



Verordnung:

**Einstellungen von
abhängig beschäftigtem
Personal der SW Meran
AG und über die
entsprechenden
Auswahlverfahren**

R 01 Rev. 00

REVISIONENÜBERSICHT

Nr.	Datum	Gegenstand	Ausarbeitung	Prüfung	Genehmigung
0	28/03/25	Neue Ausgabe	Verantwortlicher Personal	Generaldirektor	Verwaltungsrat

Die überarbeiteten Teile sind in diesem Dokument grafisch hervorgehoben, wie hier teilweise vereinfacht dargestellt.

R
|
●

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00



Die Aspekte, die berücksichtigt und formalisiert werden, sind die folgenden:

INHALTSVERZEICHNIS

KAPITEL I INHALT DER VERORDNUNG UND ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE FÜR DIE AUFNAHME IN DEN DIENST	5
ARTIKEL 1 INHALT UND GRUNDSÄTZE	5
ARTIKEL 2 MODALITÄTEN FÜR DIE AUFNAHME IN DEN DIENST	5
KAPITEL II ALLGEMEINE VORAUSSETZUNGEN	6
ARTIKEL 3 ALLGEMEINE VORAUSSETZUNGEN	6
ARTIKEL 4 ARBEITSVERHÄLTNISSE AUF BEFRISTETE ZEIT	8
ARTIKEL 5 PRAKTIKA	9
ARTIKEL 6 EINGLIEDERUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG	9
ARTIKEL 7 VERHÄLTNISSMÄSSIGE AUFTEILUNG DER STELLEN NACH SPRACHGRUPPEN	9
KAPITEL III UNTERLAGEN	10
ARTIKEL 8 ERSATZERKLÄRUNGEN VON BESCHEINIGUNGEN	10
ARTICOLO 9 AMMISSIONE ALLE PROCEDURE DI SELEZIONE CON RISERVA	10
KAPITEL IV AUSWAHLVERFAHREN	11
ARTIKEL 10 VERÖFFENTLICHUNG UND KUNDMACHUNG DER AUSSCHREIBUNG	11
ARTIKEL 11 VERLÄNGERUNG UND WIEDERERÖFFNUNG DER FRISTEN DES AUSWAHLVERFAHRENS	12
ARTIKEL 12 WIDERRUF DER AUSSCHREIBUNG DES AUSWAHLVERFAHRENS	12
ARTIKEL 12 – BIS INTERESSENBEKUNDUNG	13
ARTIKEL 13 GESUCH UM ZULASSUNG ZUM AUSWAHLVERFAHREN	13
ARTIKEL 14 DIE AUSWAHLKOMMISSION	13
ARTIKEL 15 PUNKTEZAHL DER TITEL UND PRÜFUNGEN	14
ARTIKEL 16 BEWERTUNG DER SUTDIENTITEL UND DIENSTZEUGNISSE	15
ARTIKEL 17 BEWERTUNG DER PRÜFUNGEN	16
ARTIKEL 18 PRÜFUNGEN	16
ARTIKEL 19 ERSTELLUNG DER RANGORDNUNGEN	16

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00

ARTIKEL 19-BIS ERSTELLUNG VON RANGORDNUNGEN FÜR DIE AUSSCHLISSLICHE BESETZUNG VON BEFRISTETEN STELLEN.....	17
ARTIKEL 20 GENEHMIGUNG DER RANGLISTEN UND VORGEHENSWEISE BEI DER EINSTELLUNG.....	17
ARTIKEL 21 GÜLTIGKEIT DER RANGORDNUNGEN.....	18
ARTIKEL 22 WETTBEWERB FÜR FÜHRUNGSPPOSITIONEN.....	18
ARTIKEL. 23 WIEDERAUFNAHME IN DEN DIENST	19
VERTEILERLISTE.....	20
ANLAGEN.....	20

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die
entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00



KAPITEL I INHALT DER VERORDNUNG UND ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE FÜR DIE AUFNAHME IN DEN DIENST

ARTIKEL 1 INHALT UND GRUNDSÄTZE

1. Mit vorliegender Verordnung werden die Modalitäten für die Aufnahme in das Verfahren zur Auswahl des Personals bei der SW-Meran AG geregelt.
2. Die Modalitäten für die Aufnahme in den Dienst mit Teilzeitbeschäftigung entsprechen denen für die Aufnahme in den Dienst mit Vollzeitbeschäftigung. Die Modalitäten für die Aufnahme in den Dienst mit befristeter Beschäftigung entsprechen denen für die Aufnahme in den Dienst mit unbefristeter Beschäftigung.
3. Für die Aufnahme in den Dienst bei der SW-Meran AG und die Behandlung am Arbeitsplatz gewährleistet die SW Meran AG Chancengleichheit.
4. Die Durchführung der Verfahren für die Aufnahme des Personals erfolgt nach Modalitäten, die die Unparteilichkeit, die Transparenz, die Wirtschaftlichkeit und die Schnelligkeit der genannten Verfahren gewährleisten. Es werden auch EDV-Geräte verwendet.

