



Autonome Gewerkschaftsorganisation der örtlichen Körperschaften - Südtirol
Organizzazione Sindacale Autonoma degli enti locali - Sudtirolo
Organisaziun Sindacala autonoma di enc locai - Südtirol
Independent Union of local units employees - South Tyrol

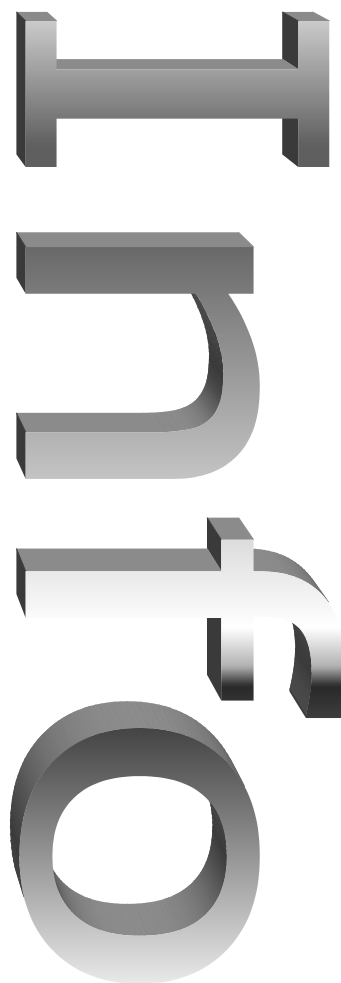
Jahrgang 3, Ausgabe 11

Juli 2003

Spedizione in a.p. art 2 comma 20, lettera C Ges. Nr. 662/96 – Filiale Bozen
Tassa pagata – taxe percue

Erscheint trimestral

Sprachrohr
der Gemeindebediensteten, der Bediensteten
der Altersheime
und Bezirksgemeinschaften



In dieser Ausgabe

- **Vorwort des Präsidenten**
- **SAG**
- **Verbrauchertelegramm**
- **Haussanierung**
- **Anrechnung Mutter-
schaftszeiten**
- **E.T. für Mutterschaften**
- **Familiengeld 2003 - 2004**

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

Virgilstraße 9 - 39100 Bozen
Tel. 33 55 31 27 97 - 0471/27 90 16 Fax 0471/27 10 56 – 0474 94 67 10
www.ago-bz.org Email info@ago-bz.org St.Nr. 94062140218

IMPRESSUM

AGO-Info erscheint trimestral
Redaktion: Robert Holzer, Reinhard Verdroß;
Verantwortlicher Direktor: Andreas Franzelin
Registrierung: Gericht Bozen Nr. 1/2000 v. 16.02.2000
Druckerei: Ingraf, Auer
Auflage dieser Nr. 1000

*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.*

Wichtiges 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:

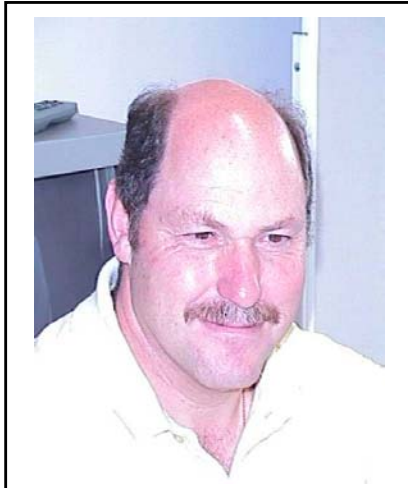
Robert Holzer - AGO-Sekretariat - Tel. 335 5312797, 0471 279016, Fax 0471 271056

Reinhard Verdroß - AGO-Landesobmann - Tel. 0473 66 71 24

Gemeinde Bozen: Dr. Manfred Natzler Tel. 0471 / 99 74 21
Gemeinde Leifers: Walter Casotti Tel. 0471 / 95 41 22
BZG Überetsch/Unterland:..... Cristina Joppi - Tel. 0471 / 82 64 00
Gemeinde Kaltern: Thomas Medici - Tel. 0471 / 96 88 55
Gemeinde Eppan:..... Robert Romen Tel. 349 / 8618720
Gemeinde Lana: Anke Moser Tel. 0473 / 56 77 72
Gemeinde Sarntal:..... Sepp Stuefer Tel. 0471 / 62 31 21
Altersheim St. Martin i.P.:..... Johanna Oberprantacher Eschgfäller .. Tel. 0473 / 52 31 12
Gemeinde St. Leonhard i. P.: Albert Gögele Tel. 0473 / 65 61 13
Gemeinde Schluderns: Christian Obwegeser - Tel. 347/2316772
Gemeinde Ritten: Barbara Fraccaro Perini Tel. 0471 / 35 61 32
Elmar Vigl Tel. 0471 / 35 61 32
Gemeinde Kastelruth: Dieter Tröbinger Tel. 0471 / 71 15 24
Gemeinde Natz/Schabs: Andreas Unterkircher Tel. 335/69 02 375
BZG Eisacktal: Sigi Rauter Tel. 0472 / 83 42 00
Helmuth Sigmund Tel. 0472 / 83 42 00
BZG Pustertal: Erika Oberstaller Tel. 0474 / 50 40 97
Gemeinde Sand i.T.: Sonia Tisot Tel. 0474 / 67 75 55
Gemeinde Innichen: Johann Mayr Tel. 0474 / 91 31 32

Für Patronatsfragen stehen Euch folgende Kollegen des KVW zur Verfügung:

