



Bozen, 28.01.2025

Bearbeitet von:
Valentina Ravagnani
Tel. 0471 417573
valentina.ravagnani@schule.suedtirol.itRoswitha Obkircher
Tel. 0417 417571
roswitha.obkircher@schule.suedtirol.it

Zur Kenntnis:

An die Direktionen
der Grundschul- und Schulsprengel,
der Mittel-, OberschulenAn das
Gehaltsamt für das LehrpersonalAn die
Schulgewerkschaften

Rundschreiben Nr. 08/2025

Neue Bestimmungen zur Elternzeit, zum Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes, Wartestand für Personal mit Kindern, zur Freistellung aus Erziehungsgründen und zu den kurzen Abwesenheiten

Sehr geehrte Schulführungskräfte,
sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Schulsekretariaten,

der dritte 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 09.01.2025 wurde am 16.01.2025 im Amtsblatt der Region veröffentlicht und ist mit seiner Veröffentlichung in Kraft getreten.

Nachfolgend werden die wesentlichen Neuerungen hinsichtlich der Elternzeit, des Sonderurlaubes wegen Krankheit des Kindes, des Wartestandes für Personal mit Kindern, der Freistellung aus Erziehungsgründen und der kurzen Abwesenheiten beschrieben.

Unter dem Link [Supplemento n. 3 al B.U. del 16 gennaio 2025, n. 3 - Sez. gen.](#) findet sich der veröffentlichte Landeskollektivvertrag.

1. Elternzeit

Beanspruchung der Elternzeit

Die Elternzeit kann folgendermaßen beantragt werden:

- für **einzelne Tage** oder für **längere Zeitabschnitte**,
- **stundenweise**: mindestens eine Unterrichtsstunde pro Tag und höchstens die Hälfte der vorgesehenen täglichen individuellen Unterrichtszeit. Bei der Berechnung dieser Obergrenze werden etwaige Bruchteile auf die nächste volle Unterrichtsstunde abgerundet,



Beispiel: eine Lehrperson hat am Montag eine Unterrichtsverpflichtung von fünf Stunden und kann somit mindestens eine und maximal zwei Unterrichtsstunden an Elternzeit beantragen.

- **stundenweise, in Form einer dauerhaften Verringerung der individuellen Unterrichtszeit pro Woche für einen Zeitraum von mindestens vier Wochen:** Diese Reduzierung darf 50 % der vertraglichen Wochenstundenzahl nicht überschreiten. Mit der Schulführungskraft ist eine Mindeststundenanzahl im Verhältnis zum Auftrag je Klasse zu vereinbaren (ein regulärer Unterricht ist zu gewährleisten). Es gilt auch hier die Vorgabe, dass mindestens eine Unterrichtsstunde pro Tag und höchstens die Hälfte der vorgesehenen täglichen individuellen Unterrichtszeit an stundenweiser Elternzeit beansprucht werden kann.

Die stundenweise Beanspruchung ist nicht kumulierbar mit den täglichen Ruhepausen („Stillurlaub“) und der stündlichen Freistellung für Eltern von Kindern mit schwerer Beeinträchtigung.

Für die **Umrechnung der Elternzeit auf Stundenbasis in Tagen** 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. Zum Beispiel:

Eine Lehrperson arbeitet laut Arbeitsvertrag in Teilzeit zu 50 %; die Umrechnung der Elternzeit auf Stundenbasis in Tagen erfolgt nach dem folgenden Berechnungsschlüssel:

- *Lehrpersonen der Sekundarschule, Lehrpersonen für den katholischen Religionsunterricht in der Grundschule und Zweitlehrpersonen in der Grundschule: $4 \text{ h} * 9/18\text{tel} = 2 \text{ h}$ oder*
- *Klassenlehrpersonen der Grundschule: $4,4 \text{ h} * 11/22 = 2,2 \text{ h}$*

Vorankündigungsfristen

Es sind folgende Vorankündigungsfristen vorgesehen:

- bei einzelnen Tagen, längeren Abschnitten oder einer dauerhaften Verringerung der individuellen Unterrichtszeit beträgt die Vorankündigungsfrist **sieben Kalendertage**,
- bei der Beanspruchung in **Stunden** beträgt die Vorankündigungsfrist **zwei Kalendertage**.

