

s) Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6 ¹⁾

Personalordnung des Landes

1) Kundgemacht im Beiblatt Nr. 4 zum Amtsblatt vom 26. Mai 2015, Nr. 21.

Art. 1 (Gegenstand und Anwendungsbereich)

(1) Soweit mit Landesgesetz oder auf dessen Grundlage nicht anders bestimmt, gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes für das Personal des Landes und der öffentlichen Körperschaften, die von ihm abhängig sind oder deren Ordnung unter seine oder die ihm übertragene Gesetzgebungsbefugnis fällt.

1. ABSCHNITT RECHTSQUELLEN

Art. 2 (Dem Gesetz vorbehaltene Rechtsquellen)



(1) Mit Gesetz oder mit Rechtsvorschriften oder Verwaltungsmaßnahmen, die auf der Grundlage von Gesetzen oder im Rahmen der vom Gesetz vorgegebenen Grundsätze erlassen werden, werden folgende Sachbereiche geregelt:

- a) die rechtliche Verantwortung,
- b) die Organe, die Ämter und die Übertragung der entsprechenden Leitung,
- c) die wesentlichen Grundsätze der Ämterordnung, inbegriffen die Regelung der Dienstzeiten,
- d) die Aufnahme in den Dienst und die Verfahren zur Förderung des Einstiegs in die Arbeitswelt,
- e) die Stellenpläne und das Plansoll,
- f) die Gewährleistung der Unterrichtsfreiheit und die berufliche Autonomie in der jeweiligen Berufsausübung,
- g) die Regelung der Unvereinbarkeit zwischen öffentlichem Dienst und anderen Tätigkeiten sowie das Verbot der Häufung von Arbeitsverhältnissen und öffentlichen Aufträgen,
- h) die Gewerkschaftsrechte.



Corte costituzionale - Ordinanza N. 195 del 12.06.1996 - Adeguamento della normativa provinciale in materia di pubblico impiego

Art. 3 (Regelung des Dienstverhältnisses)



(1) Die Arbeitsverhältnisse des Personals des Landes und der öffentlichen Körperschaften, die von ihm abhängig sind oder deren Ordnung unter seine oder die ihm übertragene Gesetzgebungsbefugnis fällt, werden durch die Bestimmungen des V. Buches, II. Titel I. Abschnitt des Zivilgesetzbuches und durch die Gesetze über das Arbeitsrecht für Unternehmen geregelt, vorbehaltlich der anders lautenden Bestimmungen dieses Gesetzes oder der in diesem vorgesehenen Rechtsquellen. Gesetze oder Verordnungen, die die Arbeitsverhältnisse des genannten Personals oder eines Teils davon regeln, können von nachfolgenden Kollektivverträgen nur für jene Bereiche außer Kraft gesetzt werden, die den Kollektivvertragsverhandlungen vorbehalten sind, außer ein Landesgesetz sieht eine gegenteilige Regelung vor.

(1-bis) Die Regelung der Arbeitsverhältnisse laut Absatz 1 erfolgt auch unter Berücksichtigung der Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates. ²⁾

(2) Die im Absatz 1 vorgesehenen Arbeitsverhältnisse werden vertraglich geregelt. Die Kollektivverträge werden nach den Kriterien und den Modalitäten abgeschlossen, wie sie in den Artikeln 4, 5, 6 und 7 dieses Gesetzes vorgesehen sind. Die individuellen Arbeitsverträge gewährleisten die vertragliche Gleichstellung und auf jeden Fall eine Behandlung, die nicht unter jener liegt, die in den entsprechenden Kollektivverträgen vorgesehen ist.

(3) In Abweichung zu Artikel 2103 des Zivilgesetzbuches wird im Falle der vorübergehenden Ausübung von höheren Aufgaben nicht das Recht auf die endgültige Übertragung derselben erworben. Die Übertragung von nur einem Teil der Aufgaben kommt nicht der Übertragung von höheren Aufgaben im obigen Sinne gleich.

(4) Die im Artikel 2112 des Zivilgesetzbuches enthaltene Regelung über die Betriebsübertragung gilt auch für den Übergang des Personals der in Artikel 1 genannten Körperschaften an private Gesellschaften oder Körperschaften aufgrund von Gesetzes-, Verordnungs- oder Vertragsbestimmungen, mit denen die von diesem Personal ausgeführten Aufgaben ganz oder teilweise von der eigenen Körperschaft auf die private Gesellschaft oder Körperschaft übertragen werden. In diesen Fällen werden die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen auf Bereichsebene angehört.

(5) Die Maßnahmen zur internen Organisation der Ämter und zur Personalführung werden von den dafür zuständigen Organen entsprechend den Befugnissen der privaten Arbeitgeber getroffen, und zwar unter Berücksichtigung der geltenden Bestimmungen über die Führungskräfte und die Führungsstruktur.



Rundschreiben des Generaldirektors vom 16. März 2022, Nr. 7 - Richtlinien zur Abwicklung von Smart Working nach Beendigung des Notstands



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 282 del 30.09.2000 - Impiegato pubblico - relativi provvedimenti della P.A. hanno carattere autoritativo - svolgimento di fatto di mansioni superiori - non sussiste diritto all'assegnazione definitiva

2)Art. 3 Absatz 1-bis wurde eingefügt durch Art. 6 Absatz 1 des [L.G. vom 23. Dezember 2021, Nr. 14.](#)

Art. 4 (Kollektivverträge)

(1) Die Kollektivvertragsverhandlungen umfassen alle Bereiche des Arbeitsverhältnisses, die nicht gemäß Artikel 2 mit Gesetz, mit anderen Rechtsvorschriften und mit Verwaltungsmaßnahmen geregelt werden.

(2) Der bereichsübergreifende Kollektivvertrag gilt als Rahmenvertrag für das Personal der Körperschaften laut Artikel 1, mit Ausnahme des Lehr-, Direktions- und Inspektionspersonals der Grund-, Mittel- und Oberschulen des Landes.

(3) Die Kollektivvertragsverhandlungen auf Bereichsebene zielen auf einen Ausgleich zwischen den organisatorischen Erfordernissen, dem Schutz des Personals und den Interessen der Nutzer ab. Im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag werden die Sachgebiete und der Rahmen für diese Verhandlungen bestimmt.

(4) Um einen Ausgleich zwischen den organisatorischen Erfordernissen, dem Schutz und der Führung des Personals sowie den Interessen der Nutzer zu gewährleisten, können die Kollektivverträge für bestimmte Sachgebiete dezentrale Kollektivvertragsverhandlungen vorsehen, wobei die jeweiligen Verhandlungspunkte und Verhandlungspartner zu bestimmen sind.

(5) Im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag wird einheitlich für alle Kollektivverträge auf Bereichsebene deren Dauer bestimmt.

(6) Bei der Erneuerung der Verträge und der Festlegung der Entlohnung werden folgende grundsätzliche Aspekte berücksichtigt:

- a) der Schutz der Kaufkraft der Gehälter, unter Berücksichtigung der allgemeinen Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes sowie der grundlegenden Bestimmungen der wirtschaftlich-sozialen Reformen,
- b) die Arbeitszeit, wobei dem Grundsatz der Förderung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben der Bediensteten durch flexibles Arbeiten und durch Teilzeitarbeit, auch über mehrere Jahre, Rechnung getragen wird, [3\)](#)
- c) das Erfordernis der Zweisprachigkeit oder Dreisprachigkeit,
- d) die stärkere und transparent gestaltete Koppelung der Entlohnung an die individuelle Leistung und an jene in der Gruppe,
- e) die Gewährleistung einer einheitlichen Entlohnung des Personals der in Artikel 1 genannten Körperschaften in dem vom bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vorgesehenen Rahmen.

(7) Die Verhandlungsbereiche werden mit Beschluss der Landesregierung aufgrund von Abkommen zwischen der öffentlichen Verhandlungsdelegation und den Gewerkschaftsorganisationen bestimmt, die zur Teilnahme an den bereichsübergreifenden Vertragsverhandlungen berechtigt sind.

(8) Es werden eigene Verhandlungsrunden für die Führungskräfte im Allgemeinen sowie im Besonderen für die Schulführungskräfte und für die ärztlichen und tierärztlichen Führungskräfte vorgesehen.

(8-bis) Die Kollektivvertragsverhandlungen über die rechtliche und wirtschaftliche Behandlung der beim Land und bei den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Körperschaften tätigen Journalisten erfolgen gemäß der in diesem Gesetz vorgesehenen Regelung und im Rahmen der von der Landesregierung der Landesagentur für die Beziehungen zu den Gewerkschaften vorgegebenen Programmziele, unter Berücksichtigung der entsprechenden Kollektivverträge der Kategorie und unter Einbeziehung der auf nationaler Ebene repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen der Kategorie der Journalisten. Für die Für- und Vorsorgebehandlung wird die Einschreibung beim Nationalen Institut für soziale Fürsorge für italienische Journalisten gemäß den geltenden Bestimmungen vorgenommen. [4\)](#)

(9) Die Autonome Provinz Bozen und die von ihr abhängigen Körperschaften wenden auf die lokalen Kollektivverträge die Bestimmungen des gesetzesvertretenden Dekrets vom 15. Juni 2015, Nr. 81, an. [5\)](#)

3) Der Buchstabe b) des Art. 4 Absatz 6 wurde zuerst geändert durch Art. 3 Absatz 1 des [L.G. vom 11. Juli 2018, Nr. 10](#), und später so ersetzt durch Art. 13 Absatz 1 des [L.G. vom 24. September 2019, Nr. 8](#).

4) Art. 4 Absatz 8-bis wurde eingefügt durch Art. 8 Absatz 1 des [L.G. vom 17. März 2021, Nr. 3](#).

5) Art. 4 Absatz 9 wurde hinzugefügt durch Art. 3 Absatz 2 des [L.G. vom 11. Juli 2018, Nr. 10](#).

Art. 4-bis (Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen)

(1) Bei der Autonomen Provinz Bozen wird die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen als operative Stelle eingerichtet. Die Agentur hat die Aufgabe, die Landesverwaltung und die öffentlichen Körperschaften, die vom Land abhängig sind oder deren Ordnung unter seine oder die ihm übertragene Gesetzgebungsbefugnis fällt, bei den Kollektivvertragsverhandlungen auf bereichsübergreifender und Bereichsebene und, sofern die Körperschaften es beantragen, auch bei den dezentralen Kollektivvertragsverhandlungen sowie im Rahmen der Beziehungen mit den Gewerkschaften zu vertreten. [6\)](#)

(1-bis) Die Agentur ist auch zu den Kollektivvertragsverhandlungen für Gemeinden und Seniorenwohnheime ermächtigt, falls diese Körperschaften die Agentur dafür in Anspruch nehmen wollen. Die Agentur kann in diesem Fall um ein von den Gemeinden sowie ein von den Seniorenwohnheimen ernanntes Mitglied ergänzt werden, das jeweils die Körperschaften vertritt, für die verhandelt wird. [7\)](#)

(2) Die Agentur besteht aus drei Mitgliedern, die zur Unterzeichnung der Kollektivverträge berechtigt sind; ein Mitglied übernimmt den Vorsitz. Jedes Mitglied kann von einem Ersatzmitglied ersetzt werden. Die Mitglieder sind Fachleute in den Bereichen der Beziehungen zu den Gewerkschaften, der Kollektivvertragsverhandlungen, der Organisation, der Personalverwaltung sowie des Arbeitsrechts. Sie werden aus einem bei der Generaldirektion des Landes eingerichteten Verzeichnis ausgewählt und von der Landesregierung für die Dauer der Legislaturperiode ernannt; die Mitglieder können am Ende der Amtszeit wiederbestätigt werden. Nach Festlegung der Verhandlungsbereiche oder -runden wird die Agentur mit höchstens drei Vertretern/Vertreterinnen pro Verhandlungsbereich oder -runde ergänzt, die von den Körperschaften, auf die sich die Verhandlung bezieht, namhaft gemacht werden.

(3) Die Landesregierung legt Folgendes fest:

- a) den Inhalt der Anträge auf Eintragung in das Verzeichnis laut Absatz 2 sowie die Einreichmodalitäten,
- b) die Modalitäten und Fristen für die Bearbeitung dieser Anträge,
- c) die Modalitäten der Führung und Aktualisierung des Verzeichnisses und insbesondere der regelmäßigen Überprüfung des Fortbestehens der Voraussetzungen für die Eintragung,
- d) die Modalitäten für das Nachrücken der Ersatzmitglieder.

(4) Die Zusammensetzung der Agentur erfolgt gemäß den geltenden Landesbestimmungen im Bereich Berücksichtigung der Stärke der Sprachgruppen und des Gleichgewichts beider Geschlechter.

(5) Personen, die öffentliche Wahlaufträge oder Aufträge in Parteien oder Gewerkschaftsorganisationen innehaben oder in den zwei Jahren vor dem Datum der Ernennung innehatten, können nicht als Mitglieder der Agentur ernannt werden. Die Unvereinbarkeit erstreckt sich auf jede Beziehung beruflicher oder beratender Art zu den obgenannten gewerkschaftlichen oder politischen Organisationen.

(6) Die Agentur übt alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit den Beziehungen zu den Gewerkschaften, den Verhandlungen und der Festlegung von Kollektivverträgen, einschließlich ihrer authentischen Auslegung, in Unabhängigkeit aus und unterstützt die in Absatz 1 genannten Körperschaften bei der einheitlichen Anwendung der Kollektivverträge und -vereinbarungen. Die Agentur befasst sich mit den Studien, der Überwachung und Dokumentation, die zur Durchführung der Kollektivverhandlungen erforderlich sind.

(7) Die Agentur muss die im Verhältnis zu den verfügbaren Finanzmitteln festgelegten Ausgabengrenzen einhalten. Der/Die Vorsitzende der Agentur berichtet dem Generaldirektor/der Generaldirektorin über die abgewickelte Tätigkeit.

(8) Dem/Der Vorsitzenden der Agentur steht ein im Ernennungsbeschluss festgelegtes monatliches Entgelt zu, das ohne MwSt. und Aufwendungen maximal 40 Prozent der im Artikel 2 Absatz 1 des Regionalgesetzes vom 21. September 2012, Nr. 6, vorgesehenen Aufwandsentschädigung eines/einer Landtagsabgeordneten entspricht. Den anderen Mitgliedern steht ein im Ernennungsbeschluss festgelegtes monatliches Entgelt zu, das ohne MwSt. und Aufwendungen nicht höher als 80 Prozent des Entgelts des/der Vorsitzenden sein darf.

(9) [8\)](#)

(10) Bis zur Ernennung der Mitglieder der Agentur führt der Generaldirektor/die Generaldirektorin die Kollektivverhandlungen weiter, auch mittels der für die Verhandlungen beauftragten Sachverständigen. [9\)](#)

6)Art. 4-bis Absatz 1 wurde so geändert durch Art. 1 Absatz 1 des [L.G. vom 16. Juli 2024, Nr. 2](#).

7)Art. 4-bis Absatz 1-bis wurde eingefügt durch Art. 18 Absatz 1 des [L.G. vom 9. Jänner 2023, Nr. 1](#).

8)Art. 4-bis Absatz 9 wurde zuerst geändert durch Art. 18 Absatz 2 des [L.G. vom 9. Jänner 2023, Nr. 1](#), und später aufgehoben durch Art. 1 Absatz 2 des [L.G. vom 16. Juli 2024, Nr. 2](#).

9)Art. 4-bis wurde eingefügt durch Art. 16 Absatz 1 des [L.G. vom 29. April 2019, Nr. 2](#).

Art. 5 (Kollektivvertragsverhandlungen - Verfahren)

(1) Die Kollektivvertragsverhandlungen auf bereichsübergreifender Ebene, auf Bereichsebene und, sofern die Körperschaften dies beantragen, auch auf dezentraler Ebene für das Personal der Körperschaften laut Artikel 1 werden von der Landesagentur für die Beziehungen zu den Gewerkschaften im Rahmen der von der Landesregierung festgelegten Programmziele und im Einvernehmen mit dem Generaldirektor/der Generaldirektorin des Landes geführt. [10\)](#)

(2) [11\)](#)

(3) Die Repräsentativität der Gewerkschaften und die Zusammensetzung der Gewerkschaftsdelegation werden mit bereichsübergreifendem Kollektivvertrag bestimmt.