ARTIKEL 2 MODALITÄTEN FÜR DIE AUFNAHME IN DEN DIENST

1. Die Aufnahme des Personals bei der SW-Meran AG erfolgt in der Regel durch Ankündigung auf der Homepage der Stadtwerke Meran AG und kann außerdem durch die Veröffentlichung in den lokalen Tageszeitungen oder auf Internetseiten und Jobportalen erfolgen.
2. Die Aufnahme in den Dienst bei der SW-Meran AG erfolgt in Bezug auf die unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnisse ausschließlich über eine öffentliche Auswahl nach Titeln und Prüfungen. Die öffentlichen Auswahlen werden aufgrund der Notwendigkeit ausgeschrieben, die verfügbaren Planstellen der SW-Meran AG zu besetzen.
3. Es können auch Wettbewerbe allein zu dem Zweck ausgeschrieben werden, um Ranglisten für zukünftigen Bedarf zu erstellen, ohne dass daraus den Gewinnern des Wettbewerbs zum Zeitpunkt der Bewilligung der Rangliste ein Recht auf Aufnahme in den Dienst entsteht.

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00



4. Unter Einhaltung der weiter unten genannten Verfahren werden die einzelnen Berufsprofile von Mal zu Mal festgelegt, unter Berücksichtigung der spezifischen Voraussetzungen sowie der Anforderungen der einzelnen Sektoren und der Situation des im Dienst befindlichen Personals.
5. Für saisonbedingte Tätigkeiten bspw. im Bereich der Umweltdienste, kann für maximal zehn Monate, die Aufnahme von geeignetem Personal, ohne öffentliche Ankündigung erfolgen, wobei die für die Aufnahme in den Dienst der SW-Meran AG vorgeschriebenen Voraussetzungen nicht erfüllt sein müssen.
6. Sollte in einem Auswahlverfahren zur Einstellung von Personal nicht das gewünschte Ergebnis erzielt werden, sich dennoch geeignete Kandidaten beworben haben, welche jedoch nicht über den erforderlichen Sprachnachweis verfügen, kann die SW-MERAN AG eine befristete Anstellung für die Dauer von 12 Monaten vorsehen. Innerhalb dieses Zeitraums muss die betroffene Person den erforderlichen Sprachnachweis erwerben. Andernfalls wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der 12 Monate aufgelöst und es wird ein neues Auswahlverfahren eingeleitet. Sollten an Auswahlverfahren hingegen Bewerber teilnehmen, welche über alle notwendigen Zugangsvoraussetzungen verfügen, wird nach Abschluss des Auswahlverfahrens eine Rangliste erstellt und unter Berücksichtigung des Proporz der SW-Meran AG kann die unbefristete Anstellung eines Kandidaten beschlossen werden.

KAPITEL II ALLGEMEINE VORAUSSETZUNGEN

ARTIKEL 3 ALLGEMEINE VORAUSSETZUNGEN

1. Zur Aufnahme in den Dienst bei der SW-Meran AG können diejenigen BewerberInnen zugelassen werden, die im Besitz der im Anforderungsprofil festgelegten Zugangsvoraussetzungen sind und die folgenden allgemeinen Anforderungen erfüllen:
 - a) italienische Staatsbürgerschaft oder Staatsbürgerschaft eines EU-Staates. Es werden zudem, unbeschadet der Bestimmungen laut Dekret des Präsidenten des Ministerrats Nr. 174 vom 7. Februar 1994, zugelassen:

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00



- Die Familienangehörigen von italienischen oder europäischen Staatsbürgern, die keine europäischen Staatsbürgerschaft besitzen aber im Besitz des Aufenthaltsrechtes oder des dauerhaften Aufenthaltsrechtes sind;
 - Staatsbürger von anderen Staaten im Besitz der Langzeit EU-Aufenthaltsgenehmigung oder, im Besitz des Asylanten- oder subsidiär Schutzberechtigungsstatus;
- b) körperliche Eignung für die spezifischen Aufgaben des Berufsbildes, die vor der Aufnahme mittels ärztlicher Visite beim Betriebsarzt festgestellt werden muss;
- c) Zugehörigkeit oder Angliederung zu einer der drei Sprachgruppen, unter Einhaltung der geltenden Gesetzesbestimmungen. Zum Wettbewerb können ebenfalls Kandidaten zugelassen werden, wenn sie bestätigen, dass sie zum ersten Mal und innerhalb der in der Bekanntmachung des Wettbewerbs festgelegten Frist die Erklärung über die Zugehörigkeit oder die Zuordnung zur Sprachgruppe abgegeben haben, die gemäß Art. 20-ter, Absatz 4, erster Satz des Präsidialerlasses Nr. 752 vom 26/07/1976 noch nicht wirksam geworden ist. Sie fallen aus der Rangliste, wenn sie vor der Anstellung auf Aufforderung der SW Meran AG innerhalb der bindenden Frist von 7 Tagen die Bescheinigung über die Zugehörigkeit oder die Zuordnung nicht vorlegen.
- d) Besitz der von Art. 4 des D.P.R. Nr. 752 vom 26. Juli 1976 in geltender Fassung vorgesehenen Urkunde betreffend die Kenntnis der italienischen und deutschen Sprache bezogen auf die Laufbahn des angestrebten Berufsbildes oder der Erklärung über die Gleichstellung der schulischen Titel oder Sprachzertifikate von Seiten des Amts für Zweisprachigkeit. Die für die entsprechende Einstufung erforderlichen Mindestanforderungen an die Urkunden sind in den Anlagen A und B angegeben. Für Stellen, die keinen unmittelbaren Kontakt zu den Bürgern, die den Dienst in Anspruch nehmen, erfordern, werden Bewerber zum Auswahlverfahren zugelassen, die zwar nicht im Besitz des im vorstehenden Absatz genannten Zeugnisses sind, aber über für die Stelle angemessene Kenntnisse der italienischen und deutschen Sprache verfügen. Dieses Wissen wird während des Wettbewerbs von der Kommission überprüft, eventuell mit Unterstützung von internen oder externen Fachleuten. Die Sprachkenntnisse werden von der Prüfungskommission in einer separaten Prüfung ohne Punktevergabe bewertet. Das Nichtbestehen der Prüfung führt zum Ausschluss vom Auswahlverfahren.
- Für die folgenden Stellen ist der Besitz des Zweisprachigkeitsnachweises des erforderlichen Levels in jedem Fall notwendig:

