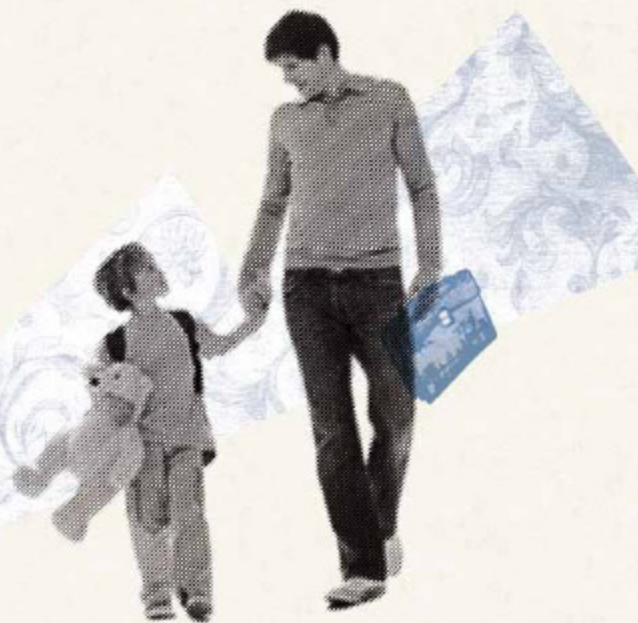


Leitfaden für arbeitende Väter

IN DER PRIVATWIRTSCHAFT



Gleichstellungsstellen



Landesbeirat für Chancengleichheit
Frauenbüro

AUTONOME PROVINZ BOZEN – SÜDTIROL



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO – ALTO ADIGE



Ein Projekt des Landesbeirates
für Chancengleichheit
Frauenbüro
und der Gleichstellungsstellen

Leitfaden für arbeitende Väter

in der Privatwirtschaft

Ein kleines Handbuch für große Eltern

Inhalt



Gleichstellungsrätin



Landesbeirat für Chancengleichheit
Frauenbüro

Wir bedanken uns für die Mitarbeit bei allen Personen und Einrichtungen, die direkt und indirekt zur Erstellung dieses Handbuchs beigetragen haben.

HERAUSGEBER Autonome Provinz Bozen – Südtirol
Die Gleichstellungsrätin *Simone Wasserer*
Der Landesbeirat für Chancengleichheit
Das Frauenbüro
STAND Februar 2011
GRAFIK KR-Studio, www.kr-studio.net
DRUCK Weger

Als Grundlage für den Leitfaden diente das von der Agentur für Arbeit – Autonome Provinz Trient herausgegebene Heft „Guida per i papà lavoratori del settore privato“. Die Autonome Provinz Bozen – Südtirol dankt der Autonomen Provinz Trient für die freundliche Gewährung der Rechte.

SEITE

Vorwort	4
Unsere „neuen“ Väter	7
Rechte der Väter	21
Vaterschaftsurlaub und Elternzeit	23
Freistellungen und tägliche Ruhepausen bei Krankheit der Kinder	31
Kinder mit schweren Behinderungen	35
Weitere Rechte	39
Nationale Kollektivverträge	43
Informationen und nützliche Anschriften	45

Vorwort

In den vergangenen Jahren und Jahrzehnten haben sich die Rollen innerhalb der Familie als solche grundlegend verändert. Während bis vor einigen Jahren ausschließlich die Väter als Ernährer der Familie galten (und somit für den außerhäuslichen Bereich zuständig waren), kümmerten sich die Mütter um die Erziehung der Kinder und den Haushalt und gingen keiner Berufstätigkeit außerhalb der Familie nach. Das Einkommen der wenigen Mütter die gearbeitet haben, galt höchstens als Zuerwerb zum Einkommen der Ehemänner.

Heute hat sich diese Rolle und somit das gesamte Familienbild stark gewandelt. Die meisten Mütter sind berufstätig und verdienen ihr eigenes Geld. Trotzdem sind sie weiterhin fast ausschließlich für Erziehung und Haushalt zuständig. Ein Zustand, der zu einer Doppelbelastung der Frauen führt. Daher ist heute eine der wichtigsten gesellschaftspolitischen Herausforderungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und eine gerechte Aufteilung der Verantwortung und Aufgaben innerhalb der Familie zu erreichen. Die Herausforderung für die Väter besteht darin, sich aktiv an der Erziehung der Kinder zu beteiligen und nicht bloß als Nebendarsteller und Wochenendvater in Erscheinung zu treten. Dadurch können sie eine stärkere Bindung zu den Kindern aufbauen und direkt auf die seelische und emotionale Entwicklung des Kindes Einfluss nehmen. Deshalb hat auch das Europäische Parlament im vergangenen Jahr (2010) beschlossen, dass Väter das Recht auf einen voll bezahlten Vaterschaftsurlaub von mindestens zwei Wochen erhalten sollen. Die Entscheidung des Europäischen Rates über die konkrete Umsetzung dieser Vorgabe ist aber noch ausständig. Wissenschaftliche Studien bestätigen, dass ein engagierter Vater seine Kinder stark prägen kann. Väterliche Fürsorge und Emotionalität wirken sich positiv aus und tragen zu einer gesunden Kindesentwicklung bei. Väter verhalten sich anders als Mütter, ergänzen deren Verhaltensmuster und umgekehrt.

Ziel dieser Broschüre ist es, diese „neuen Väter“ in Südtirol über ihre Rechte in Bezug auf das Vatersein zu informieren und konkret die Möglichkeiten und Vorteile des Vaterschaftsurlaubs aufzuzeigen.

Sie soll Väter anregen, mit ihren Kindern eine engere Bindung einzugehen und dieses Abenteuer als unvergessliches Erlebnis anzusehen.

Zudem möchten wir mit den Berichten von engagierten Vätern alle begeistern und die Väter darin bestätigen, das Abenteuer Vaterschaftsurlaub anzugehen. Eine Hilfestellung bietet auch das Adressenverzeichnis der verschiedenen Anlaufstellen, die im Bereich der Familienpolitik tätig sind und die mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Liebe Väter:

Ein Kind ist ein Großprojekt im Leben eines jeden Elternteils. Es ist eine Lebensaufgabe – auch für Väter. Ein engagierter Vater spielt im Leben seiner Kinder eine Hauptrolle. Begnügen auch Sie sich nicht mit einer Nebenrolle!



Roberto Bizzo

Ing. Roberto Bizzo
Landesrat
für Chancengleichheit

Simone Wasserer

Dr.in Simone Wasserer
Gleichstellungsrätin

Ulrike Oberhammer

Dr.in Ulrike Oberhammer
Präsidentin des Landesbeirats
für Chancengleichheit



Ich hab's auch gemacht;
und es war eines der schönsten
Ereignisse meines Lebens!

Ing. Roberto Bizzo
Landesrat für Chancengleichheit

Unsere „neuen“ Väter





Sophia, Katharina und Reinhard



Katharina und Sophia

Vater Sein – (m)ein Lebensprojekt

Ich wickle in meiner Arbeit und auch privat seit rund 25 Jahren zahllose Projekte ab – teils sehr große, teils äußerst aufwendige und anspruchsvolle. Ich habe viel mit Menschen zu tun, kann gut planen, kommunizieren und organisieren, ich erlebe schöne Erfolge aber auch Dämpfer... jedes Projekt hat was für sich!

Das weitaus größte und spannendste Projekt aber sind – neben meiner Partnerschaft – meine Kinder!

Vor rund zehn Jahren gab es in meinem Leben einen großen Einschnitt – ich wurde Vater. Zuerst nur „im Kopf“, als der Frauenarzt beim Ultraschall nüchtern feststellte, dass meine Frau schwanger x 2 ist. Dann nach knapp 9 Monaten wurde es sehr real und ich „rundumadum“, gefordert.

Die Zwillinge, zwei Mädchen – und nachher noch unser „Nachzügler“, ein Sohn – erfüllen seither mein Herz und mein Leben ganz außerordentlich.

Ja, es ist ein Projekt, das permanent läuft, wo ich als ganze Person gefordert bin, wo mir immer wieder auch meine Grenzen aufgezeigt werden – spontan und unvorbereitet.

Ja, es ist dicht – zeitlich und emotional – aber genau hier spüre ich auch, dass ich gefordert bin, die richtigen Prioritäten zu setzen, Beziehung aufzubauen, die auch noch tragend und belastungsfähig ist, wenn mal die Meinungen und Sichtweisen auseinandergehen. Uneingeschränktes Vertrauen geben und erlangen, bedingungslos Liebe schenken und empfangen ist ein „verdammt schwerer Job“! Was gibt es aber größeres?

