

REGIONALGESETZ VOM 21. JULI 2000, NR. 3

Dringende Bestimmungen auf dem Sachgebiet des Personalwesens¹

Art. 1 Gesetzesvorbehalt

(1) In Anpassung an die Grundsätze des Art. 2 des Gesetzes vom 23. Oktober 1992, Nr. 421 mit seinen späteren Änderungen sind folgende Sachbereiche mit Regionalgesetz bzw., auf der Grundlage von regionalen Gesetzesbestimmungen, mit Verordnung oder mit Verwaltungsakt zu regeln:

- a) die Grundsätze der Organisation, die Organisationseinheiten und die Verfahren zur Erteilung der Direktionsaufträge;
 - b) die Gesamtzahl der Planstellen;
 - c) die verschiedenen Arten der Aufnahme in den Dienst, die dafür notwendigen Voraussetzungen, die Auswahlverfahren sowie die Regelung betreffend die Zweisprachigkeit und den Sprachgruppenproporz bei der Besetzung der Stellen;
 - d) die Regelung der Haftung und der Unvereinbarkeit der Arbeit bei der Region mit anderen Tätigkeiten und die Fälle, in denen die Ämterhäufung sowie die Häufung öffentlicher Aufträge verboten sind;
 - e) die rechtliche Haftung der einzelnen Bediensteten bei der Durchführung der Verwaltungsverfahren;
 - f) die Rechte des Personals in Bezug auf die Inanspruchnahme der Grundfreiheiten und Grundrechte;
- f-bis) alle weiteren Aspekte betreffend die Organisation und das Arbeitsverhältnis, die nicht im Sinne des Abs. 1-bis geregelt werden.²

(1-bis) Mit Tarifverhandlungen werden die direkt mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte und Pflichten sowie die Sachgebiete geregelt, welche die Beziehungen zu den Gewerkschaften betreffen.³

(1-ter) Zur Förderung der Verbesserung der Dienstleistungen und der Organisation werden – nach Einholen der Stellungnahme der zuständigen Gesetzgebungskommission und nach Mitteilung an die Gewerkschaften – mit Verwaltungsakten Verfahren für die Messung und Bewertung der von den Organisationseinheiten erzielten Ergebnisse auch durch Ermittlung der Nutzerzufriedenheit vorgesehen.⁴

(1-quater) Mit Verwaltungsakten werden – nach Einholen der Stellungnahme der zuständigen Gesetzgebungskommission und nach Mitteilung an die Gewerkschaften – die Modalitäten und Verfahren für die Anerkennung und die Aufwertung der Leistung des Personals auf der Grundlage der erzielten Bewertung geregelt. Überdies werden die Mindestprozentsätze der für die Produktivität bestimmten Mittel festgelegt, wobei zu vermeiden ist, dass allen Bediensteten undifferenziert eine gleich hohe Zulage entrichtet wird.⁵

(1-quinquies) Unter Beachtung der Gesetze und der organisatorischen Maßnahmen werden die Entscheidungen bezüglich der Organisation der Ämter und die Verfügungen betreffend die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse ausschließlich von den zuständigen Verwaltungsorganen mit der Fähigkeit und den Befugnissen eines privaten Arbeitgebers – unbeschadet der Mitteilung an die Gewerkschaften, sofern in den Tarifverträgen vorgesehen – getroffen.⁶

Art. 1-bis⁷ Politisch-administrative Richtlinien des Regionalausschusses

(1) Der Regionalausschuss legt die politisch-administrativen Richtlinien fest und überprüft die Übereinstimmung der Ergebnisse der Verwaltungstätigkeit mit den erteilten allgemeinen Richtlinien.

¹ Im ABl. vom 25. Juli 2000, Nr. 31, Beibl. Nr. 1

² Buchstabe hinzugefügt durch Art. 1 Abs. 1 Buchst. a) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

³ Absatz eingefügt durch Art. 1 Abs. 1 Buchst. b) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

⁴ Absatz eingefügt durch Art. 1 Abs. 1 Buchst. b) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

⁵ Absatz eingefügt durch Art. 1 Abs. 1 Buchst. b) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

⁶ Absatz hinzugefügt durch Art. 1 Abs. 1 Buchst. b) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

⁷ Artikel eingefügt durch Art. 2 Abs. 1 des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

(2) Zu diesem Zweck nimmt der Regionalausschuss regelmäßig und auf jeden Fall alljährlich nach Genehmigung des Haushaltsgesetzes oder der Ermächtigung zur vorläufigen Haushaltsgebarung Nachstehendes vor:

- a) Er legt die Zielsetzungen und die Programme fest, gibt die Prioritäten an und erlässt die entsprechenden allgemeinen Richtlinien für das Verwaltungshandeln und die Verwaltungsorganisation;
- b) er weist jeder Organisationseinheit einen Teil der Haushaltsmittel der Verwaltung zu, der nach den verfügbaren Finanzressourcen sowie den jeweiligen Zielsetzungen und Programmen bemessen wird.