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00

1. Direktoren und Bereichsleiter
2. Verkauf & Kundendienst;
3. Verwaltung & Controlling;
4. Technische Büros;
5. Personalbüro;
6. Einkauf & Ausschreibungen;

Für jede weitere ausgeschriebene Stelle prüft der/die Generaldirektor/in, nach Anhören des Bereichsleiters und des direkten Vorgesetzten, ob die Tätigkeit gemäß Artikel 2 Absatz 1 des Präsidialdekrets Nr. 574 vom 15. Juli 1988 so organisiert werden kann, dass die Verwendung der beiden Sprachen Italienisch und Deutsch gewährleistet ist.

2. In den Dienst bei SW Meran AG können diejenigen nicht aufgenommen werden, die:

- a) vom aktiven politischen Wahlrecht ausgeschlossen sind;
- b) bei einer öffentlichen Verwaltung aus dem Dienst entlassen wurden;
- c) im Besitz der Voraussetzungen laut Art. 53 Abs. 16-ter G.v.D. 165/2001 in Sachen Unvereinbarkeit und Anhäufung von Ämtern und Aufträgen sind;
- d) zeitbefristet aufgenommen wurden und aufgrund der Bestimmungen laut Teil III del Lgs.D. 15/06/2015, Nr. 81 das Arbeitsverhältnis automatisch auf unbefristete Zeit umgewandelt würde.

3. Die allgemeinen, ausbildungsmäßigen und spezifischen Voraussetzungen müssen zu dem in der Ausschreibung oder in der Kundmachung des Aufnahmeverfahrens festgesetzten Termin für die Einreichung der Gesuche gegeben sein, unbeschadet dessen, was in Art. 9 dieser Verordnung vorgesehen ist.

ARTIKEL 4 ARBEITSVERHÄLTNISSE AUF BEFRISTETE ZEIT

Es können Arbeitsverhältnisse auf befristete Zeit (mit Vollzeit- und/oder Teilzeitarbeit) eingerichtet werden, indem auf dieselben Rangfolgen zurückgegriffen wird, die bereits für die Aufnahme auf unbefristete Zeit mit den allgemeinen Regeln aufgestellt wurden. Der Bewerber in der Rangfolge, dem ein anderer Arbeitsvertrag als ein unbefristeter Vollzeitvertrag angeboten wurde, behält seinen Platz

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00

in der Rangfolge für künftige Aufnahmen. Angesichts der Anwendbarkeit der Bestimmungen laut G.v.D. 165/2001 Art. 35 Abs. 3 in Sachen Aufnahme des Personals in die Inhouse-Gesellschaften auf die SW Meran AG finden die Bestimmungen laut G.v.D. 81/2015 Art. 24 Abs. 1 in Sachen Vortrittsrecht keine Anwendung.

ARTIKEL 5 PRAKTIKA

Die SW Meran AG ist berechtigt, Verträge für Ausbildungs- und Orientierungspraktika abzuschließen, die den Jugendlichen die Möglichkeit geben, die schulische Erfahrung mit der Arbeitserfahrung abzuwechseln und zu ergänzen unter Beachtung der geltenden Gesetzesbestimmungen. Die Veröffentlichung der Auswahl erfolgt gemäß Art. 10 Abs. 2 dieser Verordnung. Die Auswahl erfolgt durch eine Kommission, die aus 3 Mitgliedern besteht.

ARTIKEL 6 EINGLIEDERUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Die SW Meran AG kann innerhalb der Grenzen der verfügbaren Plätze und unter Berücksichtigung der Gesamtsituation des Personals besondere Verfahren mit dem Ziel ermitteln, innerhalb der Gesetzesauflagen Personen mit Behinderungen oder Personen in sozialer Notlage einzugliedern. Die Eingliederung kann je nach Einzelfall über die befristete oder unbefristete Aufnahme, über gezielte Praktika oder durch den Abschluss entsprechender Vereinbarungen aufgrund der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen erfolgen.