Bei objektiver Unmöglichkeit braucht keine Vorankündigungsfrist eingehalten zu werden. Die Schulführungskraft kann fallweise eine kürzere Vorankündigungsfrist gewähren. Eine eventuelle Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

Unterbrechung im Krankheitsfall

Im Krankheitsfall des Elternteils kann die Elternzeit auf **Antrag** unterbrochen werden, die Krankheit muss mit einem **ärztlichen Zeugnis** belegt werden. Im Unterschied zur bisherigen Regelung sind nicht mehr acht Tage Krankheit nötig, um die Elternzeit zu unterbrechen. Die durch Krankheit nicht beanspruchte Elternzeit kann zu einem späteren Zeitpunkt **auf Antrag** beansprucht werden.



Besoldung der Elternzeit

Für jedes Kind steht die Elternzeit weiterhin innerhalb dessen 12. Lebensjahres in folgendem Höchstausmaß zu:

- beiden Eltern **gemeinsam für elf Monate**
- der Mutter oder alternativ dem Vater für **höchstens acht Monate** (die restlichen drei Monate stehen dem anderen Elternteil zu)
- nur einem Elternteil **für elf Monate**

Die Besoldung der Elternzeit setzt sich wie folgt zusammen:

- während der ersten acht Monate: 30 %
- ab dem 1. Februar 2025 (neu): **30 %** für das **9. bis 11.** Monat, wenn beide Elternteile die Elternzeit beanspruchen oder es nur einen Elternteil gibt (bis zum 31.01.2025 bleiben es 20 %),

Neu: Für Lehrpersonen, welche die vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen, gilt folgende **erhöhte Entlohnung:**

- **Ein** Monat in den ersten drei Monaten der Inanspruchnahme:
 - **80 %**, rückwirkend ab dem 01.01.2023, sofern die obligatorische Mutterschaft bzw. der alternative oder obligatorische Vaterschaftsurlaub nach dem **31.12.2022** endete,
 - **100 %**, ab dem 17.01.2025, sofern die obligatorische Mutterschaft bzw. der alternative oder obligatorische Vaterschaftsurlaub nach Inkrafttreten des Landeskollektivvertrages, somit nach dem 16. Januar 2025, endet.
- **Ein zweiter zusätzlicher** Monat in den ersten drei Monaten:
 - **80 %**, rückwirkend ab dem 01.01.2024, sofern die obligatorische Mutterschaft bzw. der alternative oder obligatorische Vaterschaftsurlaub nach dem **31.12.2023** endete.

Mit Gesetz vom 30.12.2024, Nr. 207, wurde der Absatz 1 des Artikels 34 des Gesetzesvertretenden Dekrets vom 26. März 2001, Nr. 151, abgeändert und die Erhöhung der Entlohnung eines weiteren dritten Monats von 30 % auf 80 % festgelegt, sofern die obligatorische Mutterschaft bzw. der alternative oder obligatorische Vaterschaftsurlaub nach dem 31.12.2024 endete. Es wird derzeit geklärt, ob diese Bestimmung sofort Anwendung finden kann. Die Schulen werden darüber informiert.

Die Monate mit erhöhter Vergütung stehen nur dann zu, wenn sie der andere Elternteil nicht bereits beansprucht hat. Sie können zwischen den Eltern aufgeteilt oder nur von einem Elternteil in Anspruch genommen werden.

Die **rückwirkende Auszahlung** der erhöhten zustehenden Bezüge ist eigens zu **beantragen. Das Formular für die rückwirkende Richtigstellung der Elternzeit ist derzeit in Ausarbeitung und wird möglichst bald zur Verfügung gestellt.**

13. Monatsgehalt und ordentlicher Urlaub

Die Zeiträume der Elternzeit gelten für das Dienstalter. Mit Wirksamkeit ab **13.08.2022** zählen sie auch für das **13. Monatsgehalt** und haben keine Kürzung des **ordentlichen Urlaubs** mehr zur Folge.



