

INFOS

**FÜR SUPPLENTINNEN
UND SUPPLENTEN**

Impressum

Herausgeber

SGBCISL Schulescuola
Siemensstraße 23
39100 Bozen
Tel. 0471 568 471
schulescuola@sgbcisl.it

Grafik & Druck

Dialog GmbH, Brixen
www.dialog.bz
Tel. 0472 834 477



SUPPLENZ VERTRÄGE

WELCHE ARTEN VON SUPPLENZEN GIBT ES?

- a Jahressupplenzen zur Besetzung von bis zum 31. August freien oder verfügbaren Stellen;
- b Zeitweilige Supplenzen bis Ende der didaktischen Tätigkeiten, zur Besetzung von nicht freien, jedoch bis 30. Juni verfügbaren Stellen;
- c Zeitweilige Supplenzen mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen, beschränkt auf die für die Dienstverordnungen 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 Grundlage der Landes- und Schulranglisten.

Seit der Einführung der neuen Landesranglisten werden für die Vergabe der befristeten Aufträge Ranglisten nach Punkten erstellt. Zum Zwecke des Abschlusses von befristeten Aufträgen wird die günstigere Position in der jeweiligen Rangliste und nicht die höhere Punktezahl berücksichtigt, welche die Lehrpersonen in den Landesranglisten mit Auslaufcharakter und in den neuen Landesranglisten einnehmen.

Die Schulführungskräfte können die Vergabe von zeitweiligen Supplenzen an die Bildungsdirektion/Schulämter

delegieren, wobei das Verfahren innerhalb 31. August abgeschlossen sein muss. Der Terminplan der Stellenwahl wird an der Anschlagtafel und auf der Homepage der Bildungsdirektion/Schulämter veröffentlicht. Die Liste der verfügbaren Stellen wird mindestens 24 Stunden vor der Einberufung zur Stellenwahl auf den Homepages bekannt gemacht.

Auch die Vergabe von zeitweiligen Supplenzen von Seiten der Schulführungskräfte wird auf Basis der Schulranglisten durchgeführt.

Die Anwärter/innen werden persönlich, telefonisch oder mittels E-Mail kontaktiert. Für die Ersetzung von Lehrpersonal mit Stundenverpflichtung an mehreren Schulen ist jede Schule für die jeweils vorgesehenen Unterrichtsstunden zuständig.

Sollte die Schulrangliste einer Schule erschöpft sein, bedient sich die Schulführungskraft der Ranglisten der angrenzenden Schulen. Sind auch diese erschöpft, so können die Schulführungskräfte die Stellen an jene vergeben, die ein mit Unterlagen versehenes Gesuch einreichen (siehe unten: „Lehrpersonen ohne vorgeschriebene Zugangsvoraussetzungen“).

Die Vergabe der Stellen für den Unterricht an Schulen mit differenziertem Unterricht in Montessori-Pädagogik, nach anderen reformpädagogischen Ansätzen, für den Sachfachunterricht nach der CLIL-Methodik und für den Unterricht im Krankenhaus, erfolgt anhand der entsprechenden Verzeichnisse. Dabei müssen die zu vergebenden Stellen zu mindestens 50% aus Stunden dieser speziellen didaktischen Unterrichtsmethoden bestehen.

Jedes Schulamt kann für die Besetzung von Stellen für besondere Unterrichtsverfahren oder besondere schulische Angebote eigene Ranglisten erstellen. Dabei handelt es sich um wenige Stellen, für die besondere Voraussetzungen gelten.

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.

Wenn eine Lehrperson allerdings eine Stelle wählt, diese nicht antritt bzw. vorzeitig verlässt, kann sie 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 Restauftrag erhalten hat, behält das Recht, aufgrund der Position in den verschiedenen Ranglisten, die 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.

Werden die Stellen von den Schulämtern vergeben, kann die Summe der Aufträge die 22 (Grundschule), bzw. 18 Stunden (Sekundarstufe) nicht überschreiten.

VERTRAGSERNEUERUNGEN

Vertragsverlängerungen

Ein Vertrag wird ab dem darauf folgenden Tag verlängert, wenn

- › auf eine Abwesenheit des Stelleninhabers oder der Stelleninhaberin eine weitere ohne Unterbrechung folgt
- › 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

Das Dienstverhältnis einer/s Supplentin/en 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 nicht effektiv antritt.

