

## EINSTELLUNG VON PERSONAL

	Name und Funktion	Unterschrift
Verfasst	RPSO	
Genehmigt	DIR	
Genehmigt	Verwaltungsrat	Beschluß vom 06.09.2022



## Inhaltsverzeichnis

1. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE .....	4
2. ALLGEMEINE VORAUSSETZUNGEN.....	4
3. EINSTELLUNG .....	6
4. EINSTELLUNG VON BEHINDERTEN UND MENSCHEN IN SOZIALER NOTLAGE.....	6
5. SPRACHGRUPPENVERHÄLTNIS.....	7
6. SCHULISCHE UND BERUFLICHE AUSBILDUNGSNACHWEISE .....	7
7. RANGLISTEN .....	8
8. AUSWAHLVERFAHREN.....	8
9. BEKANNTMACHUNG UND INHALTE DER STELLENAUSSCHREIBUNG.....	8
10. ANTRAG AUF ZULASSUNG ZUM AUSWAHLVERFAHREN .....	9
11. NEUAUFLAGE, VERLÄNGERUNG UND WIDERRUF DER STELLENAUSSCHREIBUNG .....	9
12. AUSWAHLKOMMISSION.....	10
13. TESTBEWERTUNG.....	11
14. FALSCHANGABEN.....	11
15. GENEHMIGUNG VON RANGLISTEN UND EINSTELLUNG DES BESTEN BEWERBERS .....	12
16. BESONDERE BESTIMMUNGEN BEZÜGLICH DER AUSWAHL VON LEITENDEN FÜHRUNGSKRÄFTEN (DIRIGENTI) .....	13

## **1. Allgemeine Grundsätze**

Diese Vorschrift regelt die Einstellungs- und Auswahlverfahren für Personal der Stadtwerke Meran AG (nachfolgend kurz SW Meran).

Für Teilzeitbeschäftigungen gelten bzgl. der Zugangsmodalitäten die gleichen Verfahren wie sie für befristete und unbefristete Vollzeitbeschäftigungen vorgesehen sind.

Die SW Meran garantieren die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf die Aufnahme in den Dienst und die Behandlung am Arbeitsplatz. Die Einfachheit halber verwendete Bezeichnung „der Bewerber“ bzw. „die Bewerber“ in der männlichen Form impliziert ohne Unterscheidung auch die weibliche Form „die Bewerberin“ bzw. „die Bewerberinnen“.

In Übereinstimmung mit den Vorgaben aus Art. 19 Abs. 2 GvD Nr. 175/2016 einschließlich Änderungen und Ergänzungen, sowie aus Art. 1 Abs. 6 Buchst. k) des LG Bozen Nr. 12/2017 einschließlich Änderungen und Ergänzungen, werden die Verfahren zur Anwerbung von Arbeitnehmern der SW Meran so durchgeführt, dass die Einhaltung der Grundsätze der Transparenz, Öffentlichkeit und Unparteilichkeit, die auch aus dem Unionsrecht abgeleitet werden können, und der Grundsätze gemäß Art. 35 Abs. 3 GvD Nr. 165/2001 einschließlich Änderungen und Ergänzungen gewährleistet ist.

## **2. Allgemeine Voraussetzungen**

Die Möglichkeit zur Aufnahme in den Dienst der SW Meran steht allen Personen offen, die zum Zeitpunkt der Einstellung die Voraussetzungen der Stellenausschreibung und zudem die allgemeinen Anforderungen gemäß Dekret des Staatspräsidenten Nr. 487/1994 einschließlich Änderungen und Ergänzungen, sowie insbesondere die folgenden Anforderungen erfüllen:

- Besitz der italienischen Staatsbürgerschaft oder Staatsbürgerschaft eines europäischen Mitgliedsstaats, ausgenommen der Ausnahmen aus dem Dekret des Präsidenten des Ministerrates Nr. 174 vom 7. Februar 1994;

