

n) Einheitstext vom 23. April 2003 ¹⁾

Einheitstext der Landeskollektivverträge für das Lehrpersonal und die Erzieher/innen der Grund-, Mittel- und Oberschulen Südtirols

1

1) Veröffentlicht im Beibl. Nr. 1 zum A.Bl. vom 27. Mai 2003, Nr. 21.

Abschnitt V Verschiedene Bestimmungen

Anlage 4 Abwesenheiten

Abschnitt I Urlaube, Wartestände, Freistellungen, Krankheiten und Absenzen im Allgemeinen

Art. 1 (Ordentlicher Urlaub)

(1) Die Bediensteten mit Fünftagewoche haben Anspruch auf einen ordentlichen Urlaub von 30 Arbeitstagen.

(2) Die Bediensteten mit Sechstagewoche haben Anspruch auf einen ordentlichen Urlaub von 36 Arbeitstagen.

(3) Der ordentliche Urlaub ist im Laufe des entsprechenden Kalenderjahres zu beanspruchen, und zwar in Zeiträumen, die den dienstlichen Erfordernissen entsprechen. Im Falle besonderer dienstlicher Erfordernisse kann der ordentliche Urlaub entsprechend verteilt auch in der ersten Hälfte des Folgejahres beansprucht werden. Die Übertragung des Urlaubes auf die zweite Hälfte des Folgejahres ist nur dann möglich, wenn der Urlaub aus Gründen höherer Gewalt vorher nicht beansprucht werden konnte.

(4) Das Lehrpersonal und die Erzieher/innen müssen den ordentlichen Urlaub in der Zeit beanspruchen, in der keine Unterrichtstätigkeit stattfindet.

(5) Der in diesem Artikel geregelte ordentliche Urlaub ist allumfassend und beinhaltet auch die Ruhetage, die von bisher geltenden Bestimmungen vorgesehen waren.

(6) Das Recht auf den ordentlichen Urlaub wird wegen krankheitsbedingter Abwesenheiten nicht eingeschränkt, außer für jenen Teil, der innerhalb von zwei Jahren 12 Monate überschreitet, und kann auch nach den in Absatz 3 vorgesehenen Zeitspannen beansprucht werden.

(7) Der ordentliche Urlaub wird bei Einlieferung in ein Krankenhaus oder im Falle von Krankheit und Unfällen unterbrochen, vorausgesetzt, dass dies entsprechend belegt wird und die Verwaltung die Möglichkeit der konkreten Überprüfung hat.

Art. 2 (Sonderurlaub)

(1) In folgenden Fällen haben die Bediensteten Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub, wobei der jeweilige Grund, sofern zulässig, auch mit Selbsterklärung, belegt werden muss:

- a) bei Heirat: 15 aufeinanderfolgende Tage, in denen der Hochzeitstag enthalten ist,
- b) bei Prüfungen, Wettbewerbs- und Eignungsprüfungen für die Tage, an denen diese stattfinden; falls der Prüfungsort mehr als hundert Kilometer von der Wohnsitzgemeinde entfernt ist, wird dieser Urlaub auch für den Tag vor oder nach der Prüfung gewährt; im Schuljahr können bis zu zwanzig Tage beansprucht werden,

- c) bei Blutspende: der Tag der Blutentnahme,
- d) bei Kuren: in dem Rahmen und nach den näheren Vorschriften, wie sie für die Staatsbediensteten gelten,
- e) bei Todesfall verwandter oder verschwägerter Personen: für den/die Ehegatten/in und Verwandte ersten Grades: fünf aufeinanderfolgende Tage, Begräbnistag inbegriffen; für Geschwister: zwei aufeinanderfolgende Tage, Begräbnistag inbegriffen; für Verschwägte ersten Grades und für die übrigen Verwandten zweiten Grades: zwei aufeinanderfolgende Tage, Begräbnistag inbegriffen; für die übrigen Verwandten innerhalb des vierten Grades und für die Verschwägerten innerhalb des zweiten Grades: der Begräbnistag,
- f) aus anderen schwerwiegenden Gründen, die in diesem Artikel und in Artikel 13 dieser Anlage nicht vorgesehen sind: bis zu fünf Tagen im Schuljahr,
- g) für die Durchführung der zugunsten von Personen mit Behinderung vorgesehenen Begünstigungen laut einschlägiger Regelung des Staates. Diese Begünstigungen haben keine Kürzung des ordentlichen Urlaubes und des 13. Monatsgehaltes zur Folge. Die Ärztekommision, welche über die Schwere der Behinderung des Personals befindet, gibt gleichzeitig die Art der zustehenden Begünstigung - einschließlich der etwaigen Häufung - an,
- h) bei Rettungseinsätzen der freiwilligen Feuerwehren und der Mitglieder von Hilfsorganisationen im Falle von Bränden, schweren Unfällen, Naturkatastrophen oder Bergrettung, und zwar beschränkt auf die für den Einsatz unbedingt erforderliche Zeit,
- i) für die Ausübung der Bürger/innenpflichten: es finden die geltenden Gesetzesbestimmungen Anwendung,
- j) bei geschlechtsspezifischer Gewalt kommt mit Wirkung ab 01.01.2025 die geltende staatliche Regelung zur Anwendung; ³³⁾

(2) Die in Absatz 1 vorgesehenen Sonderurlaube gelten in jeder Hinsicht als Dienstzeit; für die fakultative Abwesenheit im Sinne des Buchstabens g) gelten jedoch die einschlägigen Vorschriften.

33)Der Buchstabe j) des Absatzes 1, Artikel 2 der Anlage 4, II. Abschnitt wurde hinzugefügt durch Art. 10 Absatz 1 des „Vertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonomen Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2025-2027“ vom 4. November 2025.

Art. 3 ³⁴⁾



Beschluss Nr. 2493 vom 12.07.2004 - Freistellungen und Sonderurlaub für Gewerkschaftsfunktionäre im Bereich der Grund- Mittel- und Oberschulen - Schuljahre 2004/05, 2005/06 und 2006/07

34)Art. 3 der Anlage 4 wurde aufgehoben durch Art. 6 Absatz 4 des Kollektivvertrages vom 26. Januar 2015.

Art. 4 (Kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen mit Einbringung der Arbeitszeit)

(1) Den Bediensteten können, auf Antrag, im Laufe des Schuljahres für persönliche Erfordernisse Abwesenheiten von maximal fünf Stunden je Arbeitstag gewährt werden. Im Laufe eines Schuljahres dürfen diese Abwesenheiten 36 Arbeitsstunden nicht überschreiten.

(2) Die entsprechende Zeit ist in Absprache mit dem/der Schuldirektor/in einzubringen. Für die Einbringung wird der Umrechnungsschlüssel Unterrichtsstunde zu Verwaltungsstunde mit 1:1,9 bzw. 1,7 gewertet. Abwesenheiten für Arztbesuche, für nachgewiesene Rehabilitationstherapien oder, beschränkt auf die für den Unterricht erforderliche zusätzliche Arbeitszeit, für Kinder innerhalb deren zwölften Lebensjahres sind nicht durch Zeitausgleich einzubringen. ³⁵⁾

(3) Falls die entsprechende Zeit in außergewöhnlichen Fällen oder aus besonderen dienstlichen Gründen nicht eingeholt werden kann, wird dem/der Bediensteten ein entsprechender Betrag von der Gesamtbesoldung abgezogen, und zwar im Ausmaß der entsprechenden Fehlstunden.