Heute legte mein knapp dreijähriger Sohn 5 Karabiner auf den Tisch. Seit einigen Tagen spielt er Rollenspiele mit diesen. Jeder Karabiner – in der entsprechenden Größe – stellt ein Familienmitglied dar und er schaut sehr auf jeden einzelnen! Am Ende des Frühstücks, kurz bevor ich arbeiten ging, hat er mir dann plötzlich die Frage gestellt: „Papi, gell du schaustsch af die Familie?“

WOW – diese Frage, zugleich Auftrag, hat es in sich. Ich musste zuerst lachen, hab dann aber auch nachgespürt....

Ja, ich schau drauf und ich schau aus ganzem Herzen gern drauf!
Und mit „drauf schauen“ meine ich auch da sein, greifbar sein, in Alltagssituationen und bei den vielen ersten „Highlights“ der Kinder. Ich will auch kuscheln und raufen, spielen und toben, trösten und (mich) trösten lassen, Kletterbaum und Auffangnetz sein, viel Lachen und miteinander das Leben entdecken, im Haushalt miteinander anpacken, Kaputtes reparieren, fair streiten und aus dem Groll (wieder) rauskommen, gemeinsam lesen, schauen, beten, danken, lernen... Auch wenn es im Alltag immer wieder herausfordert: ich will JETZT Vertrauen und Zeit investieren in mein größtes und nachhaltigstes Lebensprojekt!

Reinhard Feichter



Reinhard, Roland, Sophia, Katharina und Lea

Vaterzeit: jeder einzelne Tag war enorm gut investiert!

... was bleibt ist eine tiefe Verbundenheit, die Liebe und die Beziehung zu meinen Kindern!

In über 4 Jahrzehnten habe ich einiges gesehen und übersehen, gelernt und verlernt, geschafft, nicht erkannt, begriffen oder auch nicht, vor allem aber weiß ich jetzt: Kinder sind der Hammer – oder anders gesagt – meine Kinder verändern mich und (meine) Welt!

Ich mag meinen Beruf sehr und ich arbeite sehr gerne – und vielleicht manchmal auch zuviel...

Durch meine Kinder lerne ich jedoch Aspekte und Dimensionen des Lebens und der Liebe kennen, die mein Leben viel reicher und bunter machen. Bevor ich Kinder hatte, wusste und kannte ich es einfach nicht. Das muss man erleben.

Die Vaterzeit (und da gibt es ja verschiedene Varianten – 1 bis 2 Tage in der Woche oder einige Wochen/Monate am Block) brachte für mich eine veränderte, qualitativere Beziehung und Vertrautheit zu meinen Kindern. Ich habe es schätzen gelernt, den Alltag und das Denken, die Themen, Freuden, Sorgen und Aufregungen (klein oder groß) meiner Kinder mitzubekommen.

(M)eine Überzeugung: jeder Vater sollte in den ersten Lebensjahren seiner Kinder für einige Tage allein (die Frau, Mutter der Kinder, könnte einige Tage verreisen) für seine Kinder sorgen, den Alltag (er)leben! Das sind reiche und aufregende Erfahrungen. Mitunter spüren wir Väter unsere Ungeduld, entdecken manche Ideenlosigkeit, oder nehmen unser Unwissen im Umgang mit Kindern wahr – und wissen zu wenig, dass unsere Kinder viel Geduld mit uns haben, viele Ideen und viel Wissen und Kompetenz in diese Welt mitbringen. Wesentlich ist, den Kindern echt, wahrhaftig und auf Augenhöhe zu begegnen – und dazu müssen wir gar einige Vorstellungen von Richtig und Falsch über Bord werfen.

Ich bin begeistert und dankbar, dass uns unsere Kinder anvertraut sind!
Es ist eine verantwortungsvolle, starke und große Aufgabe!

In den ersten Jahren unserer Partnerschaft mit Kindern fragte meine Frau Gerlinde hi und da, ob ich zurecht komme, wenn sie den ganzen Tag (oder 2-3 Tage) weg ist, ob es zumutbar sei...
Und ich antworte dann gern: Ich bin ja der Vater meiner Kinder!

Für die wirklich wichtigen Dinge des Lebens braucht es wirklichen Einsatz und klare Signale! Meine Familie und meine Kinder haben meine Prioritäten und mein Leben entscheidend verändert – und das ist Reichtum und großartig für mich!

Roland Feichter



Lea, Felix, Roland und Tom



Roland mit Tom und Felix



Robert mit Luisa und Ferdinand mit Hündin Frida



Robert mit Luisa

Vater sein – der Job, den ich am meisten liebe

Wurde ich früher nach meinem Beruf gefragt, hatte ich nie Schwierigkeiten zu antworten. Heute ist das ein wenig anders geworden.

Als unsere Tochter geboren wurde, arbeitete ich als Maurer. Ich ging frühmorgens zur Arbeit und kam zum Abendessen zurück. Zudem führ(t)e ich mit großer Unterstützung meines Onkels und meines Vaters einen kleinen Bauernhof.

Schon als werdende Eltern hatten meine Frau und ich uns Gedanken gemacht, wie unser Familienalltag aussehen sollte. Ein Papa nur für die Abendstunden und das Wochenende wollte ich nicht sein. Es zeichnete sich relativ bald ab, dass meine Frau schon bald in ihren Beruf als Lehrerin zurückkehren und ich in ihrer Abwesenheit die Betreuung unseres Kindes übernehmen sollte. Da Teilzeit-Maurer wenig gefragt sind, bedeutete dies auch, dass ich mich nach einer neuen Arbeit am Nachmittag oder in den Abendstunden umsehen musste.

Schön und gut! Als ich aber mit unserer vier Monate alten Tochter vormittags plötzlich allein daheim war, wurde mir schlagartig bewusst, welche große Lebensumstellung dies bedeutete. Zu Beginn war es noch relativ einfach Kind und Haushalt unter einen Hut zu bringen, mit jedem Tag aber forderte unsere Tochter immer mehr Aufmerksamkeit und Zeit ein. Ich hatte zunehmend eine Mitarbeiterin an meiner Seite, die mich bei all meinen Arbeiten tatkräftig unterstützen wollte. Auf der Baustelle war ein Plan noch etwas relativ „fixes“. Jetzt kam es vor, dass Luisa meinen Plan, den ich mir für die Vormittagsstunden zurecht gelegt hatte, binnen kürzester Zeit über Bord warf, wenn sie etwa nicht einschlafen wollte.

Es war eine anstrengende Zeit, zwar nicht körperlich ermüdend dafür aber emotional sehr intensiv. Einer der atemberaubendsten Momente in meiner bisherigen Karriere als Vater war wohl der, als unsere Tochter „Papa“ zu ihrem ersten Wort erkor. Dass es daneben auch Augenblicke gab, in denen ich die Babyflasche gerne wieder gegen die Maurerkelle

eingetauscht hätte, will ich nicht verschweigen. Was macht man, wenn so ein kleiner Wicht sich partout weigert, seinen Mund beim Zähneputzen aufzumachen oder wenn nach einer halben Stunde immer noch der halbe Knödel im Teller ist? Ich war jeden Tag gefordert und lernte wohl genauso viele Dinge wie unsere Tochter. Geholfen hat mir immer der Rückhalt meiner Frau, die von Anfang an keinen Zweifel daran ließ, dass ich als Mann – vom Stillen mal abgesehen – alles in der Kindererziehung genauso gut kann wie sie als Frau. „Männer machen vieles anders, das heißt aber noch lange nicht, dass sie es schlechter machen“, war und ist ihr Grundsatz. Ehrlich gesagt erfüllt es mich heute schon mit einer gewissen Genugtuung, dass ich den Alltag mit unseren Kindern auch einmal alleine „schmeißen“ kann, wenn meine Frau einige Tage fort ist.

Für unsere Tochter ist die Aufgabenteilung von Mama und Papa in Erziehung und Haushalt ganz normal. Für die Mitwelt war es zunächst etwas gewöhnungsbedürftig. Meiner Oma etwa, die damals noch im selben Haus wohnte, tat ich schlichtweg leid: „Ein Mann, der sich um Haushalt und Kind kümmern muss..., so etwas gab es früher nicht!“ Dass es auch heute noch eher ungewöhnlich ist, erlebte ich, als ich mit meiner Tochter zum Hörtest sollte. Umgeben von Müttern mit ihren Kindern wartete ich vor der Tür mit der Aufschrift „Mütterberatungsstelle“.