- arbeitsmedizinische Eignungsbescheinigung für die entsprechende Arbeitstätigkeit;
- Zugehörigkeit oder Angliederung bei einer der drei Sprachgruppen der Provinz Bozen gemäß der geltenden Gesetzgebung;
- Für Kandidaten von Direktionspositionen, mittlerem Management, Funktions- u/o Dienststellenleiter sieht die Verordnung einen Zweisprachigkeitsnachweis C1 (ehem. Level A) oder alternativ ein von anerkannten Stellen ausgestelltes Zertifikat über Kenntnisse der zweiten, nicht muttersprachlichen Sprache (Italienisch oder Deutsch) auf C1-Niveau vor. In diesem Fall wird der Kandidat mit Vorbehalt zum Auswahlverfahren zugelassen und muss bis zum Einstellungstermin den Zweisprachigkeitsnachweis C1 (ehem. Level A) erwerben.
- Für Bewerbungen auf sämtliche andere Positionen ist der Besitz des vorgesehenen Zweisprachigkeitsnachweises (für Italienisch/Deutsch), der dem für den Zugang zur angestrebten Qualifikation oder zum angestrebten Berufsbild erforderlichen Studientitel entspricht oder darüber hinausgeht, wie in Art. 4 des Dekrets des Staatspräsidenten Nr. 752/1976 einschließlich Änderungen und Ergänzungen festgelegt, Voraussetzung;
- Mindestalter von 18 Jahren.

Nicht in den Dienst bei den SW Meran aufgenommen werden können Personen, die vom aktiven Wahlrecht ausgeschlossen sind und aus dem Dienst in einer öffentlichen Verwaltung enthoben wurden.

Im Sinne von Art. 53 Abs. 16 ter des GvD Nr. 165/2001 einschließlich Änderungen und Ergänzungen können bei den SW Meran keine öffentlichen Bediensteten eingestellt werden, die in den letzten drei Dienstjahren gegenüber den SW Meran autoritative oder rechtsgeschäftliche Befugnisse für öffentliche Verwaltungen wahrgenommen haben. Dasselbe Verbot gilt für Amtsinhaber, die im Sinne von Art. 21 des GvD Nr. 39/2013 einschließlich Änderungen und Ergänzungen als öffentliche Bedienstete betrachtet werden.

Die allgemeinen Voraussetzungen müssen zu dem Datum erfüllt sein, bis zu welchem die Bewerbungen laut Stellenausschreibung eingereicht werden können.

Die SW Meran überprüfen, im Hinblick auf den ausgeschriebenen Posten, die Zulässigkeit zum Dienst von Personen, die unwiderrufbar strafrechtlich für Straftaten im Sinne von Art. 3 des Gesetzes Nr. 97/2001 einschließlich Änderungen und Ergänzungen, Art. 85 des Dekrets des Staatspräsidenten Nr. 3/1957 einschließlich Änderungen und Ergänzungen sowie Art. 15 Buchst. a) des Gesetzes Nr. 55/1990 einschließlich Änderungen und Ergänzungen verurteilt wurden, unter Berücksichtigung der Art der begangenen Straftat, der Aktualität und der möglichen Wiederholung der Tat.

Werden bei dieser Beurteilung die, für die Tätigkeit nötigen moralischen Anforderungen als nicht erfüllt erachtet, sind diejenigen Verhaltensweisen genau aufzuführen, die gegen die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses sprechen.

Bei Personen, auf die Bedingungen zutreffen, wie in Art. 15 des Gesetzes Nr. 55/1990 einschließlich Änderungen und Ergänzungen vorgesehen, wird die Zulassung zum Dienst bei den SW Meran für die Fristen und nach den Modalitäten ausgesetzt, wie sie in diesem Gesetz vorgegeben werden.

### **3. Einstellung**

Die Einstellung bei den SW Meran erfolgt ausschließlich nach öffentlicher Ausschreibung gemäß den in dieser Vorschrift genannten Kriterien und in jedem Fall im Einklang mit der jeweils geltenden nationalen und lokalen Gesetzgebung.

