einen Überblick über die einzelnen Versicherungen findet ihr auf www.sgbcislschule.it. Für die Details wendet euch an unsere Büros.

Für Verwirrung und Unsicherheit unter den Lehrpersonen sorgen immer wieder Gespräche vom sogenannten „Hören sagen“, welche in den meisten Fällen mit der Realität wenig gemein haben. Nachfolgend versuchen wir für Klarheit zu sorgen.

Nicht nur eine Versicherungspolizze

Für jede/n besteht die Möglichkeit mit unterschiedlichen Versicherungsgesellschaften Polizzen zum selben Versicherungsgegenstand (z.B. Unfall, Rechtsschutz,...) abzuschließen. Damit jedoch im Schadensfall jede der Versicherungsgesellschaften in vollem Umfang die Schadensdeckung übernimmt, muss jeder der Gesellschaften die Existenz aller anderen Polizzen zum selben

Gegenstand mitgeteilt werden. Dies bei Abschluss der Polizze und nicht erst im Schadensfall. Geschieht dies nicht, dann teilen sich die betroffenen Versicherungsgesellschaften die Schadensdeckung auf. Bei zwei abgeschlossenen Verträgen würde eine jede Gesellschaft somit nur die Hälfte des Schadens übernehmen.

Ausnahme: Anders hingegen verhält es sich im Falle der Haftpflicht gegen Dritte, eingeschlossen die grobe Fahrlässigkeit. Es ist natürlich möglich nach dem vorher erwähnten Prinzip mehrere Polizzen abzuschließen, keineswegs jedoch mit denselben Vorteilen. Die Schadensdeckung dieser Versicherungspolizzen bezieht sich auf die Deckung der entstandenen Schäden und nicht auf eine physische Person. Hätte jemand zum Beispiel zwei Polizzen mit jeweils einer Million Deckungssumme und ein angenommener Schaden erfordert die Deckung von einer Million, dann wird die Schadensdeckung von beiden Gesellschaften gemeinsam übernommen. Im Beispielfall würde somit jede Gesellschaft eine halbe Million bezahlen. Damit wird im Falle einer Haftpflichtversicherung der Abschluss von zwei oder mehreren Polizzen uninteressant. Sinnvoller wäre also bei Notwendigkeit die Schadensdeckungssumme zu erhöhen.

Fahrt zu den Außenstellen mit dem eigenen Fahrzeug

Für alle Kolleginnen und Kollegen, die das eigene Fahrzeug benutzen um vom Hauptsitz des Sprengels die Außenstellen zu erreichen (z.B. interne Fortbildung, Versammlungen, Transport von didaktischem Material,...), besteht die Möglichkeit, sich gegen Dritten zugefügten Schäden von der Verwaltung im Sinne des Art.7 des CCNL absichern zu lassen. Dafür wird eine Erklärung oder Bestätigung durch die Schulführung benötigt, aus

welcher hervorgeht, dass die erwähnten Fahrten Dienstfahrten sind. Diese Bestätigung muss in jedem Fall vorher angesucht und genehmigt werden. Dabei unbedingt auch das Kennzeichen des Autos angeben. Die Schadensdeckung erfolgt natürlich nur dann, wenn eventuelle Unfälle in den Dienstzeiten und auf den entsprechenden Straßen und Wegen passieren.

Hierzu sei auch die Versicherung „Unfälle auf Dienstwegen“ für Mitglieder im SGBCISL erwähnt, die im Todesfall oder bei bleibender Invalidität eine Schadensdeckung übernimmt.

Was den Schaden am eigenen Fahrzeug bei Unfällen im Außendienst angeht, so übernimmt die Verwaltung in der Regel die Deckung des Schadens. Unfälle mit Dritten, werden nach Feststellung der Verantwortlichkeiten, von den jeweiligen Versicherungsgesellschaften gedeckt.



Mehrwert Mitgliedschaft

Neben der Vertretung bei Verhandlungen, der Vertretung der Interessen gegenüber Land und Schulämtern bieten wir eine umfassende Beratung in rechtlichen und sozialen Anliegen. Es soll eine Begleitung durch euer Berufsleben sein – immer wenn ihr Fragen habt, wenn ihr Anliegen habt, wenn ihr Vorschläge habt, wir versuchen für euch da zu sein. Rechtzeitiges Nachfragen bevor Gesuche gemacht und eingereicht werden, rechtzeitiges

Kundtun von Anliegen und Vorschlägen sind dabei von großem Wert. Gut vorbereitet und beraten könnt ihr eure Ziele leichter erreichen.