Bozen: Frau Dr. Elisabeth Scherlin Tel. 0471 97 86 77
Neumarkt: Herr Markus Stolz Tel. 0471 82 03 46
Brixen: Herr Andreas Kohlhaupt Tel. 0472 83 65 65
Sterzing: Frau Hannelore Reichhalter Tel. 0472 76 54 18
Bruneck: Herr Werner Ellemunter Tel. 0474 41 12 52
Meran: Frau Annie Ladurner Tel. 0473 22 03 81
Schlanders: Frau Christine Stieger Tel. 0473 73 00 95
Mals: Herr Roland Pircher Tel. 0473 83 06 45



Reihard Verdroß

Werte Kollegen und Kolleginnen,

mit der Mitteilung Nr. 34/2003 vom 17.04.2003 hatte der Gemeindenverband die Gemeinden und Bezirksgemeinschaften angeschrieben und ihnen geraten, sich von den Bediensteten eine unwiderrufliche Sondervollmacht ausstellen zu lassen, um vom INPDAP (NFAÖV) einen Teil der Abfertigung einkassieren zu können, der dem Betrag entspricht, den die jeweilige Verwaltung an den Zusatzrentenfonds als Abfertigung überwiesen hat.

Die AGO war nicht über den Inhalt der Mitteilung informiert worden und zudem hatten wir vereinzelte Meldungen erhalten, wonach Verwaltungen die Bediensteten zur Unterzeichnung der Vollmachten mit der Drohung aufgefordert hätten, dass anderenfalls die Zahlungen an den Laborfonds eingestellt würden.

Dies alles hat uns veranlasst, an Euch die Empfehlung ergehen zu lassen, einstweilen die Vollmacht nicht zu unterzeichnen, was sowohl beim Gemeindenverband als auch bei einigen anderen Gewerkschaften, die anscheinend über die Initiative informiert waren, einen gewissen Unmut hervorgerufen hat.

Mittlerweile ist es zu einer Unterredung zwischen AGO und dem Gemeindeverband gekommen. **Dabei sind einige Aspekte geklärt worden.**

Die Vollmacht heißt zwar „unwiderruflich“ ist aber so von keinem Kollektivvertrag vorgesehen.

In unserem Gespräch mit dem Gemeindenverband haben wir die Notwendigkeit einer Regelung auf kollektivvertraglicher Ebene betont, auch weil nur so eine allgemein verbindliche Lösung gefunden werden kann, die auch eine weitestgehende Gleichbehandlung gewährleistet. Nur eine derartige Lösung dient den Interessen aller Bediensteten und fördert Initiativen der Zukunftssicherung wie dem „Laborfonds“, die wir voll und ganz unterstützen.

Die Notwendigkeit haben auch der Gemeindenverband und die anderen Vertragsparteien erkannt.

Auf jeden Fall möchten wir abschließend darauf hinweisen, dass laut Zusicherung des Gemeindenverbandes, durch die Unterzeichnung der Vollmacht den betroffenen Bediensteten kein Nachteil gegenüber den kollektivvertraglich garantierten Rechten entsteht.



SINDACATI AUTONOMI - AUTONOME GEWERKSCHAFTEN

Die Gründung des Gewerkschaftsbundes „SAG“



Dr. Andreas Unterkircher
SAG-Vorstandsmitglied

Um Forderungen am Verhandlungstisch das entsprechende Gewicht zu geben, hat die AGO auf Landesebene bereits Koalitionen geschlossen.

Diese Interessengemeinschaften zielen dahin, konkrete Probleme der Berufsgruppen aufzugreifen, um diese dann wirkungsvoll voranzutreiben.

Der letzte Landeskongress hat den Vorstand beauftragt, Strategien zu entwickeln, um entsprechendes

Gewicht zu erlangen.

Am 24. Mai konnten wir nun in einer Pressekonferenz den gelungenen Zusammenschluss von Autonomen Gewerkschaften zur Föderation SAG mitteilen:

Die SAG ist gemäß den eigenen Statuten eine Föderation von autonomen Gewerkschaften, die nach wie vor absolut autonom arbeiten, deren Ziel es ist, auf Landesebene zusammenzuarbeiten.

Der SAG gehören an:



**Die Autonome Gewerkschaft der
Gebietskörperschaften**



Autonome Gewerkschaft der Bankangestellten



Gewerkschaft der Landesbediensteten

Autonome Polizeigewerkschaft

Wir sind also alles autonome Gewerkschaften, deren oberstes und statutarische Prinzip die Beibehaltung der eigenen Autonomie ist! Das bedeutet, dass die AGO nach wie vor die AGO bleibt, mit dem Unterschied, dass wir noch stärker auftreten werden!!!

Diese Vereinigung der vier großen Gewerkschaftsorganisationen in eine einzige Föderation verfolgt folgende Ziele:

