



Autonome Gewerkschaftsorganisation der örtlichen Körperschaften - Südtirol  
Organizzazione Sindacale Autonoma degli enti locali - Sudtirolo  
Organisaziun Sindacala autonoma di enc locai - Südtirol

Jahrgang 25, Ausgabe 2

November 2025

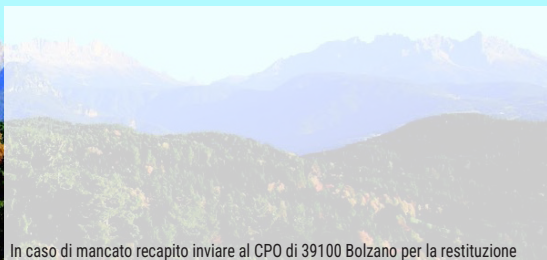
Poste Italiane SpA – Spedizione in Abbonamento Postale – 70% NE/sigla provincia autorizzazione Tassa pagata – taxe percue

## Sprachrohr der Bediensteten von öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Einrichtungen und Stiftungen

### IN DIESER AUSGABE

- Gruß des Landesvorsitzenden Dr. Andreas Unterkircher
- AGO-Plattform für die Bereichsübergreifenden Kollektivverhandlungen und für die Bereichsverhandlungen der örtlichen Körperschaften
- EEVE-System? Besser ist die ISEE-Erklärung
- Reduzierung und Neufestlegung der Arbeitszeit – Bereichsabkommen 09.09.2025
- Kontaktieren Sie uns
- ISEE 2026: Benötigte Unterlagen Sbb-Patronat ENAPA
- Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für den Dreijahreszeitraum 2025-2027
- Zwei Fahrten ins Baskenland nach Spanien
- Fahrtenprogramm 2026 - für die eventuelle Urlaubsplanung

INFO



In caso di mancato recapito inviare al CPO di 39100 Bolzano per la restituzione

## WICHTIGE INFO FÜR DIE AGO-MITGLIEDER

Ansprechpartner für Eure Bemühungen oder Sorgen sind folgende Kolleginnen und Kollegen, die in Eurem Einzugsgebiet unmittelbar zuständig sind und umgehend und unbürokratisch auf Eure Fragen eingehen können:

AGO-Sekretariat		Tel. 335 5312797
Dr. Andreas Unterkircher	Landesobmann	Tel. 335 6902375
Cristina Joppi	Vizeobfrau	Tel. 339 1880197
Johann Mayr	Vizeobmann	Tel. 347 3227232
Stefano Boragine	Landessekretär	Tel. 338 1742587
Dr. Karin Angerer	Landessekretariat	Tel. 335 1099309
Daniela Mair	Landessekretariat	Tel. 333 7214181
Walter Casotti	Kulturreferat	Tel. 335 1099310

BZG Überetsch/Unterland	Stefano Boragine	Tel. 338 1742587
BZG Eisacktal	Helmuth Sigmund	Tel. 393 9653623
BZG Salten/Schlern	Margareth Fink	margareth.fink@libero.it
BZG Vinschgau:	Karin Angerer	Tel. 335 1099309
	Wolfgang Kaserer	Tel. 347 7027923
		wolfgangkaserer52@gmail.com

Gemeinde Kastelruth	Dieter Tröbinger	Tel. 335 241680
Gemeinde Leifers	Sigrid Pichler	sigridpichler567@gmail.com
Gemeinde Lajen	Eugen Plieger	Tel. 339 8828102
Gemeinde Prags	Rupert Niederegger	niedrup@libero.it
Gemeinde Ratschings	Jovanka Leitner	Tel. 328 2816395
Gemeinde Ritten	Georg Lobis	Tel. 348 4924818
Gemeinde St. Christina	Gerda Runggaldier	gerda.runggaldier@gmail.com
Gemeinde Tirol	Klara Unterweger	Tel. 338 1573671
		k.unterweger@hotmail.com
Gemeinde Toblach	Maria Taschler	Tel. 320 0725960
Sanitätsbetrieb	Stefan Waldner	Tel. 3398591321
Schule	Angelika Oberhauser	molean@hotmail.de
Schule	Dr.Christian Stadler	Tel. 349 2876091
Schule	Anna Zingerle	Tel. 368 8048474

**IMPRESSUM:** AGO-Info erscheint trimestral **Redaktion:** Dr.Andreas Unterkircher, Stefano Boragine, Dr. Karin Angerer, Cristina Joppi, Walter Casotti, **Verantwortlicher Direktor:** Sabine Pichler **Registrierung:** Gericht Bozen Nr. 1/2000 v. 16.02.2000/ **Druckerei:** Europrint, Brixen - Auflage dieser Nr. 1500 Es wird eigens darauf aufmerksam gemacht, dass sämtliche Bezeichnungen (z.B. GewerkschafterIn, Bedienstete) sich ohne jeden Unterschied auf Personen sowohl weiblichen als auch männlichen Geschlechts beziehen.

## GRUSS DES LANDESVORSITZENDEN DR. ANDREAS UNTERKIRCHER



Als Autonome Gewerkschaftsorganisation AGO können wir zum Jahresende auf verschiedene Auf und Ab in unserer Arbeit zurückblicken. Positiv ist jedenfalls der Mitgliederzuwachs. Auch im laufenden Jahr konnten wir die Anzahl unserer Mitglieder wieder steigern. Negativ ist abermals, dass wir trotz Versprechungen und Ankündigungen des Landeshauptmannes und der Personallandesrätin und vieler Verhandlungsrunden doch wieder **keinen realen Inflationsausgleich** erreichen konnten. Wir wurden wieder einmal mit Einmalzahlungen abgespeist. Zudem soll für den Zeitraum 2025 – 2027 eine Gehaltsanpassung von ca. 12% erfolgen. Diese Anpassung entspricht in keiner Weise einem Inflationsausgleich, wie dieser immer von der Politik in der Presse verkündet wird. Zusätzlich wird diese Anpassung wieder nur auf die Sonderergänzungszulage angewandt, d.h. dass für alle weiteren Lohnelemente diese Anpassung fehlen wird. Dementsprechend können wir den enormen Verlust unserer Kaufkraft mit diesen Anpassungen niemals wettmachen. Die Landesregierung will auch weiterhin die Energiekosten von der amtlich festgestellten Inflationsrate herausrechnen. Dies ist eine Frechheit und ist in keinem unserer Nachbarländer üblich. Dadurch kann niemals ein realer Inflationsausgleich zustande kommen. Aus diesen Gründen werden wir solche Abkommen auch in Zukunft nicht unterschreiben. Besonders deshalb wiederholen wir im November auch wieder unsere Protestaktion der **Gratis-Einkaufsfahrt nach Innsbruck**. Unterdessen füllen sich unsere „VolksvertreterInnen“ weiterhin ihre Geldsäckel, wie die 1,5 Millionen Euro für einen „alten“ Landesrat, welche er zum 60. Lebensjahr ausbezahlt erhalten hat. Diese Altersgrenze setzt auch un-

sere „Volksvertretung“ fest, während für alle „Normalsterblichen“ erst mit 67 Altersjahren das Pensionsalter erreicht wird.