Art. 2 Organisationskriterien

(1) Unbeschadet des gesetzlichen Vorbehalts hinsichtlich der Anzahl der regionalen Organisationseinheiten werden die Aufgaben dieser Strukturen und die entsprechenden Benennungen in einer Verordnung vom Regionalausschuss festgelegt, nachdem die Gewerkschaften informiert wurden.⁸

(2) Im Rahmen der Gesamtzahl der Planstellen des Einheitsstellenplans des Personals der Region werden die Berufsbilder bestimmt und die Stellen für die einzelnen Funktionsränge und die einzelnen Berufsbilder in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften der Region vom Regionalausschuss festgelegt. Durch ein entsprechendes Verfahren werden die Planstellen der regionalen Organisationseinheiten mit den jeweiligen Ämtern festgelegt.

(3) Die Funktionsränge werden durch die Tarifverhandlungen festgelegt.

(4) Höchstens 30% der Planstellen können mit Maßnahme des Regionalausschusses unter Berücksichtigung der Dienstverhältnisse in Stellen mit Teilzeitbeschäftigung umgewandelt werden, nachdem die Gewerkschaften informiert wurden. Als Arbeitsverhältnis mit Teilzeitbeschäftigung ist jenes zu betrachten, für welches mindestens 30% der für das Personal mit Vollzeitbeschäftigung vorgesehenen Dienststunden zu leisten sind. Im Tarifvertrag werden die Modalitäten für die Anwendung und die Regelung des Arbeitsverhältnisses mit Teilzeitbeschäftigung festgelegt.

Art. 3 Regelung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeits- und Dienstverhältnis des Personals der Region wird durch die Bestimmungen des Zivilgesetzbuches, 5. Buch, 2. Titel, 1. Abschnitt und die Gesetze über das Dienstrecht der Unternehmen einschließlich des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300 geregelt, wobei die mit Gesetz vorgegebenen Rahmenbedingungen zum Schutze des Allgemeinwohls zu berücksichtigen sind, nach dem sich der Aufbau und die Tätigkeit der Verwaltung zu richten haben.

(2) Die im Abs. 1 vorgesehenen Arbeits- und Dienstverhältnisse werden vertraglich geregelt. Die Tarifverträge werden nach den Kriterien und Modalitäten abgeschlossen, die in diesem Gesetz vorgesehen sind. Die Individualverträge müssen die vertragliche Gleichstellung und auf jeden Fall eine Behandlung gewährleisten, die mindestens jener der Tarifverträge entspricht.

(3)⁹

Art. 4 Verhandlungsverfahren

(1) Die Tarifverhandlungen betreffen die Sachgebiete gemäß Art. 1 Abs. 1-bis unter Beachtung der Grundsätze, die in den Regionalgesetzen und insbesondere im Art. 1 Abs. 2 und 3 des Regionalgesetzes vom 21. Februar 1991, Nr. 5 festgelegt sind.¹⁰

(1-bis) Der rechtliche und der wirtschaftliche Teil der Tarifverträge gelten für einen Zeitraum von drei Jahren.¹¹

⁸ Siehe das DPRA vom 25. Februar 2003, Nr. 2/L. Siehe ferner das DPREg. vom 27. Oktober 2005, Nr. 12/L zur Änderung der Verordnung und zuletzt das DPREg. vom 7. Dezember 2022, Nr. 27.

⁹ Absatz aufgehoben durch Art. 18 Abs. 1 Buchst. a) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

¹⁰ Absatz ersetzt durch Art. 3 Abs. 1 Buchst. a) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

(1-ter) Die Tarifverhandlungen laufen auf nachstehenden Ebenen und in nachstehenden Bereichen ab¹²:

- a) Tarifvertrag auf Bereichsebene im Bereich Führungskräfte, im Bereich Amtsdirektoren, im Bereich Nicht im Führungsrang eingestuftes Personal;¹³
- b) dezentraler Vertrag – gemäß dem Tarifvertrag – für jede einzelne Körperschaft.¹⁴

(2) Für den Abschluss der Tarifverträge sorgen die Vertragspartner gemäß Art. 4 des Regionalgesetzes vom 21. Februar 1991, Nr. 5 mit seinen späteren Änderungen sowie gemäß Art. 4 des Regionalgesetzes vom 6. Dezember 1993, Nr. 22.¹⁵

(3) Vor Beginn der Verhandlungen legt der Regionalausschuss nach Anhören der Ausschüsse der Handels-, Industrie-, Handwerks-, Tourismus- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen¹⁶ in den Grenzen der im Haushaltsplan enthaltenen Bereitstellungen den Höchstsatz der Gesamtausgabe für die Verhandlungen sowie die besonderen Richtlinien für die Vertreter der Verwaltung mit Beschluss fest.

(4) Nach Abschluss der Tarifverhandlungen wird der von den Vertretern der Verwaltung und von der Gewerkschaftsdelegation vereinbarte Text zusammen mit dem Finanzbericht über die anfallenden Kosten dem Regionalausschuss übermittelt.