35)Art. 4 Absatz 2 der Anlage 4, I. Abschnitt wurde so ersetzt durch Art. 16 Absatz 1 des „Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

Art. 5 (Bildungsurlaub)

(1) Der Bildungsurlaub wird nach den näheren Bestimmungen gewährt, die in den dezentralen Vertragsverhandlungen laut Artikel 34 des vorliegenden Vertrages vorgesehen werden, wobei die von der allgemeinen Regelung des Rechts auf Bildung im öffentlichen Dienst ableitbaren Grundsätze zu berücksichtigen sind.

Art. 6 (Freistellung vom Dienst für die Ausübung des örtlichen politischen Mandates)

(1) Das Personal, das in einen Gemeinderat gewählt wird, hat Anspruch auf die Freistellung vom Dienst für den gesamten Tag, für den der Gemeinderat einberufen ist.

(2) Personal, das in die Verwaltungsorgane der Bezirksgemeinschaften oder Konsortien von Gebietskörperschaften, in die Verwaltungsräte der Gemeinde-, Landes- oder Verbandsbetriebe, in die Ortsviertelräte sowie in die formell eingesetzten Rats- oder Ortsviertelratskommissionen gewählt wird, sowie das Personal, das mit den Aufgaben eines/r Rechnungsprüfers/in bei den Sonderbetrieben Sanitätseinheiten betraut ist, hat Anspruch auf Freistellung vom Dienst, um an den Sitzungen der Organe der jeweiligen Körperschaft teilzunehmen.

(3) Personal, das in den Gemeindevausschuss oder in das Amt des/der Präsidenten/in oder Vizepräsidenten/in des Ausschusses einer Bezirksgemeinschaft oder des/r Präsidenten/in oder Vizepräsidenten/in des Ausschusses einer Bezirksgemeinschaft oder des/r Präsidenten/in eines Gemeinde- oder Landesbetriebes mit mehr als 50 Bediensteten, oder in das Amt des/r Präsidenten/in des provincialen Komitees der Gesamtstaatlichen Anstalt für soziale Vorsorge oder der Gesamtstaatlichen Anstalt für Versicherungen gegen Arbeitsunfälle von Bozen gewählt wird, hat, zusätzlich zur Freistellung laut Absatz 2, Anspruch auf Freistellung vom Dienst für höchstens 24 Arbeitsstunden im Monat. Für die Bürgermeister/innen und für die Assessoren/innen der Landeshauptstadt ist diese Freistellung auf 48 Stunden erhöht.

(4) Für die Freistellungen laut den Absätzen 1, 2 und 3 erfolgt keine Kürzung der Bezüge.

(5) Das in diesem Artikel genannte Personal hat Anspruch auf weitere Freistellung ohne Bezüge bis zu einem Höchstausmaß von 24 Stunden im Monat, falls dies für die Ausübung des Mandates notwendig ist. Dieses Höchstausmaß wird für das Lehrpersonal und diesem gleichgestellte Personal auf 16 Stunden reduziert.

(6) Das Personal, das durch Wahl zu besetzende öffentliche Ämter bei den in den Absätzen 1, 2 und 3 genannten Körperschaften bekleidet, die den dort genannten Ämtern nicht entsprechen, hat Anspruch auf Freistellung vom Dienst ohne Bezüge, um die entsprechenden Aufgaben ausüben zu können.

(7) Die Tätigkeit und die Dauer der Ausübung des Mandates, für das das Personal die bezahlte und unbezahlte Freistellung vom Dienst beantragt und erhält, muss unmittelbar durch eine Bestätigung der jeweiligen Körperschaft nachgewiesen werden. Keine Bestätigungspflicht besteht für die Freistellungen laut Absatz 3.

(8) Die in diesem Artikel vorgesehenen Freistellungen werden vom/von der zuständigen Vorgesetzten unter Beachtung allfälliger vom/von der jeweiligen Dienstherrn/in erlassener Richtlinien gewährt.

Art. 7 ³⁶⁾



Beschluss Nr. 2493 vom 12.07.2004 - Freistellungen und Sonderurlaub für Gewerkschaftsfunktionäre im Bereich der Grund- Mittel- und Oberschulen - Schuljahre 2004/05, 2005/06 und 2006/07

36) Art. 7 der Anlage 4 wurde aufgehoben durch Art. 6 Absatz 4 des Kollektivvertrages vom 26. Januar 2015.

Art. 8 (Wartestand wegen politischen Mandats)

(1) In den Senat oder in die Kammer der Republik oder in den Regionalrat oder in die Regional- oder Landesregierung gewählte Bedienstete werden von Amts wegen für die Dauer des entsprechenden Mandats in den unbezahlten Wartestand versetzt.

(2) Bedienstete, die durch Wahl zu besetzende öffentliche Ämter bekleiden, die mit den in Absatz 1 genannten nicht identisch sind und für die ein Anspruch auf bezahlte Freistellung vom Dienst besteht, werden auf Ansuchen in den unbezahlten Wartestand versetzt.

(3) Das Land, zahlt die Beiträge für das Ruhegehalt und die Abfertigung, einschließlich des Anteils zu Lasten des/der in den Wartestand versetzten Bediensteten, ein.

(4) Im Falle der Wahl laut Absatz 1 zahlt das Land, nur die Beiträge für das Ruhegehalt ein, wobei die Pflicht besteht, die zu Lasten der betroffenen Bediensteten gehende Beitragsquote einzutreiben.

(5) Die in Absatz 1 genannte Wartestandszeit zählt nicht für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und in der Besoldung. Die Bediensteten, deren Mandat endet, nehmen im Stellenplan die Position ein, die ihnen nach Abzug der Zeit im Wartestand zusteht.

(6) Die im Wartestand verbrachte Zeit laut Absatz 2 gilt in jeder Hinsicht als effektiv geleisteter Dienst sowie als ordnungsgemäße Verzögerung bei der Ableistung des Probejahres.

Art. 9 (Wehrdienst oder Zivildienst oder Wiedereinberufung zum Wehrdienst)

(1) Im Falle der Einberufung zum Wehrdienst oder zum Zivildienst oder der Wiedereinberufung zum Wehrdienst gelten die einschlägigen staatlichen Vorschriften.

Art. 10 (Wartestand für Entwicklungszusammenarbeit und ehrenamtliche Tätigkeit)

(1) Die Bediensteten können in den Wartestand versetzt werden, um bei der Entwicklungszusammenarbeit und der ehrenamtlichen Tätigkeit mitzuwirken, und zwar in dem Rahmen und nach den näheren Bestimmungen, die in den einschlägigen Rechtsvorschriften des Landes und des Staates vorgesehen sind.

Art. 11 (Sonderurlaub aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen)

(1) Die Bediensteten können aus triftigen persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen, die anzuführen sind, für höchstens zwei Jahre innerhalb von fünf Jahren in den unbezahlten Wartestand versetzt werden. Das Personal mit einem zeitlich beschränkten Auftrag kann diesen Wartestand im Höchstausmaß von dreißig Tagen im Schuljahr und beschränkt auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses beanspruchen.