Dass mit dieser Landesregierung die Wohlhabenden in Südtirol immer reicher werden, können alle leicht nachvollziehen. Beim Vertrag der Führungskräfte des Landes und dieses Jahr bei den Gemeindesekretären und anderen Führungskräften unseres Bereiches mit Gehaltserhöhungen von über 30% hatte weder der Rechnungshof noch andere Kontrollstellen etwas auszusetzen. Verantwortlich für diese Ungleichbehandlung ist einmal mehr die Südtiroler Landesregierung. Schade nur, dass diese Vorgangsweise von einzelnen Gewerkschaften mitgetragen wird. Wir wundern uns, dass die Mitglieder diesen Gewerkschaften immer noch ihre Monatsbeiträge entrichten. Wir begrüßen und unterstützen auch die Protestaktion der Initiativen im Schulbereich. Glücklicherweise haben die Lehrpersonen diese Möglichkeit. Wann wird die Südtiroler Landesregierung endlich aus ihrer Lethargie erwachen und entsprechende Finanzmittel im Südtiroler Rekordhaushalt bereitstellen? Diese Landesregierung wird sicher als jene in die Geschichte eingehen, unter deren Verwaltung die öffentlich Bediensteten den größten Kaufkraftverlust erlitten haben. Wir können uns nur wünschen, dass sich viele Arbeiter und Angestellte bei den nächsten Wahlen an diese Haltung unserer „VolksvertreterInnen“ erinnern werden.

Wir sind weiterhin und bereits seit Jahren die mitgliederstärkste Gewerkschaft in den Südtiroler Gemeinden. Diese Unterstützung von Seiten der Bediensteten gibt uns Motivation und Kraft zum Weiterkämpfen für gerechte

Löhne. Wenn wir von Gerechtigkeit reden, dann sprechen wir uns dafür aus, dass die Reichen und Wohlhabenden in unserem gelobten Südtirol einen Teil ihres Reichtums den ärmeren Schichten unseres Landes zukommen lassen. Davon sind wir weit entfernt. Zur Zeit ist die Tendenz genau umgekehrt, dass sich die Reichen auf Kosten der Benachteiligten noch weiter bereichern. Was glauben Sie, womit die Millionen-Beiträge an unsere Tourismuswerbung, an unsere Profisportler und an viele andere wohlhabenden Personen in Südtirol finanziert werden? (dies sind unsere Steuergelder, welche Monat für Monat von unseren Gehältern und Pensionen abgezogen werden und schließlich zu 90% im Landeshaushalt landen).

Wir haben bei den Verhandlungstischen auch unsere Vorschläge deponiert – siehe dazu den eigenen Artikel in dieser Ausgabe. Wir erwarten uns, dass diese Neuausrichtung mit der öffentlichen Delegation diskutiert werden kann, damit endlich eine Anerkennung und Wertschätzung der öffentlich Bediensteten erfolgt. Bisher sind wir von einer Sozialpartnerschaft weit entfernt. Von allen Nachbarländern wird Fachpersonal abgeworben. Wie lange wollen unsere PolitikerInnen noch bewusst wegschauen? Ein Blick über unsere Landesgrenzen genügt auch schon, um den großen Lohnunterschied zu Österreich, zur Schweiz und zu Deutschland festzustellen. Hier fehlt unseren „VolksvertreterInnen“ die entsprechende Weitsicht, denn der Personalmangel wird auch im Sinne der Studien von AFI und ASTAT in den nächsten Jahre noch stark zunehmen. Wir haben als AGO schon vor Jahren vor einer drohenden riesigen Privatisierungswelle gewarnt. Im restlichen Staatsgebiet ist 2026 die Anpassung des Mensagutscheines

auf 10 Euro geplant. Wir werden auf diese 10 Euro dann wieder warten müssen, obwohl Bozen zu einer der teuersten Städte Italiens zählt. Die Staatsregierung erlaubt sogar bis zu 5 Tage diese Gutscheine anzusparen, damit effektiv den Familien geholfen werden kann. Die Übernahme einer solchen Regelung wird von unseren „VolksvertreterInnen“ strikt abgelehnt. Von einer Wertschätzung und Anerkennung der eigenen Bediensteten keine Spur, sondern blanker Hohn und Spott!

Als Rückblick und Vorausschau darf ich unserem Kulturreferenten Walter Casotti herzlich für seinen Einsatz danken. Im laufenden Jahr 2025 hat er sogar 3 Kulturfahrten, einmal nach **Chemnitz** und 2 Mal ins Baskenland zum Selbstkostenpreis durchgeführt. Auch die **Wellnesstage in Montegrotto** bieten wir weiterhin an, zu einem äußerst günstigen Vollpensionspreis, von welchem wir in Südtirol nur träumen können. Wer nicht autonom anfährt, kann die Reisettermine in dieser Ausgabe wahrnehmen. Im August planen wir auch wieder eine **Wallfahrt nach Lourdes** in Frankreich. Bitte stets rechtzeitig vormerken, da nur eine begrenzte Anzahl an Fahrplätzen verfügbar ist.

Im kommenden Jahr wird auch wieder der **Steuerbeistand (Steuererklärung Modell 730)** sichergestellt und zugesichert. Neben einer möglichen Online-Abwicklung der Steuererklärung (einscannen und zusenden der Unterlagen) wird der Dienst wieder direkt vor Ort in den Körperschaften angeboten. Ich bedanke mich bei unseren Kontaktpersonen Siegfried, Reinhard, Cristina, Sepp, Felix, Viviana, Eva, Waltraud und Dieter für die geleisteten Dienste. Das Modell „redditi“ können wir leider nur mehr in Ausnahmefällen anbieten (bei Terminablauf, u.ä.). Die **ISSE-Erklärung** werden

wir für unsere Mitglieder auch im kommenden Jahr unentgeltlich ausarbeiten. Enttäuscht sind wir von Landeshauptmannstellvertreterin Rosmarie Pamer, da sie ihr Versprechen zur Einführung der ISEE-Erklärung auch für alle weiteren Landesbeiträge nicht umsetzen konnte. Damit bleibt den Südtiroler Familien weiterhin der große bürokratische Mehraufwand nicht erspart. Siehe dazu den eigenen Artikel in dieser Ausgabe zur EEE-Erklärung. Zum Vorteil unserer Mitglieder ist auch die Versicherung zur Deckung der **groben Fahrlässigkeit** mit der Gesellschaft ITAS verlängert worden. Diese Versicherung ist automatisch im Mitgliedsbeitrag enthalten. Unsere Polizze scheut keine Konkurrenz und ist im Sinne größtmöglicher Transparenz auf unserer Internetseite veröffentlicht. Zusätzlich haben wir seit Mai 2025 für alle AGO-Mitglieder auch eine **Rechtsschutzversicherung** immer mit der Gesellschaft ITAS abgeschlossen, welche auch direkt im Monatsbeitrag enthalten ist. Deshalb muss sich jetzt auch kein Mitglied mehr vor Anwaltskosten fürchten, da diese von der Versicherung übernommen werden. Zusätzlich kann dieser Rechtsschutz mit einer günstigen Prämie auch auf die eigenen Familienmitglieder ausgedehnt werden.