(5) Der Regionalausschuss überprüft, ob der obengenannte Vertrag unter Beachtung der erteilten Richtlinien abgefasst und ob die Ausgabengrenze berücksichtigt wurde, und ermächtigt mit eigenem Beschluss zur Unterzeichnung des Vertrages.¹⁷

(6) Sollte vom Regionalausschuss festgestellt werden, dass der Vertrag zur Gänze oder zum Teil von den vorgegebenen Ausgabengrenzen oder von den erteilten Richtlinien abweicht, so setzt er eine Frist von nicht mehr als 60 Tagen für die Vorlegung eines neuen Vorschlags fest. Auf keinen Fall kann die Unterzeichnung eines Vertrages genehmigt werden, dessen Anwendung eine Überschreitung des Höchstsatzes der Gesamtausgabe laut Abs. 3 zur Folge hätte.

(6-bis) Werden höhere finanzielle Aufwendungen festgestellt, so wird ein Treffen der unterzeichnenden Parteien anberaumt, um die Verlängerung der Gültigkeitsdauer des Vertrages bzw. den Ausgleich der höheren Kosten mit den künftigen Verträgen zu vereinbaren.¹⁸

Art. 5 Zugang zum Dienst¹⁹

(1) Der Zugang zum Dienst in der Region erfolgt:

- a) durch öffentliche Wettbewerbe nach Prüfungen, nach Bewertungsunterlagen bzw. nach Bewertungsunterlagen und Prüfungen;
- b) durch Ausleselehrgänge;
- c) durch öffentliche Auswahlverfahren zur Feststellung des Vorhandenseins der erforderlichen beruflichen Fähigkeiten oder – begrenzt auf die zeitweiligen Einstellungen von Personal für die

¹¹ Absatz eingefügt durch Art. 3 Abs. 1 Buchst. b) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

¹² Absatz geändert durch Art. 13 Abs. 1 Buchst. a) Z. 1) des RG vom 24. Juli 2024, Nr. 2

¹³ Buchstabe geändert durch Art. 13 Abs. 1 Buchst. a) Z. 2) des RG vom 24. Juli 2024, Nr. 2

¹⁴ Absatz eingefügt durch Art. 3 Abs. 1 Buchst. b) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

¹⁵ Absatz geändert durch Art. 3 Abs. 1 Buchst. c) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

¹⁶ Die Benennung der „Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen“ wird durch die nachstehende ersetzt: „Handels-, Industrie-, Handwerks-, Tourismus- und Landwirtschaftskammer Bozen“. Die Benennung der „Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Trient“ wird durch die nachstehende ersetzt: „Handels-, Industrie-, Handwerks-, Tourismus- und Landwirtschaftskammer Trient“. In den gesamten Bestimmungen der Region werden die Ausdrücke „Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer“ oder „Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern“ in Bezug auf die Kammern Bozen und Trient durch „Handels-, Industrie-, Handwerks-, Tourismus- und Landwirtschaftskammer“ bzw. „Handels-, Industrie-, Handwerks-, Tourismus- und Landwirtschaftskammern“ ersetzt. (Siehe den Art. 7 des RG vom 24. Juli 2024, Nr. 2).

¹⁷ Absatz geändert durch Art. 7 Abs. 3 des RG vom 5. Dezember 2006, Nr. 3

¹⁸ Absatz hinzugefügt durch Art. 3 Abs. 1 Buchst. d) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

¹⁹ Siehe das DPReg. vom 25. Jänner 2023, Nr. 2.

Gerichtsämter in der Provinz Bozen – gemäß der öffentlichen Rangordnung nach Bewertungsunterlagen;²⁰

- d) für die Funktionsränge und Berufsbilder, für die nur der Abschluss der Pflichtschule vorgeschrieben ist, mittels Berücksichtigung der Arbeitslosenlisten der verschiedenen Bezirke nach Feststellung des Vorhandenseins der erforderlichen beruflichen Fähigkeiten;
 - e) durch Vorladung der behinderten Arbeitnehmer laut Gesetz vom 12. März 1999, Nr. 68 nach Feststellung des Vorhandenseins der erforderlichen beruflichen Fähigkeiten;
 - f) durch Einführung der Mobilität bei der Region und den anderen öffentlichen Körperschaften gemäß den Bestimmungen der jeweiligen Verwaltungsordnungen;
 - g) durch Inanspruchnahme der vom Regionalrat, von den Handels-, Industrie-, Handwerks-, Tourismus- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen²¹, von den Autonomen Provinzen Trient und Bozen sowie vom jeweiligen Landtag und von den Gemeinden der Region genehmigten Rangordnungen von öffentlichen Wettbewerben.²²
- g-bis) beschränkt auf die spezifischen Berufsbilder der Gerichtsämter, durch Verwendung der vom Justizministerium und – soweit vereinbar – von anderen Ministerien genehmigten Rangordnungen von öffentlichen Wettbewerben.²³