### **4. Einstellung von Behinderten und Menschen in sozialer Notlage**

Die SW Meran fördern spezielle Einstellungsverfahren für Behinderte oder für Menschen in sozialer Notlage im Einklang mit der jeweils geltenden nationalen und lokalen Gesetzgebung. Es sind Praktika und/oder Vereinbarungen mit entsprechenden Einrichtungen möglich, die den Einstieg in die Arbeitstätigkeit erleichtern sollen.

## **5. Sprachgruppenverhältnis**

In Übereinstimmung mit den Vorgaben aus Art. 32 der Satzung der SW Meran sind die Arbeitsplätze den Bürgern vorbehalten, die den drei Sprachgruppen der Provinz Bozen angehören/angegliedert sind und zwar in dem Verhältnis, wie diese in der letzten gültigen Volkszählung für die Gemeinde Meran erhoben wurden. Für jeden Arbeitnehmer wird dabei Bezug auf dessen Bescheinigung der Sprachgruppenzugehörigkeit bzw. -angliederung genommen.

Das Verwaltungsorgan der SW Meran trifft, auf Grundlage der aus dem Auswahlverfahren resultierenden Rangliste, die Entscheidung bezüglich der für die Neueinstellung erforderlichen Sprachgruppenzugehörigkeit.

## **6. Schulische und berufliche Ausbildungsnachweise**

Anerkannt werden schulische und berufliche Ausbildungsnachweise aus Italien sowie diesen nach geltendem Recht gleichgestellte Nachweise aus dem Ausland.

Bewerber mit ausländischen Ausbildungsnachweisen werden unter Vorbehalt zum Auswahlverfahren zugelassen, wenn für diese Nachweise eine noch ausstehende Anerkennung erforderlich ist. Ergänzungsprüfungen sind, sofern zutreffend, in jedem Fall vor Ablauf der Frist zur Einreichung der Bewerbung abzulegen.

Die unter Vorbehalt zugelassenen und als geeignet eingestuften Bewerber werden eingestellt, wenn ihre schulische oder berufliche Ausbildung offiziell anerkannt wird; bis zur Anerkennung können die SW Meran geeignete Bewerber, die in der Rangliste unmittelbar nach den unter Vorbehalt zugelassenen Bewerbern folgen, einstellen, bis der Stellenbedarf vollständig gedeckt ist.

## **7. Ranglisten**

Die Ranglisten sind zwei Jahre ab ihrem Genehmigungsdatum gültig. Auf die in ihnen geführten Bewerber wird zurückgegriffen, wenn gleichwertige Stellen im Unternehmen besetzt werden müssen.

Die Rangliste umfasst alle Sprachgruppen. Die Sprachgruppenzugehörigkeit wird in der Rangliste nicht angegeben.

## **8. Auswahlverfahren**

Die Auswahlverfahren sind öffentlich und erfolgen je nach Bedarf der SW Meran und unter Berücksichtigung der Normen zur Begünstigung von Personen mit Behinderung oder anderen gesetzlich berechtigten Kategorien.

Das Verwaltungsorgan der SW Meran entscheidet über die Auswahlverfahren für die zu besetzenden Stellen und genehmigt die Stellenausschreibung gemäß Art. 9.

## **9. Bekanntmachung und Inhalte der Stellenausschreibung**

Die Verbreitung der Stellenausschreibung erfolgt über:

- Veröffentlichung mit Kurzbeschreibung des gesuchten Profils in den Tageszeitungen „Dolomiten“ und „Alto Adige“;
- Veröffentlichung ggf. mit detaillierteren Angaben zum gesuchten Profil auf dem Internetportal des Arbeitsamts und auf der Unternehmenswebsite der SW Meran sowie insbesondere im Unterabschnitt „Personalauswahl“ des Bereiches „Transparente Gesellschaft“ der *Website* der SW Meran.

Die SW Meran behalten sich vor, je nach Auswahlverfahren der Suche, jeweils Organisationen, Verbände oder andere Körperschaften zu informieren und weitere Verbreitungsmedien zu verwenden.