(4) Die Kollektivverträge sind verbindlich, wenn sie von den Gewerkschaftsorganisationen unterzeichnet werden, die für die jeweilige Verhandlungsebene insgesamt mindestens 50 Prozent und ein Mitglied der eingeschriebenen Gewerkschaftsmitglieder gemäß der mit bereichsübergreifendem Kollektivvertrag bestimmten Regelung über die gewerkschaftliche Repräsentativität vertreten.

(5) Der Kollektivvertragsentwurf wird innerhalb von 20 Tagen nach Unterzeichnung der Landesregierung übermittelt. Zusammen mit dem unterzeichneten Kollektivvertragsentwurf wird auch Folgendes übermittelt:

- a) der Bericht über die Ausgaben und die Wirtschaftlichkeit des Kollektivvertrages, versehen mit entsprechenden Übersichten über das betroffene Personal, die Kosten und die Sozialabgaben, wobei die Gesamtausgabe sowohl für das laufende Jahr als auch für die Folgejahre zu quantifizieren ist,
- b) [12\)](#)
- c) das vom Rechnungsprüferkollegium abgegebene begründete Gutachten zum Kollektivvertragsentwurf zur Bestätigung der wirtschaftlichen und finanziellen Vereinbarkeit des Kollektivvertrages mit den Haushaltsvorgaben. [13\)](#)

(5-bis) Im Falle eines negativen oder positiv bedingten Gutachtens des Rechnungsprüferkollegiums laut Absatz 5 Buchstabe c) fordert der Generaldirektor/die Generaldirektorin die für die Verhandlungen verantwortliche Person auf, die Verhandlungen wieder aufzunehmen, um die beanstandeten Aspekte innerhalb der Frist von fünf Tagen ab der formellen Mitteilung der Beanstandung des jeweiligen Organs an den Generaldirektor/die Generaldirektorin zu beseitigen oder zu klären. [14\)](#)

(6) Die Landesregierung behandelt den Vertragsentwurf innerhalb der darauf folgenden 30 Tage und ermächtigt nach Überprüfung der finanziellen Deckung durch den Jahres- und Mehrjahreshaushalt gemäß den geltenden Landesbestimmungen die öffentliche Verhandlungsdelegation zur Unterzeichnung des endgültigen Vertrags oder erteilt neue Richtlinien für die Fortführung der Verhandlungen.

(7) Die Kollektivverträge werden mit dem Tag der Veröffentlichung im Amtsblatt der Region rechtswirksam.

(8) Die in den Kollektivverträgen enthaltene Regelung bleibt provisorisch bis zum Inkrafttreten neuer Vertragsbestimmungen rechtswirksam, sofern der Vertrag nicht eine andere Regelung vorsieht.

(9) [15\)](#)

(10) Die Verhandlungen auf dezentraler Ebene können von der Landesregierung an die einzelnen Körperschaften laut Artikel 1 übertragen werden. 10.

(11) Dezentrale Kollektivverträge, die keine neuen oder Mehrausgaben zur Folge haben, werden von der zuständigen Organisationseinheit mit den Gewerkschaften abgeschlossen und dem betroffenen Personal in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht. [16\)](#)

(12) Das Gutachten des Rechnungsprüferkollegiums laut Absatz 5 Buchstabe c) ist auch für das Vertragsverfahren, das sich auf die Landeszusatzvereinbarungen zur Regelung der Beziehungen mit den Allgemeinärzten/Allgemeinärztinnen, mit den Kinderärzten/Kinderärztinnen freier Wahl und mit den Ambulatoriumsfachärzten/Ambulatoriumsfachärztinnen bezieht, erforderlich. [17\)](#)



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 34 del 31.01.2003 - Organizzazione sindacale esclusa dalla contrattazione collettiva - giurisdizione dell'A.G.O.

10) Art. 5 Absatz 1 wurde zuerst ersetzt durch Art. 16 Absatz 2 des [L.G. vom 29. April 2019, Nr. 2](#), und später so geändert durch Art. 1 Absatz 3 des [L.G. vom 16. Juli 2024, Nr. 2](#).

11) Art. 5 Absatz 2 wurde aufgehoben durch Art. 16 Absatz 3 des [L.G. vom 29. April 2019, Nr. 2](#).

12) Der Buchstabe b) des Art. 5 Absatz 5 wurde aufgehoben durch Art. 6 Absatz 1 des [L.G. vom 14. Oktober 2024, Nr. 8](#).

13) Art. 5 Absatz 5 wurde so ersetzt durch Art. 5 Absatz 1 des [L.G. vom 23. Juli 2021, Nr. 5](#).

14) Art. 5 Absatz 5-bis wurde eingefügt durch Art. 5 Absatz 2 des [L.G. vom 23. Juli 2021, Nr. 5](#), und später so geändert durch Art. 6 Absatz 2 des [L.G. vom 14. Oktober 2024, Nr. 8](#).

15) Art. 5 Absatz 9 wurde aufgehoben durch Art. 16 Absatz 3 des [L.G. vom 29. April 2019, Nr. 2](#).

16) Art. 5 Absatz 11 wurde hinzugefügt durch Art. 3 Absatz 3 des [L.G. vom 11. Juli 2018, Nr. 10](#).

17) Art. 5 Absatz 12 wurde hinzugefügt durch Art. 10 Absatz 1 des [L.G. vom 3. August 2022, Nr. 9](#), und später so geändert durch Art. 6 Absatz 3 des [L.G. vom 14. Oktober 2024, Nr. 8](#).

Art. 5-bis [18\)](#)



Corte costituzionale - ordinanza del 2 luglio 2024, n. 118 - Attendibilità della quantificazione dei costi della contrattazione collettiva provinciale e della compatibilità con strumenti di programmazione e bilancio – verifica da parte della Corte dei conti – estinzione del processo per rinuncia

18) Art. 5-bis wurde eingefügt durch Art. 10 Absatz 2 des [L.G. vom 3. August 2022, Nr. 9](#), und später aufgehoben durch Art. 14 Absatz 1 des [L.G. vom 26. März 2024, Nr. 1](#).

Art. 6 (Authentische Auslegung der Kollektivverträge)



(1) Falls sich bei der Auslegung der Kollektivverträge Meinungsverschiedenheiten ergeben, legen die Vertragspartner, die diese Verträge unterzeichnet haben, die Auslegung der strittigen Vertragsklauseln einvernehmlich fest. Das mit den vorgesehenen Verhandlungsverfahren erzielte Einvernehmen ersetzt die fragliche Vertragsbestimmung mit Wirkung ab Inkrafttreten des Vertrages und gilt auch für die individuellen Streitfälle über Vertragsbestimmungen, die durch die erzielte Einigung neu geregelt werden.



T.A.R. di Bolzano - Ordinanza N. 10 del 22.12.1997 - Mancata osservanza di accordi sindacali o eccessiva fermezza - non ricorre automaticamente condotta antisindacale

Art. 7 (Kollektivvertragsverhandlungen und Finanzbestimmungen)

(1) Der Höchstbetrag der mit den Kollektivverträgen verbundenen Ausgaben ist für jedes Jahr mit eigener Bestimmung im Finanzgesetz festzulegen. Bei den Vertragsverhandlungen dürfen keine Ausgabenverpflichtungen eingegangen werden, die die für

jedes einzelne Jahr festgelegten Grenzen überschreiten.

(2) Die zu Lasten des ersten Haushaltjahres genehmigte Ausgabe wird, im Rahmen der gemäß Absatz 1 festgelegten Höchstgrenze, auf einen eigenen Fonds des jährlichen Haushaltsvoranschlags eingetragen; die Ausgabe zu Lasten der nachfolgenden Haushaltsjahre wird, getrennt für jedes Jahr, unter den Bereitstellungen nach geltender Gesetzgebung des mehrjährigen Haushaltes angeführt.

(3) Mit dem Ermächtigungsbeschluss zum Abschluss der Kollektivverträge behebt die Landesregierung aus dem Fonds laut Absatz 2 die notwendigen Beträge zugunsten jener Ausgabekapitel, zu deren Lasten die Mehrausgaben gehen, die die jeweiligen Kollektivverträge mit sich bringen.

(4) Der nicht verwendete Betrag des Fonds laut Absatz 2 wird auf den entsprechenden Fonds des nachfolgenden Haushaltes übertragen und bleibt dort bis zur Unterzeichnung der entsprechenden Kollektivverträge; dadurch soll, im Rahmen der Bestimmungen über die Dauer der Kollektivverträge, gewährleistet werden, dass die Finanzierung der Vertragsausgaben für den Zeitraum aufrecht bleibt, in dem sie nicht genutzt wurden.

2. ABSCHNITT

STELLENKONTINGENTE UND AUFNAHME IN DEN DIENST

Art. 8 (Stellenkontingente)



(1) Das Gesamtkontingent der Stellen des Personals des Landes wird mit Gesetz festgelegt. Das Gesamtkontingent der Stellen des Personals der übrigen Körperschaften laut Artikel 1 und der Landesbetriebe wird auf deren Vorschlag mit Beschluss der Landesregierung festgelegt.

(2) Für die Aufnahme von Personal gelten folgende Bedingungen:

- a) sie muss mit dem Dreijahresplan des Personalbedarfs der antragstellenden Organisationseinheit des Landes übereinstimmen und
- b) sie muss im entsprechenden Stellenkontingent vorgesehen sein oder
- c) es ist, falls die Aufnahme außerhalb des Stellenkontingents erfolgt, die entsprechende finanzielle Deckung zu gewährleisten; dies kann auch durch Verrechnung mit den für das Saisonpersonal vorgesehenen Mitteln erfolgen. [19\)](#)

(3) Im Zuge der Genehmigung des Haushaltsvoranschlags bestimmen die einzelnen Körperschaften die Anzahl der Personen, die eventuell außerhalb des Stellenkontingentes im Rahmen der im Haushalt bereitgestellten Finanzmittel aufgenommen werden können.

(4) Mit Beschluss der Landesregierung werden, nach Anhören der Gewerkschaften, die Stellenkontingente der Bereiche des Landespersonals errichtet, und zwar im Rahmen des Gesamtkontingents der Stellen, für das im Haushaltsvoranschlag die entsprechende finanzielle Deckung gewährleistet ist.

(5) Die Artikel 15 und 15-bis des [Landesgesetzes vom 29. Juni 2000, Nr. 12](#), in geltender Fassung, bleiben aufrecht.

(6) Das aufgrund von entsprechenden rechts- oder arbeitsmedizinischen Untersuchungen für die jeweiligen Aufgaben nicht geeignete Personal wird, nach Einstufung in ein anderes Berufsbild unter Berücksichtigung der organisatorischen Bedürfnisse der Verwaltung und der verbliebenen Restarbeitsfähigkeit, in ein eigenes getrenntes Kontingent überführt. Das Einverständnis des Personals ist Voraussetzung für den Verbleib im Dienst der Verwaltung. Die Verwaltung prüft auch die Notwendigkeit eigener Umschulungsmaßnahmen zur Förderung der Wiedereingliederung dieses Personals. [20\)](#) [21\)](#)



Beschluss vom 2. Mai 2017, Nr. 483 - Kriterien für die Zuweisung des Hilfspersonals der Schulen (abgeändert mit Beschluss Nr. 446 del 24.06.2025)



Beschluss vom 22. Juli 2013, Nr. 1116 - Kriterien für die qualitative Zuweisung von Schullaboranten/Schullaborantinnen/technischen Schulassistenten/technischen Schulassistentinnen an die Schulen der Oberstufe (Teilweise Abänderung Beschluss Nr. 4274 vom 27.11.2006)



Beschluss Nr. 1370 vom 17.08.2010 - Neufestlegung des Personalstandes des Sanitätbetriebes der Autonomen Provinz Bozen mit gleichzeitiger Übernahme der Beschlüsse aufgrund des Stabilitätspaktes



Beschluss Nr. 3851 vom 20.10.2008 - Stellenpläne des Landespersonals: Genehmigung der Stellenkontingente Stand: 20.10.2008



Beschluss Nr. 31 vom 07.01.2008 - Stellenpläne des Landespersonals: Rückführung der Amtswart- und Hausmeisterstellen in die Abteilung 2 - Zentrale Dienste und Genehmigung der Stellenkontingente. Stand 28.12.2007



Beschluss vom 27. November 2006, Nr. 4274 - Genehmigung von neuen Kriterien für die Zuweisung des technischen, Verwaltungs- und Hilfspersonals der Schulen staatlicher Art, sowie der Landesberufs- und der Land-, Forst- und Hauswirtschaftsschulen (siehe auch Beschluss Nr. 483 vom 02.05.2017)



Beschluss Nr. 3261 vom 06.09.2004 - Neufestlegung der Sonderstellenpläne des Personals der Institute für Musikerziehung



Beschluss Nr. 1136 vom 08.04.2002 - Neufestlegung der Sonderstellenpläne des Personals der Schulverwaltung



Beschluss Nr. 1134 vom 08.04.2002 - Neufestlegung der Sonderstellenpläne des Personals der Berufsbildung (abgeändert mit Beschluss Nr. 3262 vom 6.9.2004)

19) Art. 8 Absatz 2 wurde so ersetzt durch Art. 3 Absatz 4 des [L.G. vom 11. Juli 2018, Nr. 10](#).

20) Art. 8 Absatz 6 wurde hinzugefügt durch Art. 11 Absatz 1 des [L.G. vom 23. Dezember 2015, Nr. 18](#).

21) Siehe auch Art. 8 des [L.G. vom 14. März 2022, Nr. 2](#).

Art. 9 (Aufnahme in den Dienst)



(1) Die Aufnahme in den Dienst erfolgt:

- a) durch öffentlichen Wettbewerb mit Prüfungen, nach Bescheinigungen und Prüfungen, nach einem Ausbildungslehrgang oder mit Auswahlverfahren aufgrund von Eignungsprüfungen zur Feststellung der erforderlichen beruflichen Kenntnisse oder aufgrund von Eignungstests, oder, nur für befristete Aufnahmen, durch öffentliche Rangordnung nach Bescheinigungen, [22\)](#)
- b) von der ersten bis zur fünften Funktionsebene auch durch Eignungsprüfungen, bei denen eine eigene Rangordnung befolgt wird, die aufgrund der Bewertung von Bescheinigungen erstellt und periodisch überarbeitet wird; bei der Bewertung der Bescheinigungen können auch soziale Aspekte berücksichtigt werden,
- c) für das Lehrpersonal und das diesem gleichgestellte Personal der Landesschulen durch öffentlichen Wettbewerb, auch mit praktischen Prüfungen im Unterricht; die Kandidatinnen und Kandidaten werden zu den Wettbewerbsprüfungen durch entsprechende Ausschreibungen und unter Berücksichtigung einer öffentlichen Rangordnung nach Bescheinigungen eingeladen, [23\)](#)
- c-bis) für das unter Buchstabe c) genannte Personal auch mit den von Buchstabe a) vorgesehenen Verfahren, [24\)](#)
- d) auf Grund der Bestimmungen zu Gunsten der geschützten Kategorien,
- e) durch eine Lehre.

(2) Bei der Festlegung der Zahl der auszuschreibenden Stellen können, zusätzlich zu den zum Zeitpunkt der Ausschreibung verfügbaren Stellen, auch jene berücksichtigt werden, die innerhalb eines Jahres ab der Ausschreibung frei werden können. Die Besetzung der Stellen, die zum Zeitpunkt der Ausschreibung nicht verfügbar sind, erfolgt bei Freiwerden der jeweiligen Stellen oder auch bis zu drei Monate vorher, falls die Notwendigkeit besteht, die Kontinuität des Dienstes zu gewährleisten.