Inzwischen sind wir zu viert. Berufsmäßig hat es sich ergeben, dass ich eine Arbeit in den Nachmittags- bzw. Abendstunden gefunden habe. Sobald meine Frau wieder zu unterrichten beginnt, werde ich mich vormittags wieder alleine um unsere zwei Kinder kümmern. Nach meinem Beruf gefragt, fällt mir eine eindeutige Antwort zunehmend schwer. Eines aber bin ich mir sicher: Vater zu sein ist mein anspruchvollster Job, es ist aber auch der Job, den ich am meisten liebe.

Robert Bacher

Erfahrungsbericht meines Vaterschaftsurlaubes

Ich heiße Pfitscher Thomas, bin 30 Jahre alt und Vater eines mittlerweile dreijährigen Mädchens. Anfang 2008 nahm ich für meine damals neun Monate alte Tochter für ein halbes Jahr Vaterschaftsurlaub in Anspruch und will nun kurz erläutern wie es dazu kam und welche Erfahrungen wir als Familie erleben durften:

Damals stand ich in einem abhängigen Arbeitsverhältnis als Handwerker, meine Partnerin arbeitete bis zur Geburt unserer Tochter als freiberufliche Hebamme; da sich für sie die Gelegenheit eines abhängigen Berufsverhältnisses bot, wollten wir als Familie diese Chance nutzen.

Zusätzlich zur Zuwendung, die jedes Kleinkind braucht, sahen wir die Notwendigkeit unsere Tochter in dieser wichtigen Entwicklungsphase verstärkt zu umsorgen, zumal sie an einer angeborenen hochgradigen Schwerhörigkeit leidet. Außerdem wollte ich die Großmutter mütterlicherseits entlasten, welche sich zu einem späteren Zeitpunkt auch um ihre Enkelin kümmern wollte.

Also beschloss ich für mich den sechsmonatigen Vaterschaftsurlaub in Anspruch zu nehmen, um einen „konkreten“ Beitrag zur Versorgung unseres Schatzes zu leisten. Nachdem abgeklärt wurde, dass dies ein Bürgerrecht ist, dem der Arbeitgeber zustimmen und nachkommen muss, stellte ich das Gesuch und trat zur Verwunderung Vieler meinen Vaterschaftsurlaub an, für den ich monatlich 30% meines Lohnes vom NISF/INPS ausbezahlt bekam.

Dieses halbe Jahr betrachte ich im Nachhinein als Geschenk; es war eine intensive Erfahrung und hat mir eine noch engere emotionale Bindung zu meinem Kind gebracht. Diese Zeit ließ mich auch sicher im Umgang und bei der Versorgung meines Mädchens, auch in Bezug auf ihre Behinderung, werden. Auch durfte ich erfahren wie erfüllend, aber auch anstrengend die tägliche Pflege eines Kleinkindes ist.

Ich habe großen Respekt vor den Leistungen der Mütter, welche sie Tag für Tag „ehrenamtlich“ erbringen.

Gerne und dankbar denke ich an diese Zeit zurück, möchte sie niemals missen und kann jedem Vater die Nutzung dieses Vaterschaftsrechtes nur wärmstens weiterempfehlen!

Thomas Pfitscher

Wie ich meinen Vaterschaftsurlaub erlebt habe

Ich bin Vater von zwei Töchtern: Carlotta, die ältere mit drei Jahren und vier Monaten und Viktoria, mit eineinhalb Jahren. Beruflich bin ich Journalist und meine Lebensgefährtin ist Ärztin. Für die zwei Monate im Juli und August dieses Jahres (2010) habe ich die Möglichkeit der Elternzeit für mich in Anspruch genommen.

Die Entscheidung Elternzeit zu nehmen, ist aus drei eng miteinander verbundenen Gründen gefallen: Dahinter stehen wirtschaftliche, berufliche und familiäre Bedürfnisse. Der familiäre Aspekt dieser Entscheidung liegt darin, dass weder ich noch meine Partnerin im direkten Umfeld auf ein familiäres Netz zurückgreifen können, da ich Sizilianer bin und meine Partnerin aus Deutschland stammt. Da der Lebensstandard hier in Südtirol verhältnismäßig hoch ist, sind wir auch „verpflichtet“ berufstätig zu sein. Durch die Abwesenheit von Großeltern, Onkel und Tanten usw. gestaltet sich unsere

Familienorganisation sehr schwer, besonders im August, wenn unsere Tagesmutter im Urlaub ist und einer von uns beiden auf jeden Fall den ganzen Tag bei den Kindern sein muss.

Der wirtschaftliche Aspekt ist mit der Tatsache verbunden, dass meine Partnerin mehr verdient als ich und so die Reduzierung auf 30% meines Gehalts weniger auf das Familienbudget Einfluss genommen hat. Der berufliche Aspekt hingegen betrifft unsere Entscheidung, dass wir den beruflichen Wiedereinstieg meiner Partnerin nicht weiter unterbrechen wollten, da sie erst seit kurzem diese Arbeit angefangen hatte.

Gerade diese zwar anstrengende Zeit, bescherte mir eine wunderschöne Erfahrung, die sehr intensiv war, aber reich an Freude, Emotionen und Überraschungen, die mir der Alltag mit meinen Töchtern schenkte. Ich verbringe an und für sich sehr viel Zeit mit meinen Töchtern, vor allem an den Wochenenden, und daher war ich auf diese Zeit der Vaterschaft in einer gewissen Weise bereits vorbereitet. Die bereits bestehende Beziehung zu meinen Töchtern hat es mir vor allem mit meiner älteren Tochter ermöglicht, eine Reihe von Aktivitäten gemeinsam zu organisieren und wir haben so auch die Kleine miteingebunden.

Obwohl meine Partnerin bereits das gute Verhältnis zwischen meinen Töchtern und mir kannte, war sie doch von diesem Zusammenhalt positiv überrascht, der sich in dieser Zeit zwischen mir und meinen Töchtern gebildet hat.