Nicht unerheblich sind auch der umfassende Versicherungsschutz, die sehr niedrigen Kosten für das Abfassen der Steuererklärung, die Leistungen der Patronate, sowie kein Gewerkschaftsbeitrag auf das 13. Monatsgehalt und vieles mehr.

AUTOVERSICHERUNG ABKOMMEN CISL - ALLIANZ

Vorteile für Lehrpersonen im SGBCISL Schule

Auf gesamtstaatlicher Ebene wurde vor kurzem ein Abkommen zwischen der CISL und der Allianz-Versicherungsgruppe geschlossen.

Die Allianz-Gruppe umfasst Allianz Lloyd Adriatico, Allianz RAS und Allianz Subalpina.

Alle Mitglieder des SGBCISL Schule mit unbefristetem Arbeitsvertrag und ihre Familienmitglieder **mit unbefristetem Arbeitsvertrag** (im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft) erhalten bei der **Autoversicherung RCA 18%, bei Diebstahl- und Brandversicherung 15% Preisnachlass.**

Dieser Preisnachlass kann bei Erneuerung (Jahresfälligkeit) der Versicherungspolizze bzw. bei einem Wechsel von einer anderen Versicherung zu einer der Allianz Gruppe angehörigen Versicherung gewährt werden.

In die Agenturen der obgenannten Versicherungen mitzubringen sind:

- ⇒ **Der gültige Mitgliedsausweis** (später dann nur noch die plastifizierte Chipkarte in Kreditkartenformat)

- ⇒ **Letzter Gehaltsauszug** – da dort nur zum Teil ablesbar ist, wer ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hat (Lehrpersonen ab der Gehaltsstufe S 3-8), kann auch eine Eigenerklärung in der Versicherungsagentur abgegeben werden

- ⇒ **Für Familienmitglieder:** gültiger Familienbogen (aus dem das Zusammenleben mit unserem Mitglied hervorgeht) und letzter Gehaltsauszug (für den Nachweis eines abhängigen, unbefristeten Arbeitsverhältnisses.)

Die Preisnachlässe gelten nicht für Personen unter 22 Jahren, nicht für Firmenautos, nicht für Arbeitsverträge, die vor Ablauf der Versicherungspolizze enden.

Für weitere Informationen stehen die **Agenturen der Allianz-Versicherung** zur Verfügung, oder unter **www.allianz.it** oder die Grüne Nummer **800.686868**.

DIENST FÜR MITGLIEDER

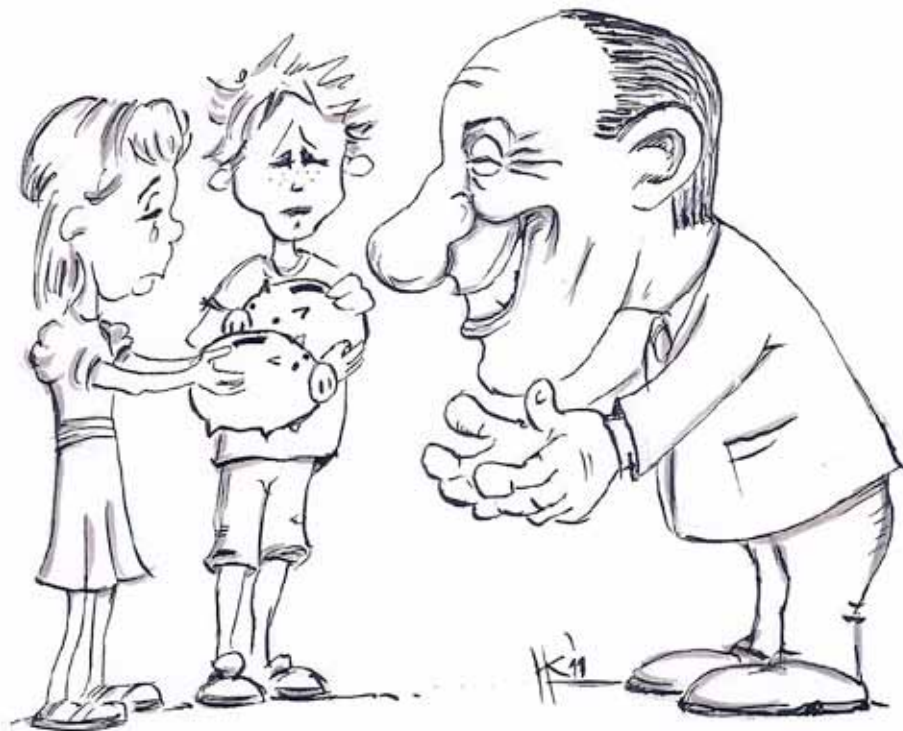
Wir berechnen das Dienstalter für die Pension

All jenen, die kurz vor der Pensionierung stehen, empfehlen wir, rechtzeitig in unseren Büros vorbeizuschauen. Es gilt vor allem zu überprüfen, ob alle Versicherungszeiten (Privatdienste, Rückkäufe,...) zusammengelegt, anerkannt oder zurückgekauft wurden, oder ob die Dekrete für Rückkauf und Zusammenlegung bereits ausgestellt wurden. Etwaige Gesuchsformulare bekommt ihr auch in unseren Büros.

