Città di Bolzano
Stadt Bozen

Familie und Beruf

1.

ERSTELLT VON:
Christine De Tomaso – Amt für Personalwesen
Maria Christina Obkircher – Amt für Personalwesen

ERSTE AUSGABE
Dezember 2004

AKTUALISIERT VON:
Irene Ascani
Irena Casciaro
Rossella Dallo
Christian Kob
Maria Christina Obkircher

April 2023

Indice

1. MUTTERSCHAFTS- UND VATERSCHAFTSURLAUB 3
2. TÄGLICHE STILLPAUSEN 5
3. ELTERNZEIT 6
4. WARTESTAND FÜR PERSONAL MIT KINDERN 8
5. FREISTELLUNG AUS ERZIEHUNGSGRÜNDEN 10
6. ADOPTION UND ANVERTRAUUNG ZWECKS ADOPTION 12
7. SONDERURLAUB WEGEN KRANKHEIT DES KINDES 14
8. FREISTELLUNGEN UND SONDERURLAUB FÜR DAS IM GEMEINSAMEN HAUSHALT LEBENDE KIND MIT BEHINDERUNG
9. FAMILIENZULAGE 17
10. STEUERABZÜGE FÜR ZU LASTEN LEBENDE FAMILIENMITGLIEDER 19

Familie und Beruf zu vereinbaren ist gerade in den letzten Jahren für viele ein wichtiges Alltagsthema geworden. Denn Lebensqualität hängt wesentlich auch davon ab, wie es uns gelingt, die unterschiedlichen persönlichen und familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen mit den Anforderungen der Arbeitswelt.

Zehn Jahre Erfahrungen im Bereich Zeitpolitik haben mich davon überzeugt, dass die Vereinbarkeit von Lebenszeiten und Arbeitszeiten nicht nur ein „privates" Problem des einzelnen ist, sondern vielmehr eine „soziale" Frage, die die Gesellschaft und damit die Politik angeht.

Die Bozner Stadtverwaltung nimmt Rücksicht auf die persönlichen und familiären Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die zahlreichen flexiblen und auf persönliche Notwendigkeiten abgestimmten Arbeitszeiten bezeugen dies.

Die vorliegende Broschüre will alle derzeit zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zum Schutz von Mutterschaft und Vaterschaft aufzeigen: vom Elternurlaub zu den Familienzulagen, vom Urlaub aus Erziehungsgründen bis zum neuen Betriebskindergarten.

Ich wünsche mir, dass diese Publikation Ihnen allen nützliche und klare Informationen bietet und dass sie auch dazu beiträgt, die interne Kommunikation und das Arbeitsklima in unserer Verwaltung weiter zu verbessern.

Die Stadträtin für Personal und Zeitpolitik
Dr. Ingeborg Bauer Polo

Vorwort

1. Mutter- und Vaterschaftsurlaub

Art. 39, 40, 41 Bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 12.02.2008
Art. 16, 17, 19, 20, 21, 24, 54 E.T./ges.vertr. Dekret 151/2001
Art. 4, Abs. 485 G. 145/2018

Der Mutterschaftsurlaub ist die verpflichtende Arbeitsenthaltung vor und nach der Geburt des Kindes.

Der Mutterschaftsurlaub dauert insgesamt **5** Monate:
2 Monate vor und **3** Monate nach der Geburt,
1 Monat vor und **4** Monate nach der Geburt (mit ärztlichem Einverständnis),
5 Monate nach der Geburt oder dem voraussichtlichen Geburtstermin (mit ärztlichem Einverständnis).

Wird das Kind nach dem voraussichtlichen Geburtstermin geboren, so stehen auch die Tage vom voraussichtlichen Geburtstermin bis zur tatsächlichen Geburt zu.
Erfolgt die Geburt vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, so stehen die **3**/**4/5** Monate ab dem errechneten Geburtsdatum zu.

Handelt es sich um eine vom zuständigen Arbeitsinspektorat bescheinigte Risikoschwangerschaft, kann die Arbeitstätigkeit vor Beginn des ordentlichen Mutterschaftsurlaubes beendet werden.

Der Vater kann den Vaterschaftsurlaub nur in außerordentlichen Situationen, wie z. B. bei alleinigem Sorgerecht für das Kind oder bei schwerer Krankheit der Mutter, beanspruchen.

Ansprechpartner

Amt für Personalwesen, Zimmer Nr. 119
Christine De Tomaso Tel. 0471/997485
1.1.0@gemeinde.bozen.it

Einzureichende Unterlagen

Vor der Geburt:

- **Vordruck**, der mindestens **65** Tage vor dem voraussichtlichen Geburtstermin vorzulegen ist;
- ärztliches Zeugnis mit Angabe des voraussichtlichen Geburtstermins.

Bei Aufschub des Mutterschaftsurlaubes:

- **Vordruck**, der mindestens **65** Tage vor dem voraussichtlichen Geburtstermin vorzulegen ist;
- ärztliches Zeugnis, in dem bescheinigt wird, dass eine weitere Diensttätigkeit bis zum 8. Schwangerschaftsmonat bzw. bis zur Geburt oder zum voraussichtli-

chen Geburtstermin, weder dem Kind noch der Mutter schadet;

- Bescheinigung des für den Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz zuständigen Arztes, aus der hervorgeht, dass die verlängerte Dienstanwesenheit mit der Diensttätigkeit vereinbar ist. Falls die Arbeitsnehmerin keiner Risikogruppe angehört kann diese Bescheinigung von der Gynäkologin/vom Gynäkologen asgestellt werden.