Das seit dem 13.08.2022 zustehende 13. Monatsgehalt wird vom Gehaltsamt für das Lehrpersonal von Amts wegen berechnet und nachgezahlt.

Die Schulen ermitteln für Lehrpersonen, welche nach dem 13.08.2022 eine Elternzeit beansprucht haben, die angereiften ordentlichen Urlaubstage. Die Lehrpersonen werden von den Schulen davon in Kenntnis gesetzt und darauf hingewiesen, den ordentlichen Urlaub in der unterrichtsfreien Zeit zu beantragen und zu beanspruchen.

2. Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes

Für jedes kranke Kind steht den Eltern nun bis zum **14. Lebensjahr** desselben (zuvor bis zum 12. Lebensjahr) ein bezahlter Sonderurlaub von insgesamt nicht mehr als **60 Arbeitstagen, auch teilbar in Stunden**, zu. Bei Adoption, bei Anvertraung zwecks Adoption und bei zeitbegrenzter Anvertraung steht der Sonderurlaub innerhalb von 14 Jahren ab Eintritt des Kindes in die Familie zu. Für Kinder mit Beeinträchtigung kann der Sonderurlaub bis zum Erreichen der Volljährigkeit beansprucht werden.

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 im Ausmaß 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.

Der Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes wird mittels eines eigenen Gesuchs samt ärztlichem Zeugnis beantragt.

3. Wartestand für Personal mit Kindern

Anhebung des Lebensalters des Kindes und Häufung

Der Wartestand für Personal mit Kindern kann nun bis zum Erreichen des **16. Lebensjahres** des Kindes in Anspruch genommen werden (bisher bis zum 12. Lebensjahr). Die Inanspruchnahme von einer Dauer von höchstens zwei Jahren in nicht mehr als zwei Abschnitten bleibt unverändert. Der Wartestand für Personal mit Kindern ist bei Adoption, Anvertraung und Anvertraung zwecks Adoption innerhalb der ersten sechzehn Jahre ab Eintritt des/der Minderjährigen in die Familie zu beanspruchen, jedenfalls aber innerhalb der Volljährigkeit des Kindes.

Die **Häufung** von Elternzeit und Wartestand für Personal mit Kindern ist auf **32 Monate** angehoben worden (bisher waren es 31 Monate).

Beispiel: Wenn nur ein Elternteil den gesamten Zeitraum beanspruchen möchte, können acht Monate Elternzeit und zwei Jahre Wartestand für Personal mit Kindern beantragt werden; bisher waren es acht Monate Elternzeit und 1 Jahr, 11 Monate Wartestand für Personal mit Kindern.

Die Anhebung der Höchstgrenze auf 32 Monate gilt nicht für Lehrpersonen, die bei Inkrafttreten des Landeskollektivvertrages, am 16.01.2025, das bisherige Höchstausmaß von 31 Monaten bereits ausgeschöpft haben.



Vorankündigungsfristen

Für die Gewährung des Wartestandes für Personal mit Kindern (einschließlich des Wartestandes für Personal mit Kindern mit gleichzeitiger Teilzeitarbeit) gelten nun folgende Vorankündigungsfristen:

- Zeitraum von mindestens einem ganzen Schuljahr: **45** Kalendertage (vorher waren es 30 Tage)
- in den anderen Fällen: **30** Kalendertage

Das Personal mit befristetem Arbeitsvertrag ist von der Vorankündigung ausgenommen.

Unterbrechung des Wartestandes für Personal mit Kindern bei schwerer Krankheit

Bei schwerer Krankheit, welche 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.

Wartestand für Personal mit Kindern für Lehrpersonen mit befristetem Arbeitsvertrag

Lehrpersonen mit einem befristeten Arbeitsvertrag von wenigstens sieben aufeinanderfolgenden Monaten, einem Dienstalter von wenigstens drei Jahren, und die in die Landesranglisten bzw. in die 2. Gruppe der Schulranglisten eingetragen sind **oder die Voraussetzungen für die Eintragung** (neu!) erfüllen, haben Anrecht auf die Beanspruchung des Wartestandes für Personal mit Kindern.

