

KRITERIEN UND VERFAHREN FÜR DIE EINSTELLUNG VON PERSONAL LEITBILD

Art.1

Anwendungsbereich

Das vorliegende Leitbild ist vom Grundsatz der Transparenz und Werbung bei der Suche und Auswahl des Personals geprägt; jede Art der Diskriminierung und jedes voreingenommene Verhalten ist ausdrücklich untersagt und eine leistungsorientierte Politik der Chancengleichheit wird bevorzugt.

Das Leitbild bestimmt Kriterien und Verfahrensweisen zur Einstellung des Personals der Brennerautobahn AG gemäß Artikel 18, Absatz 2 der Gesetzesverordnung Nr. 112 vom 25. Juni 2008, umgesetzt durch das Gesetz Nr. 133 vom 6. August 2008, auf der Grundlage der Gesetzesverordnung vom 14. März 2013 Nr. 22 ff.

Art.2

Allgemeine Vorschriften

Die Einstellungsverfahren dienen zur Abdeckung der freien Stellen innerhalb der Gesellschaft und gelten für die neuen Berufsbilder ebenso wie für die Vertretung von im Stellenplan vorgesehenen Personals.

Vorbehaltlich anderer Bestimmungen des gegenständlichen Leitbilds finden dieselben Verfahren für unbefristete ebenso wie für befristete Einstellungen Anwendung.

Art.3

Zweisprachigkeit

Im Hinblick auf die Einstellung von Mauteintreibern und sonstigem Dienstpersonal, im direkten Kontakt zu den Kunden in der Provinz Bozen, wird für die Einstellung eine angemessenen Kenntnis der italienischen und deutschen Sprache vorausgesetzt. Diese wird durch den Besitz des für die durchzuführende Arbeit geeigneten Zweisprachigkeitsnachweises, bzw. durch gleichwertige Urkunden und/oder Nachweise einer guten Sprachkenntnis während des Vorstellungsgesprächs, bestätigt. Angesichts der Bedürfnisse der Autobahn ist zur Muttersprache die umfassende Fachkenntnis einer zweiten Sprache (englisch, deutsch oder italienisch) von wesentlicher Bedeutung.

Art.4

Mautpersonal auf befristete und saisonbefristete Zeit

In Bezug auf das befristete/saisonbefristete Mautpersonal wählt die Gesellschaft für den Mautstellendienst – bewusst der eigenen Wichtigkeit innerhalb der Gemeinschaft, in der sie tätig ist und der daraus folgenden ethischen und sozialen Verantwortung aller Gesprächspartner gegenüber – Personen aus, die sich in besonderen Notlagen befinden (Nichtbeschäftigte, Arbeitslose, Sozialhilfenutzer) und Studenten. Die Gesellschaft

AUTOSTRADA DEL BRENNERO

SOCIETÀ PER AZIONI CON SEDE IN TRENTO

gewährleistet einen zweckmäßigen Wechsel bei den Einstellungen und auf jeden Fall in Beachtung des Vorrangrechts, gemäß gesamtstaatlichen Kollektivarbeitsvertrages und den geltenden Gesetzesverordnungen. Die Auswahl des besagten Personals erfolgt über einem Screening der im Database der Gesellschaft befindlichen Bewerbungen, von Seiten einer Prüfungskommission, die vom Geschäftsführer ernannt wird und aus mindestens zwei und höchstens drei Mitgliedern und mindestens einem Beamten der Personalabteilung besteht. Diejenigen, die zum ersten Mal eingestellt werden, können ein zweites und ein drittes Mal, ohne neue Auswahl eingestellt werden, sofern ihre Arbeit in der vergangenen Saison positiv beurteilt wurde; d.h. im Einklang der Fortführung der Schulungskosten des besagten Personals. Die Auswahl kann auch durch Gesellschaften, die in einem entsprechenden Register des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitiken, gemäß Art. 4 der Gesetzesverordnung 276/03 und nachfolgenden Änderungen, eingeschrieben sind, erfolgen.

Art.5

Vorzugsklauseln

Die Gesellschaft wendet die in Artikel 1 des geltenden gesamtstaatlichen Kollektivarbeitsvertrags vorgesehenen Vorzugsklauseln an. Insbesondere:

- bei der Einstellung des Personals berücksichtigt die Gesellschaft vorab, sofern die Bewerber/Bewerberinnen die geforderten Voraussetzungen erfüllen, die Stellengesuche der Familienmitglieder verstorbener Angestellter. Gleichfalls berücksichtigt die Gesellschaft, sofern die Betreffenden die geforderten Voraussetzungen erfüllen, besonders die Stellengesuche der Familienmitglieder jener Angestellten, die aufgrund des erreichten Höchstalters, durch Arbeitsunfähigkeit oder krankheitsbedingt nicht mehr im Dienst sind;
- bei der Einstellung von Personal mit Zeitvertrag, berücksichtigt die Gesellschaft vorrangig die Stellengesuche jener Angestellten bei gleicher Aufgabenstellung, die während vergangener Zeitverträge die Probezeit, auch durch Kumulierung mehrerer Arbeitsverträge bestanden haben.