(3) Mit Durchführungsverordnung werden geregelt:

- a) die Anzahl, die Art und der Ablauf der Prüfungen; die Möglichkeit, bei Wettbewerbsprüfungen, ab den Zugangsprofilen, für welche ein Oberschulabschluss vorgesehen ist, die Kenntnis der englischen Sprache oder anderer Sprachen zusätzlich zur deutschen und der italienischen einzuführen, [25\)](#)
- b) die Möglichkeit, eine zu beurteilende Arbeitsperiode zwischen der Zulassungsprüfung und der Abschlussprüfung des Wettbewerbes vorzusehen,
- c) die allgemeinen Kriterien für die Bewertung der Bescheinigungen; die eventuelle Bewertung, im Rahmen von Wettbewerben, weiterer Bescheinigungen, inklusive postuniversitärer Abschlüsse, sofern durch die Bedürfnisse der Verwaltung begründet; die eventuelle Bewertung des Besitzes, seitens der Kandidatinnen und Kandidaten, von für die Ausübung der institutionellen Tätigkeiten notwendigen Kompetenzen im Umgang und Verhalten, welche auch, aber nicht ausschließlich, mit der Unterstützung von Expertinnen und Experten festzustellen sind, [26\)](#)
- d) die Zusammensetzung und die Arbeitsweise der Prüfungskommissionen unter Berücksichtigung der Präsenz beider Geschlechter, des Sprachgruppenproporzes, der Vertretung der ladinischen Sprachgruppe bei Wettbewerben für Stellen, die nur für die ladinische Sprachgruppe ausgeschrieben werden, sowie der Möglichkeit für diese Sprachgruppe, in den übrigen Fällen in den Kommissionen anstelle eines Mitgliedes der Sprachgruppe vertreten zu sein, die im Wirkungsgebiet der jeweiligen Körperschaft die Mehrheit bildet,
- e) die Aufnahme von Personen der geschützten Kategorien unter Berücksichtigung der in den staatlichen Rechtsvorschriften enthaltenen Grundsätze,
- f) die Modalitäten der Aufnahme in den Dienst von Bewerbern und Bewerberinnen mit einem Bildungsabschluss oder einer Berufsausbildung, die mit den für die einzelnen Berufsbilder vorgesehenen Zugangsvoraussetzungen vergleichbar sind und die in einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union oder in einem diesem gleichgestellten Staat oder aber in einem Staat, der nicht der Europäischen Union angehört, erworben wurden,
- g) die Modalitäten und Kriterien für die Wiederaufnahme in den Dienst,
- h) die Aufnahme von befristetem Personal und, unter Berücksichtigung der allgemeinen Grundsätze der Rechtsordnung, die entsprechenden Einschränkungen, [27\)](#)
- i) die Modalitäten für die Zulassung zu einer Lehre, einer Ausbildungsperiode oder einem Praktikum und für die jeweilige Durchführung,
- j) das Einfügen von Koordinierungsbestimmungen zu bestehenden Rechtsquellen über die Mobilität zwischen Körperschaften

und die Regelung der rechtlichen und wirtschaftlichen Behandlung des Personals, welches von einer Verwaltung auf eine andere übertritt, [28\)](#)

- k) die schrittweise Abschaffung der ausschließlich auf Bescheinigungen aufbauenden Rangordnungen zur befristeten Aufnahme, welche nicht absolut notwendig sind, und die Abschaffung der auf Bescheinigungen aufbauenden Rangordnungen für Versetzungen zwischen Gemeinden, [29\)](#)
- l) die Beschränkungen und Verbote bei der Aufnahme in den Landesdienst, darunter auch jene aus Disziplinargründen, wegen negativer Bewertung der Probezeit, wegen Vorlage falscher Unterlagen, wegen strafrechtlicher Verurteilungen, wegen Nichtannahme oder Kündigung von Aufträgen, wegen fehlender Teilnahme oder Nichtbestehens bei Wettbewerbsverfahren; die Beschränkungen und Verbote können auch mehrjährig oder dauerhaft sein. [30\)](#)

(3-bis) Die mündlichen, schriftlichen und praktischen Prüfungen der öffentlichen Wettbewerbe zur Aufnahme von Personal können auch mit Hilfe geeigneter technischer Instrumente auf Distanz durchgeführt werden. [31\)](#)

(3-ter) Um eine größere Flexibilität bei der Anpassung an die Erfordernisse der Arbeitsorganisation zu gewährleisten, können die Ranglisten der geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen aus den Auswahlverfahren auch zur Besetzung von Stellen verwendet werden, die nach der Ausschreibung der Wettbewerbsverfahren geschaffen oder umgewandelt wurden. Die entsprechenden Anträge werden von den Führungskräften der interessierten Abteilungen begründet, wobei auf die Programmierung des Dreijahresplans für den Personalbedarf oder auf objektive Situationen im Zusammenhang mit der Funktionsfähigkeit der Dienste Bezug genommen wird. [32\)](#)

(4) In den Schulen, in den Sozialdiensten sowie im Südtiroler Sanitätsbetrieb sind die befristeten Arbeitsverträge über die von der Rechtsordnung vorgesehene Dauer hinaus vorübergehend zulässig, jedoch ausschließlich, um die Abdeckung der Dienste zu gewährleisten. [33\)](#)

(5) Das Arbeitsverhältnis mit einer Arbeitszeit, die unter der Vollzeitarbeit liegt, gilt für alle Wirkungen als Teilzeitarbeit.

(5-bis) Die Regelung laut Absatz 5 gilt einheitlich für alle Arbeitsverhältnisse des Personals laut Artikel 1, die sich auf Zeiträume vor Inkrafttreten dieses Gesetzes beziehen; aufrecht bleiben bereits getroffene Maßnahmen. [34\)](#)

(6) Die Aufnahme der Führungskräfte wird mit getrennter gesetzlicher Maßnahme geregelt.


(7) Im Sinne von Artikel 3 des [Dekretes des Präsidenten der Republik vom 19. Oktober 1977, Nr. 846](#), ist der Zweisprachigkeitsnachweis in Bezug auf folgende Berufsbilder keine Zugangsvoraussetzung für die Aufnahme in den Landesdienst, unbeschadet der Sonderbestimmungen für das ladinischsprachige Personal und für den Unterricht der zweiten Sprache:


- a) pädagogische Fachkräfte der Kindergärten,
- b) Lehrpersonal der berufsbildenden Schulen und Musikschulen des Landes,
- c) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Integration. [35\)](#)


(8) In den Rangordnungen für die Aufnahme des Personals stellt der Zweisprachigkeitsnachweis für die Berufsbilder laut Absatz 7 aber einen Vorzugstitel dar oder ist für die Punktezueweisung relevant. [36\)](#)


(9) Zur Verwirklichung des Grundsatzes des muttersprachlichen Unterrichts wird für die Berufsbilder laut Absatz 7 auch der Nachweis oder die Erklärung verlangt, dass die Unterrichtssprache der besuchten Oberschule oder der nächstniedrigeren Ausbildungsstufe jener Sprache entspricht, auf welche sich die jeweilige Rangordnung für die Aufnahme des Personals bezieht. Ist dies nicht der Fall, muss das betroffene Personal eine eigene Sprachprüfung bestehen, deren Modalitäten von der Landesregierung festgelegt werden. Der Zweisprachigkeitsnachweis laut [Dekret des Präsidenten der Republik vom 26. Juli 1976, Nr. 752](#), in geltender Fassung, ersetzt nicht diese Sprachprüfung. Die Sonderbestimmungen für das ladinischsprachige Personal und für den Unterricht der zweiten Sprache bleiben aufrecht. [37\)](#)


(10) Die Sprachprüfung laut Absatz 9 muss auch bestanden werden, wenn die vom Personal erklärte Muttersprache mit keiner der Sprachen übereinstimmt, auf welche sich die Rangordnungen für die Aufnahme des Personals beziehen. [38\)](#)

 Beschluss vom 4. Februar 2025, Nr. 78 - Rangordnungen zur Aufnahme des Lehrpersonals der berufsbildenden Schulen - Öffnung/Anpassung der Zugangsvoraussetzungen einzelner Fächer für Fachlehrer

 Beschluss vom 2. Juli 2024, Nr. 567 - Regelung der befristeten Aufnahme des Lehrpersonals an den berufsbildenden Schulen des Landes – Abänderung der Regelung

 Beschluss vom 19. Dezember 2023, Nr. 1129 - Befristete und unbefristete Aufnahme von Musikschullehrer/Innen an den Musikschulen des Landes – Abänderung der Regelung

 Beschluss vom 22. Februar 2022, Nr. 120 - Maßnahmen zur unbefristeten Aufnahme des Lehrpersonals der berufsbildenden Schulen - Öffnung / Anpassung der Zugangsvoraussetzungen einzelner Fächer für Fachlehrer

 Beschluss vom 29. Juni 2021, Nr. 554 - Wettbewerbsverfahren zur Erlangung der Eignung des Integrationspersonals des Landes



Beschluss vom 2. März 2021, Nr. 186 - Befristete Aufnahme des Lehrpersonals an den berufsbildenden Schulen, an den Musikschulen und der „Mitarbeiter für die Integration“ sowie der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen - Verschiebung der Frist vom 28.02.2021 auf den 31.03.2021



Beschluss vom 12. Februar 2019, Nr. 70 - Maßnahme zur Potenzierung der unbefristeten Aufnahme des Lehrpersonals der berufsbildenden Schulen – Öffnung / Anpassung der Zugangsvoraussetzungen für Fachlehrer (abgeändert mit Beschluss Nr. 120 vom 22.02.2022) (siehe auch Beschluss Nr. 78 vom 04.02.2025)



Beschluss vom 28. Dezember 2018, Nr. 1470 - Sprachprüfung für das Landeslehr- und gleichgestellte Personal (abgeändert mit Beschluss Nr. 240 vom 16.03.2021)



Beschluss vom 16. Februar 2018, Nr. 143 - Maßnahmen zur Potenzierung der unbefristeten Aufnahme des Lehrpersonals der berufsbildenden Schulen und Musikschulen - Verfahrensänderungen



Beschluss vom 3. Februar 2015, Nr. 130 - Ergänzung der Regelung zur befristeten Aufnahme des Lehrpersonals an den berufsbildenden Schulen des Landes (abgeändert mit Beschluss Nr. 1366 vom 06.12.2016, Beschluss Nr. 143 vom 16.02.2018, Beschluss Nr. 184 vom 17.03.2020 und Beschluss Nr. 120 vom 22.02.2022) (siehe auch Beschluss Nr. 567 vom 02.07.2024)



Beschluss vom 29. Juli 2014, Nr. 938 - Genehmigung des Mehrjahresplanes für die Transparenz 2014 - 2016 und des "Verhaltenskodexes für das Personal und die Führungskräfte des Landes"



Beschluss vom 11. März 2014, Nr. 286 - Neue Regelung zur befristeten Aufnahme des Lehrpersonals an den Musikschulen des Landes (abgeändert mit Beschluss Nr. 130 vom 03.02.2015, Beschluss Nr. 1366 vom 06.12.2016, Beschluss Nr. 143 vom 16.02.2018, Beschluss Nr. 36 vom 29.01.2019 und Beschluss Nr. 184 vom 17.03.2020) (siehe auch Beschluss Nr. 1129 vom 19.12.2023)

22) Der Buchstabe a) des Art. 9 Absatz 1 wurde so geändert durch Art. 1 Absatz 4 des [L.G. vom 16. Juli 2024, Nr. 2](#).

23) Der Buchstabe c) des Art. 9 Absatz 1 wurde so ersetzt durch Art. 14 Absatz 1 des [L.G. vom 25. September 2015, Nr. 11](#).

24) Der Buchstabe c-bis) wurde eingefügt durch Art. 1 Absatz 5 des [L.G. vom 16. Juli 2024, Nr. 2](#).

25) Der Buchstabe a) des Art. 9 Absatz 3 wurde so ersetzt durch Art. 3 Absatz 5 des [L.G. vom 11. Juli 2018, Nr. 10](#).

26) Der Buchstabe c) des Art. 9 Absatz 3 wurde so ersetzt durch Art. 3 Absatz 6 des [L.G. vom 11. Juli 2018, Nr. 10](#).

27) Der Buchstabe h) des Art. 9 Absatz 3 wurde zuerst ersetzt durch Art. 2 Absatz 1 des [L.G. vom 7. August 2017, Nr. 12](#), und später so geändert durch Art. 2 Absatz 1 des [L.G. vom 20. Dezember 2017, Nr. 22](#).

28) Der Buchstabe j) des Art. 9 Absatz 3 wurde hinzugefügt durch Art. 3 Absatz 7 des [L.G. vom 11. Juli 2018, Nr. 10](#).

29) Der Buchstabe k) des Art. 9 Absatz 3 wurde hinzugefügt durch Art. 3 Absatz 7 des [L.G. vom 11. Juli 2018, Nr. 10](#).

30) Der Buchstabe l) des Art. 9 Absatz 3 wurde hinzugefügt durch Art. 18 Absatz 1 des [L.G. vom 11. Jänner 2021, Nr. 1](#).

31) Art. 9 Absatz 3-bis wurde hinzugefügt durch Art. 18 Absatz 2 des [L.G. vom 11. Jänner 2021, Nr. 1](#).

32) Art. 9 Absatz 3-ter wurde eingefügt durch Art. 5 Absatz 3 des [L.G. vom 23. Juli 2021, Nr. 5](#).

33) Siehe auch Art. 1 Absatz 1 des [D.LH. vom 26. Juni 2017, Nr. 21](#).

34) Art. 9 Absatz 5-bis wurde eingefügt durch Art. 11 Absatz 2 des [L.G. vom 23. Dezember 2015, Nr. 18](#).

35) Art. 9 Absatz 7 wurde hinzugefügt durch Art. 3 Absatz 8 des [L.G. vom 11. Juli 2018, Nr. 10](#).

36) Art. 9 Absatz 8 wurde hinzugefügt durch Art. 3 Absatz 8 des [L.G. vom 11. Juli 2018, Nr. 10](#).

37) Art. 9 Absatz 9 wurde hinzugefügt durch Art. 3 Absatz 8 des [L.G. vom 11. Juli 2018, Nr. 10](#).

38) Art. 9 Absatz 10 wurde hinzugefügt durch Art. 3 Absatz 8 des [L.G. vom 11. Juli 2018, Nr. 10](#).

Art. 9-bis (Maßnahmen zur Rationalisierung der Wettbewerbsverfahren für die Landesverwaltung)

(1) Um den reibungslosen Ablauf der Verwaltungstätigkeit zu gewährleisten und die Bereitstellung der Dienste zu ermöglichen, können, bei erheblicher Mangelbesetzung freier Stellen im Stellenplan der Verwaltung, die Auswahlverfahren in Form einer einzigen mündlichen oder praktisch-mündlichen Prüfung durchgeführt werden, die dementsprechend ausführlicher auf die Inhalte eingeht. Diese Auswahlverfahren können auch die Bewertung von Bescheinigungen nach den geltenden Bestimmungen vorsehen. [39\)](#)

39) Art. 9-bis wurde eingefügt durch Art. 5 Absatz 4 des [L.G. vom 23. Juli 2021, Nr. 5](#), und später aufgehoben durch Art. 1 Absatz 6 des [L.G. vom 16. Juli 2024, Nr. 2](#).

Art. 10 (Aufnahme von Bürgern und Bürgerinnen der EU-Mitgliedsstaaten und von Nicht-EU-Staaten)

(1) Die Bürger und Bürgerinnen der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und der Staaten, die diesen gleichgestellt sind, können unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung beim Land und bei den Körperschaften laut Artikel 1 zur Besetzung von Stellen aufgenommen werden, bei denen sie weder direkt noch indirekt hoheitliche Amtsgewalt innehaben.

(2) In den Dienst des Landes und der Körperschaften laut Artikel 1 können unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung auch Bürger und Bürgerinnen von Staaten aufgenommen werden, die nicht der Europäischen Union angehören.

Art. 11 (Aufnahme von Personen mit Beeinträchtigung)





(1) Um die gezielte Besetzung von Arbeitsplätzen der Landesverwaltung mit Personen mit Beeinträchtigung sowie mit anderen Personen mit dem Recht auf Pflichteinstellung zu fördern, wird ein eigenes getrenntes Kontingent von 40 Stellen vorgesehen. Werden solche Stellen durch Aufnahmen besetzt, so wird das Kontingent bis zur Erfüllung der gesetzlich festgelegten Pflichtquote zu Gunsten der geschützten Kategorien wieder aufgefüllt.

(1-bis) Die öffentlichen Körperschaften, die vom Land abhängig sind oder deren Ordnung unter seine oder die ihm übertragene Gesetzgebungsbefugnis fällt, können zudem, unter der Bedingung laut Artikel 8 Absatz 2 Buchstabe c) folgende Personen mit Beeinträchtigung im Sinne des Gesetzes vom 12. März 1999, Nr. 68, in geltender Fassung, außerhalb des bestehenden Stellenkontingents aufnehmen:

- a) Personen, die vor ihrer Anstellung eine individuelle Vereinbarung zur Arbeitseingliederung gemäß Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe d) des [Landesgesetzes vom 14. Juli 2015, Nr. 7](#), abgeschlossen haben,
- b) Personen, die vor ihrer Anstellung eine individuelle Vereinbarung zur Arbeitsbeschäftigung gemäß Artikel 16 Absatz 1 Buchstabe a) des [Landesgesetzes vom 14. Juli 2015, Nr. 7](#), abgeschlossen haben,
- c) Personen, die vor ihrer Anstellung an einem Projekt für den vorübergehenden Einsatz von Arbeitslosen laut [Landesgesetz vom 11. März 1986, Nr. 11](#), in geltender Fassung, teilgenommen haben,
- d) Personen, die vor ihrer Anstellung ein Praktikum laut Artikel 18 des Gesetzes vom 24. Juni 1997, Nr. 196, abgeschlossen haben. [40\)](#)

(1-ter) Die Landesregierung regelt die Aufnahme von Personen mit Beeinträchtigung auf namentliche Anfrage bei den öffentlichen Körperschaften. [41\)](#)

(2) Zu diesem Zwecke ist die Aufnahme in den Dienst auch in Abweichung von den für die einzelnen Berufsbilder vorgesehenen Zugangsvoraussetzungen zulässig. Die rechtliche und wirtschaftliche Behandlung berücksichtigt die erworbene berufliche Qualifikation und wird aufgrund von Kriterien bestimmt, die mit Beschluss der Landesregierung im Einvernehmen mit den auf Bereichsebene repräsentativen Gewerkschaften festgelegt werden.