Für die Berechnung des Dienstalters für die Pension benötigen wir ein aktuelles Dienstzeugnis und das Dokument über Abwesenheiten und Urlaube, sofern nicht auf dem Dienstzeugnis vermerkt; eventuelle Dekrete über Zusammenlegungen, Rückkäufe, u.s.w., bzw. die entsprechenden Gesuchstellungen (dann wissen wir, dass angesucht wurde).

Es kann unter Umständen auch notwendig sein, dass Interventionen bei INPDAP und Pensionsamt notwendig sind, um die Angelegenheiten zu beschleunigen.

„Ihr werdet doch verstehen, dass es für uns unmöglich ist auf Privilegien zu verzichten!“



In der Heftmitte zum Herausnehmen

Für diese Ausgabe ist eine Übersicht der arbeitsrechtlichen Bestimmungen für Supplent/innen ausgearbeitet worden.

INFOBLATT FÜR SUPPLENT/INNEN

ARBEITSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

BEI BEFRISTETEN ARBEITSVERTRÄGEN

ausgearbeitet von Donatella Califano

WELCHE ARTEN VON SUPPLENZEN GIBT ES?

- Jahressupplenzen zur Besetzung von freien, innerhalb 31. Dezember verfügbaren oder voraussichtlich bis zum Schulende freien Lehrstühlen oder Stellen, wobei ein Arbeitsverhältnis bis zum 31. August des jeweiligen Schuljahres begründet wird;
- Zeitweilige Supplenzen bis Ende der didaktischen Tätigkeiten, zur Besetzung von nicht freien, jedoch innerhalb 31. Dezember und bis zum Ende des Schuljahres verfügbaren Stellen;
- Zeitweilige Supplenzen mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen, beschränkt auf die für die Dienstverhältnisse notwendige Dauer. In der Grundschule werden Supplenzen im Falle von mehr als 5 Tagen Abwesenheit einer Lehrperson vergeben, in den Mittel- und Oberschulen im Falle einer Abwesenheit der Lehrpersonen von mehr als 10 Tagen.

AUSWAHLVERFAHREN

Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber erfolgt auf Grund der Landes- und Schulranglisten.

Die Schulführungskräfte können das Bestimmen von Bewerber/innen für zeitweilige Supplenzen ans Schulamt delegieren. Dieses Verfahren muss innerhalb 31. August abgeschlossen sein. Der Terminplan der Stellenwahl wird an der Anschlagtafel und auf der Homepage des jeweiligen Schulamtes veröffentlicht. Die Liste der verfügbaren Stellen wird mindestens 24 Stunden vor der Einberufung zur Stellenwahl an den Anschlagtafeln der Schulämter bekannt gemacht.

Das Ermitteln von Lehrpersonen für zeitweilige Supplenzen, die von Seiten der Schulführungskräfte vergeben werden, erfolgt auf Basis der Schulranglisten.

Die Anwärter/innen werden persönlich, telefonisch (auch über Mobiltelefon) oder über E-Mail kontaktiert. Sollte die Schulrangliste einer Schule erschöpft sein, bedient sich die Schulführungskraft der Ranglisten der angrenzenden Schulen.

Dienstaufnahme

Eine Lehrperson muss mindestens einen Tag im Dienst sein, damit der Arbeitsvertrag rechtlich gültig ist. Einzige Ausnahme ist die Abwesenheit aufgrund obligatorischer Mutterschaft.

Verzicht

Der Verzicht auf einen Vertragsvorschlag, auf dessen Verlängerung oder Bestätigung hat keine Folgen.

Die Lehrperson, welche den Dienst nicht antritt bzw. vorzeitig verlässt, kann im laufenden Schuljahr keinerlei Supplenzen mehr erhalten. Diese Sanktion wird nicht angewandt, wenn die Lehrperson in einem an die Schulführungskraft, die die Supplenz vergeben hat, gerichteten schriftlichen Antrag berechtigte Gründe für den vorzeitigen Dienstaustritt bzw. für den nicht erfolgten Dienstantritt vorbringt und die Schulführungskraft diese anerkennt.