NB: 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! Wird eine Freistellung oder eine bezahlte Abwesenheit eines/ Stelleninhaber/s verlängert, muss der Supplent oder die Supplentin 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. Unbezahlte Wartestände werden bei der Berechnung jedoch nicht berücksichtigt!

VERTRAGSVERLÄNGERUNG FÜR DAS FOLGENDE SCHULJAHR

Jahresverträge können auf Antrag der Lehrpersonen, die in der entsprechenden Landesrangliste eingetragen sind, im darauffolgenden Schuljahr verlängert werden, sofern die Stelle im darauffolgenden 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 Schulamtsleiter/ von der zuständigen Schulamtsleiterin 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.

BERUFSEINGANGSPHASE

Die ersten beiden Schuljahre, in denen Lehrpersonen der Grund-, Mittel- und Oberschule des Landes mit gültigem Studentitel oder mit Lehrbefähigung und befristetem Arbeitsvertrag unterrichten, werden im Sinne des Landesgesetzes 24/1996 als Berufseingangsphase bezeichnet. Die Berufseingangsphase sieht die Absolvierung eines Fortbildungsprogramms und das Bestehen einer Probezeit vor.

Die Berufseingangsphase ist vorgesehen, wenn der befristete Arbeitsvertrag mindestens 11 von 22 (GS), bzw. 9 von 18 Wochenstunden (MS, OS) umfasst und eine Dauer von Unterrichtsbeginn bis voraussichtlich wenigstens 30. April vorsieht.

Lehrpersonen, die bereits im ersten Schuljahr einen unbefristeten Arbeitsvertrag abschließen, befinden sich im Berufsbildungs- und Probejahr und sind von der Berufseingangsphase befreit.

Ebenso davon befreit sind Lehrpersonen, die zum Stichtag 31. August 2017 wenigstens 180 Tage Dienst mit gültigem Studentitel an Schulen staatlicher Art oder an den gleichgestellten Schulen in Südtirol oder in anderen Provinzen nachweisen.

Im ersten Schuljahr der Berufseingangsphase absolvieren die Lehrpersonen die Probezeit, in der das grundsätzliche Vorhandensein der beruflichen Kompetenzen überprüft wird. Die Probezeit wird von der Schulführungskraft anhand von verbindlichen Kriterien bewertet. Das Ergebnis der Bewertung wird der Lehrperson unmittelbar mitgeteilt.

Bei negativer Bewertung der Probezeit kann diese im zweiten Jahr der Berufseingangsphase, auch an einer anderen Schule, wiederholt werden. Eine zweite negative Bewertung der Probezeit hat den Ausschluss aus sämtlichen Landes- und Schulranglisten zur Folge. Das negative Ergebnis der Bewertung wird der Lehrperson und den drei Schülern unmittelbar mitgeteilt.

Die berufsbegleitenden Maßnahmen der Berufseingangsphase umfassen einen Arbeitsaufwand von insgesamt 100 Stunden, sind auf zwei Schuljahre aufgeteilt und gliedern sich in:

- a Fortbildung
- b Praxisreflexion in Gruppen
- c Kollegiale Hospitation
- d Arbeit am Portfolio
der beruflichen Entwicklung.

Die Lehrpersonen in der Berufseingangsphase führen ein Portfolio der beruflichen Entwicklung, welches sich in einen Qualifizierungsteil und einen Entwicklungsteil gliedert.

- a Im Qualifizierungsteil werden die Teilnahme an den Fortbildungen und an den Hospitationen sowie die Rückmeldungen der Tutorin oder des Tutors festgehalten.
- b Der Entwicklungsteil des Portfolios enthält Selbst- und Fremdeinschätzungen zum Kompetenzstand der Lehrperson, die eigenen Zielsetzungen, Reflexionen zur eigenen Lernentwicklung sowie zu den in der Berufseingangsphase durchgeführten Tätigkeiten. Der Entwicklungsteil des Portfolios ist der Lehrperson vorbehalten.

