



Bozen, 30.03.2012

Bolzano, 30.03.2012

Vermerk

Richtlinien zu Dienstabwesenheiten und damit zusammenhängende Änderungen des Arbeitsverhältnisses

Inhaltsverzeichnis

1. Anwendungsbereich
2. Einleitung – grundsätzliche Aussagen
3. Richtlinien und Klärungen
 - 3.1. Aufstockung der Teilzeitarbeitszeit und Wechsel von Teilzeit in Vollzeit
 - 3.2 Befristete Teilzeitarbeit – Auswirkungen
 - 3.3 Reduzierter Wartestand
 - 3.4 Begutachtung der Abwesenheiten durch die vorgesetzte Führungskraft

1. Anwendungsbereich

Die vorliegenden Richtlinien gelten im Besonderen für das Landespersonal im Kindergarten und im Schulbereich, enthalten aber Hinweise, die genauso für das übrige Landespersonal zutreffen.

2. Einleitung – grundsätzliche Aussagen

Bedienstete mit einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis beabsichtigen immer wieder, während des obligatorischen Mutterschaftsurlaubs oder anderer bezahlter Wartestände von der Teilzeitarbeit in Vollzeitarbeit zu wechseln, ohne die Vollzeitarbeit effektiv anzutreten. Am Ende der Abwesenheitsperiode wird dann nämlich wiederum eine Teilzeitarbeit beantragt, mit der

Promemoria

Linee guida relative ad assenze dal servizio e connesse modifiche del rapporto di lavoro

Indice

1. Ambito di applicazione
2. Introduzione – considerazioni generali
3. Linee guida e chiarimenti
 - 3.1 Aumento dell'orario di lavoro a tempo parziale e passaggio da tempo parziale a tempo pieno
 - 3.2 Tempo parziale a tempo determinato - conseguenze
 - 3.3 Aspettativa ridotta
 - 3.4 Parere del preposto/della preposta dirigente relativo alle assenze

1. Ambito di applicazione

Le presenti linee guida trovano applicazione in particolare per il personale provinciale dell'ambito scolastico e delle scuole dell'infanzia, ma costituiscono indicazioni che valgono anche per il restante personale provinciale.

2. Introduzione – considerazioni generali

Dipendenti con un rapporto di lavoro a tempo parziale con sempre maggiore frequenza manifestano l'intenzione di cambiare l'orario di lavoro da tempo parziale a tempo pieno durante la fruizione del congedo per maternità o altre assenze retribuite dal servizio, senza però rientrare effettivamente in servizio a tempo pieno. Al termine del periodo di assenza, infatti, richiedono nuovamente il



Folge, dass die Vollzeitarbeit effektiv nie ausgeübt wird. Dies kommt insbesondere verstärkt im Kindergarten- und Schulbereich vor.

Die Landesverwaltung als Arbeitgeber ist bemüht, den Mutterschutz, die Elternzeit und die mit der Mutterschaft zusammenhängenden Wartestände zu gewährleisten und sogar durch verschiedene Maßnahmen zu unterstützen und zu stärken. Es ist aber auch Aufgabe der Personalabteilung, dafür Sorge zu tragen, dass die zur Verfügung stehenden Elternzeiten und Wartestände dem Geiste der Bestimmungen nach zur Anwendung kommen. Der Grundsatz der guten und sparsamen Verwaltung gebietet es daher auch, eine „spekulative“ Handhabung dieser Rechte zu unterbinden. Auch Rechtsansprüche können nämlich nicht willkürlich beansprucht werden.

Zielsetzung der Bestimmungen zum Mutterschutz ist es, die Bediensteten im Falle einer Mutterschaft vor negativen finanziellen Auswirkungen zu schützen. Dies bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis im Ausmaß und in der Form, wie es vor Beginn der Mutterschaft besteht, weiter aufrecht und unangetastet bleibt. An diesem Grundsatz orientiert sich auch die Landesverwaltung bei der Verwaltung der Abwesenheiten.