Im kommenden Jahr 2026 steht wieder die **Neuwahl unserer Gewerkschaftsorgane** an. Als Landesvorsitzender bedanke ich mich bei den bisherigen Mitgliedern des Leitungsausschusses, des Landesvorstandes, des Schiedsgerichtes und bei den Rechnungsprüfern für ihren ehrenamtliche Einsatz zum Wohle unserer Gewerkschaftsfamilie. Gleichzeitig ersuche ich auch die jüngeren Mitglieder sich für diese Arbeit zu begeistern und sich für die Wahl zur Verfügung zu stellen. Alle Interessierten können ganz einfach ein Mitglied des Vorstandes oder Leitungsausschusses kontaktieren. Auch unseren Landessekretär Stefano sowie unsere Mitarbeiterinnen Karin und Daniela könnt ihr ansprechen.

Zum Abschluss bedanke ich mich bei allen Mitgliedern für das entgegengebrachte Vertrauen und für die **Treue zur AGO**. Den einzelnen Funktionären in den Gewerkschaftsgremien danke ich für die gute Zusammenarbeit und für die fruchtbringenden Leistungen zum Wohle unserer Gewerkschaft.

Ich wünsche allen noch besinnliche Adventstage, gesegnete Weihnachten und einen glücklichen Jahreswechsel sowie weiterhin alles Gute und die notwendige Gesundheit.

In Verbundenheit  
Euer Landesobmann

# AGO-PLATTFORM FÜR DIE BEREICHSÜBERGREIFENDEN KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN UND FÜR DIE BEREICHS-VERHANDLUNGEN DER ÖRTLICHEN KÖRPERSCHAFTEN

## **Bereichsübergreifenden Kollektivverhandlungen**

*Im Hinblick auf die Wiedereröffnung der beiden Verhandlungstische haben wir formalisiert unsere konkreten Vorschläge decken verschiedene Aspekte des Arbeitsverhältnisses ab und zielen darauf ab, sowohl die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Dienstleistung für die Bürger, als auch die Effizienz der Verwaltungen und Führungskräfte spürbar zu verbessern.*

*Aspekte wie Information, Vergütung, Zusatzleistungen sowie Benefits sind entscheidend für das Wohlbefinden der Beschäftigten und den langfristigen Erfolg der Verwaltungen. Die Entscheidung zwischen einem wettbewerbsfähigen Gehalt und einem Paket von verlockenden Vorteilen kann die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter sehr stark beeinflussen.*

## **Gehalt und Inflation**

Der kontinuierliche und teils rapide Anstieg der Preise für Waren und Dienstleistungen führt unweigerlich zu einer schleichenden Verringerung der Kaufkraft unserer Gehälter. Als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beziehen wir ein vertraglich festgelegtes Gehalt, das jedoch in Zeiten hoher Inflation nur unzureichend an die steigenden Lebenshaltungskosten angepasst wird. In der Folge sehen wir uns entweder gezwungen, höhere Ausgaben zu tragen, auf einen Teil unseres gewohnten Lebensstandards zu verzichten oder sogar auf unsere Ersparnisse zurückzugreifen, um unseren Alltag zu bestreiten. Bis Anfang der 1990er Jahre existierte in Italien ein Anpassungssystem namens „scala mobile“, das eine automatische Anpassung der Löhne an die Inflation und die Entwicklung der

Lebenshaltungskosten ermöglichte. Unsere konkrete Forderung lautet daher, einen fairen und genauen Inflationsindex festzulegen, der die Preisentwicklung in unserer Provinz realistisch widerspiegelt. Darüber hinaus fordern wir, dass klare Zeitpunkte festgelegt werden, zu denen diese Anpassungen vorgenommen werden, sowie präzise Fristen für die Auszahlung dieser Anpassungen.

## **Grundgehalt oder Mindestlohn**

Vorausgeschickt, dass das Grundgehalt eines der Elemente der Vergütung ist, erinnern wir daran, dass Art. 36 der Verfassung vorsieht, dass ... der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Vergütung hat, die der Quantität und Qualität seiner Arbeit entspricht und in jedem Fall ausreicht, um ihm und seiner Familie ein freies und würdiges Leben zu sichern ... . Unter Berücksichtigung dieses Aspekts beantragen wir hiermit offiziell eine Erhöhung des Grundgehalts, da die derzeitigen Beträge seit mehr als 15 Jahren nicht erhöht wurden.

## **Neues Gehaltssystem und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes**

Als Autonome Gewerkschaft sind wir überzeugt, dass die Einführung eines neuen Gehaltssystems für künftige Mitarbeitende kurzfristig und mittelfristig zu Verwirrung führen und das Arbeitsklima zwischen langjährigen und neuen Mitarbeitenden negativ beeinflussen könnte. Daher sprechen wir uns nicht gegen Veränderungen aus, sind jedoch der Ansicht, dass eine Weiterentwicklung des bestehenden Systems der bessere Weg ist. Wir sind offen für eine Verbesserung des aktuellen Systems, insbesondere durch die Schaffung zusätzlicher Aufstiegsmöglichkeiten, die sowohl auf den erzielten Leistungen als

auch auf einer langjährigen Berufserfahrung basieren. Das derzeitige System der beruflichen Entwicklung könnte auch im Hinblick auf die neuen Herausforderungen der öffentlichen Verwaltung, der neuen Technologien und der digitalen Transformation verbessert werden.

### **Zweisprachigkeitsnachweis in Italienisch und Deutsch und Nachweis für Ladinisch**

Wir fordern nicht nur eine zweijährliche Anpassung (immer auf der Grundlage der festgestellten Inflation) des als Entschädigung gezahlten Betrags, sondern auch, dass dieser Betrag allen Arbeitnehmern in voller Höhe ausgezahlt wird, ohne den im Arbeitsvertrag festgelegten Prozentsatz zu berücksichtigen. Dieser Aspekt ist in unserer Provinz von entscheidender Bedeutung, da er einerseits den Mitarbeiter/innen diese nachgewiesene Kompetenz (und nicht nur einen prozentualen Anteil davon) vollständig belohnt und andererseits alle Arbeitnehmer/innen dazu anregt, Energie in das Erlernen der beiden Sprachen zu investieren, um diese Kompetenz zu erwerben.

### **Sommerurlaubsgeld**

Aufnahme des Sommerurlaubsgeldes in den Vertrag, gleichwertig mit dem 13. Monatsgehalt. Das 13. Monatsgehalt wurde in Italien vor etwa 88 Jahren, genauer gesagt 1937, als „Weihnachtsgeld“ eingeführt und galt für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst, in der Privatwirtschaft und für Rentner. Die Einführung des 14. Monatsgehalts in unseren Kollektivverträgen könnte ein wichtiger Schritt und eine Neuerung sein, um neue Mitarbeiter/innen zu gewinnen und binden. Eine zusätzliche Vergütung zum normalen Jahresgehalt als „Sommerurlaubsgeld“ könnte sicherlich neue Mitarbeiter/innen anziehen und halten.