Carmelo Salvo

Rechte der Väter



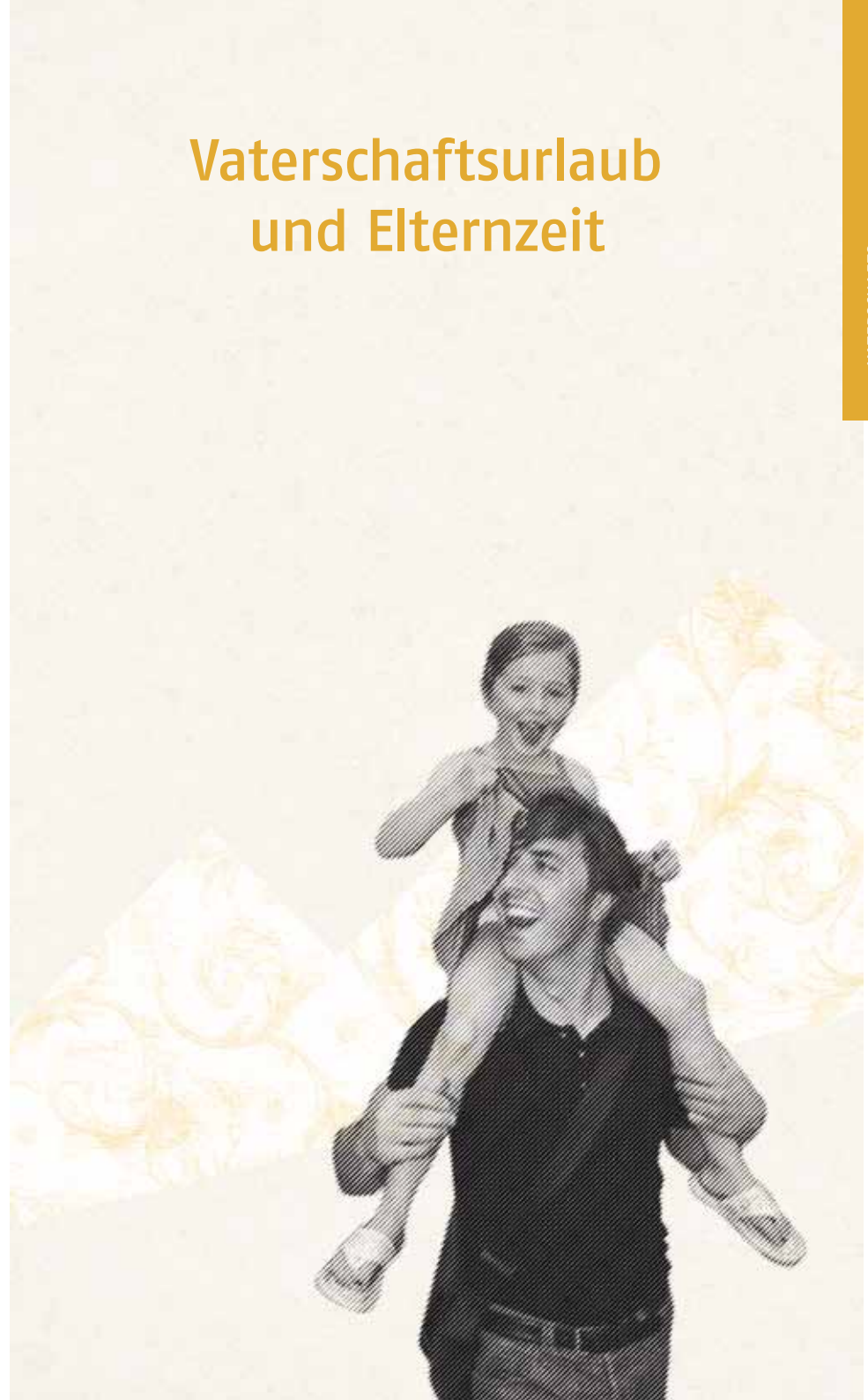
Rechte der Väter

Wenn Sie im Privatsektor tätig sind und sich der Betreuung Ihrer Kinder widmen möchten, oder wenn Sie Zeit brauchen, um sie zu pflegen, bietet Ihnen das gesetzesvertretende Dekret vom 26. März 2001, Nr. 151 (Einheitstext der gesetzlichen Vorschriften auf dem Gebiet des Schutzes und der Förderung von Mutter- und Vaterschaft)¹ verschiedene Möglichkeiten:

- Vaterschaftsurlaub;
- Elternzeit;
- tägliche Ruhepausen;
- Freistellung bei Krankheit der Kinder;
- Freistellungen und Wartestand für die Betreuung von schwer behinderten Kindern.

¹ Artikel 2 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 25. Januar 2010, Nr. 5 ersetzt vollständig den Art. 3 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 26. März 2001, Nr. 151 mit folgendem Wortlaut: „Jede Diskriminierung aus geschlechtsspezifischen Gründen ist entsprechend den Bestimmungen des gesetzesvertretenden Dekret vom 11. April 2006, Nr. 198 verboten; dies betrifft insbesondere jede benachteiligende Behandlung wegen Schwangerschaft, Mutterschaft oder Vaterschaft, auch im Falle von Adoptiveltern, bzw. wegen Inanspruchnahme und Ausübung einschlägiger Rechte.“

Vaterschaftsurlaub und Elternzeit



Vaterschaftsurlaub

Kann sich die Mutter nicht um das neugeborene Kind kümmern, bietet der Vaterschaftsurlaub dem angestellten Vater die Möglichkeit, in den ersten drei Monaten nach der Geburt des Kindes der Arbeit fernzubleiben.

Diese Freistellung kann in folgenden Fällen genutzt werden:

- wenn die Mutter verstorben ist;
- wenn die Mutter schwer krank ist;
- wenn die Mutter das Neugeborene verlassen hat;
- wenn der Vater das alleinige Sorgerecht für das Neugeborene hat.

Wer in den Genuss dieses Wartestandes kommen möchte, muss bei seinem Arbeitgeber und dem NISF einen entsprechenden Antrag stellen. Der entsprechende Vordruck kann in den Büros des NISF persönlich abgeholt oder im Internet auf der Webseite www.inps.it/modulistica im Abschnitt *Einkommensunterstützende Maßnahmen* heruntergeladen werden.

Dem Arbeitgeber gegenüber müssen Sie Ihren Fall belegen und die entsprechenden Unterlagen wie Bescheinigungen, Selbstbescheinigung, Ersatzbescheinigung, das Gerichtsurteil über das ausschließliche Sorgerecht oder den Verzicht der zum Mutterschaftsurlaub berechtigten Mutter vorlegen.

Dauer

Mit dem Vaterschaftsurlaub könne Sie der Arbeit in den ersten drei Monaten nach der Geburt fernbleiben. Als Vater in einem abhängigen Arbeitsverhältnis haben Sie auch Anspruch auf den entsprechenden Anteil des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt. Im Falle einer Frühgeburt können Sie die verlorenen obligatorischen Freistellungstage vor der Geburt nachholen, sodass die Freistellung insgesamt immer fünf Monate beträgt (unter der Bedingung, dass tatsächlich ein Fernbleiben vorliegt).

Beispiel:	Mutterschaftsurlaub:	150 Tage
	– von der Mutter vor der Geburt genutzter Mutterschaftsurlaub:	10 Tage
	= Vaterschaftsurlaub:	140 Tage

Vergütung und Arbeitsverhältnis

Sie erhalten eine Vergütung in Höhe von 80% der unmittelbar vor Beginn der Freistellung bezogenen monatlichen Durchschnittsvergütung². Die Fehlzeiten werden bei der Berechnung des Dienstalters, des 13. Monatsgehalts, der zusätzlichen Monatsgehälter, des Urlaubs und der Freistellungen berücksichtigt.

Ihr Arbeitgeber darf Sie während des Vaterschaftsurlaubs nicht entlassen. Mit Zustimmung Ihres Arbeitgebers können Sie zusätzlich zum bereits gewährten Vaterschaftsurlaub weitere Urlaubstage oder Freistellungen nutzen.

Wenn Sie krank werden, können Sie nach pünktlichem Einreichen des Krankenscheins bei Arbeitgeber und NISF den Vaterschaftsurlaub unterbrechen, um so in den Genuss der gesamten Vergütung zu kommen. Der Vaterschaftsurlaub ist von der figurativen Beitragsleistung³ gedeckt und wird auch auf Rentenanspruch und –umfang angerechnet.

Adoption und Anvertrauung

Haben Sie ein Kind adoptiert, können Sie unabhängig vom Alter des Kindes, Vaterschaftsurlaub für die ersten fünf Monate nach Aufnahme des Kindes in die Familie beantragen.⁴

² Der von Ihrem Unternehmen angewendete Kollektivvertrag kann eine Ergänzung zu dem hier angegebenen Prozentanteil vorsehen.

³ Bei den figurativen Beiträgen handelt es sich um Beiträge, die für Zeiträume, in denen keine Arbeitstätigkeit ausgeübt wurde, anerkannt werden. Sie werden bei der Berechnung des Rentenanspruchs berücksichtigt.

⁴ Art. 54 des Haushaltsgesetzes 2008 (G vom 24. Dezember 2007, Nr. 244) hat wichtige Neuerungen eingeführt. Die neuen Regeln gelten für nationale und internationale Adoptionen ab dem Jahr 2008 und rückwirkend bereits für die aus dem Jahr 2007.

In diesem Falle gelten die gleichen Bedingungen, wie oben.
Der Vaterschaftsurlaub kann zudem genommen werden, wenn die Mutter darauf verzichtet.

Im Falle einer internationalen Adoption können Sie beantragen, dass der Vaterschaftsurlaub vor der Einreise des Kindes nach Italien beginnt; die zur Verfügung stehenden Monate können in diesem Falle ganz oder teilweise für den zur Begegnung mit dem Kind und die Abwicklung der Adoption vorgesehenen Auslandsaufenthalt verwendet werden.

Sonderfälle

Sind Sie ein Arbeitnehmer in Mobilität, so sind die Vaterschaftsurlaubstage von der Berechnung der Verbleibsdauer in der Mobilitätsliste ausgeschlossen und das Mobilitätsgeld wird weiterhin für die vorgesehene Höchstdauer ausgezahlt.

Sie haben Anspruch auf eine wirtschaftliche Entschädigung anstelle der Vergütung in Höhe von 80% der (in den 12 Monaten vor Beginn des Vaterschaftsurlaubs bezogenen) täglichen Entlohnung, wenn:

- Sie bei der NISF-Sonderverwaltung angemeldet sind (Arbeitnehmer im koordinierten und fortwährenden Arbeitsverhältnis, Personen mit Projektarbeitsvertrag, Freiberufler, etc.);
- Sie zum Zeitpunkt des Eintritts einer der den Vaterschaftsurlaub begründenden Bedingungen nicht gleichzeitig bei einer anderen obligatorischen Rentenverwaltung angemeldet waren (mit mindestens drei Monaten gutgeschriebener Beiträge einschließlich des Mutterschaftsanteils).