1. Als Sozialpartner voll und ganz anerkannt zu werden! Die SAG vertritt über 5.000 Bedienstete des öffentlichen Dienstes und des Tertiärsektors, was zur Folge hat, **dass wir an allen Verhandlungstischen teilnehmen können, wo politisch-soziale Entscheidungen für unsere Arbeitnehmer getroffen werden;**
2. **die Dienstleistungen für die Mitglieder auszubauen und zu verbessern, um den Bediensteten auch außerhalb des Arbeitsplatzes für deren Familien angemessene Angebote anbieten zu können;**
3. die Aufmerksamkeit auch den Familien zu schenken, dass sie auch von der Gewerkschaft Unterstützung finden z.B. mit folgenden Dienstleistungen: Kinderhorte, Spielplätze, Seminare, Steuerberatung, Erledigung von Akten, psychologische Betreuung usw.
4. eine Organisation aufzubauen, um die Schulung und Weiterbildung der Gewerkschaftsfunktionäre zu fördern;
5. verschiedene Maßnahmen zu treffen, um die Solidarität zwischen den Mitgliedern zu fördern;
6. **eine Beobachtungsstelle auf nationaler und internationaler Ebene zu gründen, Daten gegenseitig auszutauschen, um gemeinsame gewerkschaftliche Strategien zu entwickeln, unterschiedliche Niveaus von Löhnen und Gehältern einander anzugleichen.**
7. **den traditionellen Gewerkschaftsbünden die Zusammenarbeit anzubieten, unter Berücksichtigung der jeweiligen Erfordernisse, durch Meetings, oder Einbeziehung in verschiedenen Projekten.**

Glück auf!

Verbrauchertelegramm Juli - August 2003

Geld 1: Zinssenkung - bitte weitergeben

So billig war Geld noch nie! Mit der neuerlichen Senkung der Leitzinsen hat die EZB sogar einen italienischen Rekord gebrochen. Wer ein laufendes Darlehen mit variablem oder indexgebundenem Zinssatz laufen hat, sollte sich aber nicht zu früh freuen, sondern lieber nachkontrollieren, ob die Bank die Zinssenkung auch wirklich anwendet. Automatisch passiert das nämlich in den seltensten Fällen. „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“ sagt die VZS und empfiehlt allen DarlehensnehmerInnen mit nicht fixverzinsten Darlehen, einen Blick auf die nächsten Ratenverrechnungen zu werfen.

Geld 2: Darlehensverträge - Achtung auf die Klauseln!

Verträge sind nicht nur zum Unterschreiben da, sondern vor allem zum Durchlesen. Diese Empfehlung gilt laut Verbraucherzentrale auch für Darlehensverträge. Einige Banken legen letzthin Verträge vor, deren Klauseln in sich widersprüchlich oder gar mißbräuchlich sind. So kommt es vor, dass Verträge mit indexgebundenem Zinssatz eine Klausel enthalten, laut welcher sich die Bank jederzeit das Recht zur Änderung des Zinssatzes vorbehält. Diese Klausel ist laut VZS nicht nur widersprüchlich, sondern mißbräuchlich und damit gesetzeswidrig.

Telefon: 709er Nummern nicht bezahlen!

Wer eine hohe Telefonrechnung bekommt, weil ihm Kosten für Dienste der 709er Nummern verrechnet wurden, sollte sich dringend mit der VZS in Verbindung setzen. Laut einem Abkommen mit der Telecom werden die Teile der Telefonrechnung, welche besagte Nummern betreffen, eingefroren und müssen vorläufig nicht bezahlt werden. Um dies zu erreichen, ist eine etwas aufwendige Prozedur notwendig, zu welcher die VZS ein Vademecum erarbeitet hat. Die Telefonberatung der VZS bietet außerdem Hilfestellung bei der Einreichung der notwendigen Papiere.

Gesundheit 1: Apotheken - Beratung wäre angesagt

Nicht gut abgeschnitten haben Südtirols Apotheker bei einem Test, den die VZS durchführte. Von 20 ApothekerInnen haben 18 einer schlanken Testkäuferin ohne viel nachzufragen Schlankheitsmittel verkauft. Dies ist ein weiterer Beweis dafür, dass das Geschäft mit der Schlankheit dermaßen boomt, dass selbst Apotheken darüber ihre Pflicht zu Aufklärung und Information vergessen. Fazit:

wer risikolos und dauerhaft abnehmen will, sollte sich in die Hände von Fachleuten begeben und das sind nach wie vor ÄrztInnen und DiätassistentInnen.

Gesundheit 2: Körperfett - nicht öffentlich messen!

Die Messungen des Körperfettanteils auf öffentlichen Plätzen ist gesetzlich nicht erlaubt. Das teilt die VZS mit, nachdem in letzter Zeit immer wieder gemeldet wurde, dass solche Fettmessungen auf Wochenmärkten und bei öffentlichen Anlässen vorgenommen werden. Die Körperfettmessungen unterliegen dem Kosmetikgesetz, dürfen nur von eingetragenen Fachpersonal und keinesfalls öffentlich vorgenommen werden.

Ernährung: Zitronensäure aus Gentechnik

Wer hätte gedacht, dass der schwarze Schimmelpilz, der zwischen den Badfliesen wuchert, dermaßen produktiv sein kann? Seitdem die Gentechnik den Pilz *Aspergillus niger* für sich entdeckt hat, produziert dieser auf Hochdruck alle möglichen Zusatzstoffe für die Nahrungsmittelindustrie. So gehen die 600.000 Tonnen Zitronensäure, die weltweit jährlich produziert werden, auf sein Konto. Doch die Allgegenwart von Zitronensäure läßt Zähne zerbröseln. Deutsche Zahnärzte schlagen Alarm und warnen vor allzu großem Konsum von Süßwaren und Sprudelgetränken vor allem bei Kindern. Die Erosionsschäden an Kinderzähnen haben inzwischen den Kariesschäden den Rang abgelaufen.

Homepage des Monats

<http://www.respect.at>

respect - Institut für Integrativen Tourismus & Entwicklung ist eine unabhängige, internationale Organisation, die sich dem Themenbereich des weltweiten Tourismus widmet. Die Devise von respect ist , Tourismus und Entwicklung global, komplex vernetzt und im Hinblick auf das Leben und die Lebensqualität aller Menschen in „einer“ Welt zu betrachten.