(2-bis) Für die Aufnahme in den Dienst von Personen laut Artikel 2 des [Landesgesetzes vom 14. Juli 2015, Nr. 7](#), und von Personen laut Gesetz vom 5. Februar 1992, n. 104, in geltender Fassung, kann die in Artikel 4 des [Dekrets des Präsidenten der Republik vom 26. Juli 1976, Nr. 752](#), in geltender Fassung, genannte Bescheinigung durch eine eigene Bescheinigung über die erworbene Sprachkompetenz ersetzt werden. Die Bescheinigung wird nach Bestehen einer differenzierten Prüfung, die im Sinne von Artikel 3 des [Dekrets des Präsidenten der Republik vom 26. Juli 1976, Nr. 752](#), in geltender Fassung, abgenommen wird, von dem für die Zwei- und Dreisprachigkeitsprüfungen zuständigen Landesamt ausgestellt. [42\)](#)

(3) [43\)](#)

(4) Zur gezielten Eingliederung ins Arbeitsumfeld der Personen mit Beeinträchtigung nehmen die einzelnen Ämter der Landesabteilungen Soziales, Arbeit, Personal und der Generaldirektion des Landes, jedes gemäß seinen institutionellen Aufgaben, ihren Teil an der Funktion wahr, welche die staatliche Reform dem Verantwortlichen/der Verantwortlichen für die Prozesse zur Aufnahme von Personen mit Beeinträchtigung laut Gesetz vom 12. März 1999, Nr. 68, in geltender Fassung, übertragen hat, insbesondere hinsichtlich der Gewährleistung angemessener Vorkehrungen laut Artikel 3 Absatz 3-bis des gesetzesvertretenden Dekrets vom 9. Juli 2003, Nr. 216, in geltender Fassung, und der Planung von Zeiten und Modalitäten zur Erfüllung der für die Provinz vorgesehenen Pflichtquote. [44\)](#)



40)Art. 11 Absatz 1-bis wurde eingefügt durch Art. 1 Absatz 1 des [L.G. vom 16. August 2022, Nr. 10](#).

41)Art. 11 Absatz 1-ter wurde eingefügt durch Art. 1 Absatz 1 des [L.G. vom 16. August 2022, Nr. 10](#).

42)Art. 11 Absatz 2-bis wurde eingefügt durch Art. 13 Absatz 1 des [L.G. vom 19. August 2020, Nr. 9](#).

43)Art. 11 Absatz 3 wurde aufgehoben durch Art. 1 Absatz 2 des [L.G. vom 16. August 2022, Nr. 10](#).

44)Art. 11 Absatz 4 wurde hinzugefügt durch Art. 3 Absatz 9 des [L.G. vom 11. Juli 2018, Nr. 11](#).



(1) Das pädagogische Personal der Kindergärten, welches die Eignung durch die Teilnahme an einem Wettbewerbsverfahren erworben hat, dessen Modalitäten von der Landesregierung festgelegt werden, kann unter Berücksichtigung und des Stellenkontingents im entsprechenden Berufsbild unbefristet in den Landesdienst aufgenommen werden. Die Landesregierung kann vereinfachte Modalitäten festlegen für das Personal mit vierjährigem Laureat in Bildungswissenschaften für den Primarbereich, Fachrichtung Kindergarten, oder mit Abschluss des fünfjährigen Masterstudienganges in Bildungswissenschaften für den Primarbereich, welche im Sinne der geltenden staatlichen Bestimmungen als Staatsprüfung und als Lehrbefähigung für den Kindergarten gelten. [46\)](#)

(2) Für das Personal im Berufsbild „Kindergärtner/Kindergärtnerin“ mit vierjährigem Laureat in Bildungswissenschaften für den Primarbereich, Fachrichtung Kindergarten, welches für das Kindergartenjahr 2017/2018 in der entsprechenden Rangordnung eingetragen ist, finden in Analogie zum Lehrpersonal der Grundschulen staatlicher Art und mit auslaufendem Charakter die vor Inkrafttreten dieses Landesgesetzes vorgesehenen Modalitäten für die direkte Aufnahme mit Eignung über die Rangordnung Anwendung. [47\)](#)

(2-bis) Die Kriterien und Modalitäten für die unbefristete Aufnahme des Kindergartenpersonals mit Eignung werden von der Landesregierung festgelegt. [48\)](#)

(3) In Erwartung einer kollektivvertraglichen Regelung gelten als Zugangsvoraussetzungen für das Berufsbild „Kindergärtner/Kindergärtnerin“ auch das vierjährige Laureat in Bildungswissenschaften für den Primarbereich: Fachrichtung Grundschule oder der Masterstudiengang in Pädagogik (LM-85) oder der Masterstudiengang in Programmierung und Führung der Erziehungsdienste (LM-50) oder ein gleichgestellter Studientitel laut Interministerialdekret vom 9. Juli 2009. [49\)](#)

(3-bis) Als Zugangsvoraussetzung für das Berufsbild „Pädagogischer Mitarbeiter/Pädagogische Mitarbeiterin“ gilt das Abschlussdiplom einer fünfjährigen Oberschule und der spezifische Ausbildungslehrgang, dessen Inhalt und Dauer von der Landesregierung festgelegt werden. [50\)](#)

(3-ter) Zugang zum Berufsbild „Pädagogischer Mitarbeiter/Pädagogische Mitarbeiterin“ hat unter Berücksichtigung der historischen Entwicklungen der Zugangsvoraussetzungen auch das Personal, das im Rahmen der angegebenen Fristen in Besitz der folgenden Studien- oder Berufstitel ist:

- a) innerhalb des Jahres 2000 erworbenes Befähigungsdiplom Kindergärtner/Kindergärtnerin,
- b) innerhalb des Jahres 2002 erworbener Ausbildungsnachweis: Reifediplom des pädagogischen Gymnasiums - Fachrichtung Kindergarten, Reifediplom oder Diplom der Lehrerbildungsanstalt,
- c) innerhalb des Jahres 2007 erworbener Ausbildungsnachweis: mit Erfolg abgeschlossene mindestens zweijährige Fachausbildung im Bereich Kindergarten oder gleichwertige Ausbildung (Befähigungsnachweis Kindergartenassistent/Kindergartenassistentin, Fachdiplom für Fachkräfte für Familien- und Sozialfürsorge, Kinderbetreuer/Kinderbetreuerin, Assistent/Assistentin für soziale Dienste, Sozialbetreuer/Sozialbetreuerin),
- d) innerhalb des Jahres 2014 erworbener Ausbildungsnachweis: Reifediplom pädagogischer oder sozialpädagogischer Ausrichtung. [51\)](#)

(4) In die Rangordnung für das Berufsbild ‚Pädagogischer Mitarbeiter/Pädagogische Mitarbeiterin‘ kann auch das Personal mit folgenden Studien- oder Berufstiteln eingetragen werden:

- a) ein mindestens dreijähriges Universitätsstudium in Erziehungs- und Bildungswissenschaften (L-19) oder ein gleichgestellter Studientitel laut Interministerialdekret vom 11. November 2011,
- b) Abschlussdiplom einer fünfjährigen Oberschule und eine mindestens dreijährige Fachausbildung als ‚Erzieher/Erzieherin im Heim und in der Jugendarbeit‘ oder als ‚Erzieher/Erzieherin für Menschen mit Behinderung‘,
- c) Studien- oder Berufstitel, die als Zugangsvoraussetzungen für das Berufsbild ‚Kindergärtner/Kindergärtnerinnen‘ gelten. [52\)](#)

(5) Das Personal, das in der Rangordnung für das Berufsbild „Pädagogischer Mitarbeiter/Pädagogische Mitarbeiterin“ aufgrund anderer Studien- oder Berufstitel eingetragen ist, bleibt in den folgenden Rangordnungen eingetragen, solange das entsprechende Gesuch gemäß den geltenden Bestimmungen gültig ist oder von Amts wegen bestätigt wird. [53\)](#)



Beschluss vom 11. März 2025, Nr. 160 - Rangordnung für die befristete Aufnahme des Kindergartenpersonals



Beschluss vom 8. Februar 2022, Nr. 83 - Änderungen betreffend die Stellenvergabe an das Kindergartenpersonal (siehe auch Beschluss Nr. 160 vom 11.03.2025)



Beschluss vom 22. Juni 2021, Nr. 535 - Wettbewerbsverfahren zur Erlangung der Eignung des Kindergartenpersonals



Beschluss vom 11. Februar 2020, Nr. 96 - Spezifischer Ausbildungslehrgang für das Berufsbild "Pädagogischer Mitarbeiter/Pädagogische Mitarbeiterin im Kindergarten"

45) Der Titel des Art. 11-bis wurde so ersetzt durch Art. 14 Absatz 1 des [L.G. vom 7. August 2018, Nr. 16.](#)

46) Art. 11-bis Absatz 1 wurde so geändert durch Art. 13 Absatz 2 des [L.G. vom 24. September 2019, Nr. 8.](#)

47) Art. 11-bis wurde eingefügt durch Art. 2 Absatz 2 des [L.G. vom 7. August 2017, Nr. 12](#).
48) Art. 11-bis Absatz 2-bis wurde eingefügt durch Art. 13 Absatz 3 des [L.G. vom 24. September 2019, Nr. 8](#).
49) Art. 11-bis Absatz 3 wurde hinzugefügt durch Art. 14 Absatz 2 des [L.G. vom 7. August 2018, Nr. 16](#), und später so geändert durch Art. 13 Absatz 4 des [L.G. vom 24. September 2019, Nr. 8](#).
50) Art. 11-bis Absatz 3-bis wurde eingefügt durch Art. 17 Absatz 1 des [L.G. vom 3. Jänner 2020, Nr. 1](#).
51) Art. 11-bis Absatz 3-ter wurde eingefügt durch Art. 17 Absatz 1 des [L.G. vom 3. Jänner 2020, Nr. 1](#).
52) Art. 11-bis Absatz 4 wurde hinzugefügt durch Art. 13 Absatz 5 des [L.G. vom 24. September 2019, Nr. 8](#).
53) Art. 11-bis Absatz 5 wurde eingefügt durch Art. 17 Absatz 2 des [L.G. vom 3. Jänner 2020, Nr. 1](#).

Art. 11-ter (Bestimmungen für das ladinischsprachige Personal im Bildungsbereich)

(1) Für die Eintragung in die Rangordnungen bezüglich folgender Berufsbilder der Kindergärten, berufsbildenden Schulen und Musikschulen des Landes in den ladinischen Ortschaften ist neben den spezifischen Voraussetzungen auch das Bestehen der Prüfung über die Kenntnis der deutschen und italienischen Sprache im Sinne des I. Abschnittes des [Dekretes des Präsidenten der Republik vom 26. Juli 1976, Nr. 752](#), in geltender Fassung, und der beim ladinischen Schulamt durchgeführten Prüfung über die Kenntnis der ladinischen Sprache im Sinne des Artikels 12 des [Dekretes des Präsidenten der Republik vom 10. Februar 1983, Nr. 89](#), in geltender Fassung, vorgesehen:

- a) Kindergarten- und Schulführungskräfte,
- b) Inspektorinnen und Inspektoren,
- c) pädagogische Fachkräfte,
- d) Lehr- und gleichgestelltes Personal,
- e) Erziehungspersonal,
- f) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Integration.

(2) Absatz 1 kommt für die Eintragung in die Rangordnungen, welche ab dem Schuljahr 2018/2019 gelten, zur Anwendung. Absatz 1 wird auch angewendet, wenn das genannte Landespersonal an den Schulen staatlicher Art Dienst leistet. Die Personen, die in der Rangordnung aufgrund vorhergehender Maßnahmen eingetragen sind, bleiben in den nachfolgenden Rangordnungen bis zum Verfall des entsprechenden Gesuches eingetragen.

(3) Für die Zuweisung der Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache laut den geltenden kollektivvertraglichen Bestimmungen muss das Personal laut Absatz 1 im Besitz folgender Nachweise sein:

- a) Bestehen der Prüfung über die Kenntnis der deutschen und italienischen Sprache im Sinne des I. Abschnittes des [Dekretes des Präsidenten der Republik vom 26. Juli 1976, Nr. 752](#), in geltender Fassung, und
- b) Bestehen der beim ladinischen Schulamt durchgeführten Prüfung über die Kenntnis der ladinischen Sprache im Sinne des Artikels 12 des [Dekretes des Präsidenten der Republik vom 10. Februar 1983, Nr. 89](#), in geltender Fassung, oder Bestehen der Prüfung über die Kenntnis der ladinischen Sprache im Sinne des I. Abschnittes des [Dekretes des Präsidenten der Republik vom 26. Juli 1976, Nr. 752](#), in geltender Fassung.

(4) Absatz 3 gilt auch für die Zuweisung der Dreisprachigkeitszulage laut den geltenden kollektivvertraglichen Bestimmungen an das Lehrpersonal, die Schulführungskräfte und die Inspektorinnen und Inspektoren der Schulen staatlicher Art.

(5) Der Inhalt der beim ladinischen Schulamt durchgeführten Prüfung über die Kenntnis der ladinischen Sprache im Sinne des Artikels 12 des [Dekretes des Präsidenten der Republik vom 10. Februar 1983, Nr. 89](#), wird von dem Schulamtsleiter/der Schulamtsleiterin für die ladinische Schule festgelegt. Diese Prüfung wird als gleichwertig zu der Prüfung über die Kenntnis der ladinischen Sprache im Sinne des I. Abschnittes des [Dekretes des Präsidenten der Republik vom 26. Juli 1976, Nr. 752](#), in geltender Fassung, welche für die Ebene des Doktorats vorgesehen ist, angesehen, sofern es auf der entsprechenden Bescheinigung nicht anders angegeben ist. Dies gilt auch für die Prüfungen, die vor Inkrafttreten dieses Artikels abgelegt worden sind.

(6) In jenen Fällen, in denen dieser Artikel die Prüfung über die Kenntnis der deutschen, italienischen oder ladinischen Sprache im Sinne des I. Abschnittes des [Dekretes des Präsidenten der Republik vom 26. Juli 1976, Nr. 752](#), in geltender Fassung, vorsieht, muss sich der entsprechende Nachweis auf die Ebene, welche für den Zugang zum entsprechenden Berufsbild vorgesehen ist, beziehen. [54\)](#)

54) Art. 11-ter wurde eingefügt durch Art. 2 Absatz 3 des [L.G. vom 7. August 2017, Nr. 12](#).

Art. 11-quater (Ausnahmen für den Schulbereich)

(1) Die Aufnahmeverfahren für das lehrende und erziehende Personal sowie für das verwaltende, technische und behelfende Personal (ATA) der Bildungs- und Erziehungseinrichtungen sowohl mit staatlichem Charakter als auch des Landes sind von der

55) Art. 11-quater wurde eingefügt durch Art. 3 Absatz 10 des [L.G. vom 11. Juli 2018, Nr. 10](#).

3. ABSCHNITT

MOBILITÄT UND UNVEREINBARKEITEN

Art. 12 (Mobilität, Abordnung, Versetzungen und Umschulung des Personals)

(1) Mit Durchführungsverordnung werden, vorbehaltlich der Bestimmungen von Artikel 16, die Mobilität, die Abordnung und die Umschulung des Personals sowie die Versetzungen zwischen Dienststellen, auch wenn diese in verschiedenen Gemeinden liegen, geregelt.