Wenn der Wartestand durch Vertragsende am 31. August unterbrochen wird, kann der verbliebene Teil des Wartestandes auf Antrag beansprucht werden. Dieser Teil wird nicht als eigener Zeitabschnitt gewertet.

Wartestand für Personal mit Kindern mit gleichzeitiger Teilzeitarbeit

Die Regelung zum Wartestand für Personal mit Kindern mit gleichzeitiger Teilzeitarbeit (der sogenannte Teilzeitwartestand) beruhte bis heute hauptsächlich auf dem Rundschreiben Nr. 8/2007. Jetzt wurde der Sachverhalt auch kollektivvertraglich geregelt:

Lehrpersonen, welche Anrecht auf den Wartestand für Personal mit Kindern haben und von der Teilzeitarbeit nicht ausgeschlossen sind, können für jeweils ein ganzes Schuljahr im Rahmen eines Wartestandes für Personal mit Kindern für ein Teilzeitarbeitsverhältnis im Ausmaß von **nicht weniger als fünfzig Prozent** des vollen Stundenplanes optieren. In diesem Falle geht der **restliche Teil der Beiträge für das Ruhegehalt zu Lasten der Verwaltung**.

Sollte das **Höchstausmaß des Wartestandes erschöpft sein oder das Kind das 16. Lebensjahr erreicht haben**, wird die Lehrperson von Amts wegen für den Rest des jeweiligen Schuljahres **bis 31. August in normale Teilzeit im selben Ausmaß** versetzt.

Beispiel: Eine Lehrperson beansprucht einen Teilzeitwartestand mit 12 Unterrichtsstunden; der Wartestand mit dem Höchstausmaß von 2 Jahren ist am 15. März ausgeschöpft. Somit befindet sich die Lehrperson vom 16. März bis zum 31. August in Teilzeit mit 12 Unterrichtsstunden. Die Beiträge für das Ruhegehalt bis zum 15. März werden zur Gänze eingezahlt, ab dem 16. März aufgrund der 12 Stunden.

Wenn im Rahmen eines bereits beantragten Wartestandes für Personal mit Kindern der Teilzeitwartestand beansprucht wird, gilt dieser nicht als eigener Abschnitt.



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 auf Stundenbasis**.

Die **Mutterschaftszeit, der alternative und obligatorische Vaterschaftsurlaub oder eine Elternzeit von mindestens zwei Wochen** bewirken die **Beendigung** des Teilzeitwartestandes. Die Besoldung erfolgt auf der Grundlage des geltenden, darunterliegenden Arbeitsvertrages, 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 Teilzeitwartestandes geleisteten Stunden** zurückgeführt. Der verbliebene Teil des Wartestandes für Personal mit Kindern kann auf Antrag innerhalb des sechzehnten Lebensjahres des Kindes beansprucht werden.

Beispiel:

Eine Lehrperson hat ein Vollzeitverhältnis und befindet sich im laufenden Schuljahr in einem Teilzeitwartestand mit 12 Wochenstunden. Vom 1. November bis 31. März beansprucht sie die Mutterschaftszeit. In diesem Zeitraum steht ihr die Besoldung aufgrund des darunterliegenden Vollzeitverhältnisses zu. Kehrt die Lehrperson am 1. April in den Dienst zurück, erfolgen die Besoldung und die Einzahlung der Beiträge für das Ruhegehalt bis zum 31. August aufgrund der 12 Wochenstunden. Sollte die Lehrperson für das restliche Schuljahr den Teilzeitwartestand beanspruchen wollen, muss sie dafür eigens ein Ansuchen stellen.

Der Teilzeitwartestand kann weiterhin nur von Lehrpersonen mit unbefristetem Arbeitsvertrag beansprucht werden.

4. Freistellung aus Erziehungsgründen

Ein Elternteil kann die Freistellung aus Erziehungsgründen für 24 Monate beantragen. Dies ist eine Alternative sowohl zur gesamten Elternzeit als auch zum gesamten Wartestand für das Personal mit Kindern. Der dem anderen Elternteil vorbehaltene Zeitraum von drei Monaten an Elternzeit bleibt davon unberührt.