Die Stellenausschreibung enthält die folgenden Mindestangaben: Arbeitstätigkeit; Frist und Modalität zur Einreichung der Bewerbung; erforderliche Voraussetzungen (Ausbildung

und Qualifikation, sonstige Nachweise wie Führerschein usw.;  
Zweisprachigkeitsbescheinigung; Sprachgruppe, ggf. Zulassung für andere); Angaben zu den Modalitäten des Auswahlverfahrens (schriftliche und/oder praktische und/oder mündliche Prüfung über Tests, Gespräche oder Prüfungen) und zu den Prüfungsthemen; Art des Arbeitsvertrags (befristet oder unbefristet); Ersuchen um Stellungnahme zu den vom Bewerber gemeldeten Strafurteilen; Arbeitsort.

#### **10. Antrag auf Zulassung zum Auswahlverfahren**

Für das Auswahlverfahren werden nur die Bewerbungen berücksichtigt, die alle in der Stellenausschreibung genannten Elemente und Unterlagen enthalten und die innerhalb der vorgeschriebenen Fristen, gemäß den Verfahren und unter den in der Stellenausschreibung angegebenen Kontaktdaten eingereicht wurden.

Bewerbungen, die nach Ablauf der Einreichungsfrist eingehen oder auf eine andere als die in der Stellenausschreibung angegebene Weise eingereicht werden oder unvollständig sind, werden ausgeschlossen; diese Bewerber werden schriftlich über den Ausschluss informiert.

#### **11. Neuaufgabe, Verlängerung und Widerruf der Stellenausschreibung**

Die SW Meran behalten sich das Recht vor, eine bereits abgelaufene Stellenausschreibung neu aufzulegen, wenn die Anzahl der Bewerber als ungenügend erachtet wird oder aus sonstigen Gründen. Die bereits eingereichten Bewerbungen bleiben weiter gültig.

Die SW Meran behalten sich außerdem das Recht vor, eine noch nicht abgelaufene Abgabefrist für die Einreichung von Bewerbungen zur Teilnahme am Auswahlverfahren zu verlängern.

Die SW Meran behalten sich darüber hinaus das Recht vor, in jeder Phase des Auswahlverfahrens die Stellenausschreibung unter Benachrichtigung der betroffenen Bewerber zu widerrufen, ohne dass die Bewerber irgendwelche Ansprüche gegen die SW Meran erheben können.

In den in diesem Artikel vorgesehenen Fällen, werden die SW Meran zusätzlich zur Versendung schriftlicher Mitteilungen an eventuell interessierte Bewerber, Stellenausschreibungen in der gleichen Form der Bekanntmachung veröffentlichen, wie dies für die erstmalige Verbreitung der Stellenausschreibung vorgesehen ist.

## **12. Auswahlkommission**

Nach Ablauf der Einreichungsfrist von Bewerbungen zur Teilnahme am Auswahlverfahren ernennt das Verwaltungsorgan oder der Direktor der SW Meran die Auswahlkommission, die aus drei Mitgliedern bestehen muss, unter denen der Vorsitzende sowie sein Stellvertreter bestimmt wird.

Unmittelbar nach der Ernennung legt die Kommission nach unparteilichen und objektiven Grundsätzen sowie konform zu dieser Vorschrift schriftlich die Vorgehensweise und Fristen für das Auswahlverfahren, die entsprechend dem gesuchten Berufsbild angepassten Methoden, Instrumente und Kriterien für die Testbewertung sowie die Gewichtungskriterien der jeweiligen Titel fest.

