

Bestätigung freiwillige Kündigung – Mutterschaft und Vaterschaft

Die/der unterfertigte _____, geboren am _____
in _____, wohnhaft in _____, PLZ _____, Straße _____
Nr. ____, Telefon _____, beschäftigt bei der Firma _____ mit Sitz in _____, PLZ _____, Straße: _____ Nr. ____, e-mail _____
mit Einstufung als: Lehrling; Arbeiter/in; Angestellte/r; höhere/r Angestellte/r (Quadro); Führungskraft;
und Arbeitszeit: Vollzeit; Teilzeit; Turnusse; Feiertags; Nachtarbeit; häufig; gelegentlich;

erklärt

hiermit, dass sie/er das Arbeitsverhältnis mit Wirkung vom _____ (Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses) freiwillig einvernehmlich aus gerechtem Grund auflöst. Sie/er erklärt außerdem:

1) das Geburtsdatum des Kindes ist: _____; **2) Adoptivkind** ja seit (_____) / nein

3) Anzahl und Alter der Kinder: keine; __ bis 1 Jahr; __ zwischen 1 und 3 Jahren __ über 3 Jahre

4) wollte: Teilzeit ja / nein; **flexible Arbeitszeit** ja / nein; **Antrag angenommen:** ja / nein

5) in den letzten zwei Jahren keiner anderen Tätigkeit zugewiesen worden zu sein: ja / nein

6) hat Beihilfen für die Mutterschaft beantragt: ja / nein; **7) hat Beihilfen genossen:** ja / nein

8) Anreize zur Kündigung erhalten zu haben: ja / nein **9) Grund der Kündigung:**

A Betriebswechsel

B zu entferntem Ehepartner gezogen

C1 kein Platz im Kinderhort

C2 keine helfenden Familienangehörigen

C3 hohe Kosten für Babysitter/Kinderhort

D1 Arbeitsort zu weit entfernt

D2 wurde zu anderem Arbeitsort versetzt

D3 ihre/seine Tätigkeit wurde gewechselt

D4 Arbeitsorganisation/-bedingungen mit Kinderpflege unvereinbar

D5 Nichtgewährung einer Änderung der Arbeitszeit

D6 Nichtgewährung der Teilzeitbeschäftigung

E Arbeitsbedingungen durch Betriebsübersiedlung geändert

F andere Gründe _____

Sie/er erklärt zu wissen, dass:

- arbeitende Mütter ab der Schwangerschaft sowie Väter während des Vaterschaftsurlaubes bzw. bis zur Vollendung des 1. Lebensjahres des Kindes nicht entlassen werden dürfen;
- sie/er Anrecht auf obligatorischen (und eventuell vorzeitigen) Mutterschaftsurlaub bzw. Elternzeit sowie die einschlägigen Entschädigungen hat;
- sie/er Anrecht auf Ruhezeiten und Freistellungen bei Krankheit oder Behinderung des Kindes hat;
- sie/er das Recht hat, die Elternzeit stundenweise zu beanspruchen;
- sie/er anstelle der Elternzeit die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Voll- in Teilzeit beanspruchen kann;
- die Kündigung der Mutter ab dem Beginn der Schwangerschaft und beider Eltern bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes sowie im 3. Jahr nach Aufnahme des adoptierten oder anvertrauten Kindes nicht gültig ist, sofern die freiwillige Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht vom Arbeitsinspektorat bestätigt wird.

Nachdem bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Freiwilligkeit erforderlich ist, wird die Freiwilligkeit der Kündigung ausdrücklich bestätigt. Die gesetzlich und kollektivvertraglich für die Entlassung durch den Arbeitgeber vorgesehenen Bezüge stehen der Mutter auch bei Kündigung zu, sofern diese innerhalb des 1. Lebensjahres des Kindes erfolgt. Die Kündigungsfrist muss in diesem Fall nicht eingehalten werden.

Sie/er wurde über die Möglichkeit informiert, sich an die Gleichstellungsrätin beim Land Südtirol zu wenden, und erteilt ihr/sein Einverständnis zur Datenverarbeitung in anonymer Form für statistische Zwecke, um die Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz zu fördern.

Information gemäß Art. 13 der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016

Rechtsinhaber für die Datenverarbeitung: Rechtsinhaber für die Datenverarbeitung ist die Autonome Provinz Bozen, Silvius-Magnago-Platz Nr. 4, Landhaus 3a, 39100, Bozen, E-Mail: generaldirektion@provinz.bz.it; PEC: generaldirektion.direzionesgenerale@pec.prov.bz.it.

Datenschutzbeauftragte (DSB): Die Kontaktdaten der DSB der Autonomen Provinz Bozen sind folgende: Autonome Provinz Bozen, Landhaus 1, Organisationsamt, Silvius-Magnago-Platz Nr. 1, 39100 Bozen; E-Mail: dsb@provinz.bz.it; PEC: rpd_dsb@pec.prov.bz.it.