Der Antrag ist bei Ihrem Arbeitgeber (Auftraggeber) und der für das Gebiet zuständigen NISF-Stelle einzureichen. Auch dieser Vordruck kann bei den NISF-Stellen abgeholt oder im Internet unter www.inps.it/modulistica im Abschnitt *Einkommensunterstützende Maßnahmen* heruntergeladen werden.

Elternzeit bzw. Fakultative Freistellung

Elternzeit ist die Möglichkeit von beiden Elternteilen, der Arbeit wegen der Kinderbetreuung fernzubleiben, in einigen Fällen sogar gleichzeitig.

Jeder Vater in einem abhängigen Berufsverhältnis besitzt ein persönliches und selbständiges Recht, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, unabhängig von der Arbeitssituation der Mutter. Dazu müssen Sie – abgesehen von Notfällen natürlich – Ihren Arbeitgeber mindestens fünfzehn Tage vorher davon in Kenntnis setzen. Zwecks Inanspruchnahme der Elternzeit ist vorher der entsprechende Antrag zu stellen. Der dazu erforderliche Vordruck kann im Internet von der Webseite www.inps.it/modulistica unter dem Abschnitt *Einkommensunterstützende Maßnahmen* heruntergeladen werden und ist mit den Unterlagen über Ihre spezifische Situation zu ergänzen.

Dauer

Jeder Elternteil hat innerhalb der ersten acht Jahre jedes Kindes Anspruch auf sechs Monate Elternzeit. Mutter und Vater haben insgesamt Anspruch auf zehn Monate Elternzeit. Nimmt der Vater die Elternzeit für mindestens drei aufeinander folgende Monate, so wird ihm ein zusätzlicher Monat gestattet und sein Anspruch erhöht sich von 6 auf 7 Monate. Insgesamt wird damit die Schwelle auf elf Monate erhöht, sofern zwischen einer Elternzeit und der anderen mindestens ein Arbeitstag geleistet wird⁵. Diese letzte Maßnahme ist ausdrücklich eingeführt worden, um einen Anreiz für die Nutzung der Elternzeit seitens der Väter zu schaffen. Die Elternzeit kann nur tageweise (auch für einen einzigen Tag), nicht aber stundenweise beantragt werden. Sind Sie Alleinerziehender, können Sie das Recht für die Höchstdauer von zehn Monaten in Anspruch nehmen.

⁵ Beide Eltern müssen in einem abhängigen Arbeitsverhältnis stehen.

Sie können die Elternzeit auch dann beantragen, wenn die Mutter keinen Anspruch darauf hat, weil sie nicht in einem abhängigen Arbeitsverhältnis steht. Die Elternzeit verdoppelt sich im Falle einer Zwillingsgeburt, bzw. im Falle von Mehrlingen hat jeder Elternteil für jedes einzelne Kind Anspruch auf die gesamten Elternzeitmonate.

Sie können die Elternzeit außerdem zu der Zeit in Anspruch nehmen, in der die Mutter von folgenden Möglichkeiten Gebrauch macht:

- Mutterschaftsurlaub oder Elternzeit;
- tägliche Ruhepausen zum Stillen.

Vergütung und Arbeitsverhältnis

Während der Abwesenheit von der Arbeit erhalten Sie bis zum Alter von drei Jahren des Kindes und für einen Zeitraum bis zu höchstens sechs Monaten 30% der Tagesvergütung des letzten Monatslohns⁶.

Für die weiteren Monate erhalten Sie keinerlei Vergütung, es sei denn, Sie gehören einer besonderen Einkommensklasse an⁷.

Wenn Sie krank werden und dies Ihrem Arbeitgeber mitteilen, können Sie den Elternurlaub unterbrechen; in diesem Falle wird dann wieder die für den Krankheitsfall vorgesehene Vergütung wirksam und Sie können die Elternzeit auf einen späteren Zeitpunkt verschieben.

Diese Zeit, in der Sie der Arbeit fern bleiben, wird auch auf das Dienstalter angerechnet, jedoch bei der Berechnung der weiteren Monatsgehälter, des Urlaubs und der Freistellungen nicht berücksichtigt.

Die Elternzeit wird bei der Rentenberechnung berücksichtigt (figurative Beitragsleistung).

Adoption und Anvertrauung

Die für die leiblichen Eltern vorgesehene Elternzeit gilt auch im Falle der nationalen und internationalen Adoption und der Anvertrauung von Pflegekindern, unabhängig vom Alter des Kindes, vorausgesetzt, Sie beantragen sie innerhalb des achten Jahres ab Aufnahme des Kindes in die Familie und auf jeden Fall vor Erreichen der Volljährigkeit des Kindes.

Sonderfälle

Wenn Sie keine Rente beziehen oder bei anderen obligatorischen Vorsorgeformen angemeldet sind oder als Arbeitnehmer bei der NISF-Sonderverwaltung angemeldet sind, haben Sie dennoch die Möglichkeit innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes eine dreimonatige Elternzeit mit einer Vergütung in Höhe von 30% des bezogenen Einkommens zu nutzen.

Bei einem befristeten Vertrag in der Landwirtschaft, müssen Sie mindestens 51 effektive Arbeitstage leisten, um Anspruch auf die Elternzeit zu haben.

Sind Sie dagegen selbstständig, Haushaltsangestellter, Heimarbeiter oder von der Arbeit suspendiert (z.B. Lohnausgleichskasse), haben Sie keinen Anspruch auf Elternzeit.

⁶ Regelung für leibliche Eltern vorbehaltlich besserer Regelungen in den Kollektivverträgen.

⁷ Für den Fall, dass Ihr persönliches Einkommen nicht unter dem 2,5-fachen der zu dem Zeitpunkt geltenden Mindestrente liegt.

Freistellungen und tägliche Ruhepausen bei Krankheit der Kinder

*Vater werden ist nicht schwer, heißt
es, doch erst das uneingeschränkte
Vertrauen seines Kindes stellt dem Vater
das Reifezeugnis aus.*

Peter E. Schumacher



Tägliche Ruhepausen

Unter täglichen Ruhepausen verstehen sich die Stunden während des Arbeitstages, an denen sich der Vater innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes bis zu zwei Stunden von der Arbeit entfernen darf.

Als Vater haben Sie unter folgenden Bedingungen Anspruch auf die täglichen Ruhepausen:

- alternativ zur Mutter, wenn diese abhängige Arbeitnehmerin ist und beschlossen hat, die täglichen Ruhepausen nicht in Anspruch zu nehmen;
- wenn Sie das alleinige Sorgerecht für das Kind haben;
- wenn die Mutter keine abhängige Arbeitnehmerin ist⁸;
- wenn die Mutter selbstständig ist oder freiberuflich arbeitet;
- wenn die Mutter verstorben oder schwer krank ist;
- im Falle von Mehrlingsgeburten⁹

Der Antrag auf die täglichen Ruhepausen ist beim Arbeitgeber einzureichen.

Dauer

Übersteigt Ihre Arbeitszeit sechs Stunden, können Sie zwei einstündige Ruhepausen im Laufe des Tages in Anspruch nehmen. Liegt Ihre tägliche

Arbeitszeit dagegen unter sechs Stunden, haben Sie nur Anspruch auf eine Ruhepause. Die Ruhepausen betragen jeweils eine halbe Stunde, wenn Sie eine betriebliche Kinderkrippe oder ähnliche Einrichtungen in unmittelbarer Nähe Ihres Arbeitsplatzes nutzen. Im Falle von Mehrlingsgeburten verdoppeln sich die täglichen Ruhepausen und die dadurch entstehenden zusätzlichen Stunden können auch von Ihnen genutzt werden.

Vergütung und Arbeitsverhältnis

Vergütungsmäßig gelten die täglichen Ruhepausen als ordentliche Arbeitsstunden und werden daher vergütet. Die täglichen Ruhepausen werden für das Dienstalter berücksichtigt, nicht aber bei der Berechnung des Urlaubs, des 13. Monatsgehalt und des Weihnachtsgeldes. Die Beiträge sind figurativ und werden im reduzierten Umfang berechnet.