(2) Für diese Regelung gelten folgende Grundsätze und Kriterien:

- a) verpflichtende Mobilität zwischen den Organisations- und Führungsstrukturen der eigenen Verwaltung sowie zwischen den Körperschaften laut Artikel 1 aus dienstlichen Erfordernissen oder wegen Reduzierung des Personalüberschusses im Falle von Aufgabenübertragung, Rationalisierung oder Abbau von Diensten oder aus anderen besonderen Gründen, die die ordnungsgemäße Abwicklung des Dienstes beeinflussen, oder wegen unüberwindbaren Schwierigkeiten im zwischenmenschlichen Bereich,
- b) Transparenz und Gleichbehandlung in den entsprechenden Verfahren mit dem Vorbehalt, dass dem überschüssigen Personal Vorrang eingeräumt wird,
- c) Berücksichtigung der Mobilitäts-, Versetzungs- oder Abordnungswünsche des Personals, soweit die Diensterfordernisse es zulassen,
- d) Abordnung des Landespersonals zu anderen Körperschaften oder von deren Personal zum Land gegen Rückvergütung der Kosten,
- e) Abstellung zum Zwecke der Aus- und Weiterbildung des Personals der Körperschaften laut Artikel 1 zu öffentlichen oder privaten Körperschaften und Unternehmen oder von deren Personal zu den Körperschaften laut Artikel 1,
- f) Abstellung des Personals, welches die in den einschlägigen Landesgesetzen festgelegten Voraussetzungen aufweist, zu öffentlichen oder privaten Körperschaften, um dort freiwilligen Sozialdienst zu leisten sowie im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit tätig zu werden, einschließlich der Regelung der jeweiligen Arbeitsverhältnisse und Arbeitsverträge,
- g) Versetzung von Amts wegen in den vorgesehenen Fällen,
- h) Zumutbarkeit der Versetzung, auch unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden öffentlichen Verkehrsmittel; besteht kein Einvernehmen zur Versetzung, so gelten Entfernungen vom Dienstsitz bis zu 50 Kilometer als zumutbar, wobei bereits bestehende Pendlerentfernungen zwischen Wohn- und Dienstsitz von über 50 Kilometer nur im Einvernehmen überschritten werden dürfen. Weitere Kriterien können mit Bereichsvertrag vorgesehen werden.

(3) Für das Personal mit Kindern unter 3 Jahren und mit Anrecht auf Elternzeit und für das Personal, das die Begünstigungen laut Artikel 33 Absatz 3 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104, in geltender Fassung, in Anspruch nimmt, erfolgt die Versetzung an einen anderen Dienstsitz mit seinem Einverständnis, außer es handelt sich um eine Versetzung wegen unüberwindbaren Schwierigkeiten im zwischenmenschlichen Bereich.

(4) Das anderen Körperschaften zur Verfügung gestellte Personal wird für die Dauer der entsprechenden Verwendung außerhalb des Stellenplans geführt. [56\)](#)

(5) Frei werdende Stellen innerhalb der Landesverwaltung und der in Artikel 1 genannten Körperschaften müssen über Intranet oder andere Medien dem Personal bekannt gemacht werden.

(6) Um eine effiziente und effektive Besetzung der freien Stellen zu gewährleisten, kann die Verwaltung in den Wettbewerbsausschreibungen oder in den Ausschreibungen für Auswahlverfahren verfügen, dass das aufgenommene Personal für einen bestimmten Zeitraum auf den ausgeschriebenen Stellen bleiben muss und dass die Mobilität auf Antrag des Personals ausgeschlossen ist. Besagter Zeitraum darf auf jeden Fall nicht über drei Jahre effektiven Dienstes hinausgehen. [57\)](#)

56) Art. 12 Absatz 4 wurde so ersetzt durch Art. 14 Absatz 2 des [L.G. vom 25. September 2015, Nr. 11](#).

57) Art. 12 Absatz 6 wurde hinzugefügt durch Art. 3 Absatz 11 des [L.G. vom 11. Juli 2018, Nr. 10](#).

Art. 13 (Unvereinbarkeit und Verbot der Ämter- und Auftragshäufung)



(1) Unbeschadet der einschlägigen Bestimmungen im Bereich Unvereinbarkeit, ist die Ausübung folgender Nebentätigkeiten durch das Personal laut Artikel 1 ohne Ermächtigung der Zugehörigkeitskörperschaft zulässig:

- a) unentgeltliche Mandate bei Genossenschaften, Vereinen, Komitees und Körperschaften ohne Gewinnabsicht;
- b) Tätigkeiten, für die keine Vergütung vorgesehen ist oder für die ausschließlich die Rückerstattung der belegten Ausgaben vorgesehen ist;
- c) Mandate bei Gesellschaften oder Körperschaften, für welche die Ernennung oder die Namhaftmachung dem Land oder anderen öffentlichen Körperschaften vorbehalten ist und sofern das Mandat zu den dienstlichen Pflichten gehört;
- d) Tätigkeiten, welche im Namen der Zugehörigkeitskörperschaft bei Dritten im Zusammenhang mit den institutionellen Aufgaben durchgeführt werden, auch falls die Zugehörigkeitskörperschaft dafür vergütet wird;
- e) Beteiligungen an Kapitalgesellschaften, vorausgesetzt, die entsprechende Funktion ist nicht mit Entscheidungs- oder Verwaltungsbefugnissen verbunden;
- f) Beteiligungen an Personengesellschaften, sofern die Haftung per Gesetz oder durch Gesellschaftsvertrag beschränkt ist, vorausgesetzt, die entsprechende Funktion ist nicht mit Entscheidungs- oder Verwaltungsbefugnissen verbunden;
- g) Ausübung einer öffentlichen Funktion von verfassungsrechtlicher Bedeutung;
- h) wirtschaftliche Verwertung seitens des Urhebers/der Urheberin oder des Erfinders/der Erfinderin von geistigen Werken oder von industriellen Erfindungen, sofern es sich dabei nicht um eine unternehmerische Tätigkeit handelt;
- i) nicht gewerbliche Vermietungen von Zimmern und Wohnungen und die Vermietungen laut [Landesgesetz vom 11. Mai 1992, Nr. 12](#), und [Landesgesetz vom 19. September 2008, Nr. 7](#);
- j) Zusammenarbeit mit Zeitungen, Zeitschriften, Enzyklopädien und Ähnlichem;
- k) Teilnahme an Konferenzen und Seminaren;
- l) Aufträge, für deren Durchführung das Personal in den Wartestand versetzt, abgeordnet oder außerhalb des Stellenplans geführt wird;
- m) von den Gewerkschaftsorganisationen erteilte Aufträge an Beschäftigte, die zu ihnen abgestellt sind oder sich in unbezahltem Wartestand befinden;
- n) Fortbildungstätigkeiten für Bedienstete der öffentlichen Verwaltung sowie Lehr- und wissenschaftliche Forschungstätigkeiten;
- o) Arbeitsleistungen im Bereich des Sports bis zu einem Gesamtbetrag von 5.000 Euro jährlich, für die eine vorherige Mitteilung ausreichend ist.

(2) Nicht zulässig ist die Ausübung einer Handels-, gewerblichen oder freiberuflichen Tätigkeit, der Eintritt in ein privates oder öffentliches Arbeits- oder Dienstverhältnis oder die Annahme von Mandaten in Gesellschaften, die Gewinnabsichten verfolgen, unbeschadet der Ausnahmen laut Absatz 1. Für die Ausübung der freiberuflichen Tätigkeit seitens der sanitären Leiter und sanitären Leiterinnen im Landesgesundheitsdienst kommen die einschlägigen geltenden Bestimmungen zur Anwendung.

(3) In Abweichung von den Bestimmungen laut Absatz 2 können folgende Nebentätigkeiten ermächtigt werden:

- a) das Landeslehrpersonal kann zur Ausübung von Nebentätigkeiten ermächtigt werden, welche für den Schulbetrieb und die Unterrichtstätigkeit nützlich sind, und somit im Interesse der Landesverwaltung ausgeübt werden;
- b) das Personal mit einem Teilzeitarbeitsverhältnis von nicht mehr als fünfzig Prozent eines Vollzeitarbeitsverhältnisses kann zur Ausübung von Arbeitstätigkeiten, selbständig oder in Form eines abhängigen Arbeitsverhältnisses, ermächtigt werden. Abhängige Arbeitsverhältnisse bei mehreren öffentlichen Körperschaften dürfen keinesfalls insgesamt ein Vollzeitarbeitsverhältnis überschreiten;
- c) das Personal kann zur Ausübung von landwirtschaftlichen Tätigkeiten im Rahmen eines landwirtschaftlichen Unternehmens ermächtigt werden, dessen landwirtschaftliches Einkommen, das für die Steuer auf das Einkommen der natürlichen Personen relevant ist, auf der Grundlage der Katasterdaten bestimmt wird. Die zusammenhängenden landwirtschaftlichen Tätigkeiten können ermächtigt werden;
- d) das Kindergartenpersonal sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Integration können zur Durchführung von Aufträgen bei externen Körperschaften oder Vereinen ermächtigt werden, welche die außerschulische Nachmittagsbetreuung sowie die Betreuung der Kinder sowie der Schülerinnen und Schüler während der Schulferien anbieten;
- e) gelegentlich ausgeübten gewinnbringenden Nebentätigkeiten. Die Gelegentlichkeit der Nebentätigkeit wird anhand der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit und der Art der Tätigkeit bewertet.

(4) Jede Nebentätigkeit muss mit den für die Zugehörigkeitskörperschaft ausgeübten Tätigkeiten vereinbar sein, sie darf zu keinen, auch potenziellen Interessenskonflikten führen, und der entsprechende zeitliche Aufwand darf die dienstliche Tätigkeit in keiner Weise beeinträchtigen. Die Nebentätigkeit muss außerhalb der Arbeitszeit, ohne Verwendung der Einrichtungen und Mittel der eigenen Verwaltung ausgeübt werden, und die psychophysische Erholung muss gewährleistet sein.

(5) Mit Durchführungsverordnung werden die verfahrensrechtlichen und organisatorischen Bestimmungen geregelt. In der Verordnung können die Fälle von Abwesenheiten vom Dienst vorgesehen werden, für die ein absolutes Verbot oder eine Einschränkung bei der

Ausübung der Nebentätigkeiten besteht.

(6) In Abweichung von den Bestimmungen laut Absatz 2 kann dem Personal im unbezahlten Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen einmal im Laufe des Arbeitslebens bei der Zugehörigkeitskörperschaft und für maximal ein Jahr die Möglichkeit gewährt werden, eine Nebentätigkeit zur beruflichen Weiterentwicklung oder Neuorientierung auszuüben.

(7) Im Falle eines Interessenskonflikts oder bei negativen Auswirkungen auf den Dienst wird die Ermächtigung unmittelbar widerrufen. Bei Durchführung von Nebentätigkeiten ohne die vorgeschriebene Ermächtigung oder bei Verletzung der Einschränkungen oder Verbote werden die Strafen laut 7. Abschnitt angewandt.







(8) Die im Kalenderjahr genehmigten Nebentätigkeiten werden innerhalb 31. März des Folgejahres im Abschnitt „Transparente Verwaltung“ auf der Website der jeweiligen Körperschaft mit Angabe der Dauer, der Bruttovergütungen und des Tätigkeitsbereichs veröffentlicht.

(9) Die Zugehörigkeitskörperschaften führen Stichprobenkontrollen zu den Nebentätigkeiten des Personals durch.

(10) Das Personal:

- a) darf keine Aufträge zur Zusammenarbeit von Privaten annehmen, die ein bedeutsames wirtschaftliches Interesse an Entscheidungen oder Tätigkeiten der Organisationseinheit, der dieses Personal angehört, haben oder in den vorhergehenden zwei Jahren hatten,
- b) darf sich weder direkt noch indirekt an Werkverträgen, Lieferungen, Konzessionen oder anderen Geschäften, an denen die Zugehörigkeitskörperschaft beteiligt ist, beteiligen, außer aus dienstlichen Gründen,
- c) ist verpflichtet, die vorgesetzte Führungskraft schriftlich über eigene finanzielle oder nicht finanzielle Interessen zu informieren, die einen Interessenskonflikt mit der ausgeübten Tätigkeit bewirken können. Das Personal liefert diesbezüglich auf Anfrage weitere Informationen über die eigene Vermögens- und Steuersituation.

(11) Die Bestimmungen laut diesem Artikel gelten für die Nebentätigkeiten, die ab 1. Jänner 2026 ausgeübt werden. [58\)](#)

-  Beschluss vom 29. November 2022, Nr. 881 - Landesgesetz Nr. 6/2015 Artikel 13 – gewinnbringende Nebentätigkeiten vom besonderen öffentlichen Interesse
-  Beschluss vom 17. November 2020, Nr. 893 - Rückvergütung der Einschreibgebühren im Falle der vorgeschriebenen Eintragung in Berufsrollen und Berufskammern für die Ausübung der institutionellen Tätigkeiten
-  Beschluss vom 4. Juni 2019, Nr. 430 - Landesgesetz vom 19.05.2015, Nr. 6 - Artikel 13 Unvereinbarkeit und Verbot der Ämter- und Auftragsanhäufung - Erhöhung der Bruttoeinkünfte aufgrund von Nebentätigkeit auf 50% für einzelne Berufsbilder
-  Beschluss vom 30. September 2013, Nr. 1406 - Artikel 18 des Legislativdekretes vom 8. April 2013, Nr. 39 - Artikel 43 des Legislativdekretes vom 18. März 2013, Nr. 33 - Umsetzung (abgeändert mit Beschluss Nr. 768 vom 30.06.2015)
-  Corte costituzionale - Sentenza N. 371 del 14.11.2008 - Attività libero/professionale intramuraria dei medici - normativa statale - illegittimità costituzionale di alcune disposizioni di dettaglio
-  Corte costituzionale - Sentenza N. 50 del 23.02.2007 - Esercizio di attività libero-professionale extramuraria dei medici del Servizio sanitario provinciale - Illegittimità costituzionale del divieto

58) Art. 13 wurde so ersetzt durch Art. 2 Absatz 1 des [L.G. vom 14. Juli 2025, Nr. 8](#).

Art. 13-bis (Sonderbestimmungen für Aufträge an Personen im Ruhestand)

(1) Es ist den Körperschaften laut Artikel 1 untersagt, an private oder öffentliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den Ruhestand versetzt wurden:

- a) bezahlte Aufträge jeglicher Natur zu erteilen, mit Ausnahme der Aufträge für Gesundheitsleistungen, die gemäß den für den Landesgesundheitsdienst geltenden Bestimmungen erteilt werden können;
- b) Führungsaufträge oder Mandate in Leitungsorganen der genannten Körperschaften und der von diesen abhängigen Körperschaften und Gesellschaften zu übertragen. Davon ausgenommen sind die Mitglieder der Ausschüsse der Gebietskörperschaften und die Inhaberinnen und Inhaber von Mandaten in gewählten Organen.

(2) Den in Absatz 1 genannten Personen können erteilt werden:

- a) unentgeltliche Aufträge und Mitarbeit bei öffentlichen Verwaltungen für die Dauer von höchstens einem Jahr, wobei jegliche Verlängerung und Erneuerung ausgeschlossen sind,

- b) Aufträge in Wettbewerbs- und Prüfungskommissionen, in Ausschreibungskommissionen sowie in beratenden Kollegialorganen,
- c) Aufträge für Referententätigkeit sowie für andere Tätigkeiten, die in den geltenden Bestimmungen ausdrücklich vorgesehen sind.

(3) Den Personen laut diesem Artikel können belegte Ausgaben rückerstattet werden. [59\)](#)

59) Art. 13-bis wurde eingefügt durch Art. 2 Absatz 2 des [L.G. vom 14. Juli 2025, Nr. 8](#).

4. ABSCHNITT

GLEICHBEHANDLUNG UND WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ

Art. 14 (Gleichbehandlung am Arbeitsplatz)



(1) Die Landesverwaltung und die im Artikel 1 genannten Körperschaften treffen unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Autonomiestatutes Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinien der Europäischen Union im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit, um zu gewährleisten, dass bei der Aufnahme in den Dienst, bei der Berufsbildung, beim beruflichen Aufstieg und bei der Arbeitssicherheit direkte oder indirekte Diskriminierungshandlungen jeglicher Art bezüglich des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der Beeinträchtigung, der Religion oder der Sprache unterbleiben.

(2) Weiters ermöglichen sie ein Arbeitsklima, das durch eine entsprechende Organisation das Wohlbefinden fördert, und verpflichten sich, jegliche Form von moralischer oder psychischer Gewalt zu erfassen, ihr entgegen zu wirken und sie zu unterbinden.