ARTIKEL 7 VERHÄLTNISSMÄSSIGE AUFTEILUNG DER STELLEN NACH SPRACHGRUPPEN

1. Die planmäßigen Stellen sind den Bürgern, die einer der Sprachgruppen (Deutsch und Italienisch) angehören oder angegliedert sind, im Verhältnis zur Stärke der genannten Sprachgruppen vorbehalten, wie diese aus den bei der letzten Volkszählung abgegebenen Zugehörigkeitserklärung hervorgeht, und zwar bezogen auf das Meraner Gemeindegebiet. Zum Zweck der Berechnung ist die ladinische Sprachgruppe der deutschen Gruppe aggregiert.

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00

2. Die Stellen, die jeder Sprachgruppe vorbehalten sind, beziehen sich auf folgende Kategorien und werden auf Betriebsebene berechnet:
 - a) Führungskräfte
 - b) Angestellte
 - c) Arbeiter
3. Bei Wettbewerben können die einer der beiden Sprachgruppe (der italienischen bzw. der deutschen und ladinischen Sprachgruppe) vorbehaltenen Stellen, die in Ermangelung von Kandidaten oder in Ermangelung von für die Aufnahme geeigneten Bewerbern unbesetzt bleiben, geeigneten Bewerbern der anderen Sprachgruppe zugewiesen werden, wenn der genannte ethnische Proporz insgesamt eingehalten wird.
4. Um die vom Gesetz Nr. 146 vom 12.6.1990 vorgesehenen Grunddienste zu garantieren, kann die SW Meran AG behelfsweise die Zuteilung von Stellen an geeignete Bewerber in Abweichung von den Bestimmungen über den ethnischen Proporz ermächtigen, unbeschadet des daraus folgenden Ausgleiches der in Betracht gezogenen Stellen zwecks Berechnung des ethnischen Proporz.

KAPITEL III UNTERLAGEN

ARTIKEL 8 ERSATZERKLÄRUNGEN VON BESCHEINIGUNGEN

Die Voraussetzungen für die Zulassung zum Auswahlverfahren können durch Unterlagen oder Erklärungen nachgewiesen werden. Im Sinne der geltenden Bestimmungen werden diese Erklärungen, die die normalen Unterlagen ersetzen, vom Betroffenen unterschrieben und gleichzeitig mit dem Zulassungsgesuch eingereicht.

ARTICOLO 9 ZULASSUNG ZUM WETTBEWERB MIT VORBEHALT

1. Bewerber werden zu den Auswahlverfahren unter Vorbehalt zugelassen, wenn sie einen Sprachzeugnis oder eine Qualifikation in einer anderen Sprache als ihrer Muttersprache erworben haben, die für das Erlangen der Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und deutschen Sprache gemäß Artikel 4 des Präsidialerlasses Nr. 752 vom 26. Juli 1976 und nachfolgenden

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00

Änderungen und Ergänzungen in Bezug auf die Laufbahngruppe des Stellenprofils, für das sie sich bewerben, gültig ist. Zum Zeitpunkt der Einstellung müssen die unter Vorbehalt zugelassenen Bewerber die in Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d) genannte Bescheinigung über die Kenntnisse vorlegen, andernfalls werden sie von der Liste gestrichen.

2. Für die Aufnahme bei der SW Meran AG sind außer den italienischen Studientiteln oder berufsbezogenen Titeln auch solche geeignet, die in einem anderen Staat erworben wurden und die aufgrund der einschlägigen Bestimmungen den italienischen Titeln gleichgestellt sind.
3. Die Bewerber im Besitz der im Absatz 1 angeführten ausländischen Titel, welche der Anerkennung unterliegen aber noch nicht anerkannt worden sind, werden mit Vorbehalt zu den Auswahlverfahren zugelassen, sofern nicht eine vorteilhaftere Regelung besteht. Die allenfalls erforderlichen Zusatzprüfungen oder -auflagen müssen auf alle Fälle vor Ablauf der Frist erfüllt sein, innerhalb der die Ansuchen, um Teilnahme abzugeben sind.
4. Der Bewerber, der gemäß Absatz 2 mit Vorbehalt zugelassen wird und in der endgültigen Rangordnung bzw. in der Rangordnung für die befristete Aufnahme eine günstige Position einnimmt, wird aufgenommen, sofern er die Anerkennung des eigenen Studientitels oder berufsbezogenen Titels im Sinne der EU-Bestimmungen in Sachen Anerkennung der Studientitel erlangt. Bis zur Anerkennung der Titel schließt seine günstigere Position in der endgültigen Rangordnung nicht die Möglichkeit aus, die anderen Bewerber einzustellen, die ihm in der Rangordnung folgen.

KAPITEL IV AUSWAHLVERFAHREN

ARTIKEL 10 VERÖFFENTLICHUNG UND KUNDMACHUNG DER AUSSCHREIBUNG

1. Die Veröffentlichung kann erfolgen:
 - a) durch Veröffentlichung von Anzeigen in den lokalen oder staatlichen Tageszeitungen in deutscher und italienischer Sprache nur wenn der Betrieb dies als notwendig erachtet, um die Anzahl der Teilnehmer zu erweitern;