(2) Der in Absatz 1 vorgesehene Wartestand bewirkt eine verhältnismäßige Kürzung des ordentlichen Urlaubes und zählt nicht für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und der Besoldung, für das Ruhegehalt und die Abfertigung.

(3) Zwei oder mehrere Abwesenheiten wegen Sonderurlaubs werden für die Berechnung der Höchstdauer gemäß Absatz 1 zusammengezählt, falls zwischen ihnen nicht wenigstens sechs Monate aktiven Dienstes liegen.

(4) Alles Nähere über die Gewährung des in diesem Artikel vorgesehenen Wartestandes wird in dezentralen Verhandlungen festgelegt.

Art. 12 (Abwesenheit wegen Krankheit)

(1) Im Falle von Krankheit müssen die Bediensteten die Verwaltung unmittelbar davon in Kenntnis setzen, wobei die eventuelle Änderung der Zustelladresse anzugeben ist. Die ärztliche Bescheinigung beinhaltet die Krankheitsperiode ab dem ersten Krankheitstag und ist innerhalb des dritten Tages an die jeweilige Schule zu schicken.

(2) Die Verwaltung kann jederzeit ärztliche Kontrollen durchführen lassen. Die ärztlichen Kontrollvisiten im Zusammenhang mit Krankheiten, die eine Abwesenheit vom Dienst mit sich bringen, werden von den Sanitätseinheiten durchgeführt; diese sind dafür

ausschließlich zuständig.

(3) Wird keine dienstrechtlich relevante Krankheit festgestellt oder können die Kontrollvisiten aus Verschulden des/r Bediensteten nicht durchgeführt werden, gilt die Abwesenheit, mit allen besoldungsmäßigen und dienstrechtlichen Folgen, als unentschuldigt.

(4) Die Bediensteten haben bei Abwesenheit wegen Krankheit Anspruch auf folgende Besoldung:

- a) für die ersten sechs Monate: in vollem Ausmaß,
- b) für die nächsten 12 Monate: im Ausmaß von 80%, unter Beibehaltung des Familiengeldes in vollem Ausmaß,
- c) für weitere sechs Monate: im Ausmaß von 70%, unter Beibehaltung des Familiengeldes in vollem Ausmaß.

(5) Die Abwesenheit wegen Krankheit wird bei der Berechnung des Dienstalters, des Aufstiegs in der Besoldung, des Ruhegehaltes und der Abfertigung zur Gänze berücksichtigt.

(6) Zwei oder mehrere Abwesenheiten wegen Krankheit werden für die Berechnung der zustehenden Besoldung zusammengezählt, wenn zwischen ihnen nicht eine Dienstzeit von wenigstens drei Monaten liegt.

(7) Im Falle eines Unfalls oder einer Krankheit, die als dienstbedingt anerkannt wird, hat das Personal das Recht auf Besoldung in dem von den geltenden GSKV vorgesehenen Ausmaß, sowie auf die Erhaltung der Stelle bis zur vollständigen Heilung. Die Anerkennung von dienstabhängigen Krankheiten und Unfällen im Sinne dieses Vertrages erfolgt gemäß der in der Anlage 5 desselben vorgesehenen Regelung.

Art. 13 (Schwere Krankheiten)

(1) Im Falle von schweren Krankheiten, die zeitweise und/oder teilweise Invalidität verursachende Therapien erfordern, sind von der Berechnung der Tage der Abwesenheit aus Krankheitsgründen laut Artikel 12, Absatz 4, dieser Anlage, außer den Tagen des Krankenhausaufenthaltes und des Day-Hospital, auch die Tage der Abwesenheit wegen der Therapie ausgeschlossen. Diese Abwesenheit muss vom zuständigen Sanitätsbetrieb bestätigt werden. Für die genannten Tage steht die volle Besoldung zu. Um besonderen Bedürfnissen im Zusammenhang mit Therapien oder fachärztlichen Untersuchungen entgegenkommen zu können, begünstigen die Schulen eine flexible Einteilung der Arbeitszeit.

Art. 14 (Verwendung in anderen Aufgabenbereichen aus Gesundheitsgründen)

(1) Wird bei einem/r Bediensteten die zeitweise Nichteignung für den Unterricht festgestellt, behält er/sie die Stelle am bisherigen Dienstsitz und befindet sich bis zur Zuweisung eines anderen Aufgabenbereiches, unter Beachtung der Bestimmungen gemäß den Artikeln 12 und 13 dieser Anlage, im Krankenstand. Die Bestimmungen von Artikel 15 dieser Anlage bleiben unbeschadet.

(2) Das Lehrpersonal mit unbefristetem Arbeitsvertrag, das von der rechtsmedizinischen Kommission für die Ausübung des Lehrberufes für ungeeignet erklärt wird, wird, auf Antrag, in anderen Aufgabenbereichen verwendet, die die genannte Kommission für den Gesundheitszustand als geeignet erachtet.

(3) Das Personal, das für die Ausübung des Lehrberufes dauerhaft ungeeignet ist, verliert seine Stelle am bisherigen Dienstsitz und befindet sich bis zur Zuweisung eines anderen Aufgabenbereiches, unter Beachtung der Bestimmungen gemäß Artikel 12 dieser Anlage, im Krankenstand. Dieses Personal besetzt eine Stelle im Landesplansoll des Lehrpersonals, sofern keine freie Stelle im Stellenplan der Landesverwaltung zugewiesen werden kann.

(4) Im Falle einer Verwendung in anderen Aufgabenbereichen der Schulverwaltung im Sinne von Absatz 2, behält das Personal die angereifte Besoldung und rechtliche Behandlung bei. Der endgültige Einsatz in Aufgabenbereichen des nicht unterrichtenden Personals erfolgt nach Abschluss eines individuellen Arbeitsvertrages, welcher die mit der auszuübenden Tätigkeit verbundene rechtliche Behandlung und die Besoldung enthält und jedenfalls die angereifte Besoldung gewährleistet. Das Personal hat eine neue Probezeit abzuleisten, wie sie von den für das Landespersonal geltenden Bestimmungen vorgesehen ist.

Art. 15 (Häufung von Abwesenheiten und Enthebung vom Dienst wegen Dienstunfähigkeit oder Krankheit)

(1) Die Abwesenheit wegen Krankheit darf innerhalb eines Fünfjahreszeitraumes nicht mehr als zwei Jahre und neun Monate betragen.

(2) Aus besonders schwerwiegenden, vom/von der Bediensteten in einem entsprechenden Ansuchen geltend gemachten Gründen kann diesem/r, wenn er/sie das Höchstausmaß laut Absatz 1 oder laut Artikel 12, Absatz 4, dieser Anlage erreicht hat, eine weitere Abwesenheit wegen Krankheit von nicht mehr als sechs Monaten gewährt werden. Die Auswirkung dieser Verlängerung beschränkt sich auf die Beibehaltung der Stelle.