**Anrechnung der ausserhalb des Arbeitsverhältnisses
eingetretenen Mutterschaftsperioden
Leg.Dek. 26.03.2001,Nr. 151**

Arbeitnehmerinnen können für eingetretene Mutterschaften **ausserhalb** eines Arbeitsverhältnisses die figurative Anrechnung der Mutterschaftszeit beantragen.

Die Gutschrift für den obligatorischen Mutterschaftsurlaub erfolgt kostenlos;

die Gutschrift des fakultativen Mutterschaftsurlaubes ist kostenpflichtig.

Voraussetzungen:

- Mutterschaft ausserhalb eines Arbeitsverhältnisses (der Zeitraum darf auch nicht durch andere Sozialversicherungsbeiträge bereits gedeckt sein, z.B. durch freiwillige Weiter-versicherung). Die Dauer für die figurative Anrechnung der Mutterschaftszeit ausserhalb des Arbeitsverhältnisses wird von jenem Vertrag festgelegt, lt. welchem die ersten obligatorischen Beiträge nach der entsprechenden Mutterschaft einbezahlt wurden;
- mindestens 5 Versicherungsjahre als Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Antrags müssen vorhanden sein - unabhängig vom Zeitpunkt. Die fakultativen Mutterschaftsurlaube können für max. fünf Jahre nachgekauft werden;

Für Mutterschaftszeiten von 1951 bis 17.01.1972 gelten folgende Bedingungen:

- **obligatorischer Mutterschaftsurlaub im *Industriesektor*:** 3 Monate vor der Geburt und 8 Wochen nach der Geburt;
- in der *Landwirtschaft*: 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt;
- Arbeitnehmerinnen (*mit Ausnahme der Heimarbeit und Hausangestellten*): 6 Wochen vor der Geburt und 8 Wochen nach der Geburt.
(vorgesehen nur für Mütter)
- **fakultativer Mutterschaftsurlaub:** stand nur der Mutter zu; max. 6 Monate; mußte innerhalb des 1. Lebensjahres des Kindes beansprucht werden.

Ab 1972 wird der obligatorische Mutterschaftsurlaub für 2 Monate vor und 3 Monate nach der Geburt gewährt.

Vom Jänner 1972 bis Dezember 1977 betrug der **fakultative Mutterschaftsurlaub** max. 6 Monate und mußte innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden. Ab 18.12.1977 wird das Recht auf 6 Monate freiwilligen Karenzurlaub im ersten Lebensjahr des Kindes auch dem Vater zuerkannt, aber nur alternativ zur Mutter.

Ab dem 18.12.1977 - 27.03.2000 kann der Zeitraum für die fakultative Mutterschaft wahlweise vom Vater oder Mutter zurückgekauft werden.

Seit 28.03.2000 kann die Dauer des obligatorischen Mutterschaftsurlaub figurativ angerechnet bzw. eine dem freiwilligen Mutterschaftsurlaub entsprechende Zeitspanne zurückgekauft werden.

Obgenannte figurative Anrechnungen gelten sowohl für die Ermittlung des Rentenanspruchs als auch für die Festsetzung der Höhe der Rente – einschließlich der Dienstaltersrente.

Wie wird der Antrag gestellt?

- **bei INPDAP: formloser Antrag (siehe Anlage Faksimile);**

Rentinhaberinnen können eine Reufestlegung der Rente aufgrund von Beiträgen beantragen!!!!!!!



AL
.....
.....
..... (1)

OGGETTO: Domanda riscatto per maternità extralavorativa (art.35, D.Lgs.151/2001)

La/il sottoscritta/o..... nata/o a.....
il e residente a in
..... c.a.p. tel.,
in servizio/già in servizio(2) presso
..... con la qualifica di
cessata/o dal servizio in data

CHIEDE

ai sensi del D.Lgs. n.151/2001, il riscatto per i sottoindicati periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro:

- periodi dal..... al corrispondenti al congedo parentale per il/la figlio/a(3)..... nato/a a.....il.....;
- periodi dal..... al corrispondenti al congedo parentale per il/la figlio/a(3)..... nato/a a.....il.....;
- periodi dal..... al corrispondenti al congedo parentale per il/la figlio/a(3)..... nato/a a.....il.....;

- periodi corrispondenti al congedo di maternità per il/la figlio/a(s).....
..... nato/a a.....
il.....

Dichiara di essere in possesso dei requisiti di cui all'art.25 del D.Lgs 151/2001 per il legittimo accredito della contribuzione in questione (possesso di almeno 5 anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro), si riserva di inviare eventuale ulteriore documentazione che dovesse essere richiesta e rimane in attesa di conoscere le determinazioni che saranno adottate.

Delega infine il Patronato Acli, presso il quale elegge domicilio ai sensi dell'art.47 c.c., a rappresentarla e assisterla gratuitamente nella presente pratica ai sensi e per gli effetti di cui alla L.152/2001, intendendo il presente mandato revocabile solo per iscritto ed autorizzando altresì la raccolta ed il trattamento dei propri dati personali per l'attività di cui sopra nel rispetto degli artt.9, 10 e 11 della L.675/96.

Distinti saluti.

....., li

La richiedente

.....