Nach der Geburt:

- Ersatzerklärung des Geburtscheins innerhalb von **30** Tagen nach der Geburt einzureichen.

Besoldung

Während des Mutter- bzw. Vaterschaftsurlaubes und während der vorzeitigen Arbeitsenthaltung bei Risikoschwangerschaft stehen die Bezüge im Ausmaß von 100% der fixen und dauerhaften Besoldung zu. Der entsprechende Zeitraum wird der effektiven Diensttätigkeit gleichgestellt und daher reifen sämtliche damit verbundenen Rechte bezüglich Rente, Abfertigung, Dienstalter, Ferien, 13. Monatsgehalt usw. an.

Endet das Dienstverhältnis während des Mutterschaftsurlaubes oder beginnt der Mutterschaftsurlaub innerhalb von **60** Tagen nach Beendigung des Dienstverhältnisses, so steht für den außerhalb des Dienstverhältnisses genossesen Mutterschaftsurlaub ausschließlich das Mutterschaftsgeld im Ausmaß von 90% der letzten, fixen und dauerhaften Besoldung zu.

2. Tägliche Stillpausen

Art. 46 Bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 12.02.2008
Art. 39, 40, und 41 E.T./ges.vertr. Dekret 151/2001
Rundschreiben Nr. 8494 des Arbeitsministeriums vom 12.05.2009

Während des ersten Lebensjahres des Kindes steht eine tägliche Ruhezeit von 2 Stunden zu, die sowohl in zwei Abschnitten als auch, zusammengelegt, in einer einzigen Pause in Anspruch genommen werden kann.

Beläuft sich die tägliche Arbeitszeit auf weniger als 6 Stunden, beträgt die Ruhepause nur 1 Stunde.

Die Ruhepausen betragen je eine halbe Stunde, falls das Kind in einem Betriebskinderhort der Gemeindeverwaltung betreut wird.

Diese Ruhepausen gelten in jeder Hinsicht als Arbeitsstunden und entsprechen im Grunde einer Verkürzung der Arbeitzeit.

Bei Mehrlingsgeburten werden die Ruhepausen verdoppelt (jedoch täglich nicht mehr als 4 Stunden bei einer Tagesarbeitszeit von mindestens 6 Stunden, unabhängig von der Anzahl der Zwillinge) und die zusätzlichen Stunden können auch vom Vater in Anspruch genommen werden. In diesem Fall stehen dem Vater die Ruhepausen auch während des Mutterschaftsurlaubes oder der von der Mutter beanspruchten Elternzeit zu.

Der arbeitende Vater hat zudem in folgenden Fällen Anrecht auf die Ruhepausen:
1. wenn er das alleinige Sorgerecht für das Kind inne hat;
2. wenn die Mutter als Angestellte arbeitet und nicht selbst von diesem Recht Gebrauch macht;
3. wenn die Mutter als Selbständige oder Freiberuflerin tätig ist;
4. bei Todesfall oder schwerer Erkrankung der Mutter;
5. wenn in der Familie weitere zwei Kinder unter 10 Jahren leben und die Mutter nicht erwerbstätig ist, wird dem Vater eine tägliche bezahlte Ruhepause von 1 Stunde für jedes Kind nach dem zweiten zuerkannt, die er innerhalb des 1. Lebensjahres des entsprechenden Kindes beanspruchen muss. In diesem Fall bringt die Mehrlingsgeburt keine Erhöhung der Ruhepausen mit sich.

Ansprechpartner

Amt für Personalwesen, Zimmer Nr. 119
Christine De Tomaso Tel. 0471/997485
1.1.0@gemeinde.bozen.it

Einzureichende Unterlagen

- **Vordruck** für die Inanspruchnahme der täglichen Ruhepausen;
- Mitteilung der mit dem direkt Vorgesetzten vereinbarten Arbeitszeit.

Besoldung

Die Stillpausen werden zur Gänze bezahlt.

3. Elternzeit

Art. 42, 43, 44, 45 Bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 12.02.2008
Art. 5, 6 Bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 28.10.2016
Art. 33, 42 E.T./ges.vertr. Dekret 151/2001 i.g.F.

Die Elternzeit ist die freiwillige Arbeitsenthaltung, die den Eltern für jedes Kind zusteht.

Die Gesamtdauer der Elternzeit beträgt **11** Monate und ist bis zum 12. Lebensjahr des Kindes zu beanspruchen. Ein Elternteil hat Anrecht auf höchstens **8** Monate Elternzeit.

Gibt es nur einen Elternteil, kann dieser die gesamten **11** Monate Elternzeit in Anspruch nehmen.

Die Elternzeit kann in höchstens **7** Abschnitten, wenn sie von beiden Elternteilen beansprucht wird, oder in höchstens **6** Abschnitten genommen werden, wenn sie nur von einem Elternteil beansprucht wird.
Jeder Änderung der laufenden Elternzeit gilt als neuer Abschnitt.