3. Richtlinien und Klärungen

Aufgrund obiger Ausführungen erfolgen hiermit Richtlinien und Klärungen zur Inanspruchnahme der Abwesenheiten und zu den damit zusammenhängenden Änderungen des Arbeitsverhältnisses:

3.1. Aufstockung der Teilzeitarbeitszeit und Wechsel von Teilzeit in Vollzeit

Grundsätzlich gilt, dass die Aufstockung einer Teilzeitarbeit bzw. der Wechsel von Teilzeit in Vollzeit für die Verwaltung erst dann eine rechtliche und wirtschaftliche Wirkung haben kann, wenn die neue Arbeitszeit auch effektiv angetreten wird. Zudem muss gerade im Kindergarten- und Schulbereich der Dienstantritt auch für einen Zeitraum erfolgen, der ein Mindestausmaß an didaktischer Kontinuität gewährleistet. Der Rechtsanspruch auf Freistellungen vom Dienst darf nämlich nicht zu einer unverhältnismäßigen

lavoro a tempo parziale, con la conseguenza di non prestare mai effettivamente il lavoro a tempo pieno. Ciò accade in maniera più frequente nell'ambito delle scuole dell'infanzia e delle scuole.

La Provincia, come datore di lavoro, è impegnata a garantire ed anche a rafforzare con diverse misure la tutela della maternità, il congedo parentale e le altre aspettative connesse con la maternità. Ciò nonostante è anche compito della Ripartizione Personale assicurare che i congedi parentali e le aspettative vengano fruiti nel rispetto dello spirito delle disposizioni. Il principio della buona ed efficiente amministrazione, perciò, impone anche di prevenire l'utilizzo di tali diritti con evidenti finalità "speculative". Anche la fruizione dei diritti non può avvenire, infatti, in maniera del tutto arbitraria.

Le disposizioni sulla tutela della maternità sono finalizzate a salvaguardare le dipendenti in caso di maternità da conseguenze finanziarie negative. Ciò significa che il rapporto di lavoro rimane in atto e garantito nella misura e nella forma sussistente prima dell'inizio della maternità. Questo è anche il criterio al quale fa riferimento l'Amministrazione provinciale nella gestione delle assenze.

3. Linee guida e chiarimenti

In base alle precedenti considerazioni vengono forniti linee guida e chiarimenti sull'utilizzo delle assenze e sulle connesse variazioni del rapporto di lavoro:

3.1 Aumenti del lavoro a tempo parziale e passaggio da tempo parziale a tempo pieno

In linea di principio un aumento del tempo parziale, ovvero un passaggio da tempo parziale a tempo pieno, può avere effetti giuridici ed economici per l'Amministrazione soltanto con una effettiva presa di servizio con il nuovo orario di lavoro. Inoltre, soprattutto nell'ambito delle scuole e scuole dell'infanzia, l'assunzione del servizio deve avvenire anche per un periodo tale da garantire un minimo di continuità didattica. Il diritto a fruire delle assenze dal servizio, infatti, non può avere come conseguenza un danno sproporzionato



Schädigung der Verwaltung als Arbeitgeber bzw. Beeinträchtigung des Dienstes führen.

Änderungen des Ausmaßes des Arbeitsverhältnisses während einer mutterschaftsbedingten Abwesenheit stellen somit eine Ausnahme dar (siehe nachfolgenden Punkt 3.2). Kündigungen der Teilzeitarbeit müssen folglich mit einem gleichzeitigen effektiven Dienstantritt verbunden sein und können nicht nur aus rein besoldungsmäßigen Interessen der Bediensteten während der Abwesenheit erfolgen.

Bei Bediensteten mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis sowie mit einem befristeten Arbeitsverhältnis mit Eignung, welche das Recht auf Auftragsverlängerung bzw. –bestätigung in Anspruch nehmen, wird die beantragte Erhöhung des Arbeitsverhältnisses nicht während der bezahlten Abwesenheit, sondern *erst ab der Rückkehr in den Dienst* wirksam.