(3) Die Körperschaften bestimmen die zuständige Organisationseinheit für die Ausarbeitung und Förderung der Initiativen, mit denen die Bestimmungen des Landes, des Staates und der Europäischen Union umgesetzt werden; dazu werden die auf Bereichsebene repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen einbezogen.

(4) Die Aufgaben laut Absatz 3 werden einem Einheitlichen Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung, kurz „Einheitliches Garantiekomitee“, mit paritätischer Vertretung beider Geschlechter, übertragen. Die Zusammensetzung, die Aufgaben und die Arbeitsweise des Beirates werden mit Kollektivvertrag auf Bereichsebene oder, aufgrund desselben, auf dezentraler Ebene geregelt. [60\)](#)



Beschluss vom 11. August 2020, Nr. 584 - Maßnahmen zum Schutz der Würde des Personals der Autonomen Provinz Bozen unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Vertrauensperson



Verwaltungsgericht Bozen - Urteil Nr. 113 vom 07.05.1997 - Chancengleichheit zwischen Mann und Frau bei Bestellung einer Prüfungskommission - bei Verletzung Beschlüsse ungültig

60) Art. 14 Absatz 4 wurde so geändert durch Art. 2 Absatz 1 des [D.L.H. vom 15. Februar 2021, Nr. 5](#).

Art. 15 (Dienstpflichten und Verhaltensregeln sowie Veröffentlichung)



(1) Die Landesverwaltung und die in Artikel 1 genannten Körperschaften legen, nach Anhören der Gewerkschaften, die Dienstpflichten und Verhaltensregeln für das Personal fest und sammeln sie in einem Verhaltenshandbuch.

(2) Das Verhaltenshandbuch ist in angemessener Weise mittels Aushang an einer für alle Bediensteten der eigenen Körperschaft zugänglichen Stelle zu veröffentlichen. Für das Personal, das Zugang zur offiziellen Webseite der eigenen Verwaltung hat, gilt die Veröffentlichung auf dieser Seite als ausreichende Kundmachung.

5. ABSCHNITT

GEWERKSCHAFTSRECHTE



Art. 16 (Gewerkschaftliche Mitbestimmung)

(1) Die in Artikel 1 genannten Körperschaften informieren die repräsentativen Gewerkschaften über die Maßnahmen allgemeiner Natur, die die Arbeitsverhältnisse betreffen. Die entsprechenden Modalitäten werden mit Kollektivvertrag geregelt.

Art. 17 (Rechte und Vertretungsanspruch der Gewerkschaften)

(1) Dem Personal ist das Recht gewährleistet, Gewerkschaftsorganisationen zu bilden, sich solchen anzuschließen und am Arbeitsplatz gewerkschaftlich tätig zu sein.

(2) Die Verwaltung bespricht regelmäßig mit den auf Bereichsebene repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen Themen zum Arbeitsverhältnis und zu den Arbeitsbedingungen des Personals.

(3) Eine effiziente Verwaltung im Dienste der Bevölkerung ist gemeinsames Ziel der Körperschaften laut Artikel 1 und der Gewerkschaftsorganisationen und folglich Gegenstand gemeinsamer Besprechungen.

Art. 18 (Gewerkschaftsversammlungen)

(1) Das Personal ist berechtigt, während der Arbeitszeit pro Kopf bis zu 10 bezahlte Stunden im Jahr an Gewerkschaftsversammlungen teilzunehmen. Mit Kollektivvertrag auf Bereichsebene können günstigere Bedingungen vorgesehen werden. Die Teilnahme an den Versammlungen kann auch außerhalb der Arbeitszeit erfolgen, wobei dafür keine Entlohnung zusteht. Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber können die Versammlungen aus organisatorischen Gründen und um die bezahlte Teilnahme des Personals an der Versammlung zu ermöglichen, auch außerhalb der Arbeitszeit einberufen werden. Die Verwaltung stellt Räumlichkeiten zur Verfügung, in denen die Versammlungen stattfinden können.

(2) Die Versammlungen werden von den auf Bereichsebene repräsentativen Gewerkschaften einzeln oder gemeinsam mit einer Tagesordnung einberufen, die gewerkschafts- und arbeitsmäßige Anliegen betrifft; werden die Versammlungen einzeln einberufen, so finden sie in der Reihenfolge statt, in der die entsprechenden Mitteilungen bei der Verwaltung eingegangen sind. Die Versammlungen können auch von der einheitlichen Gewerkschaftsvertretung (EGV) als solche einberufen werden.

(3) Die Versammlungen sind der Verwaltung im Falle des Lehrpersonals und des diesem gleichgestellten Personals wenigstens sechs Tage vorher und für das restliche Personal wenigstens drei Arbeitstage vorher schriftlich mitzuteilen. Die Verwaltung teilt eventuelle außerordentliche Hinderungsgründe, die eine Verschiebung der Versammlung unabdingbar machen, mindestens 48 Stunden vorher schriftlich mit. Das Lehrpersonal und das diesem gleichgestellte Personal teilt die Teilnahme an der Versammlung wenigstens zwei Tage vorher und das übrige Personal wenigstens einen Tag vorher der vorgesetzten Führungskraft mit.

(4) An den Schulen finden die Versammlungen in der Regel erst ab 13.00 Uhr statt, vorbehaltlich einer anders lautenden Regelung auf Bereichsebene. Während der Bewertungs- und Prüfungstätigkeiten dürfen keine Gewerkschaftsversammlungen durchgeführt werden. An den Kindergärten sind die Versammlungen so angesetzt, dass der Dienst auf jeden Fall bis 12.30 Uhr gewährleistet ist. Die Teilnahme an einer Versammlung während der Arbeitszeit des Personals der Kindergärten, dessen Dienst vor der Versammlung endet, fällt unter die bezahlten Arbeitsstunden laut Absatz 1.

(5) Mit Kollektivverträgen werden die Modalitäten der Ausübung des Rechtes auf Teilnahme an den Versammlungen geregelt, wobei bei der Einberufung zu berücksichtigen ist, dass die von der Verfassung geschützten Grundrechte zu gewährleisten sind, insbesondere das Recht auf Gesundheit, Sicherheit und Bildung.

Art. 19 (Leitende Gewerkschaftsfunktionäre und Gewerkschaftsfunktionärinnen, Sonderurlaube und Freistellungen aus Gewerkschaftsgründen)

(1) Leitende Gewerkschaftsfunktionäre und Gewerkschaftsfunktionärinnen sind alle Bediensteten, die Mitglieder der leitenden und statutarischen Gremien der Gewerkschaftsorganisationen sind.

(2) Zwecks freier Ausübung ihres Mandates

- a) sind sie während der Gewerkschaftstätigkeit keiner hierarchischen Abhängigkeit innerhalb der Verwaltung unterworfen,
- b) behalten sie die wirtschaftliche und rechtliche Behandlung bei, mit Ausnahme der mit spezifischen Aufgaben verbundenen Zusatzentlohnung,
- c) können sie nicht ohne ihr Einverständnis an eine andere Dienststelle versetzt oder an eine andere Körperschaft abgeordnet werden.

(3) Der Sonderurlaub, die Freistellungen und die Wartestände aus Gewerkschaftsgründen werden mit bereichsübergreifendem Kollektivvertrag geregelt, wobei dem Grundsatz der Eindämmung der Personalkosten sowie den mit Kollektivvertragsverhandlungen zu regelnden Sachbereichen Rechnung getragen wird.

Art. 20 (Räume für die Gewerkschaften und Anschlagtafeln)

(1) Die Körperschaften laut Artikel 1 stellen den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen mit wenigstens 500 eingeschriebenen Mitgliedern auf Bereichsebene einen geeigneten Raum an einem zu vereinbarenden Ort zur Verfügung. Zur Ausübung der Gewerkschaftsarbeit in größeren Strukturen in der Peripherie kann den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen außerdem dort ein geeigneter Platz eingeräumt werden.

(2) An den Dienstsitzen wird den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen die unentgeltliche Nutzung eines eigenen, geeigneten und für das Personal sichtbaren Bereiches zur Verfügung gestellt, auf dem Nachrichtenblätter, Rundschreiben sowie andere Schriften oder Drucksachen angeschlagen werden können. Zum selben Zweck kann, falls vorhanden, auch ein Bereich im internen elektronischen Portal zur Verfügung gestellt werden. Die Veröffentlichungen müssen den allgemeinen Pressebestimmungen entsprechen und Informationen gewerkschaftlicher Natur und über Arbeitsthemen enthalten.

(3) Außerhalb der Anschlagtafel laut Absatz 2 herrscht Anschlagverbot.

Art. 21 (Ausübung des Streikrechtes bei den unerlässlichen öffentlichen Diensten)

(1) Um die Ausübung des Streikrechtes mit den verfassungsrechtlich geschützten Personenrechten und den von der Rechtsordnung bestimmten unerlässlichen öffentlichen Diensten in Einklang zu bringen, werden für die Körperschaften laut Artikel 1 mit Bereichsvertrag die Modalitäten der Arbeitsniederlegung und die unerlässlichen Mindestleistungen festgelegt.

(2) Zwecks Vermeidung von Streikaktionen werden mit Kollektivvertrag Verfahren zur Umgehung von Arbeitskonflikten, zur Mediation und zur Schlichtung vorgesehen.

(3) Durch die Festlegung der Modalitäten der Ausübung des Streikrechtes sollen in Bezug auf die vorgesehene Dauer der Arbeitsniederlegung unverhältnismäßige Auswirkungen auf die Dienstleistungen vermieden werden.

6. ABSCHNITT VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

Art. 22 (Ausbildung und Weiterentwicklung des Personals)

(1) Die Landesverwaltung sorgt für die Ausbildung, Weiterbildung, Schulung und Umschulung des Landespersonals. Diese Aus- und Weiterbildungsinitiativen unterstützen die Karriereentwicklung des Personals und gewährleisten eine ständige Angleichung der Kompetenzen an die neuen strategischen und operativen Ziele der Verwaltung.

(2) Die Modalitäten der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsinitiativen, die von der Landesverwaltung oder von externen Einrichtungen veranstaltet werden, werden mit Beschluss der Landesregierung geregelt. In den Bereichsverträgen können diesbezüglich generelle Kriterien vorgesehen werden.

(3) An den Aus- und Weiterbildungsinitiativen, die von der Landesverwaltung und von den anderen Körperschaften, für die der bereichsübergreifende Vertrag gilt, organisiert werden, können, soweit die Verfügbarkeit gegeben ist, auch die Bediensteten der jeweils anderen Körperschaften teilnehmen.

Art. 22-bis (Zuwendungen für das Personal)

(1) Die Verwaltungen laut Artikel 1 können Ausgaben für Veranstaltungen und Geschenke zum Zeichen der Anerkennung des Personals, welches sich durch besondere Verdienste ausgezeichnet hat oder nach mehrjährigem Dienst in den Ruhestand tritt, tätigen. Zulässig sind auch Ausgaben im Zusammenhang mit dem Abschluss von Lehrgängen, die von den Verwaltungen durchgeführt werden.

(2) Absatz 1 findet mit Inkrafttreten des [Landesgesetzes vom 19. Mai 2015, Nr. 6](#), Anwendung. [61\)](#)

61) Art. 22-bis wurde eingefügt durch Art. 11 Absatz 3 des [L.G. vom 24. Mai 2016, Nr. 10](#).

Art. 23 (Schlichtungsversuch bei individuellen Arbeitsstreitfällen)

(1) In jedem Verhandlungsbereich kann eine eigene Schlichtungskommission für die individuellen Arbeitsstreitfälle, die in die Zuständigkeit des ordentlichen Gerichtes fallen, eingerichtet werden, um den von der Rechtsordnung vorgesehenen Schlichtungsversuch durchzuführen. Aufrecht bleibt für das Personal die Möglichkeit, das Schlichtungsverfahren vor der bei der Abteilung Arbeit des Landes errichteten Schlichtungskommission abzuwickeln.

(2) Im Bereichsvertrag kann die Einrichtung einer Schlichtungskommission für jede Körperschaft oder für mehrere Körperschaften gemeinsam vorgesehen werden. Die einzelnen Körperschaften können sich auch der Schlichtungskommission der Körperschaft eines anderen Bereiches bedienen, und zwar im Einvernehmen mit der jeweiligen Körperschaft und den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch im Bereich, dem das eigene Personal angehört.

(3) Die Schlichtungskommission setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen, wovon eines von der Verwaltung in der schriftlichen Stellungnahme laut Absatz 7 und eines in Vertretung des Personals im Antrag laut Absatz 6 namhaft gemacht wird. Den Vorsitz der Kommission führt ein unabhängiges, verwaltungsexternes Mitglied mit nachweislicher Erfahrung. Falls sich Verwaltung und Gewerkschaften nicht über die Person einigen, die den Vorsitz führen oder diese vertreten soll, werden diese Personen auf Anfrage der Verwaltung oder einer der repräsentativen Gewerkschaften vom Präsidenten/von der Präsidentin des Landesgerichtes Bozen ernannt.

(4) Die Körperschaften des jeweiligen Bereiches bestimmen den Sitz der Schlichtungskommission.

(5) Der Antrag auf den Schlichtungsversuch ist vom Personal zu unterzeichnen und am Sitz der Schlichtungskommission abzugeben oder mit eingeschriebenem Brief mit Rückschein aufzugeben. Eine Kopie des Antrages ist vom Personal oder durch die von diesem beauftragte Gewerkschaft der eigenen Verwaltung auszuhändigen oder an diese zu schicken.

(6) Im Antrag laut Absatz 5 sind anzugeben:

- a) die eigene Verwaltung und der Dienstsitz des Personals,
- b) die Zustelladresse, an die die Mitteilungen im Zuge des Verfahrens zu schicken sind,
- c) eine zusammenfassende Beschreibung der Sachverhalte und der Begründung, die der Forderung zugrunde liegen,
- d) die Ernennung der eigenen Vertreterin/des eigenen Vertreters in der Schlichtungskommission oder der Auftrag an eine Gewerkschaft, die Ernennung vorzunehmen.

(7) Innerhalb von 30 Tagen ab Erhalt der Kopie des Antrages hinterlegt die Verwaltung, falls sie die Forderung des Personals nicht annimmt, am Sitz der Schlichtungskommission eine schriftliche Stellungnahme. In derselben ernennt sie die eigene Vertreterin/den eigenen Vertreter in der Schlichtungskommission. Innerhalb von zehn Tagen ab Hinterlegung lädt die/der Vorsitzende die Parteien für den Schlichtungsversuch vor. Vor der Schlichtungskommission kann sich das Personal durch eine Organisation, der es angehört oder der es den Auftrag erteilt, vertreten oder beistehen lassen. Für die Verwaltung muss eine Vertreterin/ein Vertreter mit der Vollmacht zur Schlichtung erscheinen.

(8) Falls die Schlichtung gelingt, und zwar auch wenn nur beschränkt auf einen Teil der vom Personal gestellten Forderung, wird ein getrenntes Protokoll verfasst, das von den Parteien und den Mitgliedern der Schlichtungskommission unterzeichnet wird. Das Protokoll gilt als Vollstreckungstitel gemäß den entsprechenden staatlichen Bestimmungen.

(9) Falls zwischen den Parteien keine Einigung erzielt wird, muss die Schlichtungskommission einen Vorschlag für die gütliche Beilegung des Streitfalles vorlegen. Wenn der Vorschlag nicht angenommen wird, werden die wesentlichen Punkte desselben im Protokoll zusammen mit der Stellungnahme der Parteien wiedergegeben.

(10) Der/Dem Vorsitzenden und der Stellvertreterin/dem Stellvertreter steht eine angemessene Vergütung zu, die von der Landesregierung nach Besprechung mit den auf Bereichsebene repräsentativen Gewerkschaften festgelegt wird.

Art. 24 (Schiedsgericht für Arbeitsstreitfälle)

(1) Falls der Schlichtungsversuch nicht gelingt oder falls die von der Zivilprozessordnung dafür vorgesehene Frist verstrichen ist, können die Parteien vereinbaren, mit der Entscheidung des Streitfalles die Schlichtungskommission laut Artikel 23 in ihrer Eigenschaft als Schiedsgericht zu befassen, und zwar auch über die Gewerkschaft, der das Personal angehört oder den Auftrag erteilt hat.

(2) Der entsprechende Antrag kann im Zuge des Schlichtungsverfahrens eingebracht werden und wird im Protokoll festgehalten; er kann auch nachträglich am Sitz des Schiedsgerichtes hinterlegt werden.

