



*Beim 5. Landeskongress FLC GBW CGIL AGB in Bozen am 9. Januar 2023 ist von den Delegierten folgendes Dokument verabschiedet worden.*

### ***Richtungsweisende Analyse der Schule in Südtirol***

Als Schulgewerkschaft FLC GBW CGIL AGB ist es unsere Aufgabe, die Situation der Schule/n realistisch zu betrachten und Lösungen für die vorgefundenen Probleme vorzuschlagen. Grundsätzlich können wir der Autonomen Provinz Bozen einige positive Grundstrukturen zuerkennen: das gute Funktionieren des Einstellungsverfahrens und den im Allgemeinen - bis auf einige Ausnahmen - angemessenen Zustand der Schulgebäude,

Was wir hingegen anprangern, ist das Nachhinken unserer Provinz in Bezug auf die Gesetzgebung zum Integrationsunterricht: Die Anzahl der Lehrpersonen basiert immer noch auf der Gesamtanzahl der Schüler:innen und nicht auf den effektiven Bedürfnissen, wie es im restlichen Italien schon lange der Fall ist. Tatsächlich gibt es dort eine Lehrperson pro zwei oder weniger Schüler:innen, während es hier in Südtirol eine für fünf bis sechs Schüler:innen ist. Auch bei Berücksichtigung der Mitarbeiter:innen für Integration, denen allerdings andere Aufgaben zufallen, kommen wir auf das enttäuschende Ergebnis von einer Lehrperson auf vier Schüler:innen.

Natürlich ist, wie wir wissen, der gesamte Klassenrat für die besonderen Bedürfnisse zuständig und für eine gelungene Inklusion/Integration sind viele Voraussetzungen nötig. Aber wir können die Augen nicht vor der Tatsache verschließen, dass unsere reiche Provinz im Vergleich zum restlichen Italien nur die Hälfte in Inklusion investiert, 2-3mal weniger Unterstützung bietet und die Stunde jeder einzelnen Lehrperson auf 3 oder 4mal so viele Schüler:innen aufteilt. Es geht um Menschenrechte und auch um Arbeitsplätze, insbesondere in der italienischen Schule, die bei Mangel an spezialisierten Integrationslehrer:innen vom italienischen Markt schöpfen kann.

Wir sind besorgt und bestürzt über die letzten Entwicklungen der Vertragsverhandlungen auf Landesebene. Wir kritisieren die mangelnden Geldmittel für die Kollektivverhandlungen, die uns zwingen, über Teilverträge zu kleinen Summen vorzugehen und dabei von Anfang an geringere Summen anzustreben, als im Einvernehmensprotokoll vom Mai 2021 hochheilig versprochen. Letzthin haben wir drei davon unterschrieben, ohne jede Möglichkeit, Vertragsverhandlungen größeren Ausmaßes anzusetzen. So sind wir, um ein Beispiel zu nennen, im Rückstand mit der Umsetzung der Reform der Elternzeit. Das verbesserte Gesetz ist zwar in Kraft, aber wir können noch nicht davon profitieren, trotz vorhergehender Verhandlungen zum Thema Abwesenheiten, die vergessen in den Schranken der Verwaltung liegen.

Auf ökonomischer Ebene müssen wir im Nachhinein die Inflation des Trienniums 2019-2021 überprüfen und die entsprechenden Verhandlungen für das Triennium 2022-2024 wieder aufnehmen, weil der letzte Teilvertrag dies nur teilweise abdeckt.

Ebenso müssen wir in dezentralen Verhandlungen die Leistungsprämie neu definieren und an klare Indikatoren für Komplexität binden, um uns gegen willkürliche Auslegungen und Interpretationen von oben zu wehren, die immer wieder vorkommen.

Gewiss kennen wir die historischen und juristischen Hintergründe für die Dreiteilung der Schulverwaltung in Südtirol, nichtsdestotrotz verlangen wir, dass sich die zuständigen Direktor:innen bei Fragen des Arbeitsrechts (das im Gegensatz zum Minderheitenschutz auf Gleichheit, nicht auf Unterschieden beruht), auf einheitliche Interpretationen/Lösungen festlegen. Wo eine Lehrperson arbeitet - in der deutschen, italienischen oder ladinischen Schule - darf keine Auswirkungen auf ihre Rechte als Arbeitnehmer:in haben.

Wir verteidigen das Berufsbild der Lehrer:innen vor der heute gängigen Geringschätzung und betonen, dass ihre wichtige gesellschaftliche Aufgabe nicht so sehr in ihrem Angestelltenverhältnis, sondern vielmehr in einer intellektuellen Rolle begründet liegt. Umso mehr müssen wir die in der Schule Arbeitenden vor zusätzlicher Arbeitsbelastung schützen. In diesem Zusammenhang verschärfen zwei Faktoren die Situation. Einerseits verringert die Kürzung des Verwaltungspersonals, des technischen Personals und des Hilfspersonals in den Schulen die Qualität und Effizienz der Dienste, erhöht die Arbeitsbelastung dieser Bediensteten und zwingt die Lehrpersonen oft dazu, Aufgaben zu übernehmen, die ihrem Berufsbild nicht entsprechen. Andererseits ist das Lehrpersonal aufgrund der engen menschlichen Beziehung zu den Schüler:innen allzu oft bereit, weitere Aufgaben zu übernehmen, die im Berufsbild weder vorgesehen noch bezahlt werden. Der außerordentliche Mehraufwand während der Pandemie ohne jede Anerkennung ist hierfür bezeichnend.

Wir beanstanden auch die Tendenz, Dienste zum Nulltarif (für die Verwaltung) anzuheben. Jede Neuerung muss mit der Erhöhung des Stellenplans der entsprechenden Berufsbilder einhergehen. Wir fordern von der Politik die Einhaltung der Zusagen in Bezug auf die ökonomische Gleichstellung mit dem Landespersonal auch in Hinblick auf eine Anhebung der Gehälter auf mitteleuropäisches Niveau.

Die Verhandlungen zum Vertrag für das technische- und Verwaltungspersonals der Freien Universität steht an, außerdem verfolgen wir aufmerksam die juristische Entwicklung in Bezug auf unser Musikkonservatorium „Monteverdi“.

Wir stehen hinter der Forderung der CGIL zur Überarbeitung des Fornero-Gesetzes. Mit 69 Jahren noch zu unterrichten, sollte eine Wahl, aber kein Zwang sein. Ebenso Sorge bereiten uns die zukünftigen Pensionen und die daraus erfolgende Bedrohung durch Altersarmut.

Zusätzlich zur Verteidigung der verfassungsrechtlich verankerten Lehrfreiheit muss in der derzeitigen Krise für alle das vorrangige Ziel darin bestehen, die Kaufkraft zu verteidigen. Unser Einsatz gilt dem Kampf gegen die zweistellige Inflation im ständigen Bemühen um gewerkschaftliche Einheit und im Vorantreiben einer konsequenten Friedenspolitik.