Häufung der Verträge

Der Bewerber oder die Bewerberin, welcher/welche einen Teilauftrag erhalten hat, behält das Recht, aufgrund seiner/ihrer Position in den verschiedenen Ranglisten, seine/ihre Stundenanzahl zu ergänzen. In der Grundschule kann der Auftrag einer Schuldirektion nur in Nachbardirektionen ergänzt werden. In den Sekundarschulen kann die Ergänzung auch durch Teilung eines Lehrstuhles erfolgen, sofern es organisatorisch und didaktisch möglich ist, wobei die Unterrichtsfächer, welche den Lehrstuhl bilden, nicht getrennt werden. Die Ergänzung kann mit Stunden der gleichen Wettbewerbsklasse oder auch verschiedener Wettbewerbsklassen erfolgen, wobei jedoch nicht mehr als drei Schulen betroffen sein können und die Schulen untereinander leicht erreichbar sein müssen.

Vertragserneuerungen

Vertragsverlängerungen:

Aus Gründen der didaktischen Kontinuität wird ein Vertrag ab dem darauf folgenden Tag verlängert, wenn auf eine Abwesenheit des Stelleninhabers oder der Stelleninhaberin eine weitere ohne Unterbrechung folgt.

Der Vertrag wird auch dann verlängert, wenn in zwei aufeinanderfolgende Abwesenheiten des Stelleninhabers oder der Stelleninhaberin Feiertage, und/oder schul- oder unterrichtsfreie Tage fallen und der/die Stelleninhaber/in den Dienst nicht wieder aufnimmt.

Vertragsbestätigungen:

Ein Dienstverhältnis wird bestätigt, falls die Abwesenheiten des Stelleninhabers oder der Stelleninhaberin durch Feiertage, und/oder schul- oder unterrichtsfreie Tage unterbrochen werden, dieser/diese aber den Dienst antritt. Das befristete Dienstverhältnis wird für die gesamte Abwesenheit begründet, wenn der/die Stelleninhaberin ohne Unterbrechung wenigstens sieben Tage vor der unterrichtsfreien Zeit und wenigstens sieben Tage nach der Wiederaufnahme des Unterrichts abwesend ist.

Achtung! Falls ein Supplent oder eine Supplentin eine Freistellung oder eine bezahlte Abwesenheit genießt, welche verlängert wird, muss er/sie am letzten Tag seiner/ihrer Supplenz im Dienst sein, da ansonsten der Vertrag jener Lehrperson erneuert wird, welche effektiv Dienst leistet.



VERTRAGSVERLÄNGERUNG IM SOMMER

Dem Personal mit zeitlich befristetem Auftrag steht die Besoldung auch für die Zeit nach dem Ende des Unterrichtes und während der Sommerferien zu, wenn es im Laufe des Schuljahres wenigstens sieben Monate Dienst geleistet hat, am Ende des Unterrichtes auf jeden Fall im Dienst steht und, sofern vorgesehen, auch an den Abschlussprüfungen teilgenommen hat.

Lehrpersonen mit einem Jahresauftrag bis zum 31. August haben Anrecht auf Sommergehalt, wenn sie im Schuljahr an 180 Tagen im Dienst waren.

VERTRAGSVERLÄNGERUNG FÜR DAS FOLGENDE SCHULJAHR

Die Verträge können auf Antrag der Lehrpersonen, die in der entsprechenden Landesrangliste eingetragen sind, im darauf folgenden Schuljahr verlängert werden, sofern die Stelle im darauf folgenden Schuljahr weiterhin mindestens bis zum 30. April verfügbar ist.

Die Schulführungskraft muss mit der Vertragsverlängerung einverstanden sein, kann sie aber auch verweigern, falls die Leistung der Lehrperson im Laufe des Schuljahres nicht ausreichend war, dies der Lehrperson schriftlich zur Kenntnis gebracht hat und das Dienstbewertungskomitee ein übereinstimmendes Gutachten abgegeben hat oder auch, wenn gegen die Lehrperson innerhalb 30. April des laufenden Schuljahres ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde.

Der Prozentsatz der Stellen, die für eine Verlängerung zur Verfügung stehen, werden vom zuständigen Schulleiter/von der zuständigen Schulleiterin festgelegt. Eine Verlängerung ist nur dann möglich, wenn die Position der Lehrperson in der Rangliste der Anzahl der zu vergebenen Stellen entspricht.