Aus den aufgezeigten Gründen der didaktischen Kontinuität ist im Kindergarten und im Schulbereich ein Dienstantritt von mindestens zwei Monaten erforderlich. Der Dienstantritt muss außerdem auch unter Berücksichtigung der dienstlichen und organisatorischen Erfordernisse des Arbeitgebers gestaltet werden. In diesem Sinne kann mit den Bediensteten auch eine Rückkehr in den Dienst an einer anderen zumutbaren Stelle vereinbart werden.

3.2 Befristete Teilzeitarbeit – Auswirkungen

Anders ist die Situation im Falle von Teilzeitbediensteten, bei welchen die Teilzeit für einen von vorne herein beschränkten Zeitraum gewährt wurde.

Falls nämlich ein Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit zu einem bestimmten Zeitpunkt mit dem Arbeitgeber vereinbart wurde, haben die betroffenen Bediensteten Anrecht auf die Erhöhung des Arbeitsverhältnisses zum vereinbarten Zeitpunkt, auch wenn inzwischen eine bezahlte Abwesenheit aus Mutterschaftsgründen in Anspruch genommen wird.

Dieser Grundsatz kommt auch im Falle von befristeten Arbeitsverträgen des unterrichtenden und diesem gleichgestellten

per l'Amministrazione come datore di lavoro ovvero per il servizio.

Le variazioni della misura del rapporto di lavoro durante un'assenza connessa con la maternità costituiscono pertanto un'eccezione (vedasi il successivo punto 3.2). Disdette del tempo parziale, perciò, devono essere connesse con una contemporanea assunzione effettiva del servizio e non possono avvenire per motivi esclusivamente retributivi durante le assenze.

Per dipendenti con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nonché con un rapporto di lavoro a tempo determinato con idoneità che si avvalgono del diritto alla proroga o conferma dell'incarico, l'aumento richiesto del rapporto di lavoro non avrà effetto durante l'assenza retribuita, ma *solamente dal rientro in servizio effettivo*.

Per le esposte ragioni connesse alla continuità didattica, nell'ambito delle scuole dell'infanzia o delle scuole è doverosa un'assunzione del servizio per almeno due mesi. L'assunzione del servizio inoltre deve avvenire anche in considerazione delle esigenze organizzative e di servizio del datore di lavoro. In tal senso può essere concordato con il dipendente anche un rientro in servizio in un'altra sede considerata come accettabile.

3.2 Tempo parziale a tempo determinato - conseguenze

Diversa è la situazione nel caso di dipendenti a tempo parziale ai quali fin dall'inizio è stato concesso il tempo parziale per un periodo limitato.

Se, infatti, il cambiamento da tempo parziale a tempo pieno è stato concordato in un determinato momento con il datore di lavoro, i relativi dipendenti hanno diritto all'aumento del rapporto di lavoro al momento concordato, anche se nel frattempo interviene un'assenza retribuita per motivi di maternità.

Questo principio trova applicazione anche nel caso di contratti di lavoro a tempo determinato del personale docente ed equiparato



Personals im Kindergarten- und Schulbereich zur Anwendung, wenn ein befristeter Arbeitsvertrag mit 31. August ausläuft und durch die Stellenwahl für das darauffolgende Schuljahr ein neuer Arbeitsauftrag gewählt wird.

3.3 Reduzierter Wartestand

Auch im Falle der reduzierten Wartestände laut Artikel 50, Absatz 7 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 gilt als Bezugspunkt für den Wartestand und die Bezahlung der Beiträge das Ausmaß des Arbeitsverhältnisses vor Antritt der Abwesenheiten.

Es ist somit nicht zulässig, in einem Teilzeitarbeitsverhältnis mit reduziertem Wartestand eine Auftragserhöhung nur zum Zweck der Ausdehnung des reduzierten Wartestandes vorzunehmen, ohne dass auch eine erhöhte Arbeitsleistung erbracht wird.