(1-bis) Die Modalitäten für den Zugang zum Dienst für junge Erwachsene zwischen 18 und 32 Jahren mittels einer zweijährigen Ausbildungs- und Arbeitszeit werden mit Verordnung festgelegt; hinsichtlich der Altersgrenze wird ausschließlich auf die in der jeweiligen Wettbewerbsausschreibung für die Gesuche vorgesehene Einreichfrist Bezug genommen. Während besagten Zweijahreszeitraums müssen die jungen Erwachsenen – neben der Durchführung der ihrem Berufsbild und ihrer Berufs- und Besoldungsklasse entsprechenden Aufgaben – spezielle Ausbildungs-, Fortbildungs- und Spezialisierungslehrgänge besuchen. Aus verfahrensökonomischen Gründen kann die Region zwecks Abschluss von Ausbildungsverträgen mit als geeignet erklärten aber nicht als Gewinner hervorgegangenen Bewerbern die am Ende der Wettbewerbsverfahren für den Zugang zum Dienst im Sinne dieses Absatzes gebildeten und noch geltenden Rangordnungen verwenden. Einstellungen mit befristetem Arbeitsvertrag zu Ausbildungszwecken können für höchstens 10 Prozent und mindestens 5 Prozent der Gesamtzahl der mit unbefristetem Arbeitsvertrag eingestellten Bediensteten verfügt werden.²⁴

(2) Die Bürger der Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben Zugang zu den Stellen in der Region, die weder direkt noch indirekt mit der Ausübung der öffentlichen Gewalt in Zusammenhang stehen. In den einzelnen Wettbewerbsausschreibungen werden die eventuellen Stellen bzw. Aufgaben genannt, für die der Besitz der italienischen Staatsbürgerschaft erforderlich ist.

(3) Voraussetzung für die Zulassung zum Dienst in der Region ist ein Mindestalter von 18 Jahren. Für die Einstufung in Berufsbilder, für die eine besondere Arbeitstauglichkeit erforderlich ist, kann in der Wettbewerbsausschreibung eine Altersgrenze von höchstens 50 Jahren vorgesehen werden.

(4) Die Verfahren für den Zugang zum Dienst müssen so geartet sein, dass Unparteilichkeit, Rechtzeitigkeit, Wirtschaftlichkeit und eine zügige Durchführung der diesbezüglichen Amtshandlungen gewährleistet sind, wobei mit Hilfe von EDV-Systemen eine erste Auswahl und daraufhin die endgültige Wahl vorgenommen werden kann. Die Wettbewerbsprüfungen sind auf die Feststellung der Fähigkeiten und der fachlichen Kenntnisse ausgerichtet, die für die zu besetzende Stelle erforderlich sind.

(5) Die Kriterien und die Modalitäten hinsichtlich der verschiedenen Arten des Zugangs gemäß Abs. 1 sowie die Verfahren für die Einstellung von Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis – auch durch Inanspruchnahme der vom Regionalrat, von den Handels-, Industrie-, Handwerks-, Tourismus- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen²⁵, von den Autonomen Provinzen Trient und Bozen sowie

²⁰ Buchstabe geändert durch Art. 8 Abs. 1 des RG vom 21. Juli 2025, Nr. 5

²¹ Siehe Anmerkung Nr. 16.

²² Buchstabe geändert durch Art. 5 Abs. 1 Buchst. a) des RG vom 15. Dezember 2016, Nr. 17 und durch Art. 10 Abs. 1 Buchst. a) des RG vom 27. Juli 2017, Nr. 7

²³ Buchstabe hinzugefügt durch Art. 10 Abs. 1 Buchst. b) des RG vom 27. Juli 2017, Nr. 7 und geändert durch Art. 7 Abs. 1 Buchst. a) des RG vom 20. Dezember 2024, Nr. 5

²⁴ Absatz eingefügt durch Art. 9 Abs. 1 Buchst. a) des RG vom 8. August 2018, Nr. 6

²⁵ Siehe Anmerkung Nr. 16.

vom jeweiligen Landtag, von den Gemeinden der Region und, beschränkt auf die spezifischen Berufsbilder der Gerichtsämter, vom Justizministerium und – soweit vereinbar – von anderen Ministerien genehmigten Rangordnungen öffentlicher Wettbewerbe oder Auswahlverfahren – werden mit Verordnung festgelegt, nachdem die Gewerkschaften informiert wurden. Mit genannter Maßnahme werden auch die allgemeinen Voraussetzungen für den Zugang zum Dienst in der Region, die Wettbewerbsmodalitäten und die Verfahren festgelegt, die bei der Aufnahme von neuen Bediensteten anzuwenden sind. Weiters wird der Prozentsatz der dem Zugang von außen vorbehaltenen Stellen auf mindestens 50 Prozent festgelegt.^{26 27}

(5-bis) In der Verordnung gemäß Abs. 5 kann – beschränkt auf die Berufs- und Besoldungsklassen, für die der Abschluss der Pflichtschule vorgeschrieben ist – vorgesehen werden, dass das öffentliche Auswahlverfahren laut Abs. 1 Buchst. c) aufgrund ständiger, regelmäßig aktualisierter Rangordnungen, für deren Aufstellung kulturelle und berufliche Bewertungsunterlagen sowie die familiäre Lage berücksichtigt werden, oder aufgrund der Rangordnungen der Auswahlverfahren nach Prüfungen, nach Bewertungsunterlagen oder nach Bewertungsunterlagen und Prüfungen für die Einstellung von Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis durchgeführt wird.²⁸