Im Falle von Auflösungen von Schulen an der Oberstufe, welche in andere Schulen eingegliedert werden, besteht die Möglichkeit der Vertragsverlängerung, wenn die unbesetzte bzw. freie Stelle auch an der Schule verfügbar ist, in die die aufgelöste Schule eingegliedert wurde.

LEHRPERSONEN OHNE VORGESCHRIEBENE EIGENSCHAFTEN ODER STUDIENTITEL

Sollten die Ranglisten erschöpft sein, haben Schulführungskräfte die Möglichkeit unter Anwendung transparenter Kriterien jenen Personen einen befristeten Arbeitsvertrag anzubieten, die eine schriftliche Bewerbung eingereicht haben und die sie aufgrund ihrer Qualifikationen am geeignetsten für die vorgesehene Stelle erachten.

Jene Lehrpersonen, welche nicht über die vorgeschriebenen Eigenschaften und Studientitel verfügen und eine Supplenz über die Dauer von drei Monaten annehmen, schließen zunächst mit der Schulführungskraft einen Probevertrag von einem Monat ab. Diese Lehrpersonen werden von einem Tutor oder einer Tutorin begleitet, legen gemeinsam die zu erreichenden Ziele fest und erstellen einen verpflichtenden persönlichen Fortbildungsplan (mindestens 25 Stunden pro Schuljahr für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen oder Hospitationen von Lektionen bei Kollegen). Nach bestandener Probezeit aufgrund der positiven Bewertung von Seiten der Schulführungskraft, wird der Vertrag für die volle Dauer der Supplenz verlängert.

Diese Probezeit wird bei all jenen nicht angewandt, die bereits im Besitz einer positiven Bewertung ihres Unterrichtsfachs oder einer ähnlichen Materie sind.

Für das Schuljahr 2011/12 sind auch jene Lehrpersonen von der Regelung der Probezeit ausgenommen, die im vorhergehenden Schuljahr einen Jahresauftrag bzw. einen Arbeitsvertrag mit einer Mindestdauer von 180 Tagen hatten.

Am Ende eines Schuljahres oder einer Supplenz wird die geleistete Arbeit von der Schulführungskraft schriftlich bewertet. Diese Bewertung muss bei künftigen Anfragen für befristete Arbeitsverträge beigelegt werden.

Eine negative Bewertung der geleisteten Arbeit bzw. die verweigerter Vertragsverlängerung im Anschluss an die Probezeit bewirkt, dass die Lehrperson im laufenden Schuljahr keine Möglichkeit auf einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag hat.

In den darauf folgenden drei Schuljahren sind die Lehrpersonen ohne die vorgeschriebenen Voraussetzungen dazu angehalten die Fortbildungen ihres persönlichen Fortbildungsplans zu besuchen und erhalten am Ende dieses Zeitraumes eine Schlussbewertung. Im Anschluss an das vierte Schuljahr erhalten besagte Lehrpersonen nur mehr eine Schlussbewertung.

LEHRPERSONEN OHNE SPEZIALISIERUNGSTITEL FÜR DEN INTEGRATIONSUNTERRICHT

Lehrpersonen ohne Spezialisierungstitel für den Integrationsunterricht verpflichten sich jährlich zum Besuch von Fortbildungskursen im Ausmaß von 25 Stunden, welche von der Schulverwaltung organisiert werden. Am Ende des Schuljahres wird die geleistete Arbeit von der Schulführungskraft bewertet. Die Teilnahme am Kurs wird als Vorrangstitel bei der Vergabe dieser Aufträge im darauf folgenden Schuljahr gewertet. Durch den Besuch dieser Fortbildungen über einen Zeitraum von vier Jahren erlangt die Lehrperson einen dauerhaften Vorrang, vorausgesetzt dass die geleistete Arbeit weiterhin positiv bewertet wird.

LEHRPERSONEN FÜR ENGLISCH AN DER GRUNDSCHULE OHNE ZWEIJÄHRIGE AUSBILDUNG

Werden Stellen mit einer Mindestdauer von drei Monaten an Lehrpersonen vergeben, welche keine Ausbildung für den Englischunterricht an der Grundschule besitzen, verpflichten sich diese jährlich einen spezifischen vom Schulleiter organisierten Kurs zu besuchen. Am Ende des Schuljahres wird die geleistete Arbeit von der Schulführungskraft bewertet. Lehrpersonen, die diese Fortbildungen über einen Zeitraum von vier Jahren besuchen, erlangen unter der Voraussetzung einer ständigen positiven Bewertung des geleisteten Dienstes und eines dokumentierten Sprachnachweises Niveaustufe B2 einen Vorrangstitel.

