

NATIONALER KOLLEKTIVVERTRAG VOM 19.04.2018 FÜR DAS PERSONAL
IM BEREICH LEHRE UND FORSCHUNG AFAM (Triennium 2016-20218)

DISZIPLINARORDNUNG

KAPITEL I

UNTERRICHTENDES PERSONAL

Art.98

Professoren der zweiten Ebene

I. Unter Berücksichtigung der Bestimmungen von Art. 1, Absatz 653, des Gesetzes Nr. 205/2017 wird die Position der Professoren der zweiten Ebene bis zur Erschöpfung der Rangordnung beibehalten, unbeschadet der möglichen Einstellung von Personal aus den bestehenden Ranglisten, auf der Grundlage der geltenden Bestimmungen.

KAPITEL II

Disziplinarrechtliche Haftung

Art.99

Zielgruppe

I. Die Bestimmungen dieses Kapitels gelten nur für das AFAM-Lehrpersonal und betreffen den Teil, der sich auf die Pflichten des Mitarbeiters und die Disziplinarordnung bezieht. Für Artikel, die die disziplinarische Haftung betreffen und nicht in diesem Abschnitt behandelt werden, wird auf den Allgemeinen Teil verwiesen. Diese Artikel sind: Disziplinarstrafen, vorsorgliche Aussetzung während des Disziplinarverfahrens, vorsorgliche Aussetzung im Falle eines Strafverfahrens, Beziehung zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren, vereinbarte Festlegung der Sanktion.

Art. 100

Pflichten der Lehrkraft

I. Zusätzlich zu den in Art. 11, Absatz I, des Allgemeinen Teils angegebenen Pflichten ist das AFAM-Lehrpersonal verpflichtet:

- a) die Aufgaben, die Ausdruck des Berufsbildes sind, mit Sorgfalt, Ausgewogenheit und Professionalität auszuführen;
- b) am guten Ablauf der Einrichtung mitzuwirken, wobei die Regeln dieses Vertrags, die von der Einrichtung selbst gegebenen Bestimmungen zur Ausführung und Disziplin der Arbeit, die Regeln zur Sicherheit und zum Arbeitsumfeld zu beachten sind;
- c) alle Formen der Information und Zusammenarbeit mit Familien und Studenten zu fördern;
- d) die Arbeitszeiten einzuhalten und die Formalitäten zur Erfassung der Anwesenheit und zur Erfüllung der mit dem Unterricht zusammenhängenden und für den Unterricht funktionalen Aufgaben zu erfüllen;
- e) während der Arbeitszeit in den zwischenmenschlichen Beziehungen und gegenüber den Zielgruppen ein Verhalten an den Tag zu legen, das nicht nur mit den allgemeinen Grundsätzen der Korrektheit, sondern auch mit dem Erfordernis der Übereinstimmung mit den spezifischen Bildungszwecken der gesamten akademischen Gemeinschaft übereinstimmt, und dabei ein Verhalten zu unterlassen, das die Würde anderer Mitarbeiter, Zielgruppen und Studenten beeinträchtigt;
- f) in den Beziehungen zu Familien und Studenten ein Verhalten aufrechtzuerhalten, das mit den Bildungszielen der akademischen Gemeinschaft übereinstimmt;
- g) die Kommunikation über Social-Media-Kanäle mit Studenten auf die dienstlichen Informationen und Interaktionen, die zur Erfüllung der Funktion der Erziehung, Unterweisung und Beratung erforderlich sind zu begrenzen;
- h) die Aufsichtspflicht über Schüler, Studenten und Auszubildende unbeschadet der erteilten Weisungen zu beachten;
- i) Register und anderer Formen der Dokumentation, die in den geltenden spezifischen Bestimmungen für jedes Berufsbild vorgesehen sind, zu führen;
- j) die mit der Erfüllung der eigenen Aufgaben und der Lehrtätigkeit verbundenen Verpflichtungen zu erfüllen und dabei auch die Teilnahme an den Sitzungen der entsprechenden Organe der Institutionen und Lehrstrukturen sicherzustellen;
- k) als ernanntes Mitglied die Teilnahme an der Arbeit von Prüfungs- und Wettbewerbskommissionen sicherzustellen.