(5-ter) [Um freie Stellen in spezifischen Berufsbildern zu besetzen, ohne neues Personal einzustellen, können höchstens 50 Prozent der aufgrund öffentlicher Auswahlverfahren im vorhergehenden Dreijahreszeitraum besetzten Stellen durch interne Wettbewerbe zugewiesen werden. Zu diesen Wettbewerben ist das Personal zugelassen, das die in der Verordnung betreffend die Modalitäten für den Zugang zum Dienst und im Tarifvertrag vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt. Das erforderliche Dienstalter wird für Bedienstete, die durch öffentlichen Wettbewerb in die von ihnen bekleidete Berufs- und Besoldungsklasse eingestuft wurden, um zwei Jahre gekürzt. Die vom Bewerber im vorhergehenden Dreijahreszeitraum erzielte positive Bewertung stellt in den genannten Wettbewerben eine wichtige Bewertungsunterlage dar. Die Einhaltung genannten Prozentsatzes kann auch durch Ausgleich unter den verschiedenen Berufsbildern gewährleistet werden.²⁹].³⁰

(5-quater) Der Prozentsatz der gemäß den Abs. 5 und 5-ter dem Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis vorbehaltenen Stellen darf im Bezugszeitraum auf jeden Fall nicht 50 Prozent überschreiten.³¹

(5-quinquies) Um die Einstellungen mit befristetem Arbeitsverhältnis und andere Mitarbeitersformen zu reduzieren sowie um besonderem Personalmangel abzuweichen, wird die Mobilität gemäß Abs. 1 Buchst. f) gefördert. Zu diesem Zweck wird mit Verwaltungsakt des Regionalausschusses – im Einvernehmen mit den betroffenen Körperschaften und nach Mitteilung an die Gewerkschaften – die Vergleichstabelle der in den jeweiligen Personalordnungen vorgesehenen Einstufungsebenen genehmigt.³²

(6) Die Anwärter auf Einstellung bei den Regionalämtern können die Prüfungen sowohl in italienischer als auch in deutscher Sprache ablegen, und zwar auf der Grundlage der im Gesuch um Zulassung abgegebenen Erklärung.

²⁶ Absatz geändert durch Art. 4 Abs. 1 Buchst. a) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4, durch Art. 7 Abs. 3 des RG vom 14. Dezember 2011, Nr. 8, durch Art. 5 Abs. 1 Buchst. b) des RG vom 15. Dezember 2016, Nr. 17, durch Art. 10 Abs. 1 Buchst. c) des RG vom 27. Juli 2017, Nr. 7 und durch Art. 7 Abs. 1 Buchst. b) des RG vom 20. Dezember 2024, Nr. 5

²⁷ Siehe das DPRA vom 18. April 2001, Nr. 8/L, die Mitteilung vom 21. Oktober 2004, das DPRReg. vom 15. Dezember 2006, Nr. 13/L, das DPRReg. vom 19. April 2007, Nr. 3/L, das DPRReg. vom 12. Juni 2007, Nr. 7/L, den Beschluss des Präsidiums vom 17. Juni 2008, Nr. 661/08, das Dekret des Präsidenten des Regionalrats vom 31. Oktober 2008, Nr. 727, das DPRReg. vom 28. Mai 2021, Nr. 29, das DPRReg. vom 22. September 2021, Nr. 52 – geändert durch DPRReg. vom 25. Juni 2025, Nr. 11 – und das DPRReg. vom 25. Jänner 2023, Nr. 2.

²⁸ Absatz eingefügt durch Art. 4 Abs. 1 Buchst. b) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

²⁹ Absatz eingefügt durch Art. 4 Abs. 1 Buchst. b) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4. Siehe auch den Art. 17 Abs. 3 desselben Regionalgesetzes.

³⁰ Der Verfassungshof hat mit Erkenntnis vom 2. – 12. April 2012, Nr. 90 (Gesetzblatt vom 18. April 2012, Nr. 16 erste Sonderreihe) diesen Absatz für verfassungswidrig erklärt.

³¹ Absatz eingefügt durch Art. 4 Abs. 1 Buchst. b) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

³² Absatz eingefügt durch Art. 4 Abs. 1 Buchst. b) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

Art. 6 Grundsätze im Bereich Aufgaben, Unvereinbarkeit, interne Aufstiege, Disziplinarmaßnahmen und Haftung³³

(1) Der Regionalausschuss setzt – nach Mitteilung an die Gewerkschaften – mit Verwaltungsakt die Regelung der Aufgaben fest.³⁴

(2) Die Unvereinbarkeit, das Verbot der Häufung von Anstellungen und Aufträgen sowie die damit verbundene Haftung sind – nachdem die Gewerkschaften informiert wurden – mit Verordnung zu regeln, wobei eine Vereinheitlichung mit den Gesetzesbestimmungen der beiden Provinzen Trient und Bozen anzustreben ist.³⁵