Die Englischlehrpersonen der italienischsprachigen Schulen, welche die Eignung für den Englischunterricht an der Grundschule im Rahmen eines Wettbewerbes erlangt haben, aber nicht den Nachweis über die Kenntnis im Niveau B2 erbringen können, verpflichten sich an einem spezifischen vom Schulleiter organisierten, geförderten oder angeratenen Kurs teilzunehmen, um die oben genannten Kenntnisse zu erreichen.

Sofern keine Lehrpersonen für den Englischunterricht an der Grundschule zur Verfügung stehen, können für die Besetzung von ganzen Stellen oder Restaufträgen für den Unterricht von Englisch auch Lehrpersonen mit einem befristeten Arbeitsvertrag



beauftragt werden, welche die Lehrbefähigung für die Wettbewerbsklasse 345/A - Englisch in der Mittelschule besitzen. Für genannte Lehrpersonen wird der Unterricht von Englisch an der Grundschule als spezifischer Dienst für die Wettbewerbsklasse 345/A anerkannt.

ARBEITSZEIT

WÖCHENTLICHE ARBEITSZEIT

Unter dem Aspekt der wirksameren Nutzung der vorhandenen Ressourcen kann auch ein mehrwöchiger Stundenplan erstellt werden, wobei die Abweichung in der Regel bis zu vier Wochenstunden betragen kann. Aufrecht bleiben die Anzahl der vom Schulkalender vorgesehenen jährlichen Unterrichtstage bzw. die jährliche Gesamtunterrichtsstundenanzahl sowie die Verteilung der didaktischen Tätigkeiten der Lehrer/innen auf nicht weniger als fünf Wochentage.

GRUNDSCHULE

Der Unterrichtsstundenplan an den Grundschulen umfasst in der Woche 22 Stunden, einschließlich des Mensadienstes und der Aufsicht über die Schüler/innen. Der wöchentliche Unterrichtsstundenplan der Zweitsprachlehrer/innen und der Religionslehrer/innen beträgt 20 Stunden.

Dieser Stundenplan kann bei Abteilungsunterricht, der erste Klassen umfasst, sowie in jenen besonderen Fällen, in denen eine ergänzende Unterrichts- und Erziehungstätigkeit, auch für einzelne Schüler/innen, erforderlich ist, auf entsprechenden Beschluss des zuständigen Gremiums um maximal zwei weitere Stunden erhöht werden. Bei Zustimmung der Lehrpersonen kann der vorgesehene Stundenplan bis zu vier Stunden erhöht werden.

Falls die Lehrstelle der Zweitsprachlehrer/innen und der Religionslehrer/innen einen niedrigeren Unterrichtsstundenplan umfasst, werden die restlichen Stunden für besondere Lehrmethoden, für ergänzende Tätigkeiten oder für Supplenzen verwendet.

MITTEL- UND OBERSCHULE

Der wöchentliche Unterrichtsstundenplan umfasst an den Mittel- und Oberschulen 20 Stunden. Falls die Lehrstuhlverpflichtung unter dem wöchentlichen Unterrichtsstundenplan liegt, werden die restlichen Stunden für die Übernahme von Reststunden in Parallelklassen, die nicht für die Bildung von Lehrstühlen verwendet werden, für Stützkurse, Sonderkurse und für gelegentliche Supplenzen verwendet. Das Stundenkontingent, das sich aus der Differenz zwischen der Lehrstuhlverpflichtung und der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung von 20 Stunden ergibt, wird im Ausmaß von nicht weniger als 50% für zusätzliche Unterrichtstätigkeiten, für die Beaufsichtigung der Schüler/innen während des Ausspeisungsdienstes und für den verbleibenden Prozentsatz an Stunden teils für die Gewährleistung des Bereitschaftsdienstes für gelegentliche Supplenzen, teils für die Durchführung der unterrichtsbegleitenden Veranstaltungen verwendet. Dem Lehrpersonal mit einer wöchentlichen Lehrstuhlverpflichtung von nicht weniger als 20 Stunden werden die zusätzlichen Leistungen für die Durchführung von unterrichtsbegleitenden Veranstaltungen als Überstunden vergütet. Diese werden dem der Schule zugeteilten Kontingent entnommen und dürfen das Höchstausmaß von zehn Jahresstunden je Lehrperson nicht überschreiten. Von den Lehrern/innen kann die Leistung von bis zu zwei zusätzlichen wöchentlichen Unterrichtsstunden für gelegentliche Supplenzen sowie, auf entsprechenden Beschluss des zuständigen Gremiums, für Nachholkurse, Stützkurse auch für einzelne Schüler/innen, Sonderkurse sowie für Sonderprojekte verlangt werden. Mit Zustimmung der Betroffenen kann der Unterrichtsstundenplan um weitere zwei Wochenstunden erhöht werden.