Jeder Zeitraum einer Elternzeit umfasst auch die etwaigen darin anfallenden Feiertage und arbeitsfreien Tage.

Die Elternzeit steht dem antragstellenden Elternteil auch dann zu, wenn der andere Elternteil kein Anrecht darauf hat (z.B. Freiberufler/in, Hausfrau/mann, Arbeitslose/r usw.).

Die Eltern können die Elternzeit auch gleichzeitig in Anspruch nehmen. Der Vater hat außerdem das Recht, die Elternzeit auch während des Mutterschaftsurlaubes der Mutter zu nehmen.

Auch bei einer Mehrlingsgeburt darf die Elternzeit von den beiden Elternteilen gleichzeitig beansprucht werden. Sind beide Elternteile jedoch Angestellte der Stadtgemeinde Bozen, kann die Elternzeit nur für das erste Kind gleichzeitig genossen werden.

Leidet das Kind unter schwerer Behinderung, kann die Elternzeit bis zu **3** Jahre innerhalb des 12. Lebenjahres des Kindes verlängert werden, sofern das Kind nicht ganztägig in einer Sondereinrichtung untergebracht ist.

Die Elternzeit kann auf schriftlichen Antrag der/des Berechtigten im Falle ihrer/seiner entsprechend belegten Erkrankung von mindestens **8** aufeinanderfolgenden Tagen unterbrochen werden. Die Inanspruchnahme des nicht beanspruchten Zeitraumes erfolgt auf schriftlichen Antrag und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse.

Ansprechpartner

Amt für Personalwesen, Zimmer Nr. 119
Christine De Tomaso Tel. 0471/997485
1.1.0@gemeinde.bozen.it

Einzureichende Unterlagen

Vordruck, der mindestens **30** Tage (falls der Zeitraum mehr als **30** Tage umfasst) oder mindestens **15** Tage vor Beginn der Elternzeit (falls die beantragte Elternzeit bis zu **30** Tage beträgt) einzureichen ist.

Besoldung

Die Eltern können für jedes Kind über insgesamt **8** Monate Elternzeit mit einer Besoldung von 30% verfügen, die restlichen **3** Monate werden mit 20% entlohnt.

Bei Mehrlingsgeburten können für das erste Kind **8** Monate Elternzeit mit einer Besoldung von 30% und **3** Monate mit einer Besoldung von 20% beansprucht werden. Für jedes weitere Kind ab dem ersten erhalten die Eltern für die gesamten **11** Monate 30% der Besoldung.

Wenn es nur einen Elternteil gibt, hat dieser das Recht auf 11 Monate Elternzeit zu 30% der Besoldung.

Bei Kindern mit schwerer Behinderung stehen für maximal **3** Jahre innerhalb des 12. Lebensjahres des Kindes 30% der Besoldung zu.

Die Zeiträume der Elternzeit gelten als Dienstalter jedoch nicht für das 13. Monatsgehalt und für das Anreifen der Ferien.
Für die Berechnung der Abfertigung und der Rente gelten die erste **6** Monate zu 100%, während die weiteren Monate im Verhältnis zur bezogenen Besoldung anerkannt werden.

4. Wartestand für Personal mit Kindern

Art. 38, 50, 53 Bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 12.02.2008
Art. 8 Bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 28.10.2016
Art. 30 des Einheitstextes der Bereichsabkommen vom 02.07.2015
Art. 3 Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für die Führungskräfte vom 05.07.2007
Art. 6 Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für die Führungskräfte vom 17.09.2003
Art. 33 der Personal- und Organisationsordnung

Das Personal mit unbefristetem Arbeitsvertrag hat für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind bis zum **12**. Lebensjahr Anrecht auf einen Wartestand von höchstens **24** Monaten.
Das Personal mit befristetem Arbeitsvertrag muss ein Dienstalter von mindestens **4** Jahren bei der Stadtgemeinde Bozen angereift haben, um Anrecht auf diesen Wartestand zu haben.

Der Wartestand für Personal mit Kindern kann folgender Art sein:
1) unbezahlter Wartestand mit dem Recht auf Erhaltung des Arbeitsplatzes;
2) ein Arbeitsverhältnis mit Teilzeit von 50%. Mit dem direkten Vorgesetzten kann auch eine Teilzeitarbeit von 60%, 75% oder 87% vereinbart werden.

Den Eltern steht, insgesamt zwischen Wartestand für Personal mit Kindern und Elternzeit, ein maximaler Zeitraum von **31** Monaten für jedes Kind bis zum **12**. Lebensjahr zu.

Die Höchstgrenze von **31** Monaten gilt auch, wenn es nur einen Elternteil gibt.

Der Wartestand kann in **2** Abschnitten beansprucht werden. Wird zwischen den beiden Abschnitten des Wartestandes für Personal mit Kindern wieder der Dienst aufgenommen, so muss die effektive Dienstzeit mindestens **6** Monate betragen.
Während des einzelnen Zeitabschnittes kann, auf begründeten Antrag, der Wartestand mit Teilzeitarbeitsverhältnis in einen Wartestand ohne Bezüge oder umgekehrt ungewandelt werden. Diese Umwandlung kann nur einmal erfolgen und gilt nicht als neuer Abschnitt.