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00



- a-bis) durch Veröffentlichung in den wichtigsten sowohl allgemeinen als auch spezialisierten sozialen Netzwerken, (Facebook, LinkedIn, Instagram).
 - b) durch Benachrichtigung der Bediensteten über interne Rundschreiben an die einzelnen Strukturen und Veröffentlichung an der digitalen betrieblichen Amtstafel;
 - c) durch Zusendung der Ausschreibungen des Auswahlverfahrens an die Gewerkschaftsvertretungen (RSU);
 - d) über die Internetseite und Intranetseite des Betriebs;
 - e) über die institutionelle Internetseite eJobLavoro der Autonomen Provinz Bozen;
 - f) f) über Onlineportale bzw. Onlinejobbörsen, sofern die zweisprachige Veröffentlichung gewährleistet ist;
2. Für Praktikantenstellen erfolgt die Kundmachung über Internet, Intranet des Betriebs und über die institutionelle Internetseite eJobLavoro der Autonomen Provinz Bozen;
3. Die SW Meran AG behält sich das Recht vor, von Mal zu Mal und bezogen auf die Art des Auswahlverfahrens sowie auf die ausgeschriebenen Stellen, Körperschaften, Vereine, Berufskammern oder ähnliche Berufsgruppen zu benachrichtigen.

ARTIKEL 11 VERLÄNGERUNG UND WIEDERERÖFFNUNG DER FRISTEN DES AUSWAHLVERFAHRENS

1. Wenn die Anzahl der Gesuche für unzureichend erachtet wird bzw. andere berechtigte Gründe und objektive Erfordernisse vorliegen, kann die SW Meran AG nach Ablauf der in der Ausschreibung festgesetzten Frist das Auswahlverfahren für die Einreichung von Gesuchen verlängern und/oder wiedereröffnen.
2. Die bereits eingereichten Gesuche behalten ihre Gültigkeit. Den Bewerbern wird aber die Möglichkeit eingeräumt, diese Gesuche innerhalb der neu festgesetzten Frist zu ergänzen.

ARTIKEL 12 WIDERRUF DER AUSSCHREIBUNG DES AUSWAHLVERFAHRENS

1. Mit begründeter Maßnahme kann die SW Meran AG zu jedem Zeitpunkt des Auswahlverfahrens die Ausschreibung widerrufen.
2. Diese Maßnahme muss allen eingeschriebenen Bewerbern mitgeteilt werden.

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00



ARTIKEL 12 – BIS INTERESSENBEKUNDUNG

1. Bei Schwierigkeiten, Personal für bestimmte Positionen zu finden, behält sich die SW Meran AG das Recht vor, eine Aufforderung zur Interessenbekundung zu veröffentlichen, um zu ermitteln, ob und welche Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind, die den Anforderungen der Funktion entsprechen. Die Interessenbekundung geht der Ausschreibung voraus und ist offen für unterschiedliche Profile, Qualifikationen und Vertragsarten.
2. Etwaige Kriterien für die Bevorzugung von Qualifikationen und Anforderungen gegenüber anderen müssen in der Interessenbekundung angegeben werden.

ARTIKEL 13 GESUCH UM ZULASSUNG ZUM AUSWAHLVERFAHREN

1. Bewerbungen werden nur anlässlich von Wettbewerben angenommen.
2. Die Zulassungsgesuche zum Auswahlverfahren müssen innerhalb der in der Ausschreibung angegebenen Einreichfrist direkt bei der SW Meran AG abgegeben oder derselben auf dem Postweg oder per Mail zugeschickt werden.
3. Im Fall von Gesuchen, die per Post zugeschickt werden, ist der Datumsstempel der Protokollierung der SW Meran AG ausschlaggebend. Bei Gesuchen, die via E-Mail zugeschickt werden, ist das Datum ausschlaggebend, an dem die SW Meran AG die Mail empfangen hat.
4. Die SW Meran AG behält sich außerdem vor, von den Bewerbern auch als einzige Modalität zur Einreichung des Gesuchs zu verlangen, die persönlichen und beruflichen Angaben über eine hierfür eingerichtete elektronische Plattform online einzugeben. In diesem Fall muss das Gesuch ausdrücklich die Ausschreibung angeben.

ARTIKEL 14 DIE AUSWAHLKOMMISSION

1. Mit entsprechender Verfügung des/der Generaldirektors/in wird eine Auswahlkommission ernannt, die aus drei Mitgliedern (1 Präsident, 2 Mitglieder) besteht, in der beide Sprachgruppen und beide Geschlechter vertreten sein müssen. Diese Kommission hat die Aufgabe, die Vorgehensweise des Auswahlverfahrens festzulegen und die Objektivität der Beurteilungen zu garantieren, die Prüfungsarbeiten oder die Beurteilung der Titel festzulegen sowie die nötigen Voraussetzungen bis zu den Endergebnissen zu bewerten. Mit der gleichen Maßnahme werden auch die stellvertretenden Mitglieder ernannt, die derselben Sprachgruppe angehören. Die

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00

Kommission legt 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. Der/Die Generaldirektor/in darf nicht Teil der Kommission sein, es sei denn er wird vom Verwaltungsrat dazu ermächtigt. Die Kommission ist ermächtigt, sich in einer oder mehreren Phasen des Auswahlverfahrens sowie bei der Bewertung durch dritte beauftragte Firmen unterstützen zu lassen, sofern sich die Kommission die Ergebnisse der Prüfungen zu eigen macht.