(3) Das Personal, das für jeglichen Dienst untauglich geworden ist, sowie das Personal, das nach Ablauf der Höchstdauer der Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall den Dienst aus Gesundheitsgründen oder wegen Untauglichkeit nicht wieder aufnehmen kann, wird nach vorheriger Untersuchung durch die rechtsmedizinische Kommission des Dienstes enthoben.

Art. 16 (Schutz von Bediensteten mit psychophysischen Erkrankungserscheinungen)

(1) Um die Wiedergenesung und volle Eingliederung der Bediensteten zu fördern, bei denen von Seiten der zuständigen öffentlichen Einrichtungen des Gesundheitswesens oder von Vereinigungen, die mit der Landesverwaltung aufgrund der einschlägigen Bestimmungen eine entsprechende Vereinbarung getroffen haben, der Zustand der Drogenabhängigkeit, des chronischen Alkoholismus oder einer schweren psychophysischen Schwäche festgestellt wurde und die sich verpflichten, sich einer von den entsprechenden Einrichtungen vorgegebenen Rehabilitationstherapie zu unterziehen, werden folgende Unterstützungsmaßnahmen zur Durchführung der entsprechenden Therapie geboten:

- a) Gewährung eines Wartestandes wegen Krankheit für die gesamte Dauer des Aufenthaltes in einer spezialisierten Einrichtung, wobei die in Artikel 12, Absatz 4, dieser Anlage vorgesehene Besoldung zusteht: diese wird ab dem 24. Monat im Ausmaß von 50% ausgezahlt,
- b) Gewährung von bezahlten Tages- oder Stundenurlauben für die Dauer der Therapie,
- c) Einsatz des Personals für andere Aufgaben derselben Funktionsebene, falls diese Maßnahme von der jeweiligen öffentlichen Einrichtung des Gesundheitswesens als unterstützende Maßnahme für die laufende Therapie ausgewählt wird.

(2) Die Verwaltung verfügt die Feststellung über die Diensteignung der Bediensteten laut Absatz 1, falls die Betroffenen sich nicht freiwillig der vorgesehenen Therapie unterziehen.

Art. 17 (Schutz der Bediensteten mit Behinderung)

(1) Um die Wiedergenesung und volle Eingliederung der Bediensteten zu fördern, bei denen von Seiten der zuständigen öffentlichen Einrichtungen des Gesundheitswesens oder von Vereinigungen, die mit der Landesverwaltung aufgrund der einschlägigen Bestimmungen eine entsprechende Vereinbarung getroffen haben, eine Behinderung festgestellt wurde und die sich einer von den Einrichtungen vorgegebenen Rehabilitationstherapie unterziehen müssen, werden folgende Unterstützungsmaßnahmen zur Durchführung der entsprechenden Therapie geboten:

- a) Gewährung eines Wartestandes wegen Krankheit für die gesamte Dauer des Aufenthaltes in einer spezialisierten Einrichtung, wobei die in Artikel 12, Absatz 4, dieser Anlage vorgesehene Besoldung zusteht: diese wird ab dem 24. Monat im Ausmaß von 50% ausgezahlt,
- b) Gewährung von bezahlten Tages- oder Stundenurlauben für die Dauer der Therapie,
- c) Einsatz des Personals für andere Aufgaben derselben Funktionsebene, falls diese Maßnahme von der jeweiligen öffentlichen Einrichtung des Gesundheitswesens als unterstützende Maßnahme für die laufende Therapie ausgewählt wird.

Art. 18 (Unbezahlter Wartestand für die Betreuung pflegebedürftiger Personen)

(1) Das Personal kann, zusätzlich zum Wartestand gemäß Artikel 31 dieser Anlage, für höchstens zwei Jahre in den unbezahlten Wartestand versetzt werden, und zwar für die Betreuung einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person, die gemäß geltenden Bestimmungen des Landes als pflegebedürftig erklärt wurde. Dieser Wartestand bewirkt eine verhältnismäßige Kürzung des ordentlichen Urlaubes und zählt nicht für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und der Besoldung, für das Ruhegehalt und die Abfertigung.

Art. 19 (Bedienstete mit unbefristetem Auftrag)

(1) Die Artikel 10, 16, 17 und 18 dieser Anlage, werden nur auf das Personal mit unbefristetem Auftrag angewandt.

Abschnitt II Schutz und Unterstützung der Mutterschaft und der Vaterschaft

Art. 20 (Begriffsbestimmungen)

(1) Im Sinne dieses Vertrages versteht man

- a) unter "Mutterschaftszeit" die verpflichtende Arbeitsenthaltung der Bediensteten,
- b) unter „alternativer Vaterschaftsurlaub“ die Arbeitsenthaltung des Bediensteten, die an Stelle der Mutterschaftszeit beansprucht wird,
- b1) unter "obligatorischer Vaterschaftsurlaub" die verpflichtende Arbeitsenthaltung gemäß Art. 22 des vorliegenden Vertrages, [37](#)).
- c) als "Elternzeit" die freiwillige Arbeitsenthaltung der bzw. des Bediensteten,
- d) Im Falle von gleichgeschlechtlichen Elternpaaren, ist unter „Mutter“ und „Vater“ der Elternteil zu verstehen. [38](#)).

37) Der Buchstabe b) des Art. 20 Absatz 1 der Anlage 4, II. Abschnitt wurde so ersetzt durch Art. 3 Absatz 1 des „Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

38) Der Buchstabe d) des Art. 20 Absatz 1 der Anlage 4, II. Abschnitt wurde hinzugefügt durch Art. 3 Absatz 2 des „Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

Art. 21 (Mutterschaftszeit)

(1) Sofern in diesem Vertrag nichts Besonderes vorgesehen ist, wird für die Mutterschaftszeit 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.



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 108 del 10.05.2001 - Pubblico impiego - lavoratrice madre - rapporto a tempo determinato - indennità di maternità

Art. 22 (Alternativer und obligatorischer Vaterschaftsurlaub)

(1) Für Bedienstete mit Anrecht auf die alternative oder obligatorische Vaterschaftsurlaub laut staatlichem Gesetz werden die Absätze 1 und 2 des Artikels 21 angewandt.

(2) Nach geltendem staatlichen Gesetz stehen dem Vater zehn Arbeitstage obligatorischer Vaterschaftsurlaub zu. Bei Mehrlingsgeburten wird die Dauer des obligatorischen Vaterschaftsurlaubes auf 20 Arbeitstage erhöht.

(3) Der obligatorische Vaterschaftsurlaub kann zwei Monate vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin bis fünf Monate nach der Geburt bzw. im Falle von nationaler Adoption, Anvertrauung oder Anvertrauung zum Zweck der Adoption nach Eintritt des Kindes in die Familie bzw. bei internationaler Adoption nach Ankunft in Italien beansprucht werden.

(4) Der obligatorische Vaterschaftsurlaub kann auch in Tagen aber nicht in Stunden beansprucht werden.

(5) Der obligatorische Vaterschaftsurlaub muss unter Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von fünf Kalendertagen im Voraus beantragt werden. Der/die Vorgesetzte kann fallweise eine kürzere Vorankündigung gewähren.

(6) Vorteilhaftere Regelungen durch staatliche Bestimmungen werden mit den dort vorgesehenen Fristen angewandt. [39](#)).