Adoption und Anvertrauung

Im Falle von Adoptiv- und Pflegekindern finden die gleichen Regeln für das gesamte erste Jahr nach Aufnahme in die Familie Anwendung, auch wenn Ihr Kind bereits älter als ein Jahr ist.

Freistellungen bei Krankheit der Kinder

Wird Ihr Kind krank, haben Sie das Recht, der Arbeit fern zu bleiben, um es an Stelle der Mutter zu pflegen¹⁰.

Die Krankheit muss von einem Arzt des Nationalen Gesundheitsdienstes oder einem mit diesem Dienst konventionierten Arzt bescheinigt werden. Kinder können nicht der rechtsmedizinischen Kontrollvisite unterzogen werden und der betreuende Elternteil ist nicht verpflichtet, innerhalb

⁸ Das NISF-Rundschreiben vom 15.10.2009, Nr. 112 hatte dieses Recht neben den Fällen von Tod und schwerer Krankheit der Mutter auch auf die Fälle der Hausfrau übertragen, die die Kinder aufgrund anderer Verpflichtungen (gesundheitliche Untersuchungen, Teilnahme an öffentlichen Wettbewerben, medizinische Behandlungen und Ähnliches) nicht betreuen kann. Das Arbeitsministerium hat mit Rundschreiben vom 16. November 2009, Nr. 19605 diese Anweisungen dahingehend geändert, dass dem arbeitenden Vater das Recht auf die täglichen Ruhepausen zusteht, ohne dass er die nötigen Belege für den Nachweis der Verpflichtungen, die die Mutter an der Betreuung der Kinder hindern, vorlegen muss. Siehe diesbezüglich das NISF-Rundschreiben vom 25. November 2009, Nr. 118.

⁹ Das gesetzvertretende Dekret von 2001, Nr. 151, Art. 41 sieht vor: „Im Falle von Mehrlingsgeburten verdoppeln sich die Ruhepausen gegenüber den in Art. 39, Abs. 1 vorgesehenen; die zusätzlichen Stunden können auch vom Vater genutzt werden.“

¹⁰ In vielen Betrieben sehen die Betriebsabkommen im Krankheitsfall von Kindern günstigere Regelungen vor.

der ersten drei Lebensjahre die Zeiten einzuhalten, in denen er erreichbar sein muss. Sie können die Freistellung bei Krankheit der Kinder auch während der Elternzeit der Mutter beantragen. Der entsprechende Antrag ist beim Arbeitgeber zu stellen.

Dauer

Diese Möglichkeit der Freistellung bei Krankheit besteht bis zum achten Lebensjahr des Kindes. Sie können sich mit der Mutter wie folgt abwechseln:

- bis zum Alter von drei Jahren noch ohne zeitliche Begrenzungen;
- im Alter von drei bis acht Jahren bis zu höchstens fünf Arbeitstagen pro Jahr für jedes Kind.

Vergütung und Arbeitsverhältnis

Entfernen Sie sich bei Krankheit Ihres Kindes von der Arbeit, erhalten Sie keine Vergütung; die Freistellungen aus diesem Grund werden ihnen für das Dienstalter angerechnet, aber nicht für den Urlaub, das 13. Monatsgehalt oder das Weihnachtsgeld. Für die Rentenregelung ist zu berücksichtigen, dass die Freistellungen innerhalb der ersten drei Lebensjahre die figurative Beitragsleistung vorsehen; nach dem dritten bis zur Vollendung des achten Lebensjahres reduziert sich der Umfang der Beiträge. Auf jeden Fall können Sie die Beiträge freiwillig entsprechend den Anforderungen der freiwilligen Beitragsfortsetzung ergänzen.

Adoption und Anvertrauung

Als Adoptiv- oder Pflegevater können Sie wie folgt der Arbeit fernbleiben:

- für unbegrenzte Zeit bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres des Kindes;
- vom sechsten bis zum achten Lebensjahr des Kindes fünf Arbeitstage pro Jahr;
- in den ersten drei Jahren ab Aufnahme des Kindes in Ihre Familie und wenn das Kind zum Zeitpunkt der Adoption oder Anvertrauung zwischen 6 und 12 Jahre alt ist, fünf Arbeitstage pro Jahr.

Kind mit schweren Behinderungen



Kind mit schweren Behinderungen

Das Gesetz vom 5. Februar 1992, Nr. 104 „Rahmengesetz für die Betreuung, die soziale Eingliederung und die Rechte Behinderter“ garantiert Erleichterungen am Arbeitsplatz.

Wenn die Lebensumstände es Ihnen auferlegen oder Sie sich freiwillig dafür entscheiden, ein behindertes Kind, auch ein Adoptiv- oder Pflegekind zu betreuen, ermöglicht Ihnen das oben genannte Gesetz die Kinderbetreuung mit den Arbeitszeiten zu vereinbaren. Diese Erleichterungen (Wartestand und Freistellungen) werden Ihnen dann gewährt, wenn die Ärztekommision der ASL die schwere Behinderung festgestellt und anerkannt hat¹¹.

Derzeit besteht auch die Möglichkeit, einen außerordentlichen Wartestand¹² von maximal zwei Jahren in Anspruch zu nehmen. Desweiteren haben Sie das Recht:

- den Ihrer Wohnung am nächsten liegenden Arbeitsplatz zu wählen, sofern die Möglichkeit dazu besteht;
- nicht ohne Ihre Zustimmung an einen anderen Arbeitsort versetzt zu werden.

Die betreffenden Antragsformulare können im Internet unter www.inps.it/modulistica im Bereich *Einkommensunterstützende Maßnahmen* heruntergeladen werden.

Um die Freistellungen in Anspruch zu nehmen, müssen Sie den Antrag beim NISF stellen und eine von NISF protokollierte Ausfertigung bei Ihrem Arbeitgeber (Personalbüro) einreichen.

¹¹ Diese Angaben haben allgemeine Gültigkeit; es empfiehlt sich, im spezifischen Fall genauere Auskünfte einzuholen.

¹² Art 42, Abs. 5 des gesetzvertretenden Dekrets vom 26. März 2001, Nr. 151 sieht diese Möglichkeit vor.

Dauer

Aufgrund des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104 können Sie folgendes beantragen:

1. Wenn Ihr Kind nicht vollzeitig im Pflegeheim untergebracht ist, bis zum Alter von drei Jahren:
 - die Ausdehnung der Elternzeit bis zu einer Höchstdauer von drei Jahren nach dem obligatorischen Elternurlaub¹³;
 - alternativ dazu zwei Stunden Freistellung täglich¹⁴;
2. nach dem dritten und bis zum achtzehnten Lebensjahr, auch wenn der andere Elternteil keinen Anspruch auf diese Rechte hat (weil Hausfrau, selbständig oder nicht erwerbstätig):
 - drei Tage Freistellung monatlich, diese können auch unmittelbar nacheinander sein;
3. nach dem 18. Lebensjahr, wenn Ihr Kind mit Ihnen im Haushalt lebt, oder wenn es nicht mit Ihnen lebt, Sie es aber dauerhaft und ausschließlich betreuen:
 - drei Tage (oder die Entsprechung in Stunden) monatliche Freistellung. Diese kann auch zusammenhängend oder in Stunden aufgeteilt werden.

Ist auch die Mutter abhängige Arbeitnehmerin, können die Freistellungen abwechselnd oder/und teilweise genutzt werden (zwei Tage der eine, einen Tag der andere Elternteil).

Diese Freistellungstage können nicht mit denen des nachfolgenden Monats kumuliert werden; es ist nicht möglich, beispielsweise zwei Tage im Oktober und vier Tage im November zu nutzen: die Schwelle liegt bei drei Tagen pro Monat.

Die vorgesehenen Freistellungen und Wartestände können mit der Elternzeit und mit den Freistellungen wegen Krankheit der Kinder kumuliert werden.

¹³ Nur in besonderen Situationen ist die Kumulierung der Freistellung zum Stillen (tägliche Ruhepause) und der Freistellung gemäß Gesetz vom 5. Februar 1992, Nr. 104 möglich.

¹⁴ Art 42, Abs. 5 des gesetzvertretenden Dekrets vom 26. März 2001, Nr. 151 sieht diese Möglichkeit vor.

Wenn Sie den bezahlten außerordentlichen Wartestand für zwei Jahre (auch aufgesplittert) im Laufe des Arbeitslebens in Anspruch nehmen wollen, bedenken Sie bitte, dass diese Freistellung innerhalb von 60 Tagen ab Antrag genutzt werden muss. Den Antragsvordruck finden Sie im Internet auf der Webseite www.inps.it/modulistica im Abschnitt *Einkommensunterstützende Maßnahmen*.