Art. 101

Disziplinarordnung

I. Unter Beachtung des Grundsatzes der Abstufung und Verhältnismäßigkeit der Sanktionen in Bezug auf die Schwere des Fehlverhaltens werden Art und Umfang der einzelnen Sanktionen anhand der folgenden allgemeinen Kriterien festgelegt:

- a) Vorsätzlichkeit des Verhaltens, Grad der nachgewiesenen Fahrlässigkeit, Unvorsichtigkeit oder Unerfahrenheit, auch unter Berücksichtigung der Vorhersehbarkeit des Ereignisses;
- b) Relevanz der verletzten Pflichten;
- c) Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit der Position, die der Mitarbeiter innehat;
- d) Grad des Schadens oder der Gefahr, die der Verwaltung, den Zielgruppen oder Dritten zugefügt wurde, oder der verursachten Unwirtschaftlichkeit;
- e) Vorliegen von erschwerenden oder mildernden Umständen, insbesondere im Hinblick auf das Verhalten des Arbeitnehmers, auf die bisherige disziplinarische Vorgeschichte innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Zweijahresfrist, auf das Verhalten gegenüber den Zielgruppen;
- f) Zusammentreffen des Verstoßes durch mehrere Arbeitnehmer in Absprache miteinander;
- g) mögliche Beteiligung von Minderjährigen.

Lehrkräfte dürfen nicht für ein Verhalten sanktioniert werden, das in die Ausübung der Lehrfreiheit fällt.

2. Bei Mitarbeitern, die für mehr als eine Straftat verantwortlich sind, welche mit einer einzigen Handlung oder Unterlassung oder mit mehr als einer Handlung oder Unterlassung begangen wurden, die miteinander verbunden sind und in einem einzigen Verfahren festgestellt wurden, ist die für die schwerste Straftat vorgesehene Sanktion anwendbar, falls die vorgenannten Straftaten mit Sanktionen unterschiedlicher Schwere geahndet werden.

3. Disziplinarstrafen, die von mindestens einem mündlichen oder schriftlichen Verweis bis zu einer Geldstrafe in Höhe von vier Stundenlöhnen reichen, werden unter Abstufung des Ausmaßes der Sanktionen im Verhältnis zu den in Absatz 1 genannten Kriterien verhängt für:

- a) Nichteinhaltung der dienstlichen Bestimmungen oder der Beschlüsse der Kollegialorgane, einschließlich derjenigen, die sich auf den Krankheitsurlaub beziehen, sowie der Arbeitszeit, wenn die in Art. 55-quater, Absatz I, Buchstabe a) des Gesetzesdekrets Nr. 165/2001 vorgesehenen Fälle nicht zutreffen;
- b) Verhalten, das nicht den Grundsätzen des guten Benehmens gegenüber Vorgesetzten oder anderen Mitarbeitern oder gegenüber Nutzern oder Dritten oder in jedem Fall gegenüber Eltern und Studenten entspricht;