(3) Der Antrag laut Absatz 2 muss die genaue Forderung sowie alle übrigen Angaben laut Artikel 23 Absatz 6 enthalten.

(4) Das Schiedsgericht kann einen Termin für die Vorlage von Unterlagen oder Beweismitteln durch die Parteien festlegen und der Verwaltung die Hinterlegung der für den Schiedsspruch für erforderlich erachteten Unterlagen anordnen.

(5) Das Schiedsgericht erlässt den Schiedsspruch innerhalb von zwei Monaten nach Abschluss des Ermittlungsverfahrens. Falls der Schiedsspruch innerhalb von sechs Monaten nach Hinterlegung des Antrages laut Absatz 2 nicht gefällt wird, kann das ordentliche Gericht mit dem Streitfall befasst werden.

(6) Der/Dem Vorsitzenden und der Stellvertreterin/dem Stellvertreter steht eine angemessene Vergütung zu, die von der Landesregierung nach Besprechung mit den auf Bereichsebene repräsentativen Gewerkschaften festgelegt wird.

Art. 25 (Umsetzung des Generationenpaktes im öffentlichen Dienst)

(1) Das Land und die öffentlichen Körperschaften, die von ihm abhängig sind oder deren Ordnung unter seine Gesetzgebungsbefugnis fällt oder ihm übertragen ist, setzen sich zum Ziel, die Arbeitslosigkeit zu verringern, indem sie junge Arbeitslose bis zu einem Alter von 35 Jahren und andere Kategorien in den Dienst aufnehmen, die aufgrund der allgemeinen Vorgaben des Mehrjahresplanes für die Beschäftigungspolitik des Landes ausfindig gemacht werden.

(2) Die Aufnahme gemäß Absatz 1 ist an die Reduzierung der Arbeitszeit jenes Personals gebunden, das vor der Versetzung in den Ruhestand steht. Die entsprechenden Voraussetzungen und Modalitäten werden mittels Kollektivvertragsverhandlungen bestimmt.

(3) Die Abdeckung der Kosten, die der jeweiligen Körperschaft durch die Aufnahme des Personals gemäß Absatz 1 und die Übernahme der Beitragskosten für Fürsorge und Ruhegehalt des Personals laut Absatz 2 für den Zeitraum, in dem es mit gekürztem Stundenplan arbeitet, entstehen, erfolgt in der Größenordnung der insgesamt durch die Maßnahmen laut Absatz 2 erzielten Kosteneinsparungen.

Art. 26 (Ergänzungsvorsorge und Abfertigung)

(1) Für das Personal der Körperschaften laut Artikel 1 gilt im Bereich der Ergänzungsvorsorge und der Abfertigung weiterhin die in den Landeskollektivverträgen vorgesehene Regelung.

(2) Für das Personal des Landes sowie der vom Land abhängigen Körperschaften und jener, deren Rechtsordnung in die Gesetzgebungsbefugnis des Landes fällt, kann die wie auch immer benannte Abfertigung in dem gemäß den geltenden Bestimmungen des Landes zustehenden Ausmaß vorgestreckt werden. Dieser Vorschuss kann, falls das betroffene Personal eine unwiderrufliche Inkassovollmacht ausstellt, zur Gänze oder zum Teil auch den Anteil der Abfertigung beinhalten, der zu Lasten des Nationalen Institutes für soziale Fürsorge geht.

(3) Von der Neuberechnung der Abfertigung wird bei Bruttobeträgen bis zu 30,00 Euro abgesehen, unbeschadet der buchhalterischen Verrechnung mit dem Nationalen Institut für soziale Fürsorge. Diese Regelung gilt für alle noch offenen Neuberechnungen. [62\)](#)



Beschluss Nr. 1705 vom 17.05.2005 - Vorstreckung der Abfertigung bei Dienstaustritt des Landespersonals

62) Art. 26 Absatz 3 wurde hinzugefügt durch Art. 11 Absatz 4 des [L.G. vom 23. Dezember 2015, Nr. 18](#).

Art. 27 (Übernahme der Verwaltung des Personals der vom Land abhängigen Körperschaften durch das Land)

(1) Um die Kosten einzuschränken und eine möglichst einheitliche Entlohnung zu gewährleisten, kann das Personal der vom Land abhängigen Körperschaften, vorbehaltlich der Bestimmungen laut Artikel 16, an die Landesverwaltung überstellt werden, wobei es jedoch funktional weiterhin der jeweiligen Körperschaft, der es zur Verfügung gestellt wird, unterstellt ist.

Art. 27-bis (Bestimmungen für das Verwaltungspersonal des Regionalen Verwaltungsgerichts – Autonome Sektion Bozen)

(1) Ist der Generalsekretär bzw. die Generalsekretärin des Regionalen Verwaltungsgerichts – Autonome Sektion Bozen abwesend oder verhindert, wird er bzw. sie durch die Person ersetzt, die für das Amt für den Prozess laut Artikel 53-ter des Gesetzes vom 27. April 1982, Nr. 186, verantwortlich ist. [63\)](#)

63) Art. 27-bis wurde eingefügt durch Art. 8 Absatz 1 des [L.G. vom 20. Dezember 2024, Nr. 13](#).

Art. 28 [64\)](#)

64) Art. 28 wurde aufgehoben durch Art. 36 Absatz 1 Buchstabe c) des [L.G. vom 7. August 2017, Nr. 12](#).

Art. 29 [65\)](#)



Corte costituzionale - Ordinanza N. 111 del 12.04.2002 - Lavoratrici in aspettativa supplementare - Rimborso della quota di contribuzione previdenziale



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 110 del 21.04.1998 - Aspettativa speciale per dipendenti femminili - prepensionamento - eccezione di illegittimità costituzionale



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 199 del 30.07.1996 - Aspettativa speciale per dipendenti femminili - prepensionamento

65) Art. 29 wurde aufgehoben durch Art. 23 Absatz 1 Buchstabe f) des [L.G. vom 25. September 2015, Nr. 11](#).

Art. 30 (Freistellung vom Dienst für die Ausübung des lokalen politischen Mandates)

(1) Das in einen Gemeinderat gewählte Personal hat Anrecht auf die Freistellung vom Dienst, um an den Ratssitzungen teilzunehmen, einschließlich der notwendigen Zeit, um den Sitzungsort zu erreichen. Die Vorsitzenden der Gemeinderatsfraktionen in Gemeinden mit mehr als 15.000 Einwohnern haben Anrecht auf die Freistellung vom Dienst für maximal 24 Arbeitsstunden im Monat und die Gemeinderäte aller Gemeinden für maximal zwei Stunden für jede Gemeinderatssitzung.

Art. 31 (Abwesenheit wegen Krankheit – ärztliche Bescheinigung)

(1) Im Krankheitsfalle hat das Personal die Verwaltung unmittelbar davon in Kenntnis zu setzen, wobei die eventuelle Änderung der Zustelladresse anzugeben ist. Die ärztliche Bescheinigung ist ab dem zweiten Krankheitstag, der auf einen Arbeitstag fällt, auszustellen. Im Falle wiederholter Abwesenheiten aus Krankheitsgründen an einzelnen Tagen kann die Verwaltung die ärztliche Bescheinigung auch für jede einzelne Abwesenheit verlangen.

Art. 31-bis ⁶⁶⁾

66) Art. 31-bis wurde eingefügt durch Art. 3 Absatz 15 des [L.G. vom 11. Juli 2018, Nr. 10](#), und später aufgehoben durch Art. 13 Absatz 1 Buchstabe a) des [L.G. vom 27. März 2020, Nr. 2](#).

7. ABSCHNITT DISZIPLINARORDNUNG

Art. 32 (Allgemeine Grundsätze und Zuständigkeiten)

(1) Auf das Personal der in Artikel 1 genannten Körperschaften kommen Artikel 2106 des Zivilgesetzbuches und Artikel 7 Absätze 1, 2, 3, 5 und 8 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300, zur Anwendung.

(2) In den Kollektivverträgen können die verschiedenen Arten der Übertretungen und der Disziplinarstrafen, inbegriffen die vorbeugende Dienstenthebung, genauer festgelegt werden; unbeschadet bleiben die Bestimmungen des Landes über die Verantwortung der Führungskräfte und über die Unvereinbarkeit und die Ämterhäufung.

(3) Die in Artikel 1 genannten Körperschaften bestimmen die Organisationseinheit und das Organ, die für die Disziplinarverfahren, inbegriffen die vorbeugende Dienstenthebung, zuständig sind; diese halten aufgrund einer Meldung der Direktorin/des Direktors der jeweiligen Organisationseinheit, in der die/der Bedienstete arbeitet, oder aufgrund eigener Informationen der/dem Bediensteten die Übertretung vor, wickeln das Disziplinarverfahren ab und verhängen im Falle erwiesener Schuld die Strafe. Für das Personal des Landes bestimmt die Landesregierung die für die Disziplinarverfahren zuständige Organisationseinheit und das Organ.

(4) Die Disziplinarstrafe kann von der/dem Bediensteten vor der Schlichtungskommission angefochten werden, die auf Vereinbarung der Parteien auch als Schiedsgericht fungieren kann.



Beschluss vom 12. Dezember 2017, Nr. 1382 - Zuständigkeiten für die Abwicklung der Disziplinarverfahren und die Verhängung der Disziplinarstrafen für das Landespersonal

Art. 33 (Arten der Disziplinarstrafen und Anwendungskriterien)

(1) Die Verletzung der Dienstpflichten und Verhaltensregeln sowie die Verletzung von strafrechtlichen Bestimmungen durch das Personal haben, vorbehaltlich eines Disziplinarverfahrens, je nach Schwere der Übertretung die Anwendung folgender Disziplinarstrafen zur Folge:

- a) Verweis,
- b) Gehaltskürzung,
- c) zeitweilige Enthebung vom Dienst,
- d) Entlassung mit Kündigungsfrist,
- e) fristlose Entlassung.

(2) Bei der Verhängung der Disziplinarstrafen werden folgende allgemeine Kriterien berücksichtigt:

- a) Vorsätzlichkeit im Handeln sowie Grad der gezeigten Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit oder Unerfahrenheit, wobei auch die Vorhersehbarkeit des Ereignisses zu bewerten ist,
- b) Schwere der Verletzung,
- c) die mit der jeweiligen Arbeitstätigkeit der/des Bediensteten verbundene Verantwortung,
- d) Höhe des der Verwaltung, den Bürgern und Bürgerinnen oder Dritten zugefügten Schadens oder Ausmaß der Gefahr, in welche diese gebracht wurden, oder der Grad der Beeinträchtigung des Dienstes,
- e) Vorliegen von Strafmilderungs- oder Strafverschärfungsgründen, unter besonderer Berücksichtigung des Verhaltens des Personals, allfälliger früherer Disziplinarstrafen innerhalb der vom Gesetz vorgesehenen zwei Jahre und des Verhaltens gegenüber den Bürgern und Bürgerinnen,
- f) Mittäterschaft mehrerer Bediensteter nach Absprache,
- g) Höhe und Angemessenheit der Strafen in Bezug auf die Schwere der Übertretung.

(3) Aufgrund der in Absatz 2 genannten Kriterien kann von den in Absatz 1 vorgesehenen Strafen auch die schwerere oder weniger schwere Strafe verhängt werden.

(4) Die nicht ausdrücklich vorgesehenen Verfehlungen werden auf jeden Fall gemäß den in Absatz 2 angeführten Kriterien geahndet, wobei für die Bestimmung der zu ahndenden Fakten auf die Dienstpflichten und Verhaltensregeln laut Artikel 15 und bezüglich Art und Ausmaß der Strafen auf die von den Artikeln 35 bis 39 ableitbaren Grundsätze Bezug genommen wird.

(5) Der Schaden, den das Personal der Verwaltung oder Dritten durch vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten im Dienst zufügt, ist auf jeden Fall gemäß einschlägigen Bestimmungen zu vergüten.



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 66 del 08.02.2002 - Competenza e giurisdizione - controversie in caso di provvedimento disciplinare



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 304 del 26.10.2000 - Pubblico impiego - "rinnovo" del procedimento disciplinare estinto per decorso del termine - ammissibilità in caso di successivo rinvio a giudizio e condanna penale - rilevanza del giudizio ex art. 444 c.p.p. (patteggiamento) in sede di procedimento disciplinare

Art. 34 (Verweis)

(1) Der Verweis besteht in einem schriftlichen Tadel.

(2) Der Verweis wird verhängt:

- a) bei geringfügigen Verletzungen der Dienstpflichten oder Verhaltensregeln, inbegriffen die Nichtbeachtung der Arbeitszeiteinteilung,
- b) bei unkorrektem Verhalten gegenüber Vorgesetzten oder anderem Personal oder gegenüber Nutzerinnen/Nutzern des Dienstes oder im Parteienverkehr,
- c) wegen Nachlässigkeit im Umgang mit den Räumlichkeiten, beweglichen Gütern oder Geräten, die dem Personal anvertraut sind oder die aufgrund seiner Verantwortung seiner Aufsicht unterliegen,
- d) bei Nichtbeachtung der Bestimmungen im Bereich der Unfallverhütung und der Sicherheit am Arbeitsplatz, falls dadurch ein Schaden verursacht oder der Dienst beeinträchtigt wurde,
- e) bei Verweigerung von Leibesvisiten zum Schutze des Vermögens der Verwaltung unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Artikels 6 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300,
- f) bei gelegentlich ungenügender Leistung,
- g) bei einer Verletzung von Verhaltensregeln, die nicht ausdrücklich unter obige Buchstaben fällt und durch die der Verwaltung kein großer Schaden oder keine große Gefahr entstanden ist.

Art. 35 (Gehaltskürzung)

(1) Die Gehaltskürzung kann nicht weniger als ein Zehntel und nicht mehr als ein Viertel des zustehenden Monatsgehaltes laut Besoldungsstufe betragen und darf für höchstens sechs Monate verfügt werden. Im Falle einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst oder bei Verlassen desselben wird, zusätzlich zur Disziplinarstrafe, die gesamte Besoldung im Verhältnis zur Zeit der Abwesenheit gekürzt. Die Sozialversicherungsabgaben werden im Falle der Gehaltskürzung auf den vollen Betrag des Gehaltes berechnet.

(2) Die Gehaltskürzung wird verhängt:

- a) bei Rückfall in die Verfehlungen, die zur Verhängung des Verweises geführt haben, oder bei besonders schweren Verfehlungen dieser Art,

- b) bei unbegründeter Verspätung von nicht mehr als zehn Tagen bei der Übersiedlung in den von den Vorgesetzten zugewiesenen Dienstsitz,
- c) wenn im Kranken- oder Unfallstand Arbeitstätigkeiten ausgeführt werden,
- d) wenn außerhalb der Dienstzeit gewinnbringende Tätigkeiten ausgeführt werden, die von der eigenen Verwaltung nicht genehmigt wurden oder bei denen die Bedingungen missachtet wurden. In diesem Fall stehen 30 Prozent des Bruttoentgeltes für die entsprechende Tätigkeit der eigenen Verwaltung zu. Von den genehmigten Tätigkeiten stehen der eigenen Verwaltung 30 Prozent der Bruttoeinkünfte zu, welche gemäß Artikel 13 Absatz 1 Buchstabe c) die 30 Prozent des bezogenen Gehaltes überschreiten. Die Nichtüberweisung dieser Einkünfte innerhalb einer bestimmten Frist an die eigene Verwaltung zieht zusätzlich die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung mit Kündigungsfrist unter Beachtung des Verfahrens laut Artikel 39 nach sich.

Art. 36 (Zeitweilige Enthebung vom Dienst)

(1) Zeitweilige Enthebung vom Dienst bedeutet die Entfernung vom Dienst und die Streichung des Gehaltes bis zu 60 Tagen.

(2) Die zeitweilige Enthebung vom Dienst wird verhängt:

- a) bei unbegründeter Abwesenheit vom Dienst bis zu zehn Tagen oder bei willkürlichem Verlassen desselben; in diesen Fällen wird das Ausmaß der Strafe im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit vom Dienst oder des Verlassens des Dienstes bestimmt sowie im Verhältnis zur dadurch entstandenen Beeinträchtigung des Dienstes, zur Schwere der Pflichtverletzung durch das Personal sowie zu den Schäden, die der Verwaltung, den Nutzerinnen/Nutzern oder Dritten verursacht wurden,
- b) bei Drohung, schwerer Beschimpfung, Beleidigung oder Verleumdung des Publikums oder anderen Personals sowie Streitigkeiten mit Tätlichkeiten am Arbeitsplatz, auch mit Nutzerinnen/Nutzern,
- c) bei beleidigenden Äußerungen der Verwaltung gegenüber, vorbehaltlich der freien Meinungsäußerung laut Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300,
- d) bei Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen,
- e) bei jedweder widerrechtlichen Verhalten, woraus der Verwaltung, den Nutzerinnen/Nutzern oder Dritten ein Schaden oder eine große Gefahr entstanden sind.