Vergütung und Arbeitsvertrag

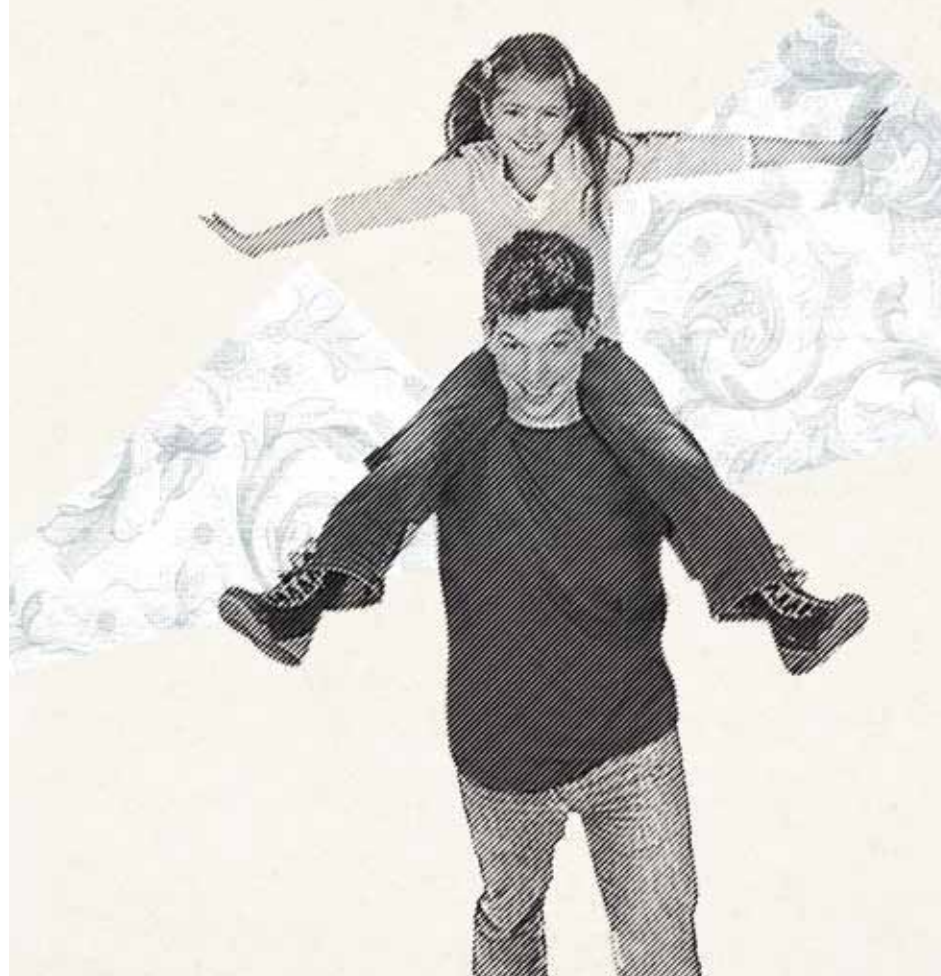
Bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres wird eine tägliche Entschädigung in Höhe von 30% gezahlt.

Die täglichen Freistellungsstunden werden vergütet und für das Dienstalter berücksichtigt; die Freistellungen wirken sich jedoch negativ auf den fälligen Urlaub und das 13. Monatsgehalt aus. Auch die drei Freistellungstage pro Monat werden vergütet und für das Dienstalter berücksichtigt.

Im Falle des außerordentlichen Wartestandes entspricht die Entschädigung dafür der letzten Vergütung in den gesetzlich festgesetzten Grenzen.

Die Beiträge sind auch hier figurativ, sowohl für die monatlichen Freistellungen (unter der Bedingung, dass Ihr Kind nicht in einem spezifischen Pflegeheim untergebracht ist), als auch für den außerordentlichen Wartestand.

Weitere Rechte



Weitere Rechte

Sie haben Recht auf Erhalt Ihres Arbeitsplatzes am gleichen oder einem anderen Sitz in der gleichen Gemeinde bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres Ihres Kindes.
Außerdem können Ihnen nur Aufgaben übertragen werden, die gemäß Kollektivvertrag als äquivalent gelten.

Entlassungsverbot

Nutzen Sie die Freistellungen, sind Sie bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes unkündbar.
Der gleiche Grundsatz gilt für Adoptiv- und Pflegeväter für das erste Jahr nach Aufnahme der Kinder in den Haushalt¹⁵.
Die Entlassung ist nur dann zulässig, wenn ein triftiger Grund vorliegt, wenn das Unternehmen, in dem Sie arbeiten, seine Tätigkeit einstellt, wenn die Frist der Leistung, für die Sie eingestellt worden sind, ausgelaufen ist oder wenn Sie die Probezeit nicht bestanden haben.

Freiwillige Kündigung

Wenn Sie den Vaterschafturlaub in Anspruch genommen haben und innerhalb des ersten Lebensjahres Ihres Kindes von sich aus kündigen, haben Sie Anspruch auf die Entschädigungen aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und sind nicht gehalten, die vertraglich vorgesehene Kündigungsfrist einzuhalten.

¹⁵ Das gesetzesvertretende Dekret vom 25. Januar 2010, Nr. 5 mit dem Titel „Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf dem Gebiet der Beschäftigung und Anstellung“ hat Abs. 9 des Artikels 54 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 26. März 2001, Nr. 151 dahingehend abgeändert, dass das Verbot im Falle einer internationalen Adoption ab dem Zeitpunkt der Mitteilung des Vorschlags der Begegnung mit dem zu adoptierenden Kind, also der Einladung, sich ins Ausland zu begeben, wirksam wird.

Die freiwillige Kündigung ist nicht gültig, wenn Sie nicht vom Arbeitsinspektorat bestätigt worden ist¹⁶ und die eventuelle gewerkschaftliche oder arbeitsgerichtliche Bestätigung kann nur im Falle einer gerichtlichen Streitigkeit in Sachen Gültigkeit der Kündigung erfolgen.

Nachtarbeit

In folgenden Fällen sind Sie nicht zur Nachtarbeitsleistung verpflichtet:

- bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes;
- wenn Sie alleinerziehender Vater oder Pflegevater des mit Ihnen lebenden Kindes sind, bis zum Alter von 12 Jahren;
- wenn Sie ein versorgungsberechtigtes behindertes Kind haben, unabhängig von dessen Alter.

Sollten die minderjährigen Kinder abwechselnd bei je einem Elternteil leben, können Sie die Befreiung von der Nachtarbeit in dem Zeitraum in Anspruch nehmen, für den Sie Ihrem Arbeitgeber das tatsächliche Zusammenleben mit den Kindern nachweisen.

¹⁶ In Südtirol ist das Amt für den sozialen Arbeitsschutz der Abteilung Arbeit der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol für die Bestätigung der Kündigungen im Geburtsjahr des Kindes zuständig.