(2-bis) Die Aufstiege von der Besoldungsklasse der Einstufung in die unmittelbar darauf folgende Besoldungsklasse erfolgen laut Tarifvertrag durch Auswahlverfahren, die die Bewertung und die Leistung berücksichtigen.³⁶

(3) Unbeschadet der zivil-, verwaltungs- und strafrechtlichen Haftung sowie der Rechnungshaftung gemäß den geltenden Bestimmungen finden für die Bediensteten der Art. 2106 des Zivilgesetzbuches und der Art. 7 Abs. 1, 2, 3, 5 und 8 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300 Anwendung.³⁷

(4) Erlangt der Leiter von einer Handlung Kenntnis, die von einem seiner Organisationseinheit zugeteilten Bediensteten begangen wurde, welche die Verhängung einer Disziplinarmaßnahme nach sich ziehen könnte, die nicht in einem mündlichen Tadel besteht, so teilt er dies der für Personalwesen zuständigen Abteilung zwecks Einleitung des Disziplinarverfahrens mit und informiert gleichzeitig den Bediensteten. Der Leiter der für Personalwesen zuständigen Organisationseinheit hält dem Bediensteten die Anschuldigung schriftlich vor.³⁸

(5) Nach der Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens wird die Anhörung des Bediensteten verfügt, damit sich dieser mit dem eventuellen Beistand einer von ihm bevollmächtigten Person oder eines Vertreters der Gewerkschaften, der er angehört oder die von ihm beauftragt wurde, verteidigen kann.³⁹

(5-bis) Besteht die zu verhängende Disziplinarmaßnahme in einem mündlichen Tadel, so fällt sie in die Zuständigkeit des Leiters der Organisationseinheit, welcher der Bedienstete zugeteilt ist. Ist hingegen eine andere Disziplinarmaßnahme vorgesehen, so fällt sie in die Zuständigkeit des Leiters der für Personalwesen zuständigen Organisationseinheit.⁴⁰

(5-ter) Die Art der Übertretungen und der entsprechenden Disziplinarmaßnahmen, die Fristen und die weiteren Modalitäten für die Durchführung des Disziplinarverfahrens werden mit Tarifvertrag festgelegt.⁴¹

(5-quater) Die Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens und die Verhängung der Disziplinarmaßnahmen gegenüber den Leitern und dem Personal mit Führungsaufgaben stehen dem Regionalausschuss zu.⁴²

(5-quinquies) Der Regionalausschuss ermächtigt nicht zur Unterzeichnung der Tarifverträge, die sich nicht den Disziplinarbestimmungen laut Art. 7 des Gesetzes vom 4. März 2009, Nr. 15, auch hinsichtlich des Verhältnisses zwischen Disziplinar- und Strafverfahren, anpassen.⁴³

³³ Überschrift ersetzt durch Art. 6 Abs. 1 Buchst. a) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

³⁴ Absatz ersetzt durch Art. 6 Abs. 1 Buchst. b) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

³⁵ Siehe das DPRg. vom 19. April 2007, Nr. 4/L, das Dekret des Präsidenten des Regionalrats vom 31. Oktober 2008, Nr. 728 und das DPRg. vom 29. April 2021, Nr. 25.

³⁶ Absatz eingefügt durch Art. 6 Abs. 1 Buchst. c) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

³⁷ Absatz ersetzt durch Art. 6 Abs. 1 Buchst. d) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

³⁸ Absatz ersetzt durch Art. 6 Abs. 1 Buchst. e) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

³⁹ Absatz ersetzt durch Art. 6 Abs. 1 Buchst. f) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

⁴⁰ Absatz eingefügt durch Art. 6 Abs. 1 Buchst. g) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

⁴¹ Absatz eingefügt durch Art. 6 Abs. 1 Buchst. g) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

⁴² Absatz eingefügt durch Art. 6 Abs. 1 Buchst. g) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

⁴³ Absatz hinzugefügt durch Art. 6 Abs. 1 Buchst. g) des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

Art. 7 Finanzbestimmung

(1) Im Sinne des Art. 7 Abs. 1 des Regionalgesetzes vom 21. Februar 1991, Nr. 5 werden die nachstehenden Ausgaben genehmigt:

- 151.000.000 Lire für das Jahr 2000 und 60.000.000 Lire jährlich für das Jahr 2001 und die darauffolgenden Jahre für die Tarifverhandlungen betreffend die Führungskräfte für den Dreijahreszeitraum 1997-1999;
- 850.000.000 Lire für den Tarifvertrag für das Personal, ausgenommen die Führungskräfte, betreffend den Dreijahreszeitraum 1994-1996;
- 14.300.000.000 Lire für das Jahr 2000 und 5.200.000.000 Lire für das Jahr 2001 und die darauffolgenden Jahre für die Tarifverhandlungen betreffend das Personal, ausgenommen die Führungskräfte, für den Dreijahreszeitraum 1997-1999.