Art. 23 (Elternzeit)

(1) Die Eltern haben für jedes Kind, innerhalb dessen zwölften 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 der Mutterschaftszeit gemäß Artikel 21, für nicht mehr als drei Monate, welche nicht auf den Vater übertragbar sind,
- b) dem Vater, ab Geburt des Kindes, für nicht mehr als drei Monate, welche nicht auf die Mutter übertragbar sind,
- 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 bzw. im Falle eines Elternteils mit ausschließlicher Anvertraung gemäß Art. 337-quater des Zivilgesetzbuches. In diesem Fall verliert der andere Elternteil den Anspruch auf die noch nicht genossene Elternzeit.
- e) für jedes Kind mit gemäß Artikel 4 Absatz 1 des Gesetzes Nr. 104 vom 5. Februar 1992 festgestellter schwerer Behinderung hat die arbeitstätige Mutter bzw. der arbeitstätige Vater bis zum zwölften Geburtstag des Kindes Anspruch auf eine Verlängerung der Elternzeit für einen Gesamtzeitraum von höchstens drei Jahren, einschließlich der gemäß der Buchstaben a) bis d) in Anspruch genommenen Zeiträume. Die Verlängerung der Elternzeit kann ununterbrochen oder in Abschnitten beansprucht werden, vorausgesetzt, dass das Kind nicht ganztägig in einer Sondereinrichtung untergebracht ist, es sei denn, es wird in diesem Falle die Anwesenheit des Elternteils von den Sanitätsbehörden gefordert.

(2) Die Elternzeit steht dem Antrag stellenden Elternteil auch dann zu, wenn der andere Elternteil kein Anrecht darauf hat.

(3) Die Elternzeit steht auch im Falle von nationaler bzw. internationaler Adoption bzw. zeitweiliger Anvertraung zu und kann von den Adoptiv- bzw. Pflegeeltern innerhalb von 12 Jahren ab Eintritt des Kindes in die Familie bis zum Erreichen der Volljährigkeit desselben beansprucht werden.

(4) Jeder Elternteil kann die Elternzeit stundenweise und/oder tageweise und/oder in längeren zusammenhängenden Zeiträumen in Anspruch nehmen. Die stundenweise Beanspruchung wird im Art. 24 geregelt.

(5) Jeder Zeitraum einer Elternzeit umfasst auch die etwaigen darin anfallenden Feiertage und arbeitsfreien Tage. Dieselbe Anrechnung erfolgt auch dann, wenn zwischen den verschiedenen Zeiträumen der Elternzeit nicht die effektive Dienstaufnahme des oder der Bediensteten erfolgt bzw. andere Abwesenheiten beansprucht werden.

(6) Damit das Recht auf Elternzeit ausgeübt werden darf, hat der Elternteil die zuständige Schulverwaltung bei Beachtung einer Vorankündigung von nicht weniger als sieben Kalendertagen schriftlich in Kenntnis zu setzen.

(7) Die in Absatz 6 genannte Vorankündigungsfrist braucht bei objektiver Unmöglichkeit nicht eingehalten zu werden. Der/die Vorgesetzte kann fallweise eine kürzere Vorankündigungsfrist gewähren. Eine eventuelle Ablehnung muss schriftlich begründet werden.

(8) Die Elternzeit kann von beiden Elternteilen auch gleichzeitig in Anspruch genommen werden. 40)

40)Art. 23 der Anlage 4, II. Abschnitt wurde so ersetzt durch Art. 5 Absatz 1 des „Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

Art. 24 (Elternzeit auf Stundenbasis)

(1) Die stundenweise Inanspruchnahme der Elternzeit an einzelnen Tagen ist im Umfang von mindestens einer Unterrichtsstunde pro Tag und höchstens der Hälfte der vorgesehenen täglichen individuellen Unterrichtszeit zulässig. Bei der Berechnung dieser Obergrenze werden etwaige Bruchteile auf die nächste Einheit abgerundet. Außer in Fällen objektiver Unmöglichkeit müssen die Eltern die Schule zwei Kalendertage im Voraus schriftlich informieren.

(2) Die stundenweise Elternzeit kann, wenn sie in Zeiträumen von mindestens vier Wochen vorgesehen ist, auch in Form einer dauerhaften Verringerung der individuellen Unterrichtszeit pro Woche genommen werden. Diese Reduzierung darf 50% der vertraglichen Wochenstundenzahl nicht überschreiten, wobei eine Mindeststundenanzahl im Verhältnis zum Auftrag je Klasse mit dem/der Vorgesetzten zu vereinbaren ist. Außer in Fällen objektiver Unmöglichkeit müssen die Eltern die Schule mindestens sieben Kalendertage im Voraus schriftlich informieren. Die in diesem Absatz genannte dauerhafte Verringerung der individuellen Unterrichtszeit durch Elternzeit kann unter Einhaltung der vorgesehenen Vorankündigungsfristen unterbrochen werden, um Elternzeit gemäß Artikel 23 zu beanspruchen.

(3) Zur Berechnung der Tage der Elternzeit auf Stundenbasis wird ein Arbeitstag mit 4 Unterrichtsstunden für Lehrpersonen der Sekundarschule, Lehrpersonen für den katholischen Religionsunterricht in der Grundschule und Zweitsprachenlehrpersonen in der Grundschule und 4,4 Unterrichtsstunden für Lehrpersonen der Grundschule berechnet. Für Lehrpersonen mit Teilzeitarbeitsvertrag erfolgt die Berechnung im Verhältnis zum Teilzeitauftrag.

(4) Feiertage, anderweitig arbeitsfreie Tage sowie Tage bezahlter Abwesenheit werden bei der Berechnung der Elternzeit auf Stundenbasis nicht mitgezählt und sind voll zu vergüten.

(5) Die Besoldung erfolgt für jene Stunden, welche reduziert werden, im Ausmaß der für die Elternzeit vorgesehenen Prozentsätze, für die restlichen Stunden hingegen in vollem Ausmaß.

(6) Die Elternzeit auf Stundenbasis kann nicht an denselben Tagen genommen werden, an denen der Elternteil andere Freistellungen oder tägliche Ruhepausen gemäß den Artikeln 39 und 40 des Gesetzesdekret Nr. 151 vom 26. März 2001 oder stundenweise Ruhetage für die Betreuung von Kindern mit Beeinträchtigung gemäß Artikel 33 des genannten Gesetzesdekrets 151/2001 beansprucht. [41\)](#)

41)Art. 24 der Anlage 4, II. Abschnitt wurde so ersetzt durch Art. 6 Absatz 1 des „Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

Art. 25 (Unterbrechung der Elternzeit im Krankheitsfalle)

(1) Die Elternzeit ist, auf Antrag des/der Berechtigten, im Falle seiner/ihrer entsprechend belegten Erkrankung unterbrochen.

(2) Die krankheitshalber nicht beanspruchte Elternzeit wird auf Antrag des/der Berechtigten gewährt. [42\)](#)

42)Art. 25 der Anlage 4, II. Abschnitt wurde so ersetzt durch Art. 7 Absatz 1 des „Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

Art. 26 (Besoldung während der Elternzeit und rechtliche Behandlung)

(1) Die Elternzeit nach Artikel 23 wird während der ersten acht Monate mit 30 Prozent der fixen und dauerhaften Entlohnung vergütet; die höheren Entlohnungen gemäß den Absätzen 2 und 3 dieses Artikels bleiben hiervon unberührt. Weitere drei Monate werden zu 20% der fixen und dauerhaften Entlohnung vergütet, bzw. zu 30% der fixen und dauerhaften Entlohnung für den Teil, der ab dem ersten Tag des Monats nach Inkrafttreten dieses Artikels beansprucht wird.