Siehe auch unsere Gründe und Beweggründe, die wir in unserem offenen Brief vom 17. Juli 2025 dargelegt haben: <https://www.ago-bz.org/de/aktuell/446?b=0>

### **„Auszeit“**

Einführung einer „Auszeit“. Wie viele von uns würden gerne eine Auszeit von der Arbeit und der üblichen Routine nehmen und wirklich abschalten? Wir glauben, fast alle. Deshalb fordern wir die Einführung der „Auszeit“ bei der Mitarbeiter/innen auf Antrag bis zu drei Monate unbezahlten Urlaub nehmen können, ohne persönliche Gründe dafür angeben oder entsprechende Unterlagen vorlegen zu müssen.

### **Neugestaltung der Arbeitszeit und 4-Tage-Woche**

Wir fordern eine schrittweise Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 36 Stunden für alle Arbeitnehmer/innen und die Einführung der 4-Tage-Woche bei gleichbleibendem Entgelt. Wir glauben, dass dieser Schritt Vorteile für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, den Abbau von Stress und eine Produktivitätssteigerung mit sich bringen kann. In Italien und dem Rest der Welt gibt es zunehmend Versuche in dieser Richtung, die sehr positive Ergebnisse zeigen.

### **Anerkennung von Kompetenzen (Soft Skills)**

Aufnahme eines Artikels in den Vertrag, der die Einführung eines Pilotprojekts zur formellen Anerkennung der Kompetenzen vorsieht, die Mitarbeitende im Laufe ihres Lebens in verschiedenen Bereichen erworben haben. Dieser Schritt würde nicht nur dazu beitragen, das kulturelle und berufliche Know-how jedes Einzelnen wertzuschätzen, sondern auch die



Vielfalt an Fähigkeiten und Erfahrungen zu würdigen, die unsere Beschäftigten in ihre Arbeit einbringen. Die Anerkennung von Kompetenzen am Arbeitsplatz bescheinigt formell die Fähigkeiten und Kenntnisse einer Person, die sie durch Ausbildung oder Erfahrung erworben hat.

### **Art. 79 BÜKV vom 12.2.2008 – Leistungslohn**

Einführung eines Absatzes, der es ermöglicht, eine schriftliche Bewertung der individuellen Zufriedenheit mit der Arbeit des eigenen Vorgesetzten oder direkten Vorgesetzten (Zwischenführungskräfte) abzugeben. Wir sind der festen Überzeugung, dass diese Möglichkeit dazu beitragen würde, ein loyales und vertrauensvolles Verhältnis zwischen Führungskräften und Mitarbeitern aufzubauen.

## **Bereichsverhandlungen**

### **Art.12 E.T. 02.07.2015 – “Abkommen auf dezentraler Ebene”**

Einführung des Absatzes 2 in diesem Sinne: jede Körperschaft/Gemeinde muss auf der ihrer institutionellen Internetseite sämtliche geltenden dezentralen Abkommen zur Verfügung stellen. Wir sind der Ansicht, dass die dezentralen Verhandlungen ein wesentliches Instrument für die Wirksamkeit und Aufwertung der innerhalb der lokalen Körperschaften geleisteten Arbeit darstellen und von entscheidender Bedeutung für das Personalmanagement sowie für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsqualität im öffentlichen Dienst sind. Die auf dezentraler Ebene abgeschlossenen Vereinbarungen müssen jederzeit für die Arbeitnehmer zu-

gänglich und transparent sein, ebenso für alle Gewerkschaften und für sämtliche lokalen Behörden als Beispiel für gute Sozialpartnerschaften mit den Arbeitnehmervertretern. Das bedeutet, dass nicht nur die Arbeitnehmer über den Ablauf der Verhandlungen und den Inhalt der getroffenen Vereinbarungen informiert sein müssen, sondern dass auch alle einzelnen Verwaltungen unserer Provinz darauf zugreifen und Informationen sowie Anregungen erhalten können, um neue und bessere Lösungen für die Arbeit und für die Beschäftigten zu entwickeln. Die „Online“-Verfügbarkeit der Inhalte der dezentralen Vereinbarungen ermöglicht es den Arbeitnehmern, schneller zu überprüfen, ob ihre Rechte respektiert werden, und gegebenenfalls Einwände oder Klärungsanträge zu erheben (Gesetzesdekret Nr. 97/2016). Tatsächlich muss die dezentrale Tarifverhandlung, um wirksam und die Rechte der Arbeitnehmer während zu sein, transparent und jederzeit zugänglich sein und den Arbeitnehmern die Möglichkeit garantieren, stets informiert zu sein und aktiv am Entscheidungsprozess teilzunehmen.

### **Art.6 E.T. 02.07.2015 – Information der Gewerkschaften**

Einführung des Absatzes 3, der die Verpflichtung der Körperschaften des Bereiches vorsieht, systematisch allen Gewerkschaften sämtliche Rundschreiben oder Mitteilungen von Interesse zu übermitteln, die von den einzelnen Verwaltungen an das Personal gerichtet werden.

### **Art.45 Legislativdekret Nr.36/2023 – Anreizprämien für technische Funktionen**

Ausarbeitung einer bereichsbezogenen Vereinbarung zur Anwendung der Bestimmungen



der Art. 6, 7 und 8 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 25.09.2025.

#### **Art.54 E.T. 02.07.2015 - Aufgabenzulage**

Einführung des Absatzes 6 in diesem Sinne: Dem in die höhere Stufe eingruppierten Personal steht die Aufgabenzulage in der Höhe zu, die auf der Grundlage des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der oberen Besoldungsstufe berechnet wird. Die Verbesserung der Zulagen ist eine Frage der Lohngerechtigkeit für das Personal des Bereichs der örtlichen Körperschaften, da sie darauf abzielt, die im Laufe der Zeit erbrachten Leistungen und entwickelten individuellen Kompetenzen anzuerkennen, bei Arbeitnehmern, die ein äußerst breites gefächertes Aufgabenspektrum haben, das sich zudem sehr schnell verändert. Die Verbesserung der Zulagen kann zweifellos zum guten Funktionieren der Verwaltungen beitragen und die Bindung des Personals an den Bereich der örtlichen Körperschaften innerhalb der verschiedenen Bereiche des öffentlichen Dienstes unserer Provinz stärken (Vermeidung von Abwanderungen zum Land).

Einführung in Buchstabe c) des Absatzes 1 einer Institutszulage für alle Verwaltungsangestellten der „digitalen Transition“ (15%). Diese Maßnahme soll die bedeutende Arbeit der Mitarbeiter würdigen, fördern und aufwerten, die in jeglichen Prozessen im Zusammenhang mit der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung tätig sind. Für die Modernisierung der Verwaltungen ist die Digitalisierung sämtlicher Prozesse von grundlegender Bedeutung, da sie die Effizienz, die Transparenz und die Qualität der den Bürgern und Unternehmen angebotenen Dienstleistungen verbessert. Digitale Technologien vereinfachen interne

Abläufe, reduzieren die Bürokratie, fördern die Zusammenarbeit zwischen den Dienststellen und optimieren den Ressourceneinsatz. Für die Bürger bedeutet dies einen schnelleren und leichteren Zugang zu den Dienstleistungen, eine stärkere Inklusion und eine direktere Kommunikation mit den Verwaltungen, während es für die Unternehmen schlankere Verfahren und einfachere Interaktionen mit der Verwaltung ermöglicht.