- c) Verhalten, das fahrlässig ist und nicht mit den mit der Funktion verbundenen Verantwortlichkeiten, Pflichten und Verhaltensweisen übereinstimmt;
- d) Nachlässigkeit bei der Ausführung der zugewiesenen Aufgaben, bei der Pflege der Räumlichkeiten und der beweglichen Sachen oder Instrumente, die der Lehrkraft anvertraut wurden oder über die sie im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten die Obhut oder Aufsicht zu führen hat;
- e) Nichteinhaltung der Pflichten in Bezug auf die Verhütung von Unfällen und die Sicherheit am Arbeitsplatz, sofern dies nicht zu Schäden oder Beeinträchtigungen des Dienstes oder der Interessen der Verwaltung oder Dritter führt;
- f) Weigerung, sich persönlichen Visiten zu unterziehen, die zum Schutz des Vermögens der Verwaltung gemäß den Bestimmungen des Art. 6 des Gesetzes Nr. 300/1970 angeordnet wurden;
- g) unzureichenden Leistungen hinsichtlich der Erfüllung der zugewiesenen Aufgaben, wenn die im Art. 1, 55-quater der Gesetzesverordnung Nr. 165/2001 vorgesehenen Fälle vorliegen;
- h) Verstoß gegen die in Art. 55-novies der Gesetzesverordnung Nr. 165/2001 festgelegte Verpflichtung;
- i) Verletzung von Aufgaben und Verhaltenspflichten, die nicht ausdrücklich in den vorhergehenden Punkten enthalten sind, die zu Unwirtschaftlichkeit oder Schäden oder Gefahren für die Verwaltung, Benutzer oder Dritte führen.

Der Betrag der einbehaltenen Bußgelder wird dem Budget der Verwaltung entnommen und für soziale Aktivitäten zugunsten der Mitarbeiter verwendet.

4. Die Disziplinarstrafe der zeitweiligen Dienstenthebung mit Gehaltsentzug bis zu maximal 10 Tagen wird unter Abstufung des Sanktionsumfangs in Bezug auf die in Absatz 1 genannten Kriterien verhängt bei:

- a) Rückfälligkeit bei den in Absatz 3 genannten Straftaten;
- b) besondere Schwere der in Absatz 3 genannten Straftaten;
- c) Nicht-Zutreffen des in Art. 55-quater, Abs. 1, Buchstabe b) der Gesetzesverordnung Nr. 165/2001 vorgesehenen Falles, ungerechtfertigtes Fernbleiben vom Dienst oder willkürliches Verlassen des Dienstes; in diesen Fällen wird die Höhe der Strafe in Abhängigkeit von der Dauer des Fernbleibens oder des Verlassens des Dienstes, der verursachten Ineffizienz, der Schwere der Verletzung der Pflichten des Arbeitnehmers des der Verwaltung, den Benutzern oder Dritten entstandenen Schadens bestimmt;
- d) unentschuldigtem Nichtversetzen vom ersten Tag an durch die Lehrkraft, mit Ausnahme von Kurzvertretungen, für die besondere Regelungen gelten, an den zugewiesenen Platz nach Abschluss eines territorialen oder beruflichen Mobilitätsverfahrens;
- e) Ausüben von Tätigkeiten, die die körperliche oder geistige Genesung bei Krankheit oder Invalidität verzögern;
- f) beleidigendem Auftreten gegen die Institution, es sei denn, sie sind Ausdruck der Meinungsfreiheit gemäß Art. 1 des Gesetzes Nr. 300/1970

g) nicht-Vorliegen und Wiederholung der in Artikel 55-quater, Absatz I, Buchstabe e) der Gesetzesverordnung Nr. 165/2001 behandelten Straftaten von feindseligen und verunglimpfenden Handlungen oder aggressivem Verhalten, das die Form von moralischer Gewalt gegenüber einem anderen Mitarbeiter annimmt, bedrohendes, beleidigendes, verleumderisches oder diffamierendes Verhalten gegenüber anderen Mitarbeitern oder Zielgruppen oder Dritten, einschließlich Eltern und Studentinnen und Studenten;

h) Verletzung der Aufsichtspflicht gegenüber den anvertrauten Schülern und Studenten;

i) Verletzung des Amtsgeheimnisses hinsichtlich Handlungen oder Tätigkeiten, die nicht der Veröffentlichung unterliegen;

j) Verletzung von Pflichten und Verhaltensregeln, die nicht ausdrücklich in den vorherigen Artikeln enthalten sind und aus denen der Verwaltung, den Zielgruppen oder Dritten ein schwerer Schaden entsteht.