Gemäß den Regelungen der Art. 19 Abs. 2 des GvD Nr. 175/2016 einschließlich Änderungen und Ergänzungen, und Art. 1 Abs. 6 Buchst. k) des LG Nr. 12/2017 einschließlich Änderungen und Ergänzungen, sowie unter Einhaltung der Grundsätze der Transparenz, Bekanntmachung und Unparteilichkeit sowie der Grundsätze gemäß Art. 35 Abs. 3 des GvD Nr. 165/2001 einschließlich Änderungen und Ergänzungen, dürfen die Mitglieder der Kommission nicht alle einer Sprachgruppe angehören, müssen über nachgewiesene Kompetenzen auf dem Gebiet des Auswahlverfahrens verfügen und können unter internen oder externen Personen der SW Meran ausgewählt werden, beispielsweise unter Beamten von Verwaltungen, Dozenten oder anderen Experten auf den spezifischen Gebieten, die Gegenstand des Auswahlverfahrens sind.

Gemäß den oben genannten Regeln und Grundsätzen können Personen mit Weisungs-, Management- und/oder Verwaltungsbefugnissen für die SW Meran, einschließlich Mitglieder des Verwaltungsorgans und Führungskräfte mit bedeutenden

Verwaltungsbefugnissen, nicht Mitglied der Kommission sein; ferner können Personen, die politische Ämter innehaben, Gewerkschaftsvertreter sowie von Gewerkschaftsverbänden und Gewerkschaften oder Berufsverbänden benannte Personen nicht Mitglied der Kommission sein. In der Regel besteht die Auswahlkommission aus männlichen und weiblichen Mitgliedern.

Befindet sich ein Mitglied der Kommission in einem Verwandtschafts-, Schwägerschafts- oder Freundschaftsverhältnis oder in einer anderen Situation, die zu einem Interessenkonflikt in Bezug auf einen der Bewerber führen könnte, so hat es dies unverzüglich zu erklären, damit der Vorsitzende der Kommission es bei der Auswahl des Bewerbers, bei dem dieser Interessenkonflikt besteht, ersetzen kann. Jedes Mitglied der Kommission ist verpflichtet, eine entsprechende Ersatzerklärung als Bescheinigung über das Vorliegen oder Nichtvorliegen von Interessenkonflikten zu unterzeichnen.

### **13. Testbewertung**

Um zu einer gerechten und ausgewogenen Beurteilung der Teilnehmer zu gelangen, ist es notwendig, dass die Bewerber jede Auswahlprüfung absolvieren. Die Nichtteilnahme an einer oder mehreren Prüfungen führt zum Ausschluss vom Auswahlverfahren.

Die Ergebnisse der einzelnen Prüfungen und Tests fließen mit der entsprechenden Gewichtung in die endgültige Wertung ein.

Um das Auswahlverfahren zu bestehen, müssen mindestens 6/10 (sechs Zehntel) in jeder Prüfung erreicht werden.

Die endgültige Punktzahl setzt sich aus der Summe der erreichten Punkte des Bewerbers in den einzelnen Auswahlprüfungen sowie den erreichten Punkten aus der Bewertung der jeweiligen Titel zusammen.

### **14. Falschangaben**

Falsche Angaben in Erklärungen oder gefälschte Urkunden bei Ausbildung und Qualifikation führen zum Ausschluss vom Auswahlverfahren, zur Streichung auch aus

bereits genehmigten Ranglisten und zum Verlust der Anstellung. Der Widerruf der Ernennung erfolgt in diesen Fällen mit sofortiger Wirkung sowie Stellung von Strafanzeige seitens der SW Meran bei den zuständigen Behörden.

#### **15. Genehmigung von Ranglisten und Einstellung des besten Bewerbers**

Die Ranglisten werden vom Verwaltungsorgan der SW Meran genehmigt; dasselbe Organ verwendet im Bedarfsfall die gültige Rangliste und legt durch Beschluss die Einstellung des Bewerbers fest, der die höchste Punktzahl erreicht hat, wobei das Gleichgewicht des Sprachgruppenverhältnisses zum Zeitpunkt der Einstellung berücksichtigt wird. Die Wirksamkeit der Einstellung ist an einen positiven Befund der medizinischen Untersuchung gekoppelt.