2. Der Bewertungskommission können höchstens zwei Experten für einzelne Fachgebiete als weitere Mitglieder angeschlossen werden, und zwar für die Bewertung der Prüfungsarbeiten, welche in der Lösung von Quiz und in einem Gruppengespräch bestehen.
3. Den außenstehenden Mitgliedern der Kommission kann eine vom Betrieb festgelegte Vergütung zuerkannt werden.
4. Keinesfalls dürfen in der Kommission die Inhaber politischer Ämter, Gewerkschaftsvertreter oder von den Gewerkschaften erwählte Personen vertreten sein.
5. Sollte ein Mitglied der Kommission nach der Bildung derselben verhindert oder jedenfalls abwesend sein, kann der Vorsitzende der Kommission die Weiterführung der Arbeiten verfügen, sofern die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.
6. 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.

ARTIKEL 15 PUNKTEZAHL DER TITEL UND PRÜFUNGEN

1. Die Prüfungskommission setzt die Kriterien und die Koeffizienten für die Bewertung der Titel und der Prüfungen im Voraus fest.

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00

2. Die Kommission verfügt über insgesamt hundert Punkte
3. In den Auswahlverfahren, für welche das Reifediplom oder ein noch höherer Studientitel erforderlich ist, können die von den Bewerbern eingereichten Titel in folgende Kategorien unterteilt werden. Unter diesen Kategorien wird die oben genannte Punktzahl nach Ermessen der Kommission verteilt:
 - a) Studientitel;
 - b) Dienstzeugnisse;
 - c) verschiedene Titel, die bewertet werden können, da sie sich auf die ausgeschriebene Stelle beziehen, inklusive der etwaige Lebenslauf des Bewerbers;
 - d) andere berufliche Voraussetzungen und/oder persönliche Fähigkeiten;
4. Für die Bewertung der Titel kann von den Kandidaten innerhalb der Ausschreibungsfristen die Ergänzung derselben in Bezug auf die fehlenden oder unvollständigen Angaben gefordert werden.
5. Die für die Prüfungen und die persönlichen Fähigkeiten vorgesehene Punktzahl wird unbeschadet des Vorstehenden unter den einzelnen Prüfungsarbeiten nach Ermessen der Kommission und auf der Grundlage der Bedeutung oder der Schwierigkeiten derselben Prüfungen verteilt.
6. Die Kenntnisse der italienischen und deutschen Sprache werden gemäß den Bestimmungen von Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d) zweiter Satz des vorliegenden Reglements überprüft.

ARTIKEL 16 BEWERTUNG DER STUDIENTITEL UND DIENSTZEUGNISSE

1. Die den Studientiteln und den Dienstzeugnissen zuweisbare Höchstbewertung bzw. die Gewichtung im Rahmen des jeweiligen Auswahlverfahrens wird von der Kommission festgelegt. Die Kommission kann außerdem weitere objektive Kriterien festlegen und diesen jeweils eine Punktzahl zuweisen (unterschiedliche Titel, Fachausbildungskurse, Veröffentlichungen, persönliche Fähigkeiten). Die Kriterien werden von der Kommission während ihrer ersten Sitzung festgelegt und müssen in einem entsprechenden Protokoll festgehalten werden.

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00



ARTIKEL 17 BEWERTUNG DER PRÜFUNGEN

1. Jede Prüfung gilt mit einer Bewertung von mindestens sechs Zehnteln/sechzig Hundertstel als bestanden. Die Kommission kann allerdings vorab strengere Kriterien festlegen.
2. Die Gesamtpunktzahl ergibt aus der Summe der Punkte für die Titel und der Punktezahl der einzelnen Prüfungen, unter Berücksichtigung der vorab festgelegten Gewichtung der einzelnen Instrumente/Methoden/Tests.

ARTIKEL 18 PRÜFUNGEN

1. Die Prüfungen können in schriftliche, mündliche (Kolloquium) und praktische Prüfungen eingeteilt werden, wobei mehrere Fächer/Themen geprüft oder Aufgaben gestellt werden können, die unter Bezugnahme auf das gesuchte Berufsprofil zu diesem Profil und zu den persönlichen Fähigkeiten des Bewerbers gehören.
2. Die Prüfungen und die Vorgehensweise werden im Rahmen folgender Vorgaben von der Kommission festgelegt:
 - a) Bei jedem Wettbewerb muss die Bewertung mindestens auf 1 Prüfung basieren. Im Falle mehrerer Prüfungen, muss in jeder derselben das Minimum von sechs Zehnteln/sechzig Hundertstel für die Erlangung der Eignung erreicht werden.
 - b) Die mündliche Prüfung (Kolloquium) ist bei jedem Wettbewerb verpflichtend vorzusehen;

Termine für die Abhaltung der Prüfungen werden den Teilnehmern rechtzeitig mitgeteilt.

ARTIKEL 19 ERSTELLUNG DER RANGORDNUNGEN

1. Zur Erstellung der Rangordnung werden nur die Titel bewertet, die mit der zu besetzenden Stelle zusammenhängen, sowie das Ergebnis der Prüfungen. Zu diesen Titeln gehören diejenigen, deren berufsmäßiger Inhalt für die auszuübenden Aufgaben zweckdienlich ist, da er Aufschluss über eine anzunehmende bessere Ausbildung und Berufsqualifikation des Bewerbers gibt.
2. Unwahre Erklärungen seitens des Besitzes der Titel oder bezüglich deren Inhalt bedingen die Streichung aus der Rangordnung und den Verlust der ggf. bereits verfügbaren Aufnahme, wenn dies nicht auf eindeutige sachliche Fehler zurückzuführen ist.