#### **Art.208 Strassenverkehrsordnung – Die Einnahmen aus den Verwaltungsstrafen**

Einführung eines Artikels, der vorsieht, dass ein Teil der Einnahmen aus den im vorliegenden Kodex vorgesehenen Geldbußen für Verwaltungsverstöße Maßnahmen zur Vor- und Fürsorge für das Personal der Ortspolizei zugewiesen wird.

#### **Artt.2 und 5 B.A. vom 09.09.2025 – Zusatzdienste und Zusatzarbeit**

Einführung eines Absatzes, der die Möglichkeit der Nutzung der beiden neuen Regelungen für alle Berufsgruppen vorsieht, die in den Apotheken der Gemeinde Bozen tätig sind. Diese Möglichkeit könnte endlich das Problem der Dienstabdeckung lösen und den systematischen Rückgriff auf dezentrale Verhandlungen wegen der Überschreitung der vorgesehenen Überstundengrenzen vermeiden, sowie eine angemessene erhöhte Vergütung für die erbrachten Zusatzleistungen gewährleisten.

#### **Art.4 B.A. vom 01.09.2021 - Mensa**

Einführung eines Absatzes, der die Möglichkeit der Nutzung des elektronischen Essensgutscheines bzw. des Gutscheines aus Papier für den Mensaersatzdienst ohne Festlegung

von Zeitfenstern vorsieht. Ein solches System würde die Beschäftigten stärker bei der Organisation des Einkaufs von Lebensmitteln für das Mittagessen unterstützen.

### **Art. 8 Kollektivvertrag des 03.12.2020 – Rahmenabkommen zum Agilen Arbeiten (Smart Working)**

Einrichtung eines paritätischen Fachgremiums in jeder Einrichtung zur Behandlung etwaiger Einwände im Zusammenhang mit der Ablehnung von Smart Working.

### **Art.50 E.T. vom 02.07.2015 - Leistungslohn**

Einführung eines Absatzes, der die Möglichkeit vorsieht, eine schriftliche Bewertung über den Grad der individuellen Zufriedenheit mit der Tätigkeit der eigenen Führungskraft oder direkten Vorgesetzten (Führungskräfte auf mittlerer Ebene) abzugeben. Wir sind überzeugt, dass eine solche Möglichkeit wesentlich dazu beitragen würde, ein loyales und vertrauensvolles Verhältnis zwischen Leitung und Mitarbeitenden aufzubauen.

### **Art.78 E.T. vom 02.07.2015 – Freizeittätigkeit Personal**

Änderung des ersten Absatzes in diesem Sinne: Die Verwaltung muss jährlich eine Freizeitaktivität kultureller, sportlicher oder ähnlicher Art organisieren, um die Kontakte und die Solidarität unter dem Personal zu fördern.

Festlegung eines jährlichen Pro-Kopf-Betrags, der entsprechend der Inflation angepasst wird, so wie es für die Bediensteten des Landes vorgesehen ist. Derzeit beträgt der von der Landesverwaltung für die Landesbediensteten festgelegte Betrag 45 € brutto. Es darf nicht sein, dass im Bereich der lokalen Körper-

schaften unterschiedliche Beträge bestehen oder diese Möglichkeit gar nicht als Information weitergegeben und genutzt wird.

### **Art. 24 Kollektivvertrag vom 12.02.2008 – Bezahlte Sonderurlaube**

Einführung eines Artikels in Bezug auf Art. 24 des CCI vom 12.02.2008, der Absatz 1, Buchstabe f), mit folgendem Text präzisiert: Der Arbeitgeber verfügt in dieser Angelegenheit nicht über eine eigene und uneingeschränkte Ermessensbefugnis hinsichtlich der Gründe (deren Inhalt oder tatsächliches Vorliegen oder beigefügte Dokumentation), die der Anfrage zugrunde liegen, wobei der Arbeitgeber lediglich unter Wahrung der Grundsätze von Korrektheit und Treu und Glauben der Anfrage widersprechen kann, indem er organisatorische und dienstliche Gründe anführt, die als vorrangig gegenüber den anderen angesehen werden.

(aus: Bezahlte Freistellungen für das Personal der Regionen und lokalen Körperschaften – 2013) .

### **Art.28 E.T. vom 02.07.2015 – Abwesenheit wegen Krankheit**

Einführung eines Absatzes, der das Institut der Unpässlichkeit vorsieht. Die/der Angestellte, die/der von einem vorübergehenden Unwohlsein betroffen ist, das kürzer als ein Arbeitstag (theoretische Arbeitszeit) andauert, kann den Dienst verlassen, nachdem das Rechtfertigungsformular ausgefüllt wurde. Die Unpässlichkeit gilt als gerechtfertigte Abwesenheit und wird auf den täglichen Stundensaldo angerechnet, bis zum Ausgleich des täglichen Solls und innerhalb der Höchstgrenze von 38 Stunden pro Jahr. Die Gewährung einer Unpässlichkeit setzt eine tatsächliche

Anwesenheit im Dienst im Laufe des Arbeitstages (vor oder nach der Abwesenheit) voraus. Nachstehend verweisen wir auf die Mitteilung der Präsidentin der Ärztekammer und Zahnärztekammer der Provinz Bozen, Frau Dr. A. Marsoner, mit PEC vom 21. Juli 2025: „... ein vorzeitiges Verlassen des Arbeitsplatzes im Laufe des Arbeitstages aufgrund einer eingetretenen Unpässlichkeit – die Rechtsvorschriften sehen nicht ausdrücklich die Pflicht zur Vorlage eines ärztlichen Attests vor, wenn die Abwesenheit nicht am darauffolgenden Tag fortgesetzt wird...“.

Änderung des Absatzes 1 des Art. 28 des ET-2015, die eine Verschlechterung gegenüber den Bestimmungen des Absatzes 1 des Art. 30 des CCI vom 12.02.2008 bewirkt hat. Weder die Kolleginnen und Kollegen im Gesundheitswesen noch jene die beim Land angestellt sind, sind verpflichtet, bei einer eintägigen krankheitsbedingten Abwesenheit ein ärztliches Attest vorzulegen.

#### **Art.73 E.T. vom 02.07.2015 – Aussendienstvergütung für besondere Kategorien**

Änderung des Absatzes 1 von Art. 73, durch die die Gewährung der Aussendienstvergütung auch für die Begleitung innerhalb des weiten Landesgebiets eingeführt wird. Einführung des Absatzes 3, der vorsieht, dass die Verwaltungen im Vorfeld das spezifische Personal bestimmen, das mit der Durchführung dieser Dienste oder Tätigkeiten beauftragt wird (z. B. das gesamte Personal im Sozialwesen).

#### **Art.76 E.T. vom 02.07.2015 – Aus-und Weiterbildung des Personals**

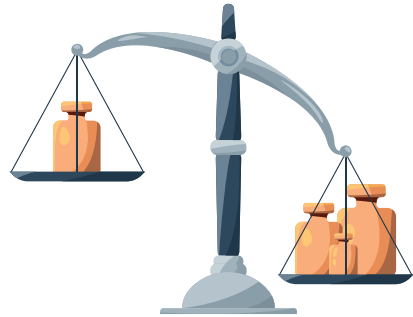
Änderung des Absatzes 3 hinsichtlich der Verkürzung der wirtschaftlichen Laufbahnentwicklung mit einer Anrechnung von zwei Jahren.