Der Wartestand kann in folgenden Fällen unterbrochen werden:
• bei neu eingetretener Mutterschaft. Der verbleibende Wartestand kann auf Antrag innerhalb des **12**. Lebensjahres des Kindes beansprucht werden;
• auf Antrag, wenn nachträglich und nachweislich triftige und unvorhersehbare Gründe eingetreten sind. Die Unterbrechung bewirkt den Verlust des Anspruches auf den verbliebenen Teil des Wartestandes und die Pflicht einer effektive Dienstaufnahme;
• auf Antrag, bei schwerer und entsprechend belegter Krankheit welche die Möglichkeit der Betreuung von Minderjährigen entscheidend beeinträchtigt. Diese Unterbrechung gilt ab dem 3. Monat nach erfolgter Feststellung der Krankheit und bewirkt nicht den Verlust des Restzeitraums.

Der Wartestand für Personal mit Kindern kann von den Eltern für dasselbe Kind nicht gleichzeitig beansprucht werden.

Bei einer Mehrlingsgeburt steht ein Wartestand von höchstens **24** Monaten für den ersten Zwilling und von **12** Monaten für jeden weiteren Zwilling zu, der bis zum **12**. Lebensjahr der Kinder in Anspruch genommen werden muss.

Ansprechpartner

Amt für Personalwesen, Zimmer Nr. 119
Christine De Tomaso Tel. 0471/997485
1.1.0@gemeinde.bozen.it

Einzureichende Unterlagen

Vordruck, der mindestens **30** Tage vor Beginn eines jeden beantragten Zeitraumes des Wartestandes vorgelegt werden muss.

Besoldung

Der unbezahlte Wartestand gilt weder für die Abfertigung, das Anreifen der Ferien, das 13. Monatsgehalt noch für das Dienstalter.

Beim Wartestand mit Teilzeitarbeit entspricht die Besoldung der geleisteten Arbeitszeit. Der entsprechende Zeitraum gilt für das Dienstalter und das Anreifen der Ferien, sowie im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit für die Abfertigung und das 13. Monatsgehalt.

Die Pensionsbeiträge werden von der Verwaltung in beiden genannten Fällen im Ausmaß von 100% eingezahlt.

Führungskräfte

Den Führungskräften steht der unbezahlte Wartestand nicht zu, sondern nur der Wartestand mit einer Teilzeitarbeit von 75% oder 87%.
Die Führungskräfte dürfen außerdem nicht durchgehend mehr als **1** Jahr oder in einem Zeitraum von **2** Jahren **365** Arbeitstage vom Dienst fernbleiben.

5. Freistellung aus Erziehungsgründen

Art. 38, 52, 53 Bereichsübergreifender Vertrag vom 12.02.2008
Art. 9 Bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 28.10.2016
Art. 6 Bereichsübergreifender Vertrag für Führungskräfte vom 17.09.2003
Art. 33 der Personal- und Organisationsordnung

Das Personal mit unbefristetem Vertrag kann für jedes im gemeinsamen Haushalt lebenden Kind eine Freistellung vom Dienst aus Erziehungsgründen im Ausmaß von höchstens **24** Monaten beantragen. Diese Freistellung, die in alternative zur Elternzeit und zum Wartestand für Personal mit Kindern zusteht, ist in einem einzigen Abschnitt zu beanspruchen, d.h. sie darf nicht zwischen den beiden Elternteilen oder in mehrere Abschnitte aufgeteilt werden.
Die Freistellung kann zu denselben Bedingungen auch im Falle der Adoption, der Anvertrauung zwecks Adoption und der zeitbegrenzten Anvertrauung beansprucht werden.

Das Personal mit befristetem Vertrag muss ein Dienstalter von:

• mindestens **3** Jahren aufweisen und zusätzlich die Eignung für die jeweilige Einstellung in einem Auswahlverfahren bei der Gemeinde Bozen erlangt haben oder
• mindestens **4** Jahren aufweisen und nicht die Möglichkeit gehabt haben, an einem Auswahlverfahren zur Aufnahme in den Dienst bei der Gemeinde Bozen teilzunehmen.

Bei einer Mehrlingsgeburt hingegen gebühren für den ersten Zwilling **24** Monate und für jeden weiteren Zwilling zusätzliche **12** Monate.

Die Mutter muss die Freistellung unmittelbar nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes antreten, außer sie hat noch Anrecht auf eventuell verbliebene Ferientage. Der Vater kann hingegen die Freistellung ab der Geburt des Kindes oder nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes beanspruchen.

Die Freistellung kann in folgenden Fällen unterbrochen werden:
• bei neu eingetretener Mutterschaft. Der verbliebene Zeitraum muss nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs beansprucht werden;
• auf Antrag, wenn nachträglich und nachweislich triftige und unvorhersehbare Gründe eingetreten sind und sofern eine effektive Dienstaufnahme möglich ist. Die Unterbrechung bewirkt den Verlust des Anspruches auf den verbliebenen Teil der Freistellung;
• auf Antrag, bei schwerer und entsprechend belegter Krankheit welche die Möglichkeit der Betreuung von Minderjährigen entscheidend beeinträchtigt. Die Unterbrechung erfolgt mit Wirkung ab dem 3. Monat nach erfolgter Feststellung der Krankheit und bewirkt nicht den Verlust des Restzeitraums;
• bei Erkranken des Elternteils für mindestens **8** aufeinander folgende Tage während der ersten **8** Monate. Der Krankheitszeitraum wird der Freistellung hinzugefügt.