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00

3. SW Meran AG überprüft die Zulässigkeit der Personen zum Dienst, gegen die ein strafrechtliches Urteil gefällt worden ist; die Kommission hat das Recht, den in Frage stehenden Bewerber vom Wettbewerb auszuschließen und ihn für ungeeignet zu erklären, unabhängig von den Titeln in seinem Besitz und dem Prüfungsergebnis.
4. Wer aufgrund unwahrer Angaben oder gefälschter Dokumente die Einreihung in die Rangordnungen und die Aufnahme in den Dienst erwirkt hat, muss mit der sofortigen Annullierung des Auftrages, mit der Streichung aus allen Rangordnungen und mit den gesetzlich vorgesehenen strafrechtlichen Folgen rechnen.

ARTIKEL 19-BIS ERSTELLUNG VON RANGORDNUNGEN FÜR DIE AUSSCHLISSLICHE BESETZUNG VON BEFRISTETEN STELLEN

1. Bei Notwendigkeit, oder wenn es nicht möglich ist auf bestehende Rangordnungen zurückzugreifen, um Stellen auf befristete Zeit zu besetzen, kann die SW Meran AG ein Auswahlverfahren zur Erstellung einer Rangordnung für zeitbefristete Aufträge einleiten.
2. Das Auswahlverfahren ist in diesem Fall vereinfacht und kann ein Kolloquium als einzige Prüfung vorsehen.
3. Die von den Kandidaten bei diesem Verfahren errungene Eignung ist kein Titel, um bei der SW Meran AG unbefristet angestellt zu werden.

ARTIKEL 20 GENEHMIGUNG DER RANGLISTEN UND VORGEHENSWEISE BEI DER EINSTELLUNG

Die aufgrund der oben genannten Kriterien erstellten Ranglisten werden mit Maßnahme des/der Generaldirektors/in genehmigt.

Im Falle gleichwertiger Platzierung mehrerer Kandidaten wird der Kandidat nach der Reihenfolge der folgenden Kriterien eingestellt:

- Arbeitslosigkeit
- Anzahl der unterhaltsberechtigten Kinder unter 26 Jahren
- Auslosung

Die Einstellung wird dem Arbeitnehmer per E-Mail mitgeteilt, welche folgende Informationen enthält:

- a) das Datum der Bewilligung der Rangfolge;
- b) die entsprechende Einstufung;

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00

- c) das Anfangsgehalt;
- d) die Dauer der Probezeit;

Das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses kann für den Zeitraum aufgeschoben werden, der vertraglich für die Kündigungsfrist in Bezug auf die bestehende Anstellung vorgesehen ist, oder aus anderen berechtigten Gründen. Wenn der Arbeitnehmer ohne gerechtfertigte Begründung den Dienst innerhalb der festgelegten Frist nicht antritt, verfällt für ihn die Möglichkeit der Einstellung.

ARTIKEL 21 GÜLTIGKEIT DER RANGORDNUNGEN

1. Die Rangordnungen der öffentlichen Auswahlen gelten für die Zuweisung der ausgeschriebenen Stellen. SW Meran AG behält sich das Recht vor, auf die erstellte Rangordnung auch für weitere gleichrangige Stellen zurückzugreifen, die im Nachhinein in der Organisationsstruktur frei werden, oder einen neuen Wettbewerb auszuschreiben.
2. Auf jeden Fall verfällt die Rangordnung automatisch 2 Jahre nach ihrer Bewilligung durch den/die Generaldirektor/in.

ARTIKEL 22 WETTBEWERB FÜR FÜHRUNGSPPOSITIONEN

1. Die Ernennung von Führungskräften (ausschließlich dirigenti) erfolgt durch Beschluss des Verwaltungsrates auf befristete Zeit für einen Zeitraum von 5 Jahren.
2. Der Verwaltungsrat genehmigt die Auswahlverfahrensausschreibung, die im Sinne des Art. 10 des Reglements veröffentlicht wird und ernennt, im Sinne des Art. 14, die Wettbewerbskommission. Der/die Generaldirektor/in ist bei diesen Auswahlverfahren immer Teil der Kommission. Im Einklang mit dem Prinzip der Unparteilichkeit und in Abweichung zu den Art. 15, 16, 17, 18, 20 und 21 sowie Art. 19 erster Absatz legt der Verwaltungsrat die Modalitäten zur Abwicklung des Auswahlverfahrens fest.
3. Die Wettbewerbskommission hat die Aufgabe die Kandidaten namhaft zu machen, die für die Ernennung als Führungskraft bei SW Meran AG geeignet sind. In diesem Sinne legt die Kommission die Kriterien und die Bewertungsmethoden fest, die für die Feststellung der Eignung der

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00

Kandidaten notwendig sind. Die Kommission schließt ihre Arbeiten ab, indem sie die vollständige Dokumentation über das abgewickelte Auswahlverfahren und alle Daten über die geeigneten Kandidaten dem Verwaltungsrat zum Zweck der Ernennung der Führungskraft weiterleitet.