Einführung des Buchstabens c) in Absatz 1 in folgendem Sinne: Teilnahme an mindestens einem Kurs zum psychophysischen Wohlbefinden (z. B. ganzheitliche Praktiken wie Yoga, Pilates und Achtsamkeit, Persönlichkeitsentwicklungskurse mit Schwerpunkt auf Atemtechniken und Stressbewältigung sowie Kurse zu Entspannungstechniken wie Autogenes Training und Bioenergetik). In diesem Fall gewährt die Verwaltung mindestens zwei Tage bezahlten Urlaub sowie eine Kostenbeteiligung von 50 % an der Kursgebühr bis zu einem Höchstbetrag von 300 €. Nach unseren Erkenntnissen erleben sehr viele Beschäftigte Stresssituationen während der Arbeitstätigkeit, die anfänglich sporadisch sind und sich dann in der Zeit immer mehr häufen – sicher würde es einen wichtigen Beitrag zur Gesunderhaltung der Beschäftigten leisten, wenn eine solche Möglichkeit angeboten würde.

**Weitere Änderungsvorschläge und bereits von den Kolleginnen und Kollegen gemeldete Anforderungen werden den beiden Verhandlungsparteien erneut schriftlich mitgeteilt.**

# EEVE-SYSTEM? BESSER IST DIE ISEE-ERKLÄRUNG

Wir nehmen als AGO - Autonome Gewerkschaftsorganisation Bezug auf die Antwort der Landeshauptmann-Stellvertreterin und weisen darauf hin, dass auf der Internetseite des Ressorts für Familie, Gesundheit und Sozialwesen die Folgen und Nachteile aufgelistet werden, sollte das EEVE- durch das ISEE- System ersetzt werden.



## **Diese Auflistung ist alles andere als richtig und zutreffend, denn:**

- das staatliche ISEE-System mag viel restriktiver und strenger sein, ist aber mit Sicherheit sozial gerechter und ausgewogener als das EEVE-System (wenn geschrieben steht, dass viele Bürger weniger oder keine Beiträge erhalten würden, dann sollten diese Bürger auch klar und deutlich genannt werden – es sind wohl in erster Linie wohlhabende SüdtirolerInnen).
- glücklicherweise wurde für das Familiengeld das ISEE-System eingeführt, sonst würden auch hier wieder wohlhabende SüdtirolerInnen diese öffentlichen Gelder abkassieren (der ISEE-Wert wurde übrigens von der Landesverwaltung im Unterschied zum INPS immer noch bei 40.000 Euro belassen).
- Interessanterweise gesteht die Landesregierung in dieser Auflistung ein, dass die Einkommen staatsweit niedriger sind. Warum sieht die Landesregierung dies nicht auch bei den Vertragsverhandlungen für den öffentlichen Dienst so? Dort wo ein Ausgleich der Südtiroler Inflation und somit des Kaufkraftverlustes verweigert wird?
- Viele Bestimmungen seien mit den Sozialpartnern ausgehandelt worden und auf die lokale Wirklichkeit zugeschnitten - Wir sind der Meinung, dass das EEVE-System vor allem von den Südtiroler Wirtschaftsverbän-

den (besonders HGV) diktiert worden ist und damit vor allem auf die lokale Wirtschaft zugeschnitten wurde. Zudem werden Millionen von Euro an Beiträgen für die Abfassung der EEVE-Erklärungen vergeben, welche mit der ISEE eingespart werden könnten.

- Die Landesregierung möchte den Zugang zu den öffentlichen Beiträgen selbständig steuern und nicht von einer staatlichen EDV-Infrastruktur abhängig sein - Wie anfällig die EDV-Infrastruktur des Landes Südtirol ist, müssen wir im Sinne der jüngsten Ausfälle wohl nicht betonen. Uns ist nicht bekannt, dass dies bisher beim ISEE-System jemals passiert ist.

Als AGO heben wir hervor, dass bei der ISEE-Erklärung vor allem die Restschuld von Darlehen für den Wohnbau eine beträchtliche Reduzierung des Vermögens bewirkt - diese Regelung fehlt bei der EEVE ganz.

Dass die Erstwohnung beim ISEE-System zum Vermögen hinzugezählt wird, ist schlichtweg falsch.

Zudem ist nach wie vor die doppelte Belastung für die Familien durch das Abfassen von zwei unterschiedlichen Erklärungen (EEVE und ISEE) vorhanden - alles andere als der mitgeteilte Bürokratieabbau!

Staatsweit werden alle öffentlichen Leistungen auf der Grundlage der ISEE-Erklärungen

vergeben - warum sollte dies also nicht auch in Südtirol möglich sein? - Werden in unserem Land bewusst entsprechende Wirtschaftskreise bevorzugt?

Gehört etwa das Immobilienvermögen (Gebäude- und Grundbesitz) nicht auch zur wirtschaftlichen Lage einer Familie?

In der EEVE- Erklärung zählen z.B. die größten Hotels und Luxusressorts nicht zum Vermögen - Finden Sie dies etwa korrekt?

**Mit der EEVE-Erklärung wird in Südtirol weiterhin eine Schicht der Bevölkerung, die Wohlhabenden und Reichen, unterstützt. Deshalb wundern Sie sich nicht, wenn, besonders in Südtirol, die Reichen immer reicher werden, während die breite Masse an Menschen immer ärmer wird. Wer bezahlt denn unsere PolitikerInnen, Führungskräfte und auch einige der Südtiroler Profisportler (Fußball, Hockey, u.a.)? Richtig - die gro-**

**ße Mehrheit an Arbeitern und Angestellten, welche mit ihren Lohnsteuern den Landeshaushalt füllen. Alle Ehre und Respekt für den Tennisstar Carlos Alcaraz, welcher den Steuerwohnsitz trotz Millionengewinnen in Spanien behalten hat.**

Als Autonome Gewerkschaftsorganisation AGO sind wir immer bestrebt, die Mitmenschen zu einem kritischen Verhalten zu bilden. Deshalb überlassen wir allen auch selbst die kritische Hinterfragung der gesellschaftlichen Entwicklung in unserem "viel gelobten und gepriesenen" Heimatland.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Andreas Unterkircher