FÜR DEN UNTERRICHT ERFORDERLICHE ZUSÄTZLICHE ARBEITSZEIT

Die für den Unterricht erforderliche zusätzliche Arbeitszeit bis zu 220 Jahresstunden besteht aus allen Aufgaben, die mit dem Berufsbild der Lehrpersonen zusammenhängen. Sie umfassen alle Tätigkeiten, auch kollegialer Art, der Planung, Forschung, Fort- und Weiterbildung, der Bewertung und Dokumentation, die Vorbereitungsarbeiten für die Kollegialorgane, auch die der gewählten, die Teilnahme an den Sitzungen und die Durchführung der von den genannten Organen gefassten Beschlüsse. Für diese Tätigkeiten, welche mit Beschluss des Lehrerkollegiums festgelegt werden, werden keine Überstunden vergütet.

URLAUBE UND FREISTELLUNGEN FÜR PERSONAL MIT BEFRISTETEM VERTRAG SONDERURLAUBE

In folgenden Fällen haben die Bediensteten Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub, wobei der jeweilige Grund, sofern zulässig, auch mit Selbsterklärung, belegt werden muss. Die Sonderurlaube gelten in jeder Hinsicht als Dienstzeit.

- a) bei Heirat: 15 aufeinanderfolgende Tage, in denen der Hochzeitstag enthalten ist,
- b) bei Prüfungen, Wettbewerbs- und Eignungsprüfungen für die Tage, an denen diese stattfinden; falls der Prüfungsort mehr als hundert Kilometer von der Wohnsitzgemeinde entfernt ist, wird dieser Urlaub auch für den Tag vor oder nach der Prüfung gewährt; im Schuljahr können bis zu zwanzig Tage beansprucht werden,
- c) bei Blutspende: der Tag der Blutentnahme,
- d) bei Kuren: in dem Rahmen und nach den näheren Vorschriften, wie sie für die Staatsbediensteten gelten,
- e) bei Todesfall verwandter oder verschwägerter Personen: für den/die Ehegatten/in und Verwandte ersten Grades: fünf aufeinanderfolgende Tage, Begräbnistag inbegriffen; für Geschwister: zwei aufeinanderfolgende Tage, Begräbnistag inbegriffen; für Verschwägte ersten Grades und für die übrigen Verwandten zweiten Grades: zwei aufeinanderfolgende Tage, Begräbnistag inbegriffen; für die übrigen Verwandten innerhalb des vierten Grades und für die Verschwägerten innerhalb des zweiten Grades: der Begräbnistag,
- f) aus anderen schwerwiegenden Gründen bis zu fünf Tagen im Schuljahr,
- g) für die Durchführung der zugunsten von Personen mit Behinderung vorgesehenen Begünstigungen laut einschlägiger Re-



gelung des Staates. Diese Begünstigungen haben keine Kürzung des ordentlichen Urlaubes und des 13. Monatsgehaltes zur Folge. Die Ärztekommision, welche über die Schwere der Behinderung des Personals befindet, gibt gleichzeitig die Art der zustehenden Begünstigung – einschließlich der etwaigen Häufung – an,

- h) bei Rettungseinsätzen der freiwilligen Feuerwehren und der Mitglieder von Hilfsorganisationen im Falle von Bränden, schweren Unfällen, Naturkatastrophen oder Bergrettung, und zwar beschränkt auf die für den Einsatz unbedingt erforderliche Zeit,
- i) für die Ausübung der Bürger/innenpflichten: es finden die geltenden Gesetzesbestimmungen Anwendung.
- j) für die Teilnahme an Fortbildungen fünf Tage im laufenden Schuljahr

SCHUTZ UND UNTERSTÜTZUNG DER MUTTERSCHAFT UND VATERSCHAFT

Obbligatorischer Mutterschaftsurlaub

- Anspruchsberechtigt: die Mutter (der Vater nur im Falle vom Tod, schwerer Krankheit der Mutter)
- Dauer: 5 Monate
- Möglichkeit der Inanspruchnahme: 2 Monate vor dem errechneten Geburtstermin, 3 Monate danach, bzw. mit ärztlichem Zeugnis 1 Monat vor dem errechneten Geburtstermin, 4 Monate danach
- Besoldung: 100% des Monatsgehaltes. Nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und ebenso innerhalb von 60 Tagen danach werden 90% ausbezahlt.