Besoldung

Für die Dauer der Freistellung stehen 30% der Besoldung zu. Die Beiträge für die Rente und die Abfertigung werden für die ersten **6** Monate zu 100% und für die restliche Monate im Ausmaß von 30% eingezahlt.
Die Freistellung aus Erziehungsgründen gilt weder für die Ferien noch für das 13. Monatsgehalt.
Für das Dienstalter zählt die zum ersten Mal beanspruchte Freistellung zur Gänze, während sie für jedes weitere Kind nur im Ausmaß von **8** Monaten gilt.

Führungskräfte

Die Freistellung aus Erziehungsgründen kann auch vom Personal mit Führungsauftrag beansprucht werden, wobei eine durchgehende Abwesenheit vom Dienst von mehr als **1** Jahr oder **365** Arbeitstagen innerhalb eines Zeitraumes von **2** Jahren den Verfall des Führungsauftrages bewirkt.

Ansprechpartner

Amt für Personalwesen, Zimmer Nr. 119
Christine De Tomaso Tel. 0471/997485
1.1.0@gemeinde.bozen.it

Einzureichende Unterlagen

Vordruck, der ausgefüllt mindestens **30** Tage vor Beginn der Freistellung vorgelegt werden muss.

6. Adoption und Anvertrauung

Art. 38 - 53 Bereichsübergreifender Vertrag vom 12.02.2008
Art. 26, 31, 36, 42, 45 E.T./ges.vertr. Dekret 151/2001 i.g.F.
Art. 2 Absätze 452, 453, 455, 456 Gesetz 244/07
Art. 5 - 9 Bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 28.10.2016

Im Falle der Adoption oder der Anvertrauung hat die/der Angestellte die selben Rechte wie leibliche Eltern, wobei einige Sonderregelungen vorgesehen sind:

Mutter- Und Vaterschaftsurlaub

Der Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub kann für insgesamt **5** Monate beansprucht werden.

• Bei einer nationalen Adoption muss der Urlaub während der ersten **5** Monate ab Aufnahme der/s Minderjährigen in die Familie beansprucht werden.

• Bei einer internationalen Adoption kann der Urlaub auch während des zum Zwecke der Erfüllung des Adoptionsverfahrens notwendigen Aufenthaltes im Ausland vor Aufnahme der/s Minderjährigen in die Familie beansprucht werden. In diesem Fall kann der Urlaub aufgeteilt und die Restzeit muss innerhalb der ersten **5** Monate ab Aufnahme der/s Minderjährigen in die Familie beansprucht werden.
Die Angestellte, die für den Aufenthalt im Ausland den Mutterschaftsurlaub nicht oder nur teilweise beantragt, kann einen nicht bezahlten Wartestand beanspruchen.

Der Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub steht für die gesamten **5** Monate auch dann zu, wenn der/die Minderjährige während des Urlaubes die Volljährigkeit erlangt.

Auch der Tag des Eintrittes in die Familie der/s Minderjährigen zählt zum Urlaub, sodass insgesamt das Recht auf **5** Monate und **1** Tag anerkannt wird.

Bei Anvertrauung von einer/m Minderjährigen steht ein Urlaub von **3** Monaten zu und dieser kann entweder durchgehend oder aufgeteilt innerhalb der ersten **5** Monate ab der Anvertrauung beansprucht werden.

Der Vater kann bei ganzem oder teilweisem Verzicht seitens der Mutter den Vaterschaftsurlaub zu den gleichen Bedingungen beanspruchen.

Tägliche Stillzeiten

Die Stillzeiten können innerhalb des 1. Jahres ab Aufnahme der/s Minderjährigen in die Familie und jedenfalls innerhalb der Volljährigkeit beansprucht werden.

Elternzeit

Die Elternzeit steht den Eltern innerhalb der ersten **12** Jahre ab Aufnahme der/s Minderjährigen in die Familie zu, unabhängig vom Alter des Kindes bei der Adoption oder Anvertrauung und auf jeden Fall innerhalb der Volljährigkeit.

Wartestand für Personal mit Kindern

Der Wartestand für Personal mit Kindern kann innerhalb von **12** Jahren nach Aufnahme des Kindes in die Familie beansprucht werden und muss auf jeden Fall innerhalb des 15. Lebensjahres des Kindes erfolgen. Ansonsten gelten dieselben Rechte, wie sie für die leiblichen Kinder vorgesehen sind.

Freistellung aus Erziehungsgründen

Die Freistellung aus Erziehungsgründen kann in Alternative zur Elternzeit und zum Wartestand zu denselben Bedingungen wie für leibliche Kinder beansprucht werden.

Ansprechpartner

Amt für Personalwesen, Zimmer Nr. 119
Christine De Tomaso Tel. 0471/997485
1.1.0@gemeinde.bozen.it

Einzureichende Unterlagen

- **Vordruck**, welcher auch für die leiblichen Kinder vorgesehen ist
- von der Einrichtung, die das Adoptionsverfahren durchführt, ausgestellte Bescheinigung über die Dauer des Mutter- bzw. Vaterschaftsurlaubes
- bei internationalen Adoptionen außerdem eine von der Einrichtung, die das Adoptionsverfahren durchführt, ausgestellte Bestätigung über die Dauer des Aufenthalts im Ausland.

7. Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes

Art. 47 Bereichsübergreifender Vertrag vom 12.02.2008
Art. 7 Bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 28.10.2016

Für jedes kranke Kind steht den Eltern bis zum 12. Lebensjahr desselben ein bezahlter, nicht gleichzeitig zu beanspruchender Sonderurlaub von insgesamt nicht mehr als **60** Arbeitstagen, auch teilbar in Stunden, zu. Dieser Sonderurlaub kann auch für die Begleitung der Kinder zu ärztlichen Visiten, Therapien, fachärztlichen Leistungen oder diagnostischen Untersuchungen beansprucht werden.

Bei schwerer Krankheit des Kindes dürfen die Eltern diesen Sonderurlaub von insgesamt **60** Tagen gleichzeitig beanspruchen.

Der Sonderurlaub steht dem beantragenden Elternteil auch dann zu, wenn der andere Elternteil kein Anrecht darauf hat (z.B. Freiberufler/in, Hausfrau/mann, Arbeitslose/r usw.). Dieselbe Regelung gilt auch bei der Adoption, bei der Anvertrauung zwecks Adoption und bei der zeitbegrenzten Anvertrauung.

Hat die Krankheit des Kindes die Einlieferung in ein Krankenhaus zur Folge, dann unterbricht dies, auf schriftlichen Antrag des/r Bediensteten, den laufenden ordentlichen Urlaub.

Besoldung

Für die Tage, an dem der Sonderurlaub in Anspruch genommen wird, steht die Besoldung zur Gänze zu.

Ansprechpartner

Sekretariat der jeweiligen Abteilung.

Einzureichende Unterlagen

- **Vordruck**
- ärztliches Zeugnis, das die Krankheit des Kindes bescheinigt
- Erklärung, dass der andere Elternteil den Sonderurlaub für dieselben Tage und denselben Grund nicht beansprucht hat;
- Anwesenheitsbestätigung bei der ärztlichen Visite, Therapie, usw.
- ärztliches Zeugnis, das ausdrücklich die schwere Krankheit des Kindes bescheinigt, falls der Sonderurlaub von beiden Eltern gleichzeitig beansprucht wird

8. Freistellungen und Sonderurlaub für das im gemeinsamen Haushalt lebende Kind mit Behinderung

Art. 54 Bereichsübergreifender Vertrag vom 12.02.2008
Art. 33 der Personal- und Organisationsordnung
Art. 33 Ges. 05.02.1992 Nr. 104 i.g.F.
Art. 42 E.T./Leg.Dek. 151/2001 i.g.F.

Kind im Alter bis zu **3** Jahren

Die erwerbstätige Mutter oder in alternative der erwerbstätige Vater verfügen über folgende Rechte:

- **2** bezahlte Freistunden pro Arbeitstag (bei weniger als **6** Arbeitsstunden nur **1** Stunde);
- eine bezahlte Freistellung von insgesamt **3** Tagen pro Monat, die auch in Stunden beanspruchbar ist. Werden die **3** Tage nicht innerhalb des laufenden Monats genutzt, können die verbleibenden Tage nicht auf den darauffolgenden Monat übertragen werden.

Diese Freistellungen sind in der Regel alternativ zur täglichen Stillpause beanspruchbar, wenn sie für dasselbe Kind beantragt werden. Handelt es sich jedoch um zwei verschiedene Kinder, so ist eine Häufung möglich.

Einzureichende Unterlagen

- Bescheinigung über die schwerwiegende Situation gemäß Gesetz Nr. 104/92, ausgestellt von der zuständigen Kommission der Sanitätseinheit
- **Vordruck**

Kind im Alter bis zu **12** Jahren

Die erwerbstätige Mutter oder in alternative der erwerbstätige Vater können die Verlängerung der Elternzeit zu 30% der Besoldung für maximal **3** Jahre beantragen.

Einzureichende Unterlagen

- Bescheinigung über die schwerwiegende Situation gemäß Gesetz Nr. 104/92, ausgestellt von der zuständigen Kommission der Sanitätseinheit
- **Vordruck 1** + **Vorduck 2**

Kind im Alter von **3** bis **18** Jahren

Ab dem 3. Lebensjahr des Kindes können die Eltern abwechselnd oder gleichzeitig eine bezahlte Freistellung von insgesamt **3** Tagen (auch in Stunden beanspruchbar) pro Monat beanspruchen. Werden die **3** Tage nicht innerhalb des laufenden Monats genutzt, können die verbleibenden Tage nicht auf den darauffolgenden Monat übertragen werden.

Einzureichende Unterlagen

- Bescheinigung über die schwerwiegende Situation gemäß Gesetz Nr. 104/92, ausgestellt von der zuständigen Kommission der Sanitätseinheit
- **Vordruck**

Sonderurlaub für die Betreuung von Kindern mit Behinderung bis **18** Jahren:

Zudem kann die erwerbstätige Mutter oder in alternative der erwerbstätige Vater einen Sonderurlaub von insgesamt **2** Jahren im Laufe der gesamten Dienstjahre durchgehend oder aufgeteilt beanspruchen.