All. : copia documento d'identità

1)La domanda va indirizzata ai seguenti uffici:

- PENSIONATI STATALI: ufficio pensioni della singola amministrazione statale di appartenenza (Ministero Difesa, Interno, Giustizia etc... - per i pensionati dei rispettivi comparti). Per i PENSIONATI DEL COMPARTO SCUOLA STATALE la domanda va preferibilmente indirizzata sia al locale Provveditorato agli studi che alla locale sede provinciale Inpdap;
- PENSIONATI ENTI PUBBLICI ISCRITTI ALL'INPDAP (Regioni, Province, Comuni, Asl, etc...): locale sede provinciale Inpdap di rispettiva appartenenza territoriale.
- PENSIONATI DELLA "POSTE ITALIANE S.p.a.": Istituto Postelegrafonici - U.O. Quiescenza - Viale Asia n.67 - 00144 Roma;
- PENSIONATI DELLA "FERROVIE DELLO STATO S.p.a.": Inps - Fondo Speciale F.S.

2) Indicare l'Ente o Pubblica Amministrazione statale di ultimo servizio.

3) Indicare la causa di risoluzione del rapporto lavorativo (ad es. dimissioni, raggiunti limiti di età, dispensa per inidoneità al servizio, etc...).

4) Indicare il tipo di pensione (ad es. vecchiaia, anzianità, inabilità ex L.335/95 etc...).

5) Indicare gli estremi anagrafici del figlio/a.

**Schutz und Unterstützung der Mutterschaft und Vaterschaft
Mit dem E.T. des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 01.08.2003
ist die Mutter- bzw. Vaterschaft neu geregelt worden.**

Begriffsbestimmungen

1. Im Sinne dieses Vertrages versteht man
 - a) unter „Mutterschaftsurlaub“ die verpflichtende Arbeitsenthaltung der Bediensteten;
 - b) unter „Vaterschaftsurlaub“ die Arbeitsenthaltung des Bediensteten, die an Stelle des Mutterschaftsurlaubes beansprucht wird;
 - c) als „Elternzeit“ die freiwillige Arbeitsenthaltung der bzw. des Bediensteten.

Mutterschaftsurlaub

1. Sofern in diesem Vertrag nichts Besonderes vorgesehen ist, wird für den Mutterschaftsurlaub das entsprechende staatliche Gesetz angewandt.
2. Während der verpflichtenden Arbeitsenthaltung sowie während des vorzeitigen Schwangerschaftsurlaubes hat die Bedienstete Anrecht auf die vollen, fixen und dauerhaften Bezüge.
3. Die vollen, fixen und dauerhaften Bezüge stehen, beschränkt auf die Dauer des Dienstverhältnisses, auch dann zu, wenn die Bedienstete den Dienst wegen des Arbeitsverbotes oder wegen des vorzeitigen Schwangerschaftsurlaubes nicht antreten darf.
4. Das gemäß staatlichem Gesetz außerhalb des Dienstverhältnisses zustehende Mutterschaftsgeld beträgt 90% der letzten, fixen und dauerhaften Besoldung. Der Zeitraum, auf den sich das Mutterschaftsgeld bezieht, gilt nicht in rechtlicher Hinsicht.

Vaterschaftsurlaub

1. Für Bedienstete mit Anrecht auf den Vaterschaftsurlaub laut staatlichem Gesetz werden die Absätze 1 und 2 des vorhergehenden Artikels 35 angewandt.

Elternzeit

1. Die Eltern haben für jedes Kind, innerhalb dessen 8. Lebensjahres, Anrecht auf Arbeitsenthaltung. Die entsprechenden Elternzeiten der Eltern dürfen insgesamt nicht mehr als elf Monate betragen. Innerhalb dieses Ausmaßes steht das Anrecht auf Arbeitsenthaltung, wie folgt, zu:
 - a) der Mutter, nach der Beanspruchung des Mutterschaftsurlaubes gemäß Art. 35, für nicht mehr als drei Monate;
 - b) dem Vater, ab Geburt des Kindes, für nicht mehr als drei Monate;
 - c) der Mutter oder dem Vater, gemäß deren Ermessen, für nicht mehr als insgesamt weitere fünf Monate;
 - d) nicht mehr als elf Monate, wenn es nur einen Elternteil gibt.
2. Bei einer Mehrlingsgeburt dürfen die jeweiligen Eltern, sofern sie bei derselben Körperschaft bedienstet sind, die für jedes Kind nach dem ersten zustehende Elternzeit nur abwechselnd beanspruchen.
3. Die Elternzeit steht dem antragstellenden Elternteil auch dann zu, wenn der andere Elternteil kein Anrecht darauf hat.

Teilbarkeit der Elternzeit und Vorankündigung

1. Die Elternzeit darf in nicht mehr als sechs Abschnitten genommen werden, wenn sie von beiden Eltern beansprucht wird, oder in nicht mehr als fünf Abschnitten, wenn sie von nur einem Elternteil beansprucht wird. Im Bereichsvertrag kann eine anders lautende Regelung vorgesehen werden.
2. Jeder Zeitraum einer Elternzeit umfasst auch die etwaigen darin anfallenden Feiertage und arbeitsfreien Tage. Dieselbe Anrechnung erfolgt auch dann, wenn zwischen den verschiedenen Zeiträumen des Urlaubes nicht die effektive Dienstaufnahme des bzw. der Bediensteten erfolgt.
3. Damit das Recht auf Elternzeit ausgeübt werden darf, hat der Elternteil die Zugehörigkeitskörperschaft bei Beachtung einer Vorankündigung von nicht weniger als fünfzehn Tagen schriftlich in Kenntnis zu setzen, ausgenommen bei objektiver Unmöglichkeit. Diese Frist beträgt dreißig Tage, wenn die beantragte Elternzeit mehr als einen Monat umfasst; der unmittelbare Vorgesetzte kann fallweise von dieser Frist absehen.