Elternzeit

- Anspruchsberechtigt: beide Elternteile (steht bei befristeten Aufträgen innerhalb der Auftragsdauer zu)
- Dauer: 3 Monate für die Mutter, 3 Monate für den Vater, 5 Monate für die Mutter oder den Vater. Für Alleinerziehende 11 Monate
- Möglichkeit der Inanspruchnahme: In 5 Abschnitten (in 6 Abschnitten wenn von beiden Eltern beansprucht) innerhalb des achten Lebensjahres des Kindes. Die Mutter beansprucht die Elternzeit ab Ende der Mutterschaft, der Vater ab dem Geburtstag des Kindes
- Besoldung: 8 Monate zu 30%, 3 Monate zu 20%, Alleinerzieher/innen 11 Monate zu 30%. Bei Mehrlingsgeburt für jedes weitere Kind nach dem ersten 11 Monate zu 30%.

Wartestand für Personal mit Kindern

- Anspruchsberechtigt: beide Elternteile. Lehrpersonen mit befristeten Aufträgen bei 3 effektiven Dienstjahren und mit Lehrbefähigung/Eignung und mit einem Arbeitsauftrag von mindestens sieben Monaten innerhalb der Dauer des Auftrages
- Dauer: maximal zwei Jahre, aber insgesamt mit Elternzeit nicht mehr als 31 Monate. Der Wartestand muss innerhalb des achten Lebensjahres des Kindes beansprucht werden. Bei Mehrlingsgeburt für jedes weitere Kind nach dem ersten weitere 12 Monate
- Der Wartestand zählt weder für die Besoldung, noch für den ordentlichen Urlaub, noch für die Abfertigung, zählt aber für das Ruhegehalt und die Rangordnung (Punkte). Durch die Inanspruchnahme des Wartestandes erfüllt eine Lehrperson mit befristetem Arbeitsvertrag auch nicht die Voraussetzung für eine Vertragsverlängerung bis zum 31. August und somit für die Besoldung während der Sommermonate.

SONDERURLAUB AUS PERSÖNLICHEN GRÜNDEN

Das Personal mit einem zeitlich beschränkten Auftrag kann diesen Wartestand aus triftigen, persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen, die anzuführen sind, im Höchstausmaß von dreißig Tagen im Schuljahr und beschränkt auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses beanspruchen.

ABWESENHEIT AUS KRANKHEIT

Die Lehrpersonen sind verpflichtet, ihre Abwesenheit wegen Krankheit gleich am frühen Morgen der Schule mitzuteilen und das ärztliche Zeugnis unmittelbar nach Erhalt desselben an die Schule zu übermitteln. Das Personal mit einem zeitlich beschränkten Auftrag hat Anrecht innerhalb der Dauer des Auftrages aus Krankheitsgründen vom Dienst fern zu bleiben, sofern die Lehrperson mindestens einen Tag im Dienst ist und der Arbeitsvertrag somit rechtlich gültig ist.

Für die ersten zehn Tage einer jeden Krankheitsperiode bzw. für die jeweilige Dauer jeder Abwesenheit unter zehn Tagen, steht den Lehrpersonen, mit Ausnahme der Landeszulage, ausschließlich die Grundentlohnung zu. Die Gehaltskürzung wird für jede einzelne Abwesenheit wegen Krankheit vorgenommen, auch bei nur einem Tag Unterbrechung zwischen zwei Abwesenheiten. Sollte die Krankheitsdauer ohne Unterbrechung mehr als zehn Tage umfassen, erfährt die Lehrperson ab dem elften Tag keine Gehaltskürzung mehr.

Abgesehen der Gehaltskürzung in den ersten zehn Krankheitstagen, haben die Bediensteten bei Abwesenheit wegen Krankheit Anspruch auf folgende Besoldung:

- a) für die ersten sechs Monate in vollem Ausmaß
- b) für die nächsten 12 Monate im Ausmaß von 80%
- c) für weitere sechs Monate im Ausmaß von 70%

Die Abwesenheit aus Krankheit, die in einem Fünfjahreszeitraum nicht 33 Monate überschreiten darf, wird bei der Berechnung des Dienstalters, des Aufstiegs in der Besoldung, des Ruhegehaltes und der Abfertigung zur Gänze berücksichtigt. Zwei oder mehrere Abwesenheiten wegen Krankheit werden für die Berechnung der zustehenden Besoldung zusammengezählt, wenn zwischen ihnen nicht eine Dienstzeit von wenigstens drei Monaten liegt. Im Falle von schweren Krankheiten oder psychophysischen Krankheitserscheinungen werden spezifische Bestimmungen angewandt.