5. Die zeitweilige Dienstenthebung mit Gehaltsentzug bis zu maximal fünfzehn Tagen gilt in dem in Art. 55-bis, Absatz 7, der Gesetzesverordnung Nr. 165 von 2001 vorgesehenen Fall.

6. Die zeitweilige Dienstenthebung mit Gehaltsentzug bis zu maximal drei Monaten wird in den in Art. 55 Abs. 3 vorgesehenen Fällen angewendet.

7. Die zeitweilige Dienstenthebung mit Lohnentzug von mindestens drei Tagen bis maximal drei Monaten wird in dem in Art.1, 55-sexies, Absatz 1, der Gesetzesverordnung Nr. 165 von 2001 vorgesehenen Fall angewendet.

8. Die Disziplinarstrafe der zeitweiligen Dienstenthebung mit Gehaltsentzug für einen Zeitraum zwischen 11 Tagen und höchstens 6 Monaten wird unter Abstufung des Ausmaßes der Strafe in Bezug auf die in Absatz 1 genannten Kriterien angewendet für:

a) Rückfälligkeit innerhalb des Zweijahreszeitraums der in Absatz 4 genannten Straftaten;

b) Verschweigen von Tatsachen und Umständen im Zusammenhang mit der unrechtmäßigen Verwendung, Manipulation, Veruntreuung oder Wegnahme von Beträgen oder Gütern, die der Einrichtung gehören oder ihr anvertraut wurden, durch die für die Verwahrung, Kontrolle oder Überwachung verantwortliche Person;

c) Handlungen, Verhaltensweisen, die die Würde der Person verletzen, oder Belästigungen sexueller Art, auch wenn sie nicht schwerwiegend sind und sich nicht wiederholen oder nicht Schüler und Studenten betreffen;

d) Tätliche Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz, auch mit Zielgruppen;

e) bis zu zwei unentschuldigten Abwesenheiten vom Dienst während der Feiertage und wöchentlichen Ruhetage;

f) ungerechtfertigte kollektive Abwesenheiten, während der von der Verwaltung festgelegten Zeiträume, in denen es notwendig ist, die Kontinuität bei der Erbringung von Dienstleistungen für Zielgruppen zu gewährleisten;

g) Verletzung der Aufsichtspflicht gegenüber minderjährigen Schülern und Studenten durch Fernbleiben vom Dienst oder willkürliches Verlassen des Dienstes;

h) für die Durchführung von Handlungen mit Pflichtverletzung, die den reibungslosen Ablauf der Bildungseinrichtung beeinträchtigen, sowie für die Beteiligung an solchen Handlungen.

Wird die in diesem Absatz genannte Disziplinarmaßnahme der zeitweiligen Enthebung vom Dienst verhängt, so wird der betreffende Zeitraum bei der Berechnung des Dienstalters nicht berücksichtigt und führt bei der wirtschaftlichen Entwicklung der Dienstbezüge zu einer Verzögerung von zwei Jahren.

9. Unbeschadet der Regelungen zur Entlassung aus schwerwiegendem Grund oder berechtigtem Grund gilt die Disziplinarstrafe der Entlassung:

I. Mit Vorankündigung im Falle von:

a) die in Artikel 55-quater, Absatz I, Buchstaben b) und f) bis zu f) quinquies des Gesetzesdekrets Nr. 165/ 2001 berücksichtigten Voraussetzungen;

b) Rückfälligkeit bei den in den Absätzen 5, 6, 7 und 8 genannten Verstößen;

c) Rückfälligkeit innerhalb des Zweijahreszeitraums von Handlungen, auch gegenüber anderen Personen, Verhalten oder Belästigung sexueller Natur oder wenn die Handlung, das Verhalten oder die Belästigung besonders schwerwiegend ist oder wenn sie gegenüber Studenten im akademischen Kontext erfolgt;

d) falschen und erlogenen Erklärungen der Lehrkraft, um einen Vorteil bei territorialen oder beruflichen Mobilitätsverfahren zu erlangen;