Unterbrechung der Elternzeit im Krankheitsfalle

1. Die Elternzeit ist, auf Antrag des Berechtigten, im Falle seiner entsprechend belegten Erkrankung von nicht weniger als acht aufeinanderfolgenden Tagen, unterbrochen.
2. Die Inanspruchnahme des krankheitshalber nicht beanspruchten Anteiles der Elternzeit erfolgt auf Antrag des Berechtigten und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse.

Besoldung während der Elternzeit und rechtliche Behandlung

1. Die Zeiträume der Elternzeit laut Art. 37 werden für eine für beide Eltern gemeinsame Höchstdauer von acht Monaten mit dreißig Prozent und die weiteren Zeiträume mit zwanzig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung entlohnt.
2. Wenn es nur einen Elternteil gibt, stehen für die gesamte Dauer der Elternzeit dreißig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu.
3. Für die gesamte Dauer der Verlängerung der Elternzeit zu Gunsten der Eltern behinderter Minderjähriger in einer Situation festgestellter Schwere stehen dreißig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu.
4. Bei Mehrlingsgeburt stehen für die Zeiträume an Elternzeit, die für jedes Kind ab dem Ersten beansprucht werden dürfen, dreißig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu.
5. Die Zeiträume der Elternzeit gelten als Dienstalter, mit Ausnahme der Auswirkungen auf die Ferien und das 13. Gehalt.

Tägliche Ruhepausen

1. Für die täglichen Ruhepausen wird das staatliche Gesetz angewandt.
2. Sind in der Familie zwei Kinder unter zehn Jahre und ist die Mutter weder unselbständig noch selbständig erwerbstätig, dann ist dem Vater eine tägliche bezahlte Ruhepause von einer Stunde für jedes Kinde nach dem zweiten zuerkannt, zu beanspruchen innerhalb des ersten Lebensjahres des entsprechenden Kindes. Die Mehrlingsgeburt bringt keine Anhebung dieser Ruhepause mit sich.

Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes

1. Für jedes kranke Kind steht den Eltern bis zum achten Lebensjahr desselben ein bezahlter Sonderurlaub von insgesamt nicht mehr als 60 Arbeitstagen, auch teilbar in Stunden, zu. Zu diesem Zwecke reicht der interessierte Elternteil ein eigenes Gesuch samt ärztlichem Zeugnis, den Krankenstand betreffend, ein.
2. Bei schwerer Krankheit des Kindes dürfen die Eltern den oben genannten Sonderurlaub innerhalb dessen Gesamtausmaßes gleichzeitig beanspruchen.
3. Wenn die Krankheit des Kindes die Einlieferung in ein Krankenhaus zur Folge hat, dann unterbricht dies, auf schriftlichem Antrag des Elternteils, den laufenden ordentlichen Urlaub.
4. Der Sonderurlaub steht dem beantragenden Elternteil auch dann zu, wenn der andere Elternteil kein Anrecht darauf hat.
5. Dieser Artikel wird auch bei der Adoption, bei der Anvertraung zwecks Adoption und bei der zeitbegrenzten Anvertraung angewandt.

Adoption und Anvertraung

1. Die Mutterschaftsurlaube, die Vaterschaftsurlaube und die Elternzeiten, sowie die täglichen Ruhepausen werden auch im Zusammenhang mit der Adoption, der Anvertraung zwecks Adoption und der zeitbegrenzten Anvertraung gemäß diesem Vertrag angewandt, wobei die besonderen vom staatlichen Gesetz vorgesehenen Alters- und Beanspruchungsgrenzen zu beachten sind.

Entlassungsverbot - Freiwilliger Dienstaustritt

1. Bezüglich Kündigungsverbot und freiwilligem Dienstaustritt im Zusammenhang mit der Mutterschaft und mit der Vaterschaft wird das staatliche Gesetz angewandt.

Wartestand für Personal mit Kindern

1. Das Personal mit im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern wird auf Antrag in den Wartestand ohne Bezüge für die Dauer von höchstens zwei Jahren für jedes Kind versetzt; der Wartestand ist innerhalb des achten Lebensjahres des Kindes zu beanspruchen und in nicht mehr als zwei Zeitabschnitten. Wird der Wartestand nicht ohne Unterbrechung bean-

spricht, dann muss zwischen dem ersten und dem zweiten Abschnitt eine effektive Dienstleistung von sechs Monaten liegen. Bei einer Mehrlingsgeburt beträgt der Wartestand für jedes weitere Kind nach dem ersten höchstens ein Jahr.