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.

Für die ersten acht Monate der Freistellung aus Erziehungsgründen gelten dieselben Bestimmungen für die erhöhte wirtschaftliche Behandlung in der Elternzeit (**siehe Abschnitt Besoldung der Elternzeit** dieses Rundschreibens).

Freistellung aus Erziehungsgründen für Lehrpersonen mit befristetem Arbeitsvertrag

Die Freistellung aus Erziehungsgründen wird nun auch für 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 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.

Beispiel: Eine Lehrperson mit befristetem Arbeitsvertrag hat in zwei aufeinanderfolgenden Schuljahren jeweils einen Arbeitsvertrag vom 1. September bis 30. April und erfüllt auch die restlichen Voraussetzungen. Der Zweijahreszeitraum beginnt mit dem 1. September des ersten Schuljahres und endet mit dem 31. August des zweiten Schuljahres. Die Lehrperson befindet sich somit jeweils vom 1. September bis 30. April eines jeden Schuljahres in Freistellung aus Erziehungsgründen. Sollte der Arbeitsvertrag im zweiten Schuljahr nur bis zum 30. November dauern, so verliert sie das Anrecht auf die Freistellung; ebenso, wenn sie im zweiten Schuljahr aussetzt und erst im dritten Schuljahr wieder unterrichten würde. In diesem Fall ist der 24-monatige Zeitraum abgelaufen.

Unterbrechung der Freistellung aus Erziehungsgründen bei schwerer Krankheit

Bei schwerer Krankheit, welche 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.

5. Kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen mit Einbringung der Arbeitszeit

Kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen dürfen nach wie vor im Laufe eines Schuljahres 36 Arbeitsstunden nicht überschreiten und können auf Antrag für maximal fünf Stunden je Arbeitstag gewährt werden. Die entsprechende Zeit ist in Absprache mit der Schulführungskraft einzubringen. Für die Einbringung gilt der Umrechnungsschlüssel Unterrichtsstunde zu Verwaltungsstunde mit 1:1,9 für Klassenlehrpersonen bzw. 1,7.

Abwesenheiten für Arztbesuche, für nachgewiesene Rehabilitationstherapien oder, **beschränkt auf die für den Unterricht erforderliche zusätzliche Arbeitszeit, für Kinder innerhalb deren zwölften Lebensjahres (neu!) sind nicht durch Zeitausgleich einzubringen.**

6. Operative Hinweise

Gesuchsvorlagen

Folgende neu erarbeitete Gesuchsvorlagen stehen auf den Webseiten der Deutschen Bildungsverwaltung unter www.provinz.bz.it/abwesenheiten unter dem jeweiligen Menüpunkt unter „**Mutterschaft und Elternzeit**“ immer in aktueller Version zum Herunterladen zur Verfügung.

- Gesuchsvorlage „Elternzeit“
- Gesuchsvorlage „Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes“
- Gesuchsvorlage „Wartestand für Personal mit Kindern“
- Gesuchsvorlage „Freistellung aus Erziehungsgründen“
- Gesuchsvorlage „kurze Abwesenheiten“

Das Formular für die **rückwirkende Richtigstellung** der Elternzeit und der Freistellung aus Erziehungsgründen mit Wirkung ab 01.01.2023 und 01.01.2024 (Erhöhung der Besoldung in den ersten drei Monaten) wird so bald als möglich ebenfalls unter www.provinz.bz.it/abwesenheiten zu finden sein.



Ich ersuche Sie, die Lehrpersonen darauf hinzuweisen, die Formulare präzise und vollständig auszufüllen, insbesondere zu den beanspruchten Abwesenheiten des anderen Elternteils. Diese Informationen sind anschließend ins Abwesenheitsprogramm Sch_Abs einzutragen und werden bei der Berechnung des zustehenden Höchstausmaßes an Elternzeit berücksichtigt.

Abwesenheitsprogramm Sch_Abs

Es wird bereits intensiv an den Anpassungen des Abwesenheitsprogramms Sch_Abs an die neuen Bestimmungen gearbeitet. Die aktualisierte Version wird den Schulen so bald als möglich zur Verfügung gestellt (weitere Informationen und Fortbildung folgen).