AGO-Landesvorsitzende

Tel. 335 69 02 375

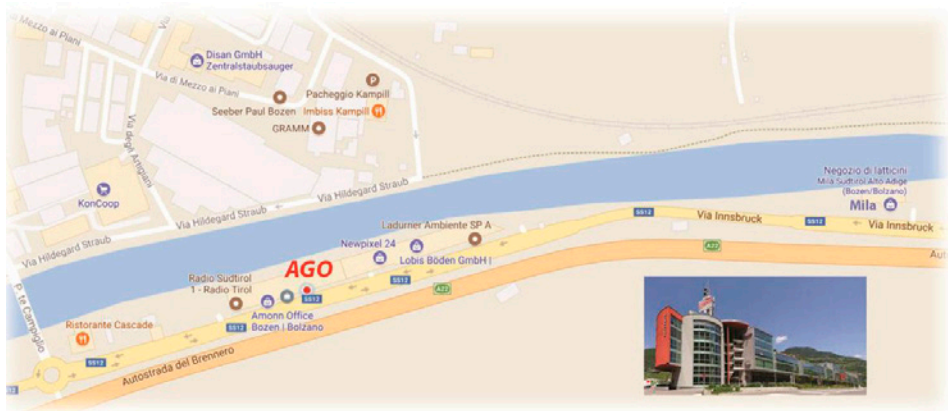
Andres.unterkircher@ago-bz.org

## REDUZIERUNG UND NEUFESTLEGUNG DER ARBEITSZEIT BEREICHSABKOMMEN 09.09.2025

Stunden 2025		Stunden 2026		wöchentlich Stud.+Min.	monatlich Stud.+Min.
38	100,00%	36	2,00	2,00	8,00
34	90,00%	32,2	1,80	1,48	7,12
33	87,00%	31,3	1,70	1,42	6,48
30	79,00%	28,4	1,60	1,36	6,24
28	75,00%	26,5	1,50	1,30	6,00
23	60,00%	21,8	1,20	1,12	4,48
19	50,00%	18	1,00	1,00	4,00
11	30,00%	10,4	0,60	0,36	2,24

Durch die Umgestaltung der Arbeitszeit haben Sie mehr Freizeit für Erholung und Ihr Privatleben gewonnen. Um die Arbeitszeit von 38 auf 36 Stunden pro Woche zu reduzieren, müssen Sie den Reduzierungsprozentsatz von 5,26 % ( $(38-36)/38 \cdot 100$ ) und auf jeden Betrag anwenden, wobei Sie 5,26 % vom ursprünglichen Wert abziehen.

# KONTAKTIEREN SIE UNS



## Anfahrt:

Innsbruckerstr. 25, 2. Stock, Bozen: Das Büro befindet sich im Kampillcenter und ist wenige Autominuten vom Stadtzentrum und der Autobahnausfahrt Bozen Nord entfernt.

Es befindet sich direkt neben der Rundfunkanstalt Südtirol 1. Für Ihren PKW gibt es ausreichend Parkplätze vor dem Gebäudeeingang. **Die Buslinien 1 oder 6 oder 9** führen Sie vom Perathonerplatz oder Zugbahnhof bis zur Kohlererseilbahn (und wieder zurück), von wo aus Sie nach wenigen Minuten zu Fuß das Kampill Center erreichen. Eine Rad- und Fußgängerbrücke verbindet den Radweg mit dem Gewerbegebiet „Kampill-Center“.

## ISEE 2026: BENÖTIGTE UNTERLAGEN Sbb-Patronat ENAPA

Die ISEE wird für alle Personen laut Familienbogen abgefasst!

### 1. Anagraphische Daten:

- Identitätskarte des Antragstellers
- Steuernummern aller Familienmitglieder (Gesundheitskarte)
- Eigenerklärung zur Familienzusammensetzung laut Familienbogen
- Wohnadresse
- Falls in Miete: Kopie des Mietvertrages mit den Registrierungsdaten und Jahresbetrag der Miete laut Vertrag
- Bei Trennung: Trennungsurteil bei getrennten Paaren

- Bei Invalidität: Bescheinigung über Invalidität oder Pflegebedürftigkeit (Bei Inanspruchnahme von Dienstleistungen für den Invaliden: Betrag der Ausgaben im Vorjahr)
- Für Nicht-Italienische-Staatsbürger: Aufenthaltsgenehmigung

### 2. Finanzvermögen (Stand 2024)

- Konten, Sparbücher, aufladbare Zahlkarten mit IBAN:
  - Bezeichnung und Steuernummer der Bank oder Post
  - Saldo am 31/12/2019 und Durchschnittsaldo 2019<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Sollte im Jahr 2019 in Geldanlagen und/oder Immobilien investiert worden sein, kann diese Investition abgezogen werden. Es wird der Wert dieser Investition benötigt.

- Sonstige Geldanlagen mit Wert zum 31/12/2024<sup>2</sup>

Bezeichnung und Steuernummer der Bank oder Post

- Wert der Geldanlage am 31/12/2024

- Aufladbare Kreditkarten
- Wertpapierkonten
- Investmentfonds
- Obligationen
- Aktien
- Staatspapiere
- Kapitallebensversicherungen usw.

- Bei Einzelunternehmen bzw. Beteiligungen an Gesellschaften (die Daten sind vom Wirtschaftsberater zu liefern):

- Mit ordentlicher (doppelter) Buchführung: Nettovermögen lt. Bilanz

- Mit einfacher Buchführung:

Warenendbestand und Wert der abschreibbaren Anlagegüter zum Stand 31/12/2024

### 3. Immobilienvermögen (Stand 31/12/2024)

- Gebäudekatasterauszug
- Grundkatasterauszug
- Baugrund (jeweils der IMU-Wert dieser Immobilien)
- Darlehensvertrag und Restbetrag des Darlehens auf die jeweilige Immobilie zum 31/12/2024
- Bei Immobilien im Ausland den Wert laut IVIE

### 4. Einkommen (Jahr 2024):

- Steuererklärung Modell 730 und/oder Modell UNICO mit Einkommen 2024
- Modell CU 2024 (Produktionsprämie!)
- Einkommen, die nicht in der Steuererklärung aufscheinen (Voucher, Einkommen aus sozial nützlichen Tätigkeiten (LSU), Haustürkäufern

- Einkommen der begünstigten Besteuerung (Jung-/Neuunternehmer, „Cedolare secca“)

- Einkommen aus Zusatzrentenfonds nur wenn in Rentenform

Steuerfreie Einkommen, entsprechende Bescheinigungen über:

- Studienbeihilfen (alle!)
- Einkommen, die nicht zum besteuerten Einkommen zählen (Rückkehrer, Amateursportler, Grenzpendler, Diplomateinkommen)
- IRAP-Erklärung bei Landwirten: IQ 68 (settore agricolo bzw. IP72 (bei Gesellschaften)

- Vorsorge-, Fürsorge- und Entschädigungsbeiträge, die nicht vom INPS ausbezahlt werden<sup>3</sup>, Beispiele:

- Landesfamiliengeld, Landeskindergeld, Staatliches Familiengeld
- Sozialleistungen vom Land, Sozialleistungen von Berufskassen

- Auslandseinkommen, wenn ausschließlich im Ausland besteuert

- Unterhaltszahlungen für Kinder (Erhaltene bzw. bezahlte Summen)

### 5. Fahrzeuge (Stand Abfassung ISEE-Erklärung):

- Kennzeichen jedes Fahrzeuges der Familienmitglieder für:

- Auto und Motorrad über 500ccm
- Schiffe über 24 Meter Länge (= Nave) und Boote von 10 bis 24 Metern Länge (=Imbarcazione di diporto)

<sup>2</sup> Zusatzrentenfonds und individuelle Rentensparpläne sind ausgenommen.