Die Schulführungskraft weist jeder Lehrperson eine Tutorin oder einen Tutor zu, welche/r die Lehrperson begleitet und berät, Unterrichtsbesuche und Reflexionsgespräche durchführt und einen Bericht erstellt.

Am Ende der Berufseingangsphase legt die Lehrperson das Portfolio der beruflichen Entwicklung vor und führt auf dessen Grundlage ein Abschlussgespräch mit der Schulführungskraft. Die Schulführungskraft bestätigt den Abschluss der Berufseingangsphase.

Die berufsbegleitenden Maßnahmen der Berufseingangsphase reduzieren die Fortbildungspflicht im Berufsbildungs- und Probejahr. Es wird ein Bildungsguthaben von 38 Stunden anerkannt. Davon ausgenommen bleibt die Verpflichtung der kollegialen Hospitation.

LEHRPERSONEN OHNE VORGESCHRIEBENE ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN

Sollten die Ranglisten erschöpft sein, haben Schulführungskräfte die Möglichkeit unter Anwendung transparenter, im Vorfeld veröffentlichter 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 mehr als drei Monate annehmen, schließen zunächst mit der Schulführungskraft einen Probevertrag von zwei Monaten 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 Kolleginnen). 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.

Am Ende des ersten Schuljahres oder 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 verweigerte Vertragsverlängerung im Anschluss an die Probezeit bewirkt, dass die Lehrperson im laufenden Schuljahr keine Möglichkeit auf einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag hat.

In den darauffolgenden 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. Nach Abschluss des vierten Schuljahr erhalten besagte Lehrpersonen nur mehr eine Schlussbewertung.

LEHRPERSONEN OHNE SPEZIALISIERUNGSTITEL FÜR DEN INTEGRATIONSUNTERRICHT

Lehrpersonen ohne Spezialisierungstitel für den Integrationsunterricht, die einen Jahresauftrag von mindestens 50 % Integrationsunterricht haben, 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 darauffolgenden 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 Schulamt 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 Schulamt 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 AB25 - Englisch in der Mittelschule besitzen. Für genannte Lehrpersonen wird der Unterricht von Englisch an der Grundschule als spezifischer Dienst für die Wettbewerbsklasse AB25 - Englisch in der Mittelschule anerkannt.

ARBEITSZEIT

UNTERRICHT

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. 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.

In allen Schulstufen kann unter dem Aspekt der wirksameren Nutzung der vorhandenen Ressourcen 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.

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.

MEIN GEHALT

Als Lehrpersonen der Schulen staatlicher Art (Grund-, Mittel- und Oberschulen) sind wir juristisch gesehen Staatsangestellte. Seit dem Jahre 1996 werden wir aufgrund eines Abkommens vom Land Südtirol verwaltet.

Dieses Abkommen hat für das Lehrpersonal in Südtirol die Möglichkeit eröffnet eigene Zusatzverträge zu verhandeln. Mit dem ersten Landeskollektivvertrag 1998 wurde dies auch umgehen in die Tat umgesetzt und sowohl normative als auch ökonomische Besserstellungen eingeführt. Allerdings bedingt diese hybride Situation im Arbeitsrecht und speziell in der Besoldung einige Besonderheiten.

Eine dieser Besonderheiten besteht darin, dass sich unser Gehalt aus staatlichen

Grundgehältern und Landeszusatzlohnelementen zusammensetzt. Für die Berechnung der Abfertigung werden ausschließlich die staatlichen Lohnelemente zugrunde gelegt. Für die Berechnung der Pensionsbeiträge hingegen dient das gesamte Gehalt als Berechnungsbasis.

Nachfolgend eine kurze Erläuterung zum Gehalt und den einzelnen Lohnelementen.

Staatliche Lohnelemente:

- › Grundgehalt
- › Sonderergänzungszulage
- › Lehrberufszulage

Die staatlichen Lohnelemente werden vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag (CCNL) bestimmt und von uns übernommen. Die Lehrberufszulage (RPD) ist auf unserem Lohnstreifen nicht ausgewiesen, kann als Teil der Landeszulage gesehen werden und wird für die Berechnung der Abfertigung berücksichtigt.