(2) Die Ausgabe von 18.701.000.000 Lire zu Lasten des Haushaltsjahres 2000 wird durch Kürzung eines entsprechenden Betrages im Sammelfonds gedeckt, der im Kap. 670 des Ausgabenvoranschlages für dasselbe Haushaltsjahr eingetragen ist. Die Ausgabe von 6.110.000.000 Lire für das Haushaltsjahr 2001 und die darauffolgenden Haushaltsjahre wird durch Inanspruchnahme der verfügbaren Mittel des entsprechenden, im Kap. 670 des Mehrjahreshaushalts 2000 – 2002 eingetragenen Sammelfonds gedeckt.

(3) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes werden die Grenzen für den Höchstsatz der Gesamtausgabe für die Tarifverhandlungen zum Zeitpunkt der Genehmigung des Haushaltsgesetzes bzw. des Gesetzes zur Haushaltsänderung festgelegt. Die entsprechenden Mittel werden in einem eigenen Fonds im Ausgabenvoranschlag eingetragen.

(4) Der Regionalausschuss ist nach Unterzeichnung der einzelnen Verträge ermächtigt, die Haushaltsänderungen vorzunehmen, die notwendig sind, um von dem im Abs. 3 genannten Fonds die Beträge zu beheben, die für die entsprechenden Ausgabenkapitel vorgesehen sind. Dies gilt auch für die Kapitel, die neu eingeführt wurden.

(5) Die Überprüfung des Vorhandenseins der entsprechenden finanziellen Mittel gemäß Art. 4 Abs. 5 hat mit Hinblick auf die Anzahl der Bediensteten zu erfolgen, die zum 31. Dezember des Jahres vor dem Eintritt der besoldungsrechtlichen Wirkungen des Vertrages im Dienst stehen.

Art. 7-bis⁴⁴ Unabhängiges Bewertungsgremium

(1) Das unabhängige Bewertungsgremium wird vom Regionalausschuss ernannt und besteht aus drei Mitgliedern, die unter Universitätsprofessoren, Richtern und Experten auf dem Sachgebiet der öffentlichen Verwaltung ausgewählt werden und keine Interessen jedweder Art haben, die mit den Aufgaben des Gremiums im Konflikt stehen. Die Mitglieder dürfen in dem vorhergehenden Zweijahreszeitraum weder Aufträge seitens der Region oder der Autonomen Provinzen Trient und Bozen übernommen noch in demselben Zeitraum Beratungs- oder Zusammenarbeitsaufträge für die Region durchgeführt haben. Das Gremium bleibt ab dem Datum der Ernennung drei Jahre im Amt. Der Auftrag des Gremiums bzw. der einzelnen Mitglieder kann nur einmal erneuert werden.⁴⁵

(2) Der Regionalausschuss beauftragt genanntes Gremium mit der Festlegung der Bewertungskriterien und -verfahren zwecks Überprüfung der Übereinstimmung der Ergebnisse der von den Leitern durchgeführten Tätigkeit mit den in den Bestimmungen und in den Programmen des Regionalausschusses festgesetzten Vorgaben und Zielen sowie des korrekten und wirtschaftlichen Einsatzes der Mittel, der Unparteilichkeit und der guten Führung der Verwaltung.

(3) Der Regionalausschuss kann die jährliche Bewertung der Leiter und des Personals mit Führungsaufgaben vornehmen oder das Gremium mit der Ausarbeitung eines Bewertungsvorschlags beauftragen.

(4) Der Regionalausschuss kann das Gremium auch in nachstehenden Fällen zur Beratung heranziehen:

⁴⁴ Artikel eingefügt durch Art. 7 Abs. 1 des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

⁴⁵ Absatz geändert durch Art. 8 Abs. 1 des RG vom 1. August 2022, Nr. 5

- a) Erteilung und Bestätigung der Aufträge zur Leitung der Organisationseinheiten und der Ämter sowie Stellungnahme zur Erneuerung der Aufträge gemäß Art. 26 des Regionalgesetzes vom 9. November 1983, Nr. 15;
- b) Widerruf der Ernennung zum Amtsdirektor gemäß Art. 26-*bis* des Regionalgesetzes vom 9. November 1983, Nr. 15, eingefügt durch Art. 19 des Regionalgesetzes vom 11. Juni 1987, Nr. 5;
- c) Überwachung und Bewertungen in Bezug auf das System der internen Kontrollen;
- d) Organisation, Befugnisse und Gliederungen der Organisationseinheiten;
- e) Festsetzung geeigneter Verfahren zur Ermittlung der Nutzerzufriedenheit.

(5) Die Aufgaben des Gremiums können gänzlich oder teilweise mittels Vereinbarungen anderen öffentlichen oder privaten Körperschaften anvertraut werden, die auf dem Gebiet der Bewertung oder der Kontrollen spezialisiert sind.

Art. 7-*ter*⁴⁶ Verfahren zur Bewertung der Leiter und der Amtsdirektoren

(1) Bei der Bewertung der Leiter, des Personals mit Führungsaufgaben und der Amtsdirektoren sind auf jeden Fall die erteilten Anweisungen, die vorgegebenen Ziele und die zugewiesenen menschlichen, finanziellen und technischen Ressourcen zu berücksichtigen, die den genannten Beamten effektiv zur Verfügung gestellt werden.