<sup>3</sup> Nicht anzugeben: Spesenrückvergütungen, Dienstgutscheine, Beitragsreduzierungen (Gas- Strom), Pflegegelder, Vergütungen an Pflegeeltern



# BEREICHSÜBERGREIFENDER KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DEN DREIJAHRESZEITRAUM 2025-2027

In Südtirol bleiben die Preise nicht stehen und wieder trifft die Inflation die Familien und die Arbeitnehmer unseres „reichen“ Landes. Der Verbraucherpreisindex für die Allgemeinheit ist im Juli in Bozen wieder um 2% und Italienweit um 1,5% gestiegen. Wir brauchen niemand daran zu erinnern, dass wir in unserer Provinz einen außergewöhnlichen Landeshaushalt haben (über 8 Milliarden Euro), der vor allem durch unsere Lohnsteuern finanziert wird.

## **Die Frage ist immer dieselbe, wo landet dieses Geld und wofür wird dies verwendet?**

Nun sind wir dazu aufgefordert einen Kollektivvertrag zu unterschreiben, der eine teilweise Anpassung an die im vorherigen Dreijahreszeitraum berechnete Inflation vorsieht. Auf dem Arbeitsmarkt gibt es mehr Stellen im Angebot als Nachfrage von Seiten der Arbeitnehmer, vor allem hier bei uns in Südtirol. Wir können nur festhalten, dass es höchste Zeit für die Politik ist, eine Kehrtwendung zu vollziehen, weg von der in den letzten zehn Jahren in der Verwaltung betriebenen Politik, und anzufangen jene besser zu bezahlen, die bereits seit vielen Jahren im Dienst sind, damit sie auf ihren Stellen erhalten bleiben und den neu angestellten Bediensteten Kontinuität, Interesse und ihr Wissen weitergeben können.

Die vorgeschlagenen Erhöhungen werden wieder nur auf die Sonderergänzungszulage berechnet und nicht auf das Grundgehalt. Für viele Kolleginnen und Kollegen bedeutet das nichts Gutes, da die Zusatzvergütungen auf das Grundgehalt der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe berechnet werden und auf diese Weise nie steigen oder angepasst werden.

Von außen gelesen, sieht man in diesem Vertrag nur, dass Geld kommen wird. Aber es ist nicht das, was angebracht wäre, das können wir wieder einmal bestätigen. Eine Erhöhung in diesem Ausmaß wird sicher einer Besteuerung in der oberen Steuerklasse unterliegen (35%) und deshalb werden wir auf dem Lohnstreifen nicht viel davon sehen werden. Die Südtiroler Landesregierung muss endlich größere Summen bereitstellen, um den öffentlich Bediensteten die richtige Wertschätzung entgegen zu bringen.

Deshalb bringen wir nochmals unsere Missbilligung für diesen Vertrag zum Ausdruck und fordern alle Kolleginnen und Kollegen dazu auf, eine zentrale Idee zu verbreiten durch einen simplen Satz, der zu unserem Leitmotiv werden soll: **„GEGEN ARMUT TROTZ ARBEIT“**. Dazu haben wir Aufkleber anfertigen lassen, die wir allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen verteilen werden. Diese sollten im



täglichen Alltag ein Hinweis über die unzureichenden Gehälter aller Bediensteten in unserem „gelobten“ Land Südtirol sein.

## **Dr. Andreas Unterkircher**

AGO-Obmann

Tel. 335 69 02 375

[Andres.unterkircher@ago-bz.org](mailto:Andres.unterkircher@ago-bz.org)

## **Stefano Boragine**

AGO-Landessekretär

Tel. 338 17 42 587

[stefano.boragine@ago-bz.org](mailto:stefano.boragine@ago-bz.org)

## ZWEI FAHRTEN INS BASKENLAND NACH SPANIEN

Aufgrund der großen Nachfrage hat unsere Gewerkschaft im Herbst 2025 sogar zwei Kulturreisen ins Baskenland nach Spanien durchgeführt.

Beide Reisegruppen konnten einige erlebnisreiche Tage genießen. So wurden unter anderen die bekannten Städte Pamplona, Gernika, Bilbao, San Sebastian in Spanien und Biarritz in Frankreich besucht.

Auf einem Foto ist die zweite Gruppe vor einem Weinkeller in der nordspanischen Region „La Rioja“ zu sehen, einer Provinz, die für ihre malerischen Weinberge, charmanten Dörfer und die idyllische Landschaft bekannt ist.

Jedes Jahr organisieren wir für unsere Mitglieder zum Selbstkostenpreis diese unvergesslichen Entdeckungsreisen zu den schönsten Kulturstädten Europas.



Ein besonderer Dank gebührt unserem Kollegen Walter Casotti, „Kulturverantwortlicher der AGO“, für die Organisation und Planung dieser Reisen.

# FAHRTENPROGRAMM 2026 - FÜR DIE EVENTUELLE URLAUBSPLANUNG



## WALLFAHRT NACH LOURDES 2026

03.08.2026 – 11.08.2026

Hinfahrt mit Übernachtung in der Provence; Aufenthalt in Lourdes; Rückfahrt mit Übernachtung entlang der ligurischen Riviera. Fahrtkostenbeitrag im Kleinbus € 150. Kosten für Unterkunft bezahlt jeder selbst.

**Infos und Vormerkungen** nur beim AGO-Vorsitzenden Andreas Unterkircher  
[andreasunterkircher@virgilio.it](mailto:andreasunterkircher@virgilio.it), T. 335 6902375





# MONTEGROTTO HOTEL MARCONI

## Termine 2025

15.02.2026 – 19.02.2026
08.03.2026 – 12.03.2026
21.06.2026 – 25.06.2026
19.07.2026 – 23.07.2026
23.08.2026 – 27.08.2026
08.11.2026 – 12.11.2026
22.11.2026 – 26.11.2026

## Hin- und Rückfahrt mit AGO

einschließlich Kleinbusfahrt

Ein- und Ausstieg entlang der Brennerautobahn A22; Start am Sonntag mittags mit Ankunft in Montegrotto um ca. 15,00 Uhr (so können alle noch bis zum Abendessen um 19,30 Uhr in die Thermal-Schwimmbäder).

Rückfahrt am Donnerstag nach dem Mittagessen (vormittags wird die Möglichkeit zum Besuch des Wochenmarktes angeboten) mit Ankunft in Bozen gegen 17,00 Uhr.

**Infos und Vormerkungen** nur beim AGO-Vorsitzenden Andreas Unterkircher

[andreasunterkircher@virgilio.it](mailto:andreasunterkircher@virgilio.it), T. 335 6902375



**Vollpension bei Eigenanreise** und einer Mindestaufenthaltsdauer von 4 Nächten. Das Hotel liegt am Rande der Stadt mitten im Grünen und verfügt über 4 Schwimmbäder mit Thermalwasser mit unterschiedlichen Temperaturen. Getrennt zu bezahlen sind nur die Getränke beim Mittag- und Abendessen sowie die Aufenthaltssteuer (2,50 Euro pro Tag und Person). Der Zeitraum von Ostern, Weihnachten, Neujahr und Mitsommertag ist vom Angebot ausgeschlossen.

Vormerkung siehe links!







Die AGO wünscht  
allen Bediensteten  
und deren Familien  
Frohe Weihnachten  
und ein glückliches  
neues Jahr 2026

L'AGO augura  
a tutti i dipendenti  
ed ai loro familiari  
un Buon Natale ed  
i migliori auguri  
per l'anno 2026

L'AGO ti mbincia  
a duc i dependënc  
y a si families  
Bon Nadel y dut  
l bon per l ann 2026