Landeslohnelemente:

- › Landeszulage
- › Zweisprachigkeitszulage
- › Erhöhung Spezialisierung Integration
- › Persönliche Zusatzvergütung Land
- › Erhöhung für Zusatzausbildungen bis 2002
- › Zusätzlich für Lehrpersonen der GS und OS mit Diplom:
 - Erhöhung 15 Dienstjahre
 - Erhöhung Doktorat
 - Erhöhung Doktorat 1. Grades

Die Landeslohnelemente werden von unserem Landeskollektivvertrag (LKV) bestimmt. Die entsprechenden Bestimmungen sind in den Artikeln 17 bis 31 des selbigen festgelegt.

Die Landeszulage dient und dient dazu, den Unterschied der niedrigeren Gehälter des Lehrpersonals der Schulen staatlicher Art zu jenen des Landespersonals auszugleichen. Nachdem die Landeszulage also als Ausgleichszahlung zwischen den gesamtstaatlichen Grundgehältern und den Gehältern des Landespersonals (bereichsübergreifender Kollektivvertrag) gesehen werden kann, muss diese bei sich verändernden Gehältern immer wieder angepasst werden. Wenn die staatlichen Gehälter höher steigen, als jene des Landes, dann wird die Landeszulage reduziert und umgekehrt.

Um diese vor allem ökonomische Besserstellung 1998 den Kolleginnen im restlichen Staatsgebiet gegenüber zu rechtfertigen, musste sie an Mehrleistungen gekoppelt werden und die Bezahlung dieser Zusatzlohnelemente auf 10 Monate beschränkt werden.

Im Gegensatz zu früheren Bestimmungen ist im Beitragssystem das gesamte Gehalt „pensionierbar“. Für die Berechnung der Abfertigung hingegen werden nur die staatlichen Lohnelemente zu Grunde gelegt.

ERSTER AUFTRAG – WAS TUN?

Ist es dein **erster Auftrag**, dann wird für dich eine **digitale Personalakte** erstellt.

In dieser werden deine **Lohnstreifen** und die **Einheitliche Einkommenserklärung (CU)** hinterlegt. Zugang erlangst du entweder über LASIS oder SPID.

Im Sekretariat deiner Schule kannst du folgende Formalitäten erledigen:

- › Familiengeld beantragen
- › Steuerfreibeträge für zu Lasten lebende Familienmitglieder ansuchen
- › Eventuelle Abwesenheiten vom Dienst (Mutterschaft, Elternzeit, Wartestand usw.) beantragen
- › Verzichtserklärung zum Steuerbonus (Bonus Renzi) gemäß D.L. 190/2014, Abs. 12 abgeben, wenn dein Gesamtbruttoeinkommen des Jahres 26.600 Euro überschreiten sollte

Im Schulamt:

- › Zulage für Zwei- bzw. Dreisprachigkeitszulage beantragen
- › Erhöhungen der Landeszulage ansuchen (Laureat in der Grundschule, Spezialisierungstitel...)



Vorteile, die wir unseren Mitgliedern bieten:

01 Wir vertreten die Interessen und Rechte des Lehrpersonals

02 Wir beraten in Fragen des Berufsrechtes

03 Wir verhandeln Kollektivverträge auf Landesebene

04 Wir informieren in Versammlungen, mittels Publikationen, Hompage, via E-Mail...

05 Wir unterstützen bei Rekursen kostenfrei durch unsere Anwälte

06 Wir helfen in Notfällen

07 Wir bieten kostenlosen Versicherungsschutz
(Haftpflicht, Unfall, Krankenhausaufenthalt)

08 Wir sind in den schulischen Gremien vertreten
(Landesschulrat, Personalrat, Beratung im Bereich Forschung und Innovation,...)

Bozen

Siemensstraße 23
Tel. 0471 568 471

Montag – Freitag
9.00 – 13.00, 14.30 – 17.00

Meran

Meinhardstraße 2
Tel. 0473 497 199

Montag + Donnerstag
14.00 – 17.00

Brixen

Großer Graben 7
Tel. 0472 201 512

Mittwoch 14.30 – 17.00

Bruneck

Stegenerstraße 8
Tel. 0474 375 236

Freitag 14.30 – 17.00