2. Das Lehr- und ihm gleichgestellte Personal muss einen der beiden Zeiteabschnitte laut Absatz 1 in der Weise beanspruchen, dass er zumindest ein ganzes Schuljahr (12 Monate) umfasst. Wenn die Beendigung des vom Lehr- und ihm gleichgestellten Personal beantragten Wartestandes in den Zeitraum vom 1. Mai bis Schuljahrsende fällt, wird der Wartestand von Amts wegen bis zum Schuljahrsende verlängert unter Wahrung sowohl der zweijährlichen Dauer als auch der Bestimmung laut Absatz 4. Das genannte Personal, welches nach dem 30. April den Dienst wieder aufnimmt, wird, um die didaktische Kontinuität zu gewährleisten, vor allem für Ersatzdienste und untergeordnet für etwaige andere mit dem Unterricht ursächlich zusammenhängende Tätigkeiten eingesetzt. Die Vertragspartner verpflichten sich, die im vorliegenden Absatz enthaltene Regelung jener anzupassen, die für den Bereich Schulpersonal eingeführt wird.
3. Der Wartestand wird bei nachträglich eingetretenem Mutterschaftsurlaub unterbrochen. Der verbliebene Teil des Wartestandes kann auf Antrag innerhalb des achten Lebensjahres des Kindes und unter Beachtung der Absätze 1 und 2 beansprucht werden.
4. Der Wartestand kann auf Antrag unterbrochen werden, wenn nachträglich und nachweislich triftige und unvorhersehbare Gründe eingetreten sind und sofern eine effektive Dienstaufnahme an dem in der Maßnahme über die Annahme des entsprechenden Antrages angegebenen Arbeitstag möglich ist. Die Unterbrechung bewirkt den Verlust des Anspruches auf den verbliebenen Teil des Wartestandes.
5. Der Wartestand zählt weder für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und der Besoldung, noch für den ordentlichen Urlaub, noch für die Abfertigung; er zählt jedoch für das Ruhegehalt.
6. Während des Wartestandes gehen die gesamten Beiträge für das Ruhegehalt, die aufgrund der bei der Versetzung in den Wartestand zustehenden fixen und dauerhaften Bezüge oder aufgrund späterer allgemeiner Erhöhungen berechnet werden, zu Lasten der Verwaltung, und zwar einschließlich des zu Lasten des Personals gehenden Beitragsanteiles.
7. Das in Absatz 1 genannte Personal kann, sofern es laut Bereichsvertrag von der Teilzeitarbeit nicht ausgeschlossen ist, für ein Teilzeitarbeitsverhältnis im Ausmaß von nicht weniger als fünfzig Prozent des vollen Stun-

denplanes optieren. In diesem Falle geht der restliche Teil der im Absatz 6 vorgesehenen Beiträge zu Lasten der Verwaltung.

8. Dieser Artikel wird auch bei der Adoption und bei der Anvertrauung zwecks Adoption angewandt. Der Wartestand ist innerhalb der ersten acht Jahre ab Eintritt des Minderjährigen in die Familie zu beanspruchen, jedenfalls aber innerhalb des 15. Lebensjahres des Minderjährigen.
9. Im Bereichsabkommen können nähere Bestimmungen zur Gewährung und Unterbrechung des Wartestandes vorgesehen werden. Die Zulassung zum Wartestand und zur Teilzeitarbeit laut diesem Artikel unterliegt der Beachtung einer Vorankündigung von dreißig Tagen, die im Bereichsvertrag auf höchstens sechzig Tagen angehoben werden kann.

Häufung zwischen Elternzeit und Wartestand für Personal mit Kindern

1. Die Elternzeit laut Art. 37 und der Wartestand für Kinder laut Art. 45 dürfen insgesamt für die Eltern und je Kind nicht mehr als einunddreißig Monate überschreiten.

Freistellung aus Erziehungsgründen

1. In Alternative zum Höchstausmaß an Elternzeit und Wartestand laut den Artikeln 37 und 45 des vorliegenden Vertrages kann ein Elternteil eine Freistellung vom Dienst aus Erziehungsgründen im Ausmaß von 24 Monaten beantragen.
2. Die laut Absatz 1 getroffene Wahl ist unwiderruflich und unterliegt der Beachtung einer Vorankündigung von dreißig Tagen.
3. Diese Freistellung ist unmittelbar nach Beendigung der Mutterschafts- bzw. Vaterschaftszeit in einem einzigen Abschnitt zu beanspruchen. Der Vater darf die Freistellung frühestens ab dem Tag der Geburt des Kindes beanspruchen.
4. Das Lehr- und diesem gleichgestellte Personal ist berechtigt, unter Einhaltung einer Vorankündigung von 30 Tagen, die Freistellung auf den 31. August des auf ihren Beginn folgenden Schuljahres zu begrenzen. Dadurch geht der nicht beanspruchte Zeitraum der Freistellung für den betreffenden Bediensteten verloren, der jedoch vom anderen Elternteil ab dem darauffolgenden 1. September und in einem einzigen Abschnitt beansprucht werden darf.

5. Für die Dauer der Freistellung stehen dreißig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu. Die Freistellung gilt weder für die Ferien noch für das 13. Monatsgehalt.
6. Für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und der Besoldung zählt die Freistellung für ein Kind zur Gänze, für jedes weitere Kind im Ausmaß von acht Monaten.
7. Die Freistellung kann zu denselben Bedingungen auch im Falle der Adoption und der Anvertrauung zwecks Adoption beansprucht werden.
8. Die Freistellung wird bei nachträglich eingetretener Mutterschafts- bzw. Vaterschaftszeit unterbrochen. Der entsprechende verbliebene Zeitraum muss, bei sonstigem Verfall, im Sinne der Absätze 3 und 4 beansprucht werden. In diesem Falle ist die weitere Freistellung ohne Dienstaufnahme zu beanspruchen.
9. Bei einer Mehrlingsgeburt steht zusätzlich zur Freistellung für das erste Kind für jedes weitere Kind eine Freistellung von 12 Monaten zu. Die Beanspruchung erfolgt stets ohne Dienstaufnahme.
10. Die Freistellung kann auf Antrag unterbrochen werden, wenn nachträglich nachweislich triftige und unvorhersehbare Gründe eingetreten sind und sofern eine effektive Dienstaufnahme an dem in der Maßnahme über die Annahme des entsprechenden Antrages angegebenen Arbeitstag möglich ist. Die Unterbrechung bewirkt den Verlust des Anspruches auf den verbliebenen Teil der Freistellung.
11. Erkrankt der Elternteil während der ersten acht Monate für mehr als acht aufeinanderfolgende Tage, wird seine Freistellung unterbrochen. Der Krankheitszeitraum wird der Freistellung hinzugefügt.
12. Dieser Artikel wird nur auf das Personal mit unbefristetem Arbeitsvertrag angewandt.