Nationale Kollektivverträge



Nationale Kollektivverträge

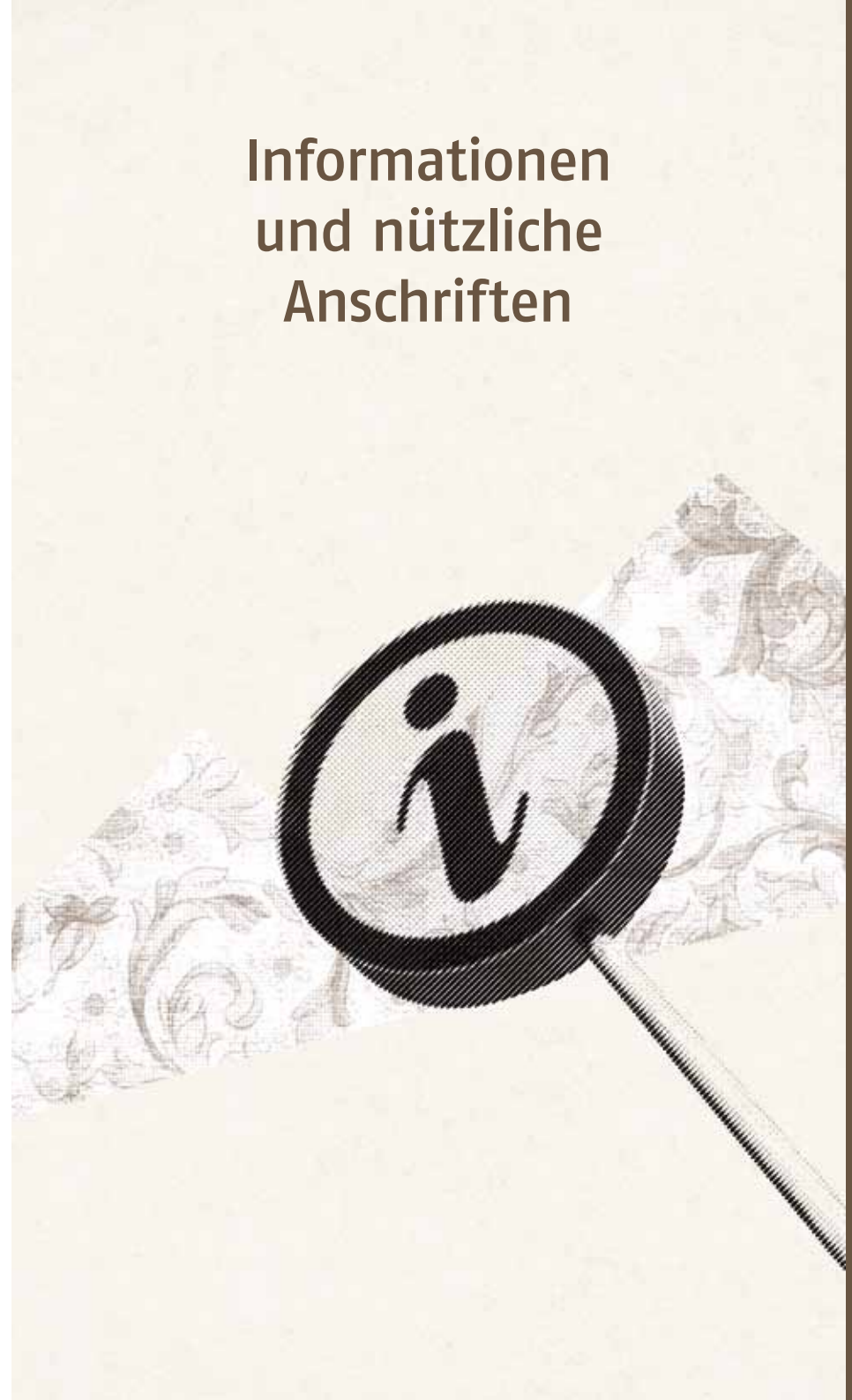
Da die Gesetzgebung auf dem Gebiet des Schutzes und der Förderung von Mutter- und Vaterschaft sehr umfassend ist, behandeln die nationalen Kollektivverträge nur wenige einschlägige Aspekte ausführlicher.

Dazu gehören: Die Mitteilungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber bei Inanspruchnahme der Elternzeit und die bezahlten Arbeitstage, die anlässlich der Geburt des Kindes zum normalen Urlaub hinzukommen. Derzeit ergänzen die nationalen Kollektivverträge das Mutter- und Vaterschaftsgeld verbessernd auf 100%.

Betriebsabkommen können gegenüber den nationalen Kollektivverträgen auf bestimmten Gebieten eine Verbesserung entsprechend dem europäischen Regelwerk vorsehen.

Die Verbesserung betrifft im allgemeinen die Freistellungen wegen Krankheit des Kindes beziehungsweise den unbezahlten Wartestand.

Informationen und nützliche Anschriften



Informationen

Es ist möglich, den Arbeitgeber um Teilzeit zu ersuchen, da es sich um eine Maßnahme handelt, die der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dient.

Zur Zeit besteht das Recht auf Stattgabe dieses Antrags innerhalb des vom Kollektivvertrag der Kategorie festgesetzten prozentualen Anteils. Was über diesen Prozentsatz hinausgeht, liegt im Ermessen des Arbeitgebers.

Sollten Sie ein niedriges Einkommen beziehen, können Sie sich wegen dem Familiengeld des Landes und/oder Region an folgende Stellen wenden:

- an die Abteilung Familie und Sozialwesen der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol <http://www.provinz.bz.it/sozialwesen> (Südtiroler Bürgernetz) oder
- an die Patronate in Ihrer Gegend;

und außerdem:

- an das NISF: zur möglichen Inanspruchnahme des Vaterschaftsgeldes in besonderen Fällen
- an die Gleichstellungsrätin: zur genaueren Abklärung von Aspekten Ihres Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit der Vaterschaft;
- an die Abteilung Familie und Sozialwesen bei der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol: um Informationen über Maßnahmen und Dienstleistungen zu Gunsten von Familien einzuholen;
- an die Gewerkschaften oder andere Patronate im Land.

Sie sollten auch nicht vergessen, dass Sie selbst aktiv werden und in Ihrem Betrieb nachfragen können, ob dort Instrumente zur Vereinbarung von Familie und Beruf oder flexiblere Arbeitszeiten eingeführt worden sind. Dazu gehört z.B. auch nachfragen, ob der Betrieb bereits zu den auditierten Unternehmen des „*Audit Familie und Beruf*“ gehört oder ob eine solche Zertifizierung in nächster Zukunft angestrebt werden könnte. Nähere Informationen unter www.camcom.bz.it

Nützliche Adressen

Autonome Provinz Bozen – Südtirol, Abteilung Arbeit

www.provinz.bz.it/arbeit

Landhaus 12, Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1, 39100 Bozen
Tel. 0471 418500, 0471 418501, Fax 0471 418509

Autonome Provinz Bozen – Südtirol, Gleichstellungsrätin

www.provinz.bz.it/arbeit/frauen/gleichstellungsraetin.asp

Landhaus 12, Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1, 39100 Bozen
Tel. 0471 418502, Fax 0471 418509

Autonome Provinz Bozen – Südtirol, Innovation, Forschung, Entwicklung und Genossenschaften

www.provinz.bz.it/innovation

Landhaus 5, Raiffeisenstraße 5, 39100 Bozen
Tel. 0471 413720, Fax 0471 413614

Autonome Provinz Bozen – Südtirol, Familie und Sozialwesen

www.provinz.bz.it/sozialwesen

Landhaus 12, Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1, 39100 Bozen
Tel. 0471 418200, 0471 418201, Fax 0471 418219

AGB

Trieststraße 78, 39100 Bozen, Tel. 0471 926545, incabz@cgil-agb.it

ASGB

Bindergasse 22, 39100 Bozen, Tel. 0471 308210, patronat@asgb.org

Dachverband für Soziales und Gesundheit

Dr.-Streitergasse 4, 39100 Bozen

Tel. 0471 324667, Fax 0471 324682, info@dsg.bz.it

ENAPA (Bauernbund)

Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 5, 39100 Bozen

Tel. 0471 999333, enapa@sbb.it

ENAS

Quireingasse 2, 39100 Bozen, Tel. 0471 271706

INAPA (Handwerker)

Mitterweg 7, 39100 Bozen, Tel. 0471 323264, eva.mahlknecht@lvh.it

ITACO (Verband der Selbstständigen)

Romstraße 80/A, 39100 Bozen, Tel. 0471 541511

KVW

Südtiroler Straße 28, 39100 Bozen

Tel. 0471 978677, Fax 0471 973806, patronat@kvw.org

Männerberatung der Caritas

Gumergasse 6 oder Lauben 9, 39100 Bozen

Tel. 0471 324649, mb@caritas.bz.it

Männerinitiative Pustertal

Josef-Ferrari-Straße 18, 39031 Bruneck

Tel. 0474 555848, Fax 0474 555848, info@mip-pustertal.it

NISF/INPS

www.inps.it, Domenikanerplatz 30, 39100 Bozen

Tel. (Zentrale) 0471 996611

SGB/INAS

Siemensstraße 23, 39100 Bozen, Tel. 0471 568410, inas@sgbcisl.it

SGK/UIIL

Romstraße 84/C, 39100 Bozen, Tel. 0471 245612, uilbz@uilaltoadige.it

Südtiroler Plattform für Alleinerziehende

Poststraße 16/2. Stock, 39100 Bozen

Tel. 0471 300038, Fax 0471 327065, info@alleinerziehende.it

Der vorliegende Leitfaden für arbeitende Väter ist erhältlich bei:

Autonome Provinz Bozen – Südtirol, Abteilung Arbeit

Autonome Provinz Bozen – Südtirol, Gleichstellungsrat/in

Frauenbüro – Landesbeirat für Chancengleichheit