4. Der Verwaltungsrat genehmigt die Arbeiten der Kommission sowie die Liste der geeigneten Kandidaten. Nach anhören der einzelnen geeigneten Kandidaten ernennt er die Führungskraft.
5. Bei Auflösung des Arbeitsvertrages innerhalb der Probezeit der neuen Führungskraft, kann der Betrieb weitere geeignete Kandidaten anstellen.
6. Die Liste der geeigneten Kandidaten ist ausschließlich für die Stelle, für welche das Verfahren eingeleitet wurde, gültig.

ARTIKEL. 23 WIEDERAUFNAHME IN DEN DIENST

1. Der Mitarbeiter der SW Meran AG auf unbestimmte Zeit, der aufgrund freiwilligen Ausscheidens aus dem Dienst ausgeschieden ist und innerhalb von drei Jahren ab dem Datum der Kündigung einen begründeten Antrag stellt, kann wieder in den Dienst aufgenommen werden.
2. Voraussetzung für die Wiederaufnahme des Dienstes ist, dass die zuvor besetzte Stelle oder eine vergleichbare Stelle, für die der Arbeitnehmer die Voraussetzungen erfüllt, zur Verfügung steht. Unter einer ähnlichen Stelle ist eine Stelle zu verstehen, für die der Arbeitnehmer eine Prüfung bestanden hat, die eine Einstufung in diese Stelle rechtfertigt.
3. Auf keinen Fall darf die Wiederaufnahme in eine höhere Einstufung oder in eine höhere Funktion als die zuvor bekleidete erfolgen, und sie darf nicht erfolgen, wenn das Ausscheiden aus dem Dienst aus anderen Gründen als dem freiwilligen Ausscheiden erfolgt ist.
4. Der wieder in den Dienst aufgenommene Bedienstete nimmt die rechtliche und wirtschaftliche Stellung ein, die dem durch den Wiederaufnahmeakt zugewiesenen Dienstposten entspricht, und der Dienstatler läuft ab dem Zeitpunkt der Wiederaufnahme ab.
5. Die Maßnahme der Wiederaufnahme in den Dienst wird nach Ermessen des/der Generaldirektors/in getroffen, der die Gründe und die Angemessenheit der Maßnahme beurteilt.

Bewilligt vom Verwaltungsrat am

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00



VERTEILERLISTE

Die Verteilung erfolgt über das Dokumentenmanagementsystem D.3. Im selben Softwaremodul unter dem Punkt „Dokumente Integriertes Managementsystem“ ist die Excel-Datei „Verzeichnis dokumentierter Informationen“ einsehbar, welche die betroffenen Funktionen auflistet. Das Verzeichnis dokumentierter Informationen wird vom Verantwortlichen Qualität und Umwelt genehmigt und laufend aktualisiert.

ANLAGEN

Allegato/Anhang A Contratto unico gas acqua /Einheitsvertrag Gas-Wasser

Attestato bilinguismo richiesto – erforderlicher Zweisprachigkeitsnachweis	
Quadri / Führungskräfte	C1 (ex A)
Livello /Funktionsebene 8	C1 (ex A) oder B2 (ex B)
Livello /Funktionsebene 7	C1 (ex A) se richiesta laurea/ wenn Uni- Abschluss verlangt wird B2 (ex B) se richiesto diploma di maturità /wenn Maturadiplom verlangt wird
Livello /Funktionsebene 6	B2 (ex B) oder B1 (ex C)
Livello /Funktionsebene 5	B2 (ex B) impiegati/Angestellte A2 (ex D) operai/ Arbeiter
Livello /Funktionsebene 4	B2 (ex B) impiegati/Angestellte A2 (ex D) operai/ Arbeiter
Livello /Funktionsebene 3	B2 (ex B) impiegati/Angestellte A2 (ex D) operai/ Arbeiter
Livello /Funktionsebene 2	A2 (ex D)
Livello /Funktionsebene 1	A2 (ex D)

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00

Allegato/Anhang B Contratto/Vertrag Federambiente

	Attestato bilinguismo richiesto – erforderlicher Zweisprachigkeitsnachweis
Quadri / Führungskräfte	C1 (ex A)
Livello /Funktionsebene 8	C1 (ex A) oder B2 (ex B)
Livello /Funktionsebene 7	C1 (ex A) se richiesta laurea/ wenn Uni- Abschluss verlangt wird B2 (ex B) se richiesto diploma di maturità /wenn Maturadiplom verlangt wird
Livello /Funktionsebene 6	B2 (ex B) oder B1 (ex C) impiegati tecnici/technische Angestellte
Livello /Funktionsebene 5	B2 (ex B) impiegati tecnici/ technische Angestellte A2 (ex D) operai/ Arbeiter
Livello /Funktionsebene 4	A2 (ex D) operai/ Arbeiter
Livello /Funktionsebene 3	A2 (ex D) operai/ Arbeiter
Livello /Funktionsebene 2	A2 (ex D)
Livello /Funktionsebene 1	A2 (ex D)

Verordnung

Einstellungen von abhängig beschäftigtem Personal der SW Meran AG und über die entsprechenden Auswahlverfahren– R01 Rev.00