Für die Einstellung auf unbestimmte Zeit berücksichtigt die Gesellschaft vorrangig die Stellengesuche jener Angestellten, die mit einem Zeitvertrag derselben Aufgabenstellung nachgegangen sind.

Die interessierten Bewerber/Bewerberinnen müssen jedes Jahr, binnen drei Monate nach Beendigung des letzten Arbeitsvertrags eine schriftliche Bewerbung bei der zuständigen ausschreibenden Stelle einreichen (gilt für das Mautpersonal, das ihre Erwerbstätigkeit mit einem Zeitvertrag/Saisonvertrag, gemäß gesamtstaatlichen Kollektivarbeitsvertrages und den geltenden Gesetzesverordnungen, ausgeübt hat).

Art.6

Direktberufung

Die Gesellschaft kann durch Direktberufung auf Personal zurückgreifen, dass – vorbehaltlich

AUTOSTRADA DEL BRENNERO

SOCIETÀ PER AZIONI CON SEDE IN TRENTO

der Erfüllung aller Voraussetzungen für die zu deckende Position – schon seine Arbeit bei kontrollierten, verbundenen oder teilhabenden Unternehmen ausübt.

Art. 7

Praktikum und Schulung

Zur Förderung von Arbeitsplatznachfrage und -angebot schließt die Gesellschaft ein entsprechendes Übereinkommen mit den zuständigen Einrichtungen ab, die für die Aktivierung eines Praktikums/einer Schulung zuständig sind.

Im Falle einer darauf folgenden externen Einstellungsauswahl, bei gleichen Voraussetzungen und Beurteilungen, berücksichtigt die Gesellschaft vorrangig die Bewerber/Bewerberinnen, die eine Praktikums-/Schulungszeit von mindestens sechs Monaten in der Gesellschaft, mit positiver Bewertung von Seiten des eigenen Tutors und des Direktors/Abteilungsleiter/Verantwortlichen des Sektors/Abteilung abgeschlossen haben.

Art. 8

Geschützte Kategorien

Gemäß der Vorschriften für das Recht auf Arbeit von Menschen mit Behinderung, passt die Gesellschaft, nach vorhergehender angemessener Prüfung der Vereinbarkeit der Art der Behinderung mit den zu besetzenden Stellen und Aufgaben, das für die allgemeinen Einstellungen angewendete Verfahren der Regelung dieser Vorschriften an. Für diese Einstellungen werden die Lebensläufe der Datenbank der Gesellschaft überprüft und später, falls es erforderlich ist, werden bei den zuständigen Einrichtungen die s.g. „gezielten Arbeitsvermittlungslisten“ hinzu gezogen. Daraufhin erfolgt für die Einstellung die Direktberufung.

Art. 9

Interne Auswahl des Personals

Zum Zweck der optimalen Nutzung der Berufsfähigkeiten der Angestellten, zur Förderung der Karriereentwicklung, bei der Suche nach einem Berufsbild und im Falle einer zu besetzenden freien Planstelle, die eine Einstufung bis zum Niveau B des geltenden gesamtstaatlichen Kollektivarbeitsvertrag vorsehen, berücksichtigt die Gesellschaft vorrangig, bei Gleichbehandlung der Anforderung, die beschäftigten Angestellten.

- a) Der Geschäftsführer bestellt eine Prüfungskommission, die aus mindestens einem Betriebsleiter und einem Beamten besteht. Im Falle einer Auswahl, im direkten Kontakt mit den Gesellschaftsorganen – z.B. Präsident des Verwaltungsrat und Geschäftsführer – können diese direkt von der Prüfungskommission angehört werden.
- b) Die Personalabteilung bereitet eine entsprechende Stellenausschreibung mit den Kriterien der zu besetzenden Arbeitsstelle, den Mindestanforderungen für die Teilnahme an der Ausschreibung und der Verfahrensweise (schriftliche und/oder mündliche Prüfung) vor. Diese Stellenausschreibung wird in allen Informationsschaukästen der Betriebsstätten ausgehängt und mindestens 15 Tage lang auf der Website veröffentlicht.

Nach Ablauf des besagten Zeitraums und nach Begutachtung der eingelangten

AUTOSTRADA DEL BRENNERO

SOCIETÀ PER AZIONI CON SEDE IN TRENTO

Bewerbungen wird ein entsprechendes Dokument mit den Namen der Angestellten, die zu den Auswahlprüfungen zugelassen wurden, verfasst und allen ausgeschlossenen Bewerbern/Bewerberinnen eine Absage übermittelt.

Das zugelassene Personal wird zu den Auswahlprüfungen nach den Bestimmungen der Stellenausschreibung eingeladen. Im Anschluss daran wird eine qualifikationsbezogene Rangordnung erstellt.