Zwecke der Verarbeitung: Die übermittelten Daten werden vom dazu befugten Landespersonal, auch in elektronischer Form, für institutionelle Zwecke in Zusammenhang mit dem Verwaltungsverfahren verarbeitet, zu dessen Abwicklung sie im Sinne von Artikel 54 und 55 des Legislativdekretes Nr. 151/2001 angegeben wurden. Die mit der Verarbeitung beauftragte Person ist der Direktor/die Direktorin pro tempore des Arbeitsinspektorates an seinem/ihrem Dienstsitz. Die Mitteilung der Daten ist unerlässlich, damit die beantragten Verwaltungsaufgaben erledigt werden können. Wird die Bereitstellung der Daten verweigert, können die eingegangenen Anträge und Anfragen nicht bearbeitet werden.

Mitteilung und Datenempfänger: Die Daten können folgenden anderen öffentlichen und/oder privaten Rechtsträgern zur Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen im Rahmen ihrer institutionellen Aufgaben mitgeteilt werden, soweit dies in engem Zusammenhang mit dem eingeleiteten Verwaltungsverfahren erfolgt: Arbeitgeber, nationale und territoriale Gleichstellungsräten, Arbeitsministerium, nationales Arbeitsinspektorat. Die Daten können auch weiteren Rechtsträgern mitgeteilt werden, die Dienstleistungen in Zusammenhang mit der Wartung und Verwaltung des informationstechnischen Systems der Landesverwaltung und/oder der institutionellen Website des Landes, auch durch *Cloud Computing*, erbringen. Der Cloud Provider Microsoft Italien GmbH, welcher Dienstleister der Office365 Suite ist, hat sich aufgrund des bestehenden Vertrags verpflichtet, personenbezogenen Daten nicht außerhalb der Europäischen Union und der Länder des Europäischen Wirtschaftsraums (Norwegen, Island, Lichtenstein) zu übermitteln.

Datenübermittlungen: Die Übermittlung personenbezogener Daten an Drittländer außerhalb der EU und des EWR ist nicht vorgesehen.

Verbreitung: Ist die Verbreitung der Daten unerlässlich, um bestimmte von der geltenden Rechtsordnung vorgesehene Veröffentlichungspflichten zu erfüllen, bleiben die von gesetzlichen Bestimmungen vorgesehenen Garantien zum Schutz der personenbezogenen Daten der betroffenen Person unberührt.

Dauer: Die Daten werden so lange gespeichert, als sie zur Erfüllung der in den Bereichen Abgaben, Buchhaltung und Verwaltung geltenden rechtlichen Verpflichtungen benötigt werden, und zwar bis zu zehn Jahren nach Bestätigung der Freiwilligkeit der Kündigung oder der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Automatisierte Entscheidungsfindung: Die Verarbeitung der Daten stützt sich / stützt sich nicht auf eine automatisierte Entscheidungsfindung (*Zutreffendes ankreuzen*). Bei automatisierter Entscheidungsfindung erfolgt diese nach der Logik, welche aus III (*Rechtsgrundlage angeben, in welcher die involvierte Logik beschrieben wird*) zu entnehmen ist. Das Ergebnis dieser Entscheidungsfindung bestimmt den – positiven oder negativen – Ausgang des Verfahrens.

Rechte der betroffenen Person: Gemäß den geltenden Bestimmungen erhält die betroffene Person auf Antrag jederzeit Zugang zu den sie betreffenden Daten und es steht ihr das Recht auf Berichtigung oder Vervollständigung unrichtiger bzw. unvollständiger Daten zu; sofern die gesetzlichen Voraussetzungen gegeben sind, kann sie sich der Verarbeitung widersetzen oder die Löschung der Daten oder die Einschränkung der Verarbeitung verlangen. Im letztgenannten Fall dürfen die personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Einschränkung der Verarbeitung sind, von ihrer Speicherung abgesehen, nur mit Einwilligung der betroffenen Person, zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen des Verantwortlichen, zum Schutz der Rechte Dritter oder aus Gründen eines wichtigen öffentlichen Interesses verarbeitet werden.

Das entsprechende Antragsformular steht auf der Webseite <http://www.provinz.bz.it/de/transparente-verwaltung/zusaetzliche-infos.asp> zur Verfügung.

Rechtsbehelfe: Erhält die betroffene Person auf ihren Antrag nicht innerhalb von 30 Tagen nach Eingang – diese Frist kann um weitere 60 Tage verlängert werden, wenn dies wegen der Komplexität oder wegen der hohen Anzahl von Anträgen erforderlich ist – eine Rückmeldung, kann sie Beschwerde bei der Datenschutzbehörde oder Rekurs bei Gericht einlegen.

Die betroffene Person hat Einsicht in die Information über die Verarbeitung der personenbezogenen Daten genommen

Ort und Datum _____

Unterschrift _____

Anlage: Kündigungsschreiben (abgegeben am) und Kopie eines gültigen Personalausweises