(2) Der Regionalausschuss legt mit eigenem Beschluss aufgrund der Stellungnahme des unabhängigen Bewertungsgremiums die Kriterien und das Verfahren für die Bewertung des genannten Personals fest. Bei Vorhandensein negativer Elemente ist die Anhörung des betroffenen Bediensteten vorgesehen. Die Bewertungsmethode gewährleistet insbesondere:

- a) die Vorfestlegung der zu erreichenden Ziele und der durchzuführenden Tätigkeiten;
- b) die Modalitäten zur Überprüfung der Erreichung der gesteckten Ziele.

(3) Die Bestätigung oder der Widerruf der Führungsaufträge bzw. der Direktionsaufträge sowie die Zuerkennung der mit den entsprechenden Aufgaben verbundenen Bezüge hängen vom Bewertungsergebnis ab.

(4) Die Führungsaufträge können bei Nichtbeachtung der Anweisungen der Regionalregierung oder des zuständigen Assessors oder wegen besonders grober oder wiederholter Pflichtverletzung sowie in den anderen im Artikel 21 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 30. März 2001, Nr. 165 in geltender Fassung geregelten Fällen widerrufen werden.⁴⁷

Art. 7-*quater*⁴⁸ Verträge mit befristetem Arbeitsverhältnis

(1) Die Region und die Handels-, Industrie-, Handwerks-, Tourismus- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen⁴⁹ können in den in der Verordnung laut Art. 5 Abs. 5 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 vorgesehenen Fällen und gemäß den dort festgesetzten Verfahren, unter Beachtung der im gesetzesvertretenden Dekret vom 6. September 2001, Nr. 368 enthaltenen Bestimmungen, Arbeitsverträge mit befristetem Arbeitsverhältnis abschließen.

(2) Bei Verletzung zwingender Vorschriften betreffend die Einstellung oder den Einsatz von Arbeitnehmern findet der Art. 36 Abs. 5 des gesetzesvertretenden Dekretes vom 30. März 2001, Nr. 165 Anwendung.

(3) Die Verwaltungen gemäß Abs. 1 dürfen Arbeitnehmer, die im Fünfjahreszeitraum vor dem Einstellungsdatum für mehr als drei Jahre mit befristetem Arbeitsverhältnis Dienst geleistet haben, nicht beschäftigen. Die Höchstgrenze von drei Jahren gilt für einzelne öffentliche Auswahlverfahren oder dieselbe Arbeitstätigkeit. Genannte Grenze gilt nicht für die Arbeitsverträge mit befristetem Arbeitsverhältnis zur Ersetzung von abwesendem Personal, für die Arbeitsverträge mit befristetem Arbeitsverhältnis zwecks Ausübung der Aufgaben eines Sekretärs bzw. eines dem Sekretariat des

⁴⁶ Artikel eingefügt durch Art. 7 Abs. 1 des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

⁴⁷ Absatz ersetzt durch Art. 13 Abs. 1 Buchst. b) des RG vom 24. Juli 2024, Nr. 2

⁴⁸ Artikel eingefügt durch Art. 7 Abs. 1 des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

⁴⁹ Siehe Anmerkung Nr. 16.

Präsidenten bzw. der Assessoren zugewiesenen Bediensteten sowie für das beim Presseamt der Region eingestellte Personal.⁵⁰

Art. 7-*quinquies*⁵¹ Bestimmungen betreffend die Transparenz

(1)⁵²

(2) Zur Gewährleistung der höchstmöglichen Transparenz der Verwaltungsakte des Regionalausschusses und der regionalen Strukturen veröffentlicht der Regionalausschuss die Beschlüsse, die Dekrete, die Verfügungen der leitenden Beamten sowie alle anderen Verwaltungsakte mittels Verwendung der elektronischen Informationskanäle und unbeschadet der geltenden Bestimmungen zum Schutz der sensiblen und rechtlichen Daten. Der Regionalausschuss veröffentlicht die in diesem Absatz angeführten, seit dem 1. Jänner 2009 erlassenen Akte; diese müssen auf der Website für mindestens fünf Jahre, die ab dem 1. Jänner des Jahres laufen, ab dem die Veröffentlichungspflicht gilt, zugänglich bleiben. Nicht öffentlich sind die Akte betreffend die Personalverwaltung sowie die Dokumente betreffend die laufenden Tarifverhandlungen der Region.⁵³

⁵⁰ Absatz geändert durch Art. 7 Abs. 1 des RG vom 27. Juli 2021, Nr. 5

⁵¹ Artikel hinzugefügt durch Art. 7 Abs. 1 des RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4

⁵² Absatz aufgehoben durch Art. 8 Abs. 1 Buchst. a) des RG vom 27. Juli, Nr. 5

⁵³ Absatz zuerst ersetzt durch Art. 8 Abs. 1 des RG vom 13. Dezember 2012, Nr. 8 und später geändert durch Art. 1 Abs. 5 des RG vom 29. Oktober 2014, Nr. 10 und durch Art. 8 Abs. 1 Buchst. b) des RG vom 27. Juli 2021, Nr. 5