Der Personalabteilungsleiter und der Abteilungsleiter des/der betroffenen Geschäftsbereichs/Direktion erstellen anschließend den endgültigen Vorschlag für die Stellenvergabe. Alle Teilnehmer erhalten anschließend eine schriftliche Verständigung über das Ergebnis der Stellenvergabe.

Mauteintreiber – Personal der Sicherheitszentren der Autobahn. In Bezug auf die anzuwendenden Kriterien für die Versetzung des Mautpersonals gelten die Abkommen vom 18. Februar 2002; für die Besetzungsmodalitäten des Personals der Sicherheitszentren der Autobahn gilt das Abkommen vom 20. März 2012. Besagte Abkommen sind Bestandteil des vorliegenden Leitbilds.

Art.10

Externe Auswahl des Personals

Falls die interne Stellenausschreibung ohne positiven Ausgang ausfallen sollte oder die besagten Ziele aufgrund des für die abzudeckende Stelle geforderten Kompetenzen- und Kenntnisniveaus nicht anwendbar ist, wird eine externe Stellenausschreibung durchgeführt.

- a) der Personalabteilungsleiter veröffentlicht auf der Webseite der Gesellschaft auf der Seite „Arbeite mit uns“ 15 Tage lang die job description der Ausschreibung und die Anforderungen für die Arbeitsstelle. Nach Ablauf der 15 Tage, erstellt der Personalabteilungsleiter eine Kandidatenliste mit den potenziell geeigneten Bewerbern/Bewerberinnen aus:
- den im Web eingegangenen Bewerbungen innerhalb der 15 Tage nach der Veröffentlichung
 - den spontan eingereichten Bewerbungen innerhalb der letzten 12 Monate, die in der Datenbank der Betriebsabteilung gespeichert sind und die den Anforderungen der freien Stelle entsprechen.
- b) Der Geschäftsführer bestellt eine Prüfungskommission, die aus mindestens einem Abteilungsleiter und einem Beamten und maximal drei Mitgliedern besteht. Im Falle einer Auswahl, im direkten Kontakt mit den Gesellschaftsorganen – z.B. Präsident des Verwaltungsrat und Geschäftsführer – können dieselben von der Prüfungskommission angehört werden.
- c) Die Prüfungskommission bewertet die ermittelten Bewerbungen und beruft die für die ausgeschriebene Stelle potenziell geeigneten Bewerber/Bewerberinnen zu den Auswahlprüfungen ein (schriftliche Prüfung und/oder Gespräch) ein.

Ziel der Auswahlprüfungen ist die Vertiefung der Eigenschaften, der Erfahrungen und die Motivation der Bewerber/Bewerberinnen, um zu verstehen, ob die Werte der Gesellschaft

AUTOSTRADA DEL BRENNERO

SOCIETÀ PER AZIONI CON SEDE IN TRENTO

mit den Anforderungen des Profils, der während des Studiums und/oder Arbeitserfahrung erworbenen Berufskompetenzen übereinstimmen.

Der Personalabteilungsleiter und der Abteilungsleiter des/der Geschäftsbereichs/Direktion erstellen anschließend den endgültigen Vorschlag für die Stellenvergabe. Alle Teilnehmer erhalten eine schriftliche Verständigung über das Ergebnis der Stellenvergabe.

Zur Einstellung von Führungskräften, sowie im Falle, dass die – internen und externen – Auswahlverfahren der vorherigen Absätze für das Erreichen des festgelegten Ziels nicht erfolgreich waren, kann die Gesellschaft ein dafür bestimmtes Personalvermittlungsunternehmen mit der Auswahl des Personals betrauen; aufgrund aller von der Gesellschaft bereit gestellten spezifischen Angaben, kann das Personalvermittlungsunternehmen auf die eigene Datenbank zurückgreifen. Das ermittelte Personalvermittlungsunternehmen veröffentlicht die Ausschreibung auf der eigenen Webseite oder in der Presse.

Die gemäß Buchstabe b) des vorliegenden Artikels ernannte Prüfungskommission bewertet die vom betrauten Personalvermittlungsunternehmen vorgeschlagenen Bewerbungen. Der Personalabteilungsleiter und der Direktor/Leiter/Verantwortliche der betroffenen Abteilung erstellen anschließend den endgültigen Vorschlag für die Stellenvergabe. Alle Teilnehmer erhalten eine schriftliche Verständigung über das Ergebnis der Stellenvergabe.

Art. 11

Einstellung von Führungskräften

Die Benennung, Zuweisung und der Widerruf der Direktoren und Abteilungsleiter – einschließlich die Bestimmung der rechtlichen und wirtschaftlichen Behandlung – obliegt dem Verwaltungsrat, der – auf Vorschlag des Geschäftsführers – jeweils die anzuwendenden Verfahrensweisen und Kriterien für die Auswahl der in die Gesellschaft einzugliedernden spezifischen Berufsgruppen bestimmt.

Trient, 18. Mai 2018