(2) In den ersten drei Monaten der Elternzeit wird den Eltern, deren Mutterschaftszeit bzw. Vaterschaftsurlaub nach dem 31. Dezember 2022 endete, ein Monat rückwirkend ab dem 1. Januar 2023 mit 80% der fixen und dauerhaften Entlohnung vergütet. Für Eltern, deren Mutterschaftszeit bzw. Vaterschaftsurlaub nach Inkrafttreten dieses Artikels endet, wird die Vergütung von 80% auf 100% angehoben. Der zu 80% bzw. 100% vergütete Monat kann zwischen den beiden Eltern aufgeteilt oder nur von einem Elternteil beansprucht werden.

(3) Ein zweiter zusätzlicher Monat in den ersten drei Monaten der Elternzeit wird den Eltern, deren Mutterschaftszeit bzw. Vaterschaftsurlaub nach dem 31.12.2023 endet rückwirkend ab dem 01.01.2024 zu 80% der fixen und dauerhaften Entlohnung vergütet. Der zu 80% vergütete Monat kann zwischen den beiden Eltern aufgeteilt oder nur von einem Elternteil beansprucht werden.

(4) Vorteilhaftere Entlohnungsprozentsätze durch staatliche Bestimmungen werden mit den dort vorgesehenen Fristen angewandt.

(5) Bei Mehrlingsgeburt stehen die Bezahlung und das Recht auf Elternzeit, innerhalb des vorgesehenen Rahmens, für jedes Kind zu.

(6) Im Falle von Adoption und Anvertrauung wird die in Absatz 1 genannte Besoldung für den dort vorgesehenen Höchstzeitraum innerhalb von zwölf Jahren ab Eintritt des Kindes in die Familie bis zur Volljährigkeit des Kindes bezahlt.

(7) Ab dem 13.08.2022 gelten die Zeiträume der Elternzeit als Dienstalter, haben keine Kürzung des 13. Monatsgehaltes und keine Kürzung der Ferien zur Folge.

(8) Wenn es nur einen Elternteil gibt, stehen ihm für die gesamte Dauer der Elternzeit dreißig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu. 43)

43)Art. 26 der Anlage 4, II. Abschnitt wurde so ersetzt durch Art. 8 Absatz 1 des „Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

Art. 27 (Tägliche Ruhepausen)

(1) Für die täglichen Ruhepausen wird das staatliche Gesetz angewandt.

(2) Sind in der Familie zwei Kinder unter zehn Jahren und ist die Mutter weder unselbständig noch selbständig erwerbstätig, dann ist dem Vater eine tägliche bezahlte Ruhepause von einer Stunde für jedes Kind nach dem zweiten zuerkannt, zu beanspruchen innerhalb des ersten Lebensjahres des entsprechenden Kindes. 44)

44)Art. 27 Absatz 2 der Anlage 4, II. Abschnitt wurde so ersetzt durch Art. 9 Absatz 1 des „Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

Art. 28 (Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes)

(1) Für jedes kranke Kind steht den Eltern bis zum 14. Lebensjahr desselben ein bezahlter Sonderurlaub von insgesamt nicht mehr als 60 Arbeitstagen, auch teilbar in Stunden, zu. Wird der Sonderurlaub in Stunden beansprucht, entspricht ein Arbeitstag 4 Unterrichtsstunden für Lehrpersonen der Sekundarschule, Lehrpersonen für den katholischen Religionsunterricht in der Grundschule und Zweitsprachenlehrpersonen in der Grundschule und 4,4 Unterrichtsstunden für Lehrpersonen der Grundschule; für Lehrpersonen mit Teilzeitarbeitsvertrag erfolgt die Berechnung im Verhältnis zum Teilzeitauftrag. Die Inanspruchnahme des Sonderurlaubes von einer Stunde der zusätzlich für den Unterricht erforderlichen Arbeitszeit wird als halbe Unterrichtsstunde gezählt. Die Inanspruchnahme in Stunden ist vorgesehen, wenn die Lehrperson an diesem Tag mindestens eine Stunde Dienst leistet; dieser kann in der Klasse oder in der für den Unterricht erforderlichen Arbeitszeit erbracht werden. Zu diesem Zwecke reicht der interessierte Elternteil ein eigenes Gesuch samt ärztlichem Zeugnis, den Krankenstand betreffend, ein. 45)

(1-bis) Dieser Sonderurlaub kann auch für die Begleitung der Kinder zu ärztlichen Visiten, Therapien, fachärztlichen Leistungen oder diagnostischen Untersuchungen beansprucht werden, wobei der interessierte Elternteil die Pflicht hat, eine entsprechende Bestätigung mit Angabe der Uhrzeit vorzulegen, die vom Arzt/von der Ärztin der Struktur, die die Untersuchung oder Leistung durchgeführt hat, ausgestellt oder in digitaler Form übermittelt wird. Die Verwaltung kann eine entsprechende ärztliche Verschreibung der Untersuchung oder Leistung einfordern. 46)

(2) Bei schwerer Krankheit des Kindes dürfen die Eltern den oben genannten Sonderurlaub unter Einhaltung des Gesamtausmaßes gleichzeitig beanspruchen.

(3) Wenn die Krankheit des Kindes die Einlieferung in ein Krankenhaus zur Folge hat, dann unterbricht dies, auf schriftlichen 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 Anvertrauung zwecks Adoption und bei der zeitbegrenzten Anvertrauung angewandt innerhalb von 14 Jahren ab Eintritt des Kindes in die Familie. Für Kinder mit Beeinträchtigung wird der Artikel bis zum

Erreichen der Volljährigkeit angewandt. 47).

45)Art. 28 Absatz 1 der Anlage 4 II. Abschnitt wurde zuerst geändert durch Art. 7 Absatz 1 des Kollektivvertrages vom 13. Dezember 2016, und später so ersetzt durch Art. 10 Absatz 1 des „Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

46)Art. 28 Absatz 1/bis wurde eingefügt durch Art. 7 Absatz 2 des Kollektivvertrages vom 13. Dezember 2016.

47)Art. 28 Absatz 5 der Anlage 4 II. Abschnitt wurde so ersetzt durch Art. 10 Absatz 2 des „Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

Art. 29 (Adoption und Anvertraung)

(1) Die Mutterschaftszeit, die Vaterschaftszeit 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.

Art. 30 (Entlassungsverbot - Freiwilliger Dienstaustritt)

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

Art. 31 (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 sechzehnten Lebensjahres des Kindes zu beanspruchen, und zwar in nicht mehr als zwei Zeitabschnitten pro Kind. Bei einer Mehrlingsgeburt beträgt der Wartestand für jedes weitere Kind nach dem ersten höchstens ein Jahr. 48).