Nach der Entscheidung des Verwaltungsorgans wird der Bewerber zur ärztlichen Untersuchung der Eignung für die Stelle eingeladen, die bei der Einstellung erforderlich ist. Sie ist obligatorisch und wird vom Arbeitsmediziner des Unternehmens gemäß den geltenden Vorschriften durchgeführt. Bei positivem Befund der medizinischen Untersuchung wird die Einstellung dem Arbeitnehmer per Einstellungsschreiben (Vertrag) mitgeteilt, welches dieser zur Annahme gegenzeichnen muss. Das Einstellungsschreiben muss folgende Angaben enthalten:

- das Genehmigungsdatum der Rangliste;
- den Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- die Arbeitstätigkeit und Besoldungsstufe nach gesamtstaatlichem Kollektivvertrag der Branche;
- die Anfangsvergütung;
- die Dauer der Probezeit;
- den Arbeitsort.

Diesem Schreiben ist eine Kopie der Betriebsordnung beizulegen.

Falls ein Arbeitnehmer die Unterzeichnung des Einstellungsschreibens innerhalb der darin vorgesehenen Frist ohne triftigen Grund unterlässt, nicht bei der vorgeschriebenen

Untersuchung erscheint oder seinen Dienst nicht zum angegebenen Datum antritt, verliert er sein Recht auf Einstellung und wird von der Rangliste gelöscht.

Das Unternehmen ist verpflichtet, vor der Einstellung eines jeden Arbeitnehmers eine entsprechende Prüfung im Strafregister vorzunehmen.

#### **16. Besondere Bestimmungen bezüglich der Auswahl von leitenden Führungskräften (dirigenti)**

Bei der Besetzung von Stellen mit Führungsaufgaben halten sich die SW Meran an die in diesem Artikel genannten Bedingungen.

Das Verwaltungsorgan der SW Meran entscheidet über das Auswahlverfahren für die zu besetzende Stelle der leitenden Führungskraft und genehmigt die Stellenausschreibung.

Die Stellenausschreibung wird gemäß den Vorgaben in Art. 9 veröffentlicht.

Nach Ablauf der in der Stellenausschreibung genannten Einreichungsfrist von Bewerbungen zur Teilnahme am Auswahlverfahren ernennt das Verwaltungsorgan unter Beachtung der in Art. 12 genannten Anforderungen und Unvereinbarkeiten die Mitglieder der Auswahlkommission.

Es gelten Art. 12 und 13.

Die Kommission wird dann auf der Grundlage der ausgewählten Bewertungsinstrumente und der entsprechenden Tests eine Auswahlliste geeigneter Bewerber für Führungspositionen erstellen.

Als geeignete Bewerber werden diejenigen betrachtet, welche die in der Stellenausschreibung festgelegte Mindesteignungspunktzahl erreicht haben.

Nach der Ermittlung geeigneter Bewerber übermittelt die Kommission dem Direktor der SW Meran die Unterlagen über die Auswahl der geeigneten Bewerber, samt deren Daten und Informationen; der Direktor führt dann mit jedem geeigneten Bewerber, auf der Grundlage der in der Stellenausschreibung festgelegten Kriterien, ein abschließendes Gespräch zur Bewertung von technisch-fachlichen Aspekten und Beweggründen, um die für die angestrebte Position am besten geeignete Person zu ermitteln, die dem Verwaltungsorgan zur Ernennung vorgeschlagen wird.

Nach der Beurteilung des Direktors entscheidet das Verwaltungsorgan über die Ernennung der ausgewählten Führungskraft.

Im Falle einer Beendigung des Arbeitsvertrags während der Probezeit der oben genannten Führungskraft, können die SW Meran auf die Auswahlliste von geeigneten Bewerbern des jeweiligen Auswahlverfahrens zurückgreifen und diese Kandidaten dazu einladen, sich erneut einem Gespräch mit dem Direktor zu unterziehen.

Die Auswahlliste ist ausschließlich für die Besetzung der Führungsposition gültig, für die das Auswahlverfahren eingeleitet wurde.