Dies wäre nämlich ausschließlich mit höheren Kosten für die Verwaltung in Bezug auf die Beiträge verbunden und würde dem Prinzip der guten und effizienten Verwaltung widersprechen. Auch in diesem Fall kommt das Prinzip eines mindestens zweimonatigen Dienstantritts zur Anwendung, um eine Auftragserhöhung zu erhalten.

3.4 Begutachtung der Abwesenheiten durch die vorgesetzte Führungskraft

Abschließend wird auch auf die Rolle und Verantwortung der Führungskräfte bei der Begutachtung der Anträge um bezahlte und unbezahlte Abwesenheiten hingewiesen.

Auch wenn eine Überprüfung der Anträge durch die Personalabteilung in Bezug auf deren Rechtmäßigkeit erfolgt und die Zuständigkeit für die endgültige Genehmigung der Abwesenheiten bei der Personalabteilung liegt, so haben aber gerade in diesem Zusammenhang auch die direkt vorgesetzten Führungskräfte eine wichtige Steuerungsmöglichkeit und -pflicht, um eine korrekte Inanspruchnahme der Rechte – im Interesse der Landesverwaltung als Arbeitgeber, aber auch zum Schutz der betroffenen Ersatzbediensteten – zu gewährleisten.

Daher sollte beispielsweise – wie die

nell'ambito delle scuole e delle scuole dell'infanzia, quando un contratto a tempo determinato scade il 31 agosto ed alla scelta del posto viene conferito un nuovo incarico di lavoro per il successivo anno scolastico.

3.3 Aspettativa ridotta

Anche nel caso delle aspettative ridotte di cui all'articolo 50, comma 7 del Contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008 il punto di riferimento per l'aspettativa ed il pagamento dei contributi è rappresentato dalla misura del rapporto di lavoro in essere prima delle assenze.

In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale con l'aspettativa ridotta non è quindi ammissibile richiedere l'aumento dell'incarico al solo fine di estendere l'aspettativa ridotta, senza una corrispondente maggiore prestazione lavorativa.

Ciò, infatti, si tradurrebbe soltanto in maggiori costi per l'Amministrazione in relazione ai contributi e sarebbe quindi in contrasto con il principio della buona ed efficiente amministrazione. Anche in questo caso è doverosa l'applicazione del principio di assunzione del servizio per almeno due mesi al fine di ottenere l'aumento dell'incarico.

3.4 Parere del preposto/della preposta dirigente relativo alle assenze

Si sottolinea, infine, anche il ruolo e la responsabilità dei dirigenti nel dare il loro benestare in merito alle richieste di assenze retribuite e non retribuite.

Anche se le domande vengono poi esaminate dalla Ripartizione Personale in relazione alla loro conformità giuridica e la stessa approvazione definitiva delle assenze rientra nelle competenze della Ripartizione Personale, i dirigenti direttamente preposti hanno comunque la facoltà e l'obbligo di fornire indicazioni e direttive in merito alla loro fruizione, al fine di garantire un corretto utilizzo dei diritti, sia nell'interesse dell'Amministrazione provinciale come datore di lavoro, ma anche a tutela dei supplenti interessati.

Proprio per questa ragione – come insegna



Erfahrung gezeigt hat – auch darauf geachtet werden, dass Abwesenheiten – sofern nicht durch besondere Gründe anderweitig gerechtfertigt – mit dem Beginn des Schuljahres (1. September) und nicht mit Beginn der Unterrichtszeit (z.B. 5. September) beantragt werden. Es versteht sich nämlich von selbst, dass die Ersatzbediensteten auch an der Vorbereitungsphase des Schuljahres beteiligt sein sollten.

l'esperienza – dovrebbe essere prestata attenzione per esempio al fatto che, ove non sussistano particolari e validi motivi, le assenze vengano fruite direttamente con l'inizio dell'anno scolastico (1 settembre) e non invece con l'inizio dell'attività di insegnamento (p.es. 5 settembre). È, infatti, evidente che i supplenti dovrebbero essere coinvolti anche nella fase di preparazione dell'anno scolastico.

KE/UK

Der Abteilungsdirektor

Il Direttore di ripartizione

Dr. Engelbert Schaller