e) rechtskräftiger Verurteilung wegen einer Straftat, die außerhalb des Dienstes begangen wurde und nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht, welches jedoch wegen deren Schwere nicht fortgesetzt werden kann;

f) Verletzung der in Art. 16 Abs. 2 zweiter und dritter Satz des Präsidialdekrets Nr. 62/2013 genannten Verhaltensregeln;

g) Verletzung der in den vorangegangenen Artikeln nicht ausdrücklich genannten Pflichten und Verhaltensregeln, die nach den in Absatz I genannten Kriterien so schwerwiegend sind, dass sie die Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht zulassen;

h) nicht erfolgter Wiederaufnahme der Tätigkeit, außer bei nachgewiesener Verhinderung, nach Unterbrechung in Zeiträumen gemäß den geltenden Gesetzen und Vertragsbestimmungen, nach Ablauf des Zeitraums der Aussetzung oder nach Ablauf der von der Institution festgelegten Frist.

II. Fristlose Entlassung bei:

a) den in Artikel 55-quater, Absatz 1, Buchstaben a), d), e) und f) des Gesetzesdekrets Nr. 165/2001 genannten Fällen;

b) Begehung schwerer strafrechtlich relevanter Übertretungen, einschließlich jener, die zu einer vorbeugenden zeitweiligen Dienstaussetzung führen können, gemäß den Bestimmungen von Art. 14, unbeschadet der Bestimmungen von Art. 15;

c) einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer in Ausübung des Dienstes oder in außerhalb des Dienstes begangenen Straftat, die zwar nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht, aber so schwerwiegend ist, dass sie dessen Fortsetzung, auch vorläufig, unmöglich macht;

d) Begehung allgemein - auch gegenüber Dritten - von böswilligen Handlungen oder Umständen, die zwar keinen Straftatbestand darstellen, aber so schwerwiegend sind, dass sie die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, auch vorläufig, nicht zulassen;

e) Verurteilung, auch wenn sie nicht rechtskräftig ist: - für die bereits in Art. 7, Absatz 1, und Art. 8, Absatz 1, Buchstabe a des Gesetzesdekrets Nr. 235 von 2072 genannten Straftaten;

- wenn die Verurteilung zum dauerhaften Ausschluss von öffentlichen Ämtern führt;
- für die in Art. 3, Absatz 1, des Gesetzes Nr. 97 vom 27. März 2007 vorgesehenen Straftaten;
- für schwere Straftaten im Dienst;

f) vorsätzlichen Verletzungen von Pflichten, die nicht ausdrücklich in den vorangegangenen Artikeln enthalten sind, auch gegenüber Dritten, die in Bezug auf die in Absatz I. genannten Kriterien so schwerwiegend sind, dass sie die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, auch vorübergehend, nicht zulassen.

10. Übertretungen, die in den vorangegangenen Absätzen nicht ausdrücklich vorgesehen sind, werden in jedem Fall nach den Kriterien des Absatzes 1 sanktioniert, wobei hinsichtlich der Feststellung der sanktionsfähigen Tatbestände auf die Pflichten der Arbeitnehmer gemäß Art. 1, Punkt 11 verwiesen wird sowie hinsichtlich der Art und des Umfangs der Sanktionen auf die Grundsätze, die sich aus den vorangegangenen Absätzen ableiten lassen.

11. Die in diesem Artikel genannte Disziplinarordnung muss auf der institutionellen Website der Verwaltung gemäß den Bestimmungen des Artikels 55, Absatz 2, letzter Satz, der Gesetzesverordnung Nr. 165/2001 veröffentlicht werden.

12. Bei Erstanwendung dieses nationalen Kollektivvertrages muss die Disziplinarordnung, in der im Absatz II angegebenen Form innerhalb von 15 Tagen ab dem Tag der Festlegung des nationalen Kollektivvertrages veröffentlicht werden und wird ab dem fünfzehnten Tag nach ihrer Veröffentlichung rechtsgültig.