Bis zur definitiven Funktionsfähigkeit von Sch_Abs ist folgende Vorgangsweise zu befolgen:

Genehmigung neuer Gesuche

Die Schulführungskraft genehmigt die Abwesenheit, indem sie einen entsprechenden Vermerk auf dem Ansuchen anbringt. Sobald das Programm zur Verfügung steht, sind die Abwesenheiten in Sch_Abs einzugeben und die Maßnahmen, sofern vorgesehen, zu erstellen. Das Gehaltsamt für das Lehrpersonal wird gegebenenfalls rückwirkend die entsprechenden Gehaltsabzüge bzw. Gehaltsnachzahlungen vornehmen. Bitte weisen Sie die antragstellenden Lehrpersonen darauf hin.

Rückwirkende Richtigstellung von Elternzeit und Freistellung aus Erziehungsgründen mit Wirkung ab 01.01.2023 und 01.01.2024 (Erhöhung der Besoldung in den ersten drei Monaten):

Die Maßnahme wird erstellt und die vorhergehende Maßnahme annulliert, sobald das Programm Sch_Abs angepasst ist.

Informationen

In nächster Zeit werden Sie auf unseren Webseiten (www.provinz.bz.it/abwesenheiten – Menüpunkt Mutterschaft und Elternzeit) laufend weitere Hinweise zu den Neuerungen finden.

Weiters wird im Rahmen des Unterstützungskanals für Schulsekretariate in den nächsten Wochen eine Sprechstunde zu diesem Thema stattfinden.

Kontakte

Grund- und Mittelschule: Valentina Ravagnani, E-Mail: Valentina.Ravagnani@schule.suedtirol.it, Tel. 0471 417573, Montag bis Freitag ganztags

Oberschule: Roswitha Obkircher, E-Mail: Roswitha.Obkircher@schule.suedtirol.it, Tel. 0471 417571, Montag bis Freitag jeweils vormittags

Mit freundlichen Grüßen

Der Abteilungsdirektor

Stephan Tschigg
(mit digitaler Unterschrift unterzeichnet)

Papierausdruck für Bürgerinnen und Bürger ohne digitales Domizil

(Artikel 3-bis Absätze 4-bis, 4-ter und 4-quater des gesetzesvertretenden Dekretes vom 7. März 2005, Nr. 82)

Dieser Papierausdruck stammt vom Originaldokument in elektronischer Form, das von der unterfertigten Verwaltung gemäß den geltenden Rechtsvorschriften erstellt wurde und bei dieser erhältlich ist.

Der Papierausdruck erfüllt sämtliche Pflichten hinsichtlich der Verwahrung und Vorlage von Dokumenten gemäß den geltenden Bestimmungen.

Das elektronische Originaldokument wurde mit folgenden digitalen Signaturzertifikaten unterzeichnet:

Name und Nachname / nome e cognome: STEPHAN TSCHIGG
Steuernummer / codice fiscale: TINIT-TSCSPH72A07A952D
certification authority: InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3
Seriennummer / numero di serie: 110515d
unterzeichnet am / sottoscritto il: 28.01.2025

*(Die Unterschrift der verantwortlichen Person wird auf dem Papierausdruck durch Angabe des Namens gemäß Artikel 3 Absatz 2 des gesetzesvertretenden Dekretes vom 12. Februar 1993, Nr. 39, ersetzt)

Am 28.01.2025 erstellte Ausfertigung

Copia cartacea per cittadine e cittadini privi di domicilio digitale

(articolo 3-bis, commi 4-bis, 4-ter e 4-quater del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82)

La presente copia cartacea è tratta dal documento informatico originale, predisposto dall'Amministrazione scrivente in conformità alla normativa vigente e disponibile presso la stessa.

La stampa del presente documento soddisfa gli obblighi di conservazione e di esibizione dei documenti previsti dalla legislazione vigente.

Il documento informatico originale è stato sottoscritto con i seguenti certificati di firma digitale:

*(firma autografa sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39)

Copia prodotta in data 28.01.2025