(2) Einer der beiden Zeitabschnitte laut Absatz 1 ist in der Weise zu beanspruchen, dass er zumindest ein ganzes Schuljahr oder, nach vorhergehender Abwesenheit vom Dienst aus anderen Gründen, den Rest des Schuljahres bis zum 31. August umfasst. Bei einer Mehrlingsgeburt ist einer der möglichen Zeitabschnitte im Sinne der oben genannten Modalitäten zu beanspruchen. Für das Personal, welches nach dem 30. April den Dienst wieder aufnimmt, finden die geltenden Bestimmungen Anwendung.

(3) Der Wartestand wird bei nachträglich eingetretener Mutterschaftszeit laut Artikel 21 oder Vaterschaftsurlaub laut Art. 22 unterbrochen. Der verbliebene Teil des Wartestandes kann auf Antrag innerhalb des sechzehnten Lebensjahres des Kindes und unter Beachtung der Absätze 1 und 2 beansprucht werden. Dieser wird nicht als eigener Zeitabschnitt im Sinne des Absatzes 1 gewertet. 49).

(4) Der Wartestand kann auf Antrag vorzeitig beendet 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 vorzeitige Beendigung bewirkt den Verlust des Anspruches auf den verbliebenen Teil des Wartestandes. 50).

(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 auf Grund 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 von der Teilzeitarbeit nicht ausgeschlossen ist, für jeweils ein ganzes Schuljahr für ein Teilzeitarbeitsverhältnis im Ausmaß von nicht weniger als fünfzig Prozent des vollen Stundenplanes optieren. In diesem Falle geht der restliche Teil der im Absatz 6 vorgesehenen Beiträge zu Lasten der Verwaltung. Sollte das Höchstausmaß des Wartestandes erschöpft sein, wird das Personal von Amts wegen für den Rest des jeweiligen Schuljahres bis 31. August in normale Teilzeit im selben Ausmaß versetzt. Wenn im Rahmen eines bereits beantragten Wartestandes für Personal mit Kindern der Wartestand mit gleichzeitiger Teilzeitarbeit beansprucht wird, gilt dieser nicht als eigener Abschnitt. 51).

(7-bis) Das Personal in Wartestand für Personal mit Kindern mit gleichzeitiger Teilzeitarbeit hat Anspruch auf die bezahlten und unbezahlten Sonderurlaube gemäß den für das Personal in Teilzeitarbeit geltenden Bestimmungen. Die Elternzeit kann in diesem Zeitraum nur einmal und für mindestens zwei Wochen beansprucht werden. Nicht in Anspruch genommen werden kann Elternzeit gemäß Artikel 24. 52)

(7-ter) Die Mutterschaftszeit laut Art. 21 und der Vaterschaftsurlaub laut Art. 22 oder eine Elternzeit von mindestens zwei Wochen bewirken die Beendigung des Wartestandes für Personal mit Kindern mit gleichzeitiger Teilzeitarbeit. Die Besoldung erfolgt auf der Grundlage des geltenden Arbeitsvertrags, ohne die mit dem Wartestand verbundene Stundenreduzierung zu berücksichtigen. Kehren die Bediensteten vor dem Ende des laufenden Schuljahres in den Dienst zurück, so werden die Dienstverpflichtungen und die Besoldung ab dem Tag der Wiederaufnahme des Dienstes bis zum Ende des betreffenden Schuljahres auf die Anzahl der im Rahmen des Wartestandes für Personal mit Kindern bei gleichzeitiger Teilzeitbeschäftigung geleisteten Stunden zurückgeführt. Der verbliebene Teil des Wartestandes kann auf Antrag innerhalb des sechzehnten Lebensjahres des Kindes beansprucht werden. 53)

(8) Dieser Artikel wird auch bei der Adoption, bei Anvertrauung und bei der Anvertrauung zwecks Adoption angewandt. Der Wartestand für Personal mit Kindern ist innerhalb der ersten sechzehn Jahre ab Eintritt des/der Minderjährigen in die Familie zu beanspruchen, jedenfalls aber innerhalb der Volljährigkeit des Kindes 54).

(9) Die Gewährung des Wartestandes für Personal mit Kindern und des Wartestandes für Personal mit Kindern mit gleichzeitiger Teilzeitarbeit laut diesem Artikel unterliegt der Beachtung einer Vorankündigung von 45 Kalendertagen, wenn dieser mindestens ein ganzes Schuljahr umfasst und 30 Kalendertagen in den anderen Fällen. Von der Vorankündigung ist das Personal mit befristetem Arbeitsvertrag ausgenommen. 55)

(10) Dieser Artikel wird auch auf das Personal mit befristetem Arbeitsvertrag von wenigstens sieben aufeinanderfolgenden Monaten angewandt, wenn es ein Dienstalter von wenigstens drei Jahren aufweisen kann und in die Landesranglisten bzw. in die 2. Gruppe der Schulranglisten eingetragen ist oder die Voraussetzungen für die Eintragung erfüllt. 56)

(11) Wenn der Wartestand für das Personal mit befristetem Arbeitsvertrag durch Vertragsende am 31. August unterbrochen wird, kann der verbliebene Teil des Wartestandes auf Antrag innerhalb des sechzehnten Lebensjahres des Kindes beansprucht werden. Dieser wird nicht als eigener Zeitabschnitt im Sinne des Absatzes 1 gewertet. 57)

(12) Bei schwerer Krankheit, die die Möglichkeit der Betreuung von Minderjährigen entscheidend beeinträchtigt, wird der Wartestand für Personal mit Kindern, auf Antrag und nach Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bestätigung, mit Wirkung ab dem dritten Monat nach erfolgter Feststellung der Krankheit unterbrochen. Die Unterbrechung bewirkt nicht den Verlust des Restzeitraums. 58)

48)Art. 31 Absatz 1 Anlage 4, II. Abschnitt wurde zuerst geändert durch Art. 8 Absatz 1 des Kollektivvertrages vom 13. Dezember 2016, und später so ersetzt durch Art. 11 Absatz 1 des „Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

49)Art. 31 Absatz 3 wurde so ersetzt durch Art. 11 Absatz 2 des „Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

50)Art. 31 Absatz 4 wurde so ersetzt durch Art. 11 Absatz 3 des „Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

51)Art. 31 Absatz 7 wurde so ersetzt durch Art. 11 Absatz 4 des „Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

52)Art. 31 Absatz 7-bis wurde eingefügt durch Art. 11 Absatz 5 des „Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

53)Art. 31 Absatz 7-ter wurde eingefügt durch Art. 11 Absatz 6 des „Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

54)Art. 31 Absatz 8 Anlage 4 Abschnitt II wurde zuerst ersetzt durch Art. 8 Absatz 2 des Kollektivvertrages vom 13. Dezember 2016 und später durch Art. 11 Absatz 7 des Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

55)Art. 31 Absatz 9 Anlage 4 Abschnitt II wurde ersetzt durch Art. 11 Absatz 8 des Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

56)Art. 31 Absatz 10 Anlage 4 Abschnitt II wurde ersetzt durch Art. 11 Absatz 9 des Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

57)Art. 31 Absatz 11 Anlage 4 Abschnitt II wurde eingefügt durch Art. 11 Absatz 10 des Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

58)Art. 31 Absatz 12 Anlage 4 Abschnitt II wurde eingefügt durch Art. 11 Absatz 11 des Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“ vom 9. Jänner 2025.