Der Sonderurlaub muss innerhalb von **60** Tagen ab Einreichung des vollständig ausgefüllten Antrages gewährt werden.

Diese Rechte stehen einem Elternteil auch zu, falls der andere Elternteil kein Anrecht darauf hat (z.B. Hausfrau/mann, Arbeitslose/r, Freiberufler/in) oder die Elternzeit für dasselbe Kind beansprucht.

Die bezahlte Freistellung von **3** Tagen pro Monat kann auch während der Elternzeit des anderen Elternteils beansprucht werden.
Während des Sonderurlaubes hingegen darf der andere Elternteil weder die Elternzeit noch die Freistellung von **3** Tagen pro Monat beanspruchen.

Ferner hat der Elternteil, der das Kind systematisch und angemessen betreut, Anrecht, wenn möglich, auf einen dem Wohnsitz der betreuten Person näherliegenden Arbeitsplatz. In der Regel darf er auch nicht ohne seine Zustimmung an einen anderen Arbeitssitz versetzt werden.

Einzureichende Unterlagen

- Bescheinigung über die schwerwiegende Situation gemäß Gesetz Nr. 104/92, ausgestellt von der zuständigen Kommission der Sanitätseinheit
- **Vordruck 1** + **Vorduck 2**

Besoldung

Die Zeiträume der **Verlängerung der Elternzeit** werden mit 30% der Besoldung entlohnt. Sie werden sowohl für das Dienstalter, als auch für die Abfertigung und die Rente berücksichtigt. Sie gelten hingegen nicht für das 13. Monatsgehalt und die Ferien.

Für die **bezahlten Freistunden und die Tage Sonderurlaub** stehen 100% der Besoldung zu. Sie gelten für die Rente, die Abfertigung, das Dienstalter, die Ferien, das 13. Monatsgehalt usw.

Während des **Sonderurlaubes** steht eine Vergütung zu, welche dem letzten Gehalt zuzüglich des Anteils des 13. Gehalts entspricht und zudem werden für diesen Zeitraum die Pensionsbeiträge eingezahlt.
Der Sonderurlaub gilt nicht für die Ferien, das Dienstalter, das 13. Monatsgehalt und die Abfertigung.

Ansprechpartner

Amt für Personalwesen, Zimmer Nr. 119
Christine De Tomaso Tel. 0471/997485
1.1.0@gemeinde.bozen.it

9. Gesamtstaatliche einheitliche Kindergeld

(Ges.V.D. 21/12/2021, Nr. 230)

Das gesamtstaatliche Kindergeld ist eine finanzielle Leistung, die allen Familien für jedes zu Lasten lebende Kind bis zum 21. Lebensjahr (unter bestimmten Voraussetzungen) zur Verfügung steht. Im Falle von Kindern mit Behinderung gibt es keine Altersgrenze.

Ab dem 1. März 2022 werden die nachfolgenden Unterstützungsmaßnahmen durch das gesamtstaatlichen einheitliche Kindergeld ersetzt:

- die staatliche Geburts- bzw. Adoptionsprämie (Mütterbonus – "Bonus Mamma Domani");
- das staatliche Familiengeld für Familien mit mindestens drei minderjährigen Kindern;
- die staatliche Familienzulage für Familien mit Kindern und Waisen;
- das Geburtengeld (das sogenannte "Baby-Bonus");
- die Steuerfreibeträge für Kinder bis zu 21. Jahren.

Das gesamtstaatliche einheitliche Kindergeld hat keine Auswirkungen auf den Kinderhortbonus und ist mit anderen finanziellen Leistungen für zu Lasten fallende Kinder vereinbar, die von den Regionen, den Autonomen Provinzen Bozen und Trient und den örtlichen Körperschaften ausgezahlt werden.
Für Kinder, die ab dem 1. März 2022 zur Welt kommen, steht das gesamtstaatliche einheitliche Kindergeld ab dem siebten Schwangerschaftsmonat zu.

Der Betrag des gesamtstaatlichen einheitlichen Kindergeldes wird **auf der Grundlage des ISEE-Wertes**, des Alters und der Anzahl der Kinder sowie eventueller Behinderungen der Kinder selbst berechnet.

Das gesamtstaatliche einheitlichen Kindergeld kann auch **ohne ISEE**-Bescheinigung bzw. bei Überschreitung der ISEE-Grenze von 40.000 € beantragt werden. In diesem Fall werden die gesetzlich festgelegten Mindestbeträge bezahlt.

Der Antrag kann von einem Elternteil oder von einer erziehungsberechtigten Person (unabhängig davon, ob sie mit dem Kind zusammenlebt), vom volljährigen Kind für sich selbst, von Pflegeeltern oder von einem Vormund im ausschließlichen Interesse des minderjährigen Kindes ein einziges Mal pro Verwaltungsjahr eingereicht werden. Im Antrag müssen alle Kinder, für die die Leistung beantragt wird, angegeben werden. Neugeburten, die im Laufe des Jahres stattfinden, können hinzugefügt werden. Die einheitliche Ersatzerklärung (DSU, Dichiarazione Sostitutiva Unica) muss auf jeden Fall bei Eintreten neuer Umstände im Laufe des Jahres aktualisiert werden.