Sonderurlaub für die Betreuung des behinderten Kindes

1. Für den Sonderurlaub zu Gunsten der Bediensteten, welche Anrecht auf die Begünstigungen laut Artikel 33, Absätze 1, 2 und 3 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104, haben, wird das staatliche Gesetz angewandt.

Familiengeld **Juli 2003 – Juni 2004**

Ab 1. Juli 2003 sind die Einkommensstufen für die Berechnung des Familiengeldes für Familien mit und ohne Kinder aufgewertet worden. Hier die Voraussetzungen zur Erlangung des Familiengeldes:

Im Sinne des Art. 2, c. 12, des G.D. 69/88, umgewandelt in das Ges. 153/88, werden die Einkommensstufen alljährlich mit Wirksamkeit ab 1. Juli jeden Jahres in der Höhe der vom ISTAT errechneten Teuerungsrate aufgewertet.

Die vom ISTAT erhobene Erhöhung des Preisindex zwischen 2001 und 2002 beträgt 2,4%.





Aufgrund dessen wurden die Einkommensstufen des Vorjahres um den erwähnten Index erhöht!

Wann steht das Familiengeld zu?

Wenn das gesamte Familieneinkommen die jährlich festgelegte Einkommensgrenze nicht übersteigt.

Für welche Personen steht das Familiengeld zu?

Für die Familienmitglieder u.zw.

-  dem Antragsteller
-  dem Ehepartner
-  den Kindern (eheliche, rechtlich anerkannte, adoptiv, angenommene, gesetzlich oder gerichtlich anerkannte, von früherer Ehe stammende Kinder) und den zu Lasten lebenden Enkelkindern unter 18 Jahren.
-  Den volljährigen behinderten Kindern, die aufgrund ihrer physischen und geistigen Behinderungen unfähig sind, einen ständigen Arbeitsplatz zu finden.

Zur Familie gehören auch die Geschwister und die minderjährigen Enkelkinder der Seitenlinie des Antragstellers oder behinderte Volljährige, die folgende Voraussetzungen haben:

-  die Vollwaisen;

- ▶ keinen Anspruch auf Hinterbliebenerente haben;

Oben stehende Personen sind auch Familienmitglieder wenn:

- sie nicht mit dem Antragsteller in einer Familiengemeinschaft leben (mit Ausnahme der ehelichen, der rechtlich anerkannten Kinder und der Enkelkinder der direkten Linie, für welche das Zusammenleben Voraussetzung ist).
- sie nicht zu Lasten des Antragstellers sind;
- wenn sie nicht in Italien wohnhaft sind (unter gewissen Voraussetzungen).

Ein Familienmitglied eines Ausländers hat Anspruch auf das Familiengeld, wenn er Staatsbürger der EU ist.

ACHTUNG

Das Familiengeld kann auch dann bezahlt werden, wenn die Familie nur aus einer Person besteht, die im Besitze einer Hinterbliebenenrente ist (Waise oder Ehepartner), vorausgesetzt, dass diese minderjährig oder volljährig und behindert ist.

Welche Einkommen werden berücksichtigt?

Für die Berechnung des Familiengeldes wird die Summe aller der IRPEF unterworfenen Einkommen betrachtet und alle Einkünfte beliebiger Natur – wenn diese 1.032,92 € übersteigen – den steuerfreien Einkünften und jenen, welche der Vorsteuer unterliegen, die von allen Familienmitgliedern im Vorjahr vor dem 1. Juli verdient wurden.

Die Einkünfte sind abzüglich der Sozialabgaben anzuführen!

Welche Einkünfte werden NICHT berücksichtigt?

Folgende Einkünfte werden für die Berechnung des Familiengeldes NICHT berücksichtigt:

- Die vom IRPEF befreite Außendienstvergütung;
- Die Familienzulagen;
- Die Abfertigungen oder deren Anzahlungen;
- Die Gehaltsnachzahlungen für den Gehaltsausgleich;
- Die Beiträge für die Teilblinden und Taubstummen;
- Die Einkünfte für die Betreuung von Verstümmelten und Zivilinvaliden;
- Die Invalidenrenten des Staates;
- Die Einkünfte für die Begleitung der Invaliden von Seiten des INPS;
- Die Pensionen der Unfallopfer beim Militärdienst;
- Die Kriegspensionen;
- Die INAIL-Renten;
- Die Beiträge für die Begleitung von Zivilinvaliden, von Blinden und minderjährigen Behinderten;

Mindestens 70%

Das Familiengeld steht nur dann zu, wenn die Summe der Einkünfte von abhängiger Arbeit und der Pensionen **mindestens 70%** des gesamten Familiengeldes ausmacht!

DER ANTRAG

Der Antrag um Auszahlung des Familiengeldes muss an den eigenen Arbeitgeber gestellt werden!