Art. 32 (Häufung zwischen Elternzeit und Wartestand für Personal mit Kindern)

(1) Die Elternzeit laut Artikel 23 und der Wartestand für Kinder laut Artikel 31 dürfen insgesamt für die Eltern und je Kind 32 Monate nicht überschreiten.

(2) Die Höchstgrenze von 32 Monaten gilt nicht für Bedienstete, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Vertrags bereits in den Genuss der zuvor vorgesehenen 31 Monate gekommen sind. Dem Personal, welches noch Restzeitraum beanspruchen kann, wird auf Antrag der zusätzliche Monat gewährt. [59](#)).

59) Art. 32 Anlage 4 Abschnitt II wurde so ersetzt durch Art. 12 Absatz 1 des Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonomen Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024" vom 9. Jänner 2025.

Art. 33 (Freistellung aus Erziehungsgründen)

(1) Ein Elternteil kann die Freistellung aus Erziehungsgründen für 24 Monate beantragen. Dies ist eine Alternative sowohl zum gesamten Elternurlaub nach Artikel 23, unbeschadet des dem anderen Elternteil vorbehaltenen Zeitraums von drei Monaten gemäß Artikel 23 Absatz 1 Buchstaben a) und b), als auch zum gesamten Wartestand für das Personal mit Kindern nach Artikel 31. [60](#)).

(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 Mutterschaftszeit oder des alternativen Vaterschaftsurlaubs und dem bis dahin angereiften Urlaub anzutreten. Der Vater darf die Freistellung frühestens ab dem Entbindungstag beanspruchen. [61](#)).

(4) Die Freistellung ist in einem einzigen Abschnitt zu beanspruchen. Das Personal ist allerdings 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 die/den betreffende/n Bedienstete/n verloren, der jedoch vom anderen Elternteil ab dem darauffolgenden 1. September und in einem einzigen Abschnitt beansprucht werden darf.

(5) Während der ersten acht Monate der Freistellung gelten die Bestimmungen lt. Art. 26 Absätze 2, 3, 4 und 7. Für den verbleibenden Zeitraum stehen dreißig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu. [62](#)).

(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) Bei Versetzung außerhalb des Landes wird die Anrechnung laut vorhergehendem Absatz neu festgelegt und der Elternzeit angepasst, die dem/der Anspruchsberechtigten laut staatlichem Gesetz zugestanden wäre.

(8) Die Freistellung kann zu denselben Bedingungen auch im Falle der Adoption und der Anvertrauung zwecks Adoption ab Eintritt des Kindes in die Familie bis zum Erreichen der Volljährigkeit beansprucht werden. [63](#)).

(9) 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.

(10) Bei einer Mehrlingsgeburt beträgt die Freistellung für jedes weitere Kind nach dem ersten 12 Monate. Die Beanspruchung erfolgt stets ohne Dienstaufnahme.

(11) Die Freistellung kann auf Antrag vorzeitig beendet 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 vorzeitige Beendigung bewirkt den Verlust des Anspruches auf den verbliebenen Teil der Freistellung. [64](#)).

(12) Erkrankt der Elternteil während der ersten acht Monate für mehr als acht aufeinanderfolgende Tage, wird seine Freistellung unterbrochen. Der Krankheitszeitraum wird der Freistellung hinzugefügt.

(13) Dieser Artikel wird auch auf das Personal mit befristetem Arbeitsvertrag von mindestens sieben Monaten angewandt, sofern es ein Dienstalter von mindestens drei Jahren aufweisen kann und entweder in den Landesranglisten oder in der zweiten Gruppe der Schulranglisten eingetragen ist oder die Voraussetzungen für die Eintragung erfüllt. Während des 24-monatigen Zeitraums beginnt die Freistellung aus Erziehungsgründen, unbeschadet der Bestimmungen laut Absatz 3, in jedem Schuljahr automatisch mit dem ersten Tag des Beginns des Arbeitsvertrags, vorausgesetzt, der neue Vertrag hat ebenfalls eine Dauer von mindestens sieben Monaten und endet frühestens am 30. April. Die Tage, die bis zum Abschluss des Arbeitsvertrags verstrichen sind, werden in jedem Fall bei der Berechnung der Höchstdauer der Freistellung berücksichtigt. Wenn die Lehrperson keinen neuen Arbeitsvertrag mit einer Dauer von mindestens sieben Monaten und einer Laufzeit nicht vor dem 30. April abschließt, so verliert sie den nicht in Anspruch genommenen Teil der Freistellung aus Erziehungsgründen. 65)

(14) Bei schwerer Krankheit, die die Möglichkeit der Betreuung von Minderjährigen entscheidend beeinträchtigt, wird die Freistellung aus Erziehungsgründen auf Antrag und nach Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bestätigung, mit Wirkung ab dem dritten Monat nach erfolgter Feststellung der Krankheit unterbrochen. Die Unterbrechung bewirkt nicht den Verlust des Restzeitraums. 66)

60)Art. 33 Absatz 1 Anlage 4 Abschnitt II wurde so ersetzt durch Art. 13 Absatz 1 des Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024" vom 9. Jänner 2025.

61)Art. 33 Absatz 4 Anlage 4 Abschnitt II wurde so ersetzt durch Art. 13 Absatz 2 des Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024" vom 9. Jänner 2025.

62)Art. 33 Absatz 5 Anlage 4 Abschnitt II wurde zuerst ersetzt durch Art. 13 Absatz 3 des Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024" vom 9. Jänner 2025, und später so geändert durch Art. 9 Absatz 1 des „Vertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonomen Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2025-2027" vom 4. November 2025.

63)Art. 33 Absatz 8 der Anlage 4 wurde zuerst ersetzt durch Art. 9 Absatz 1 des Kollektivvertrages vom 13. Dezember 2016, und später durch Art. 13 Absatz 4 des Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024" vom 9. Jänner 2025.

64)Art. 33 Absatz 11 Anlage 4 Abschnitt II wurde so ersetzt durch Art. 13 Absatz 5 des Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024" vom 9. Jänner 2025.

65)Art. 33 Absatz 13 Anlage 4 Abschnitt II wurde so ersetzt durch Art. 13 Absatz 6 des Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024" vom 9. Jänner 2025.

66)Art. 33 Absatz 14 Anlage 4 Abschnitt II wurde eingefügt durch Art. 13 Absatz 7 des Dritter Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonome Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2022-2024" vom 9. Jänner 2025. Die italienische Version wurde geändert durch Art. 9 Absatz 2 des „Vertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonomen Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2025-2027" vom 4. November 2025.

Art. 34 (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.

Art. 35 (Übergangsbestimmungen)

(1) Wer bei Inkrafttreten dieses Vertrages die Elternzeit beansprucht, ohne nach der Mutterschafts- bzw. Vaterschaftszeit den Dienst aufgenommen zu haben, ist berechtigt, die Freistellung aus Erziehungsgründen laut Artikel 33 zu beanspruchen. Die bereits beanspruchte Elternzeit wird von der Freistellung abgezogen.

(2) Die Artikel 31 und 32 dieser Anlage werden mit Wirkung 9. Jänner 2002 angewandt.