Das gesamtstaatliche einheitliche Kindergeld wird direkt vom INPS/NISF ausgezahlt.

Der Antrag kann folgendermaßen eingereicht werden:

- über das INPS-Portal, **www.inps.it**, mittels SPID zweiter Ebene, elektronische Identitäskarte CIE oder Bürgerkarte CNS;
- über das einschlägige Contact-Center unter der grünen Rufnummer 803.164;
- über die Patronate

Es bleibt weiterhin die Möglichkeit bestehen, den Antrag für die **Familienzulage** betreffend Zeiträume vor dem 1. März 2022 unter Berücksichtigung der **Fünfjahresverjährung** beim Amt für Personal einzureichen.

Für die Inanspruchnahme des Familiengeldes darf das Familieneinkommen bestimmte jährlich vom Gesetz festgelegte Grenzen nicht überschreiten.
Das für die Gewährung des Familiengeldes zu betrachtende Einkommen ist jenes, welches im vorhergehenden Kalenderjahr vom Antragsteller und seiner Familie erzeugt wurde.

Für die Berechnung des Familiengeldes wird das gesamte IRPEF-pflichtige (Steuer auf das Einkommen natürlicher Personen) und sonstige Einkommen herangezogen, einschließlich – falls sie den gesetzlich vorgesehenen Höchstbetrag übersteigen – der steuerfreien sowie der Quellenbesteuerung unterworfenen Einkommen. Die Arbeitseinkommen werden nach Abzug der Sozial- und Fürsorgebeiträge betrachtet.

Das Familiengeld steht nur zu, wenn mindestens 70% des gesamten Familie neinkommens aus lohnabhängiger Arbeit, aus Renten oder anderen Leistungen aufgrund von lohnabhängiger Arbeitstätigkeit (Lohnergänzung, Arbeitslosengeld usw.) stammen.

Ansprechpartner
Amt für Personalwesen, Zimmer Nr. 120
Patrizia Ciotola Tel. 0471/997486
1.1.0@gemeinde.bozen.it

Einzureichende Unterlagen für die Familienzulage
• **Vordruck**
• **zusätzlicher Vordruck** für den ausserehelichen Elternteil der mit dem/den Kind/ern zusammenlebt
• Unterlagen zur Bestätigung der Umstände, die zu verschiedenen Begünstigungen berechtigen: z.B. Entscheid über gerichtliche Trennung oder Scheidung; von Gesundheitsbehörden ausgestellte Bescheinigungen über die völlige und dauerhafte Arbeitsunfähigkeit usw.

Dem Ansuchen kann zudem eine einfache Kopie der Steuererklärung beigelegt werden.

10. Steuerabzüge für zu Lasten lebende Familienmitglieder

Art. 12 Einheitstext zur Einkommenssteuer und Art. 433 ZGB

Die Bediensteten haben Anrecht auf Steuerabzüge für zu Lasten lebende Familienmitglieder

Einkommensvoraussetzungen:
Die Steuerabzüge stehen zu:

- Kinder im Alter von 21 bis 24 Jahren mit einem jährlichen Gesamteinkommen von nicht mehr als 4.000,00 €;
- Kinder über 24 Jahre und andere zu Lasten lebende Familienangehörige mit einem jährlichen Gesamteinkommen von höchstens 2.840,51 €;

Subjektive Voraussetzungen:
In steuerlicher Hinsicht gelten folgende Personen als zu Lasten lebend:

- der Ehepartner, wenn nicht gerichtlich und tatsächlich vom Antragsteller getrennt;
- die Kinder;
- folgende weitere Familienmitglieder:
- der gerichtlich und tatsächlich vom Antragsteller getrennte Ehepartner;
- die Nachkommen der Kinder;
- die Eltern;
- die Adoptiveltern;
- die Schwiegertöchter und –söhne;
- die Schwiegereltern;
- die Geschwister (auch einseitig).

Mit Ausnahme von Ehepartnern und Kindern müssen die zu Lasten lebenden Familienmitglieder mit dem Antragsteller in einem Haushalt leben oder von ihm Unterhaltszahlungen erhalten, die nicht auf gerichtliche Verfügungen beruhen.

Falls der Ehepartner nicht zu Lasten ist, wird der Steuerabzug für die Kinder zwischen den Eltern zu 50% aufgeteilt oder, nach Vereinbarung zwischen den Eltern, steht der Steuerabzug jenem Elternteil zu, welcher das höhere Einkommen bezieht. Die Höhe des Steuerabzuges richtet sich nach dem Einkommen und nach der Anzahl der Kinder.

Ansprechpartner
Gehaltsamt, Zimmer 216
Raffaella Marcotto Tel. 0471/997447
1.2.0@gemeinde.bozen.it

Einzureichende Unterlagen
Vordruck
Sollten sich im Laufe des Jahres Änderungen bezüglich der Familiensituation ergeben, die ausschlaggebend für eine Neuberechnung der Steuerabzüge sind (z.B. Erreichen des 21. Lebensjahres eines Kindes, Erhöhung des Einkommens eines Familienmitgliedes usw.), müssen diese mit Angabe des entsprechenden Datums dem Gehaltsamt gemeldet werden.