(3) Das zeitweilig vom Dienst enthobene Personal kann bei der nächstfolgenden Fälligkeit für den Aufstieg in der Besoldung keine positive Bewertung erhalten. Der Zeitraum der zeitweiligen Enthebung vom Dienst wird im Hinblick auf die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung sowie auf die Pension jedenfalls vom Dienstalter abgezogen. Während der zeitweiligen Enthebung vom Dienst ist dem Personal der Zugang zum Arbeitsplatz untersagt.

Art. 37 (Entlassung mit Kündigungsfrist)

(1) Die Disziplinarstrafe der Entlassung unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist wird angewandt:

- a) bei mehrfachem Rückfall, mindestens drei Mal pro Jahr, in eine Verfehlung laut Artikel 35, auch verschiedener Natur, oder bei Rückfall in eine Verfehlung laut Artikel 36 innerhalb von zwei Jahren,
- b) bei Verschleierung von Tatsachen und Umständen über die widerrechtliche Verwendung, unbefugte Änderung, Veruntreuung oder Unterschlagung von Geldern oder Gütern, welche der Verwaltung zustehen, gehören oder anvertraut sind, durch eine Bedienstete, die aufgrund ihrer Stellung eine Aufsichts- und Kontrollpflicht haben,
- c) bei ausdrücklicher Ablehnung einer Versetzung, die aus begründeten Diensterfordernissen mit endgültiger Maßnahme verfügt wurde,
- d) bei willkürlicher und ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst für einen Zeitraum von mehr als zehn aufeinander folgenden Arbeitstagen,
- e) bei anhaltender ungenügender Leistung oder jedweder anderen schwerwiegenden Handlung, auf Grund derer die vollständige Unfähigkeit erwiesen ist, die Dienstpflichten in angemessener Weise zu erfüllen,
- f) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen eines außerhalb des Dienstes und nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis begangenen Verbrechens, das aufgrund seiner besonderen Schwere den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt,
- g) bei wiederholter, gewinnbringender Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit und ohne die Ermächtigung der eigenen Verwaltung. In diesem Falle steht 30 Prozent des Bruttoentgeltes für diese Tätigkeit der eigenen Verwaltung zu. Im Fall von genehmigten Tätigkeiten stehen der eigenen Verwaltung jene Einkünfte zu, welche die 30 Prozent des bezogenen Gehaltes gemäß Artikel 13 Absatz 1 Buchstabe c) überschreiten.

Art. 38 (Fristlose Entlassung)

(1) Die Disziplinarstrafe der fristlosen Entlassung wird angewandt:

- a) wenn im Dienst schwerwiegende, ungesetzliche und strafrechtlich relevante Handlungen getätigt werden, wofür Anzeigepflicht besteht,

- b) bei Rückfall in Gewalttätigkeiten gegen anderes Personal oder Dritte am Arbeitsplatz, auch aus nicht dienstlichen Gründen,
- c) wenn festgestellt wird, dass die Aufnahme durch Vorlage gefälschter Unterlagen oder jedenfalls durch betrügerische Mittel erreicht wurde,
- d) wenn, ganz allgemein, mit Vorsatz so schwerwiegende Handlungen oder Taten, welche im Buchstaben a) nicht enthalten sind, auch gegenüber Dritten begangen wurden, die den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, auch provisorisch, nicht zulassen,
- e) bei rechtskräftiger Verurteilung, für welche der dauerhafte Ausschluss von öffentlichen Ämtern oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen ist.

Art. 39 (Disziplinarverfahren)

- (1) Das für das Disziplinarverfahren zuständige Organ leitet das Verfahren aufgrund der Meldung der/des direkten Vorgesetzten oder von Amts wegen ein und sorgt für die umgehende schriftliche Vorhaltung der Anschuldigung gegenüber dem betroffenen Personal.
- (2) Das Personal kann innerhalb von 20 Tagen nach der Vorhaltung seine Gegendarstellung vorbringen. Dem Personal oder seiner ausdrücklich bevollmächtigten Vertrauensperson oder der Vertreterin/dem Vertreter der Gewerkschaft, welcher es angehört oder die es beauftragt, ist es außerdem gestattet, Einsicht in alle Ermittlungsunterlagen zum eingeleiteten Verfahren zu nehmen. Obige Frist ist außerdem dem Personal immer dann zu gewähren, wenn eine Änderung oder Ergänzung der Vorhaltung erfolgt oder wenn neue Unterlagen ins Verfahren aufgenommen werden. Jede Änderung oder Ergänzung der Vorhaltung muss schriftlich erfolgen. Die Nichteinhaltung der Frist von 20 Tagen hat den Verfall des Disziplinarverfahrens zur Folge.
- (3) Das Personal wird unter Einhaltung der Frist laut Absatz 2 von dem für das Disziplinarverfahren zuständigen Organ vorgeladen, damit es sich rechtfertigen kann; es kann sich dabei von einer Person seines Vertrauens oder von einer Vertreterin/einem Vertreter der Gewerkschaft, der es angehört oder die es beauftragt, beistehen lassen.
- (4) Nach Abschluss des Anhörungsverfahrens durch das für das Disziplinarverfahren zuständige Organ verhängt dieses die Disziplinarstrafe oder verfügt die Archivierung und setzt die betroffene Person und deren unmittelbare Vorgesetzte/unmittelbaren Vorgesetzten davon in Kenntnis. Kann die/der Betroffene der Vorladung aus einem triftigen Grund nicht Folge leisten, so erfolgt eine weitere Vorladung. In diesem letzten Fall läuft die Frist laut Absatz 5 ab dem Datum der neuen Vorladung.
- (5) Das Disziplinarverfahren, inbegriffen die eventuelle vorbeugende Dienstenthebung, erlischt, falls es innerhalb von 120 Tagen ab dem Tag der Vorhaltung nicht abgeschlossen wird, außer es erfolgt die Aussetzung im Sinne der Artikel 40 und 41. Auf Antrag des Personals kann das Disziplinarverfahren außerdem, unter Angabe der entsprechenden Frist, ausgesetzt werden, um dem von einem psychophysischen Leiden betroffenen Personal die Möglichkeit zu geben, sich einer Therapie zu unterziehen, oder um festzustellen, ob die Voraussetzungen für eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Im Falle der Aussetzung des Disziplinarverfahrens läuft die obgenannte Frist ab dem Tag der Wiederaufnahme desselben. Das Disziplinarverfahren erlischt auf jeden Fall, falls mehr als 120 Tage vergehen, ohne dass irgendeine Verfahrensmaßnahme ergriffen wird.
- (6) Mit schriftlichem Einverständnis des Personals kann die anzuwendende Disziplinarstrafe reduziert werden; in diesem Falle kann die Strafe nicht mehr angefochten werden.
- (7) Das Disziplinarverfahren zur Verhängung des Verweises kann von den einzelnen Verwaltungen den vorgesetzten Führungskräften übertragen werden.
- (8) Im Falle der Einleitung eines Disziplinarverfahrens oder der Verhängung einer Disziplinarstrafe kann die Auszahlung des Grundbetrages der Leistungsprämie im jeweiligen Beurteilungszeitraum aufgeschoben oder verweigert oder reduziert werden. Zudem können in diesem Falle auch Zulagen, welche direkt mit der von der Vorhaltung betroffenen Tätigkeit in Zusammenhang stehen, zeitweilig ausgesetzt oder reduziert werden.

Art. 40 (Vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst während des Disziplinarverfahrens)

- (1) Das Personal, dem Übertretungen vorgehalten worden sind, für welche die Entlassung vom Dienst vorgesehen ist, kann für den Zeitraum von nicht mehr als sechs Monaten, verlängerbar um weitere sechs Monate, vorbeugend vom Dienst enthoben werden, wobei auch die Entlohnung ausgesetzt wird; diese zeitweilige Enthebung vom Dienst kann nur dann erfolgen, wenn Indizien für die Schuld des Personals vorliegen.
- (2) Die vorbeugende zeitweilige Dienstenthebung kann für einen Zeitraum von nicht mehr als 30 Tagen auch vor der Vorhaltung der Anschuldigungen verfügt werden, falls:
- a) die Notwendigkeit weiterer Erhebungen besteht,

- b) es sich um Fakten handelt, wofür die zeitweilige oder die endgültige Enthebung vom Dienst zu verhängen ist und
- c) Indizien für die Schuld vorliegen.

(3) Im Falle einer zeitweiligen Enthebung laut Absatz 2 muss die Verwaltung gleichzeitig mit der Maßnahme über die zeitweilige Enthebung auch den Gegenstand der Ermittlungen mitteilen.

(4) Endet das Disziplinarverfahren nicht mit der Entlassung vom Dienst, so wird der Zeitraum der vorbeugenden Dienstenthebung bei der Wahl und der Bestimmung der Disziplinarstrafe berücksichtigt.

(5) Der Zeitraum der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst zählt in Hinsicht auf das Dienstalster, sofern nicht eine endgültige zeitweilige Enthebung vom Dienst verfügt wurde. Der Zeitraum zählt im Falle der Entlassung auf jeden Fall nicht für die Abfertigung.

Art. 41 (Vorbeugende zeitweilige Dienstenthebung im Falle eines Strafverfahrens)

(1) Das Personal, dem gegenüber die Einschränkung seiner persönlichen Freiheit verfügt wurde, wird von Amts wegen zeitweilig vom Dienst enthoben, wobei es während der Haftzeit oder der Einschränkung der persönlichen Freiheit auch kein Gehalt bezieht.

(2) Das Personal kann auch bei einem Strafverfahren, das nicht die Einschränkung der persönlichen Freiheit zur Folge hat, zeitweilig ohne Gehalt vom Dienst enthoben werden, falls das Hauptverfahren wegen Fakten eingeleitet wird, die direkt mit seinem Arbeitsverhältnis zusammenhängen oder die, falls erwiesen, jedenfalls die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung aus dem Dienst laut Artikel 37 und 38 zur Folge haben.

(3) Die Verwaltung kann, sobald die Einschränkung der persönlichen Freiheit laut Absatz 1 endet, die zeitweilige Enthebung des Personals vom Dienst bis zum endgültigen Urteil verlängern, falls die Voraussetzungen laut Absatz 2 gegeben sind.

(4) In den von Artikel 38 Absatz 1 Buchstabe e) vorgesehenen Fällen besteht die Pflicht zur zeitweiligen Enthebung vom Dienst.

(5) In den in den Absätzen 1, 2, 3 und 4 vorgesehenen Fällen gelten die Bestimmungen des Artikels 43 über den Zusammenhang zwischen Disziplinar- und Strafverfahren.

(6) Endet das Disziplinarverfahren nicht mit der Entlassung vom Dienst, so wird der Zeitraum der vorbeugenden Dienstenthebung bei der Wahl und der Bestimmung der Disziplinarstrafe berücksichtigt.

(7) Der Zeitraum der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst zählt in Hinsicht auf das Dienstalster, sofern nicht eine endgültige zeitweilige Enthebung vom Dienst verfügt wurde. Der Zeitraum zählt im Falle der Entlassung auf jeden Fall nicht für die Abfertigung.

Art. 42 (Monatlicher Unterhaltsbeitrag)

(1) Dem Personal, das im Sinne von Artikel 40 Absatz 1 und Artikel 41 zeitweilig vom Dienst enthoben wird, werden ein gleich bleibender Unterhaltsbeitrag im Ausmaß von höchstens 50 Prozent der monatlichen Bezüge, die für das dreizehnte Monatsgehalt zählen, sowie das allfällige Familiengeld gewährt, ausgenommen jedes weitere, wie auch immer benannte Lohnelement. Dem Personal muss auf jeden Fall das Lebensminimum gewährleistet werden, falls es nicht über ein ausreichendes Familieneinkommen verfügt.

Art. 43 (Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren)

(1) Bei strafrechtlich verfolgbaren Handlungen, für welche die Pflicht zur Strafanzeige besteht, wird von der Verwaltung das Disziplinarverfahren eingeleitet und Strafanzeige erstattet. Das Disziplinarverfahren bleibt jedoch ausgesetzt, bis das Urteil rechtskräftig ist, außer eine eindeutige Beweislage ermöglicht einen unmittelbaren Abschluss des Disziplinarverfahrens. Die Aussetzung des Disziplinarverfahrens wird auch dann vorgenommen, wenn sich im Zuge eines bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens Fakten ergeben, die auf eine von Amts wegen verfolgbare strafbare Handlung hindeuten.

(2) Außer in den in Absatz 1 vorgesehenen Fällen wird das Disziplinarverfahren bis zum Zeitpunkt, an dem das Urteil rechtskräftig wird, auch dann ausgesetzt, wenn die Verwaltung Kenntnis darüber erlangt, dass zu Lasten des Personals ein Strafverfahren wegen der Fakten eingeleitet wurde, die bereits Gegenstand des Disziplinarverfahrens sind. Aufrecht bleibt die Möglichkeit laut Absatz 1.

(3) Das gemäß den Absätzen 1 und 2 ausgesetzte Disziplinarverfahren wird innerhalb von 60 Tagen ab dem Tage, an dem die Verwaltung Kenntnis vom rechtskräftigen Urteil erlangt, wieder aufgenommen, andernfalls verfällt es; die Wiederaufnahme erfolgt durch eine neue Vorhaltung der Anschuldigungen, wobei der Ausgang des Strafverfahrens berücksichtigt wird. Nach einem Strafverfahren kann auf jeden Fall innerhalb der obgenannten Fallfrist ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden.

(4) Das wieder aufgenommene Disziplinarverfahren wird innerhalb von 120 Tagen ab der Wiederaufnahme abgeschlossen.

(5) Im Falle eines rechtskräftigen vollen Freispruchs steht dem Personal für die Zeit der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst das Gehalt laut individuellem Arbeitsvertrag zu, wobei der Unterhaltsbeitrag in Abzug gebracht wird.

Art. 44 (Veröffentlichung der Disziplinarordnung)

(1) Die Disziplinarordnung ist in angemessener Weise mittels Aushang an einer für das Personal der eigenen Körperschaft zugänglichen Stelle zu veröffentlichen. Für das Personal, das Zugang zur offiziellen Webseite der eigenen Verwaltung hat, gilt die Veröffentlichung auf dieser Seite als ausreichende Kundmachung.

8. ABSCHNITT ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Art. 44-bis (Festlegung des Gesamtstellenkontingents des Landes)

(1) Im Sinne von Artikel 8 ist das Gesamtstellenkontingent des Landes unter Berücksichtigung des erfolgten Stellenabbaus und der Schaffung neuer Stellen durch gesetzliche Maßnahmen neu festgelegt, und zwar mit 1. Mai 2019 im Ausmaß von 18.678 Stellen, mit 1. September 2019 im Ausmaß von 18.729 Stellen und mit 1. Oktober 2019 im Ausmaß von 18.763 Stellen, mit 1. September 2020 im Ausmaß von 18.774 Stellen, mit 1. September 2022 im Ausmaß von 18.888 Stellen, mit 1. Januar 2023 im Ausmaß von 18.918 Stellen und mit 1. Juli 2024 im Ausmaß von 18.950 Stellen und mit 1. September 2025 im Ausmaß von 19.150 Stellen; dieses Gesamtkontingent umfasst die Stellenkontingente des Landespersonals und des Personals der Schulen staatlicher Art. [67\)](#)

(2) Aufrecht bleiben in Ergänzung zu Absatz 1 das bereits bestehende eigene Stellenkontingent für Personen mit Beeinträchtigung laut Artikel 11, das Kontingent für nicht geeignetes Personal laut Artikel 8 Absatz 6, welches von der Landesregierung festgelegt wird, das Kontingent für die Sprachenzentren im Ausmaß von 30 Vollzeiteinheiten. [68\)](#)

(3) Das Stellenkontingent laut Absatz 1 enthält ab 1. Mai 2019 46 neue Stellen, ab 1. September 2019 weitere 51 neue Stellen, ab 1. Oktober 2019 weitere 34 neue Stellen, ab 1. September 2020 weitere 11 neue Stellen, ab 1. September 2022 weitere 114 neue Stellen, ab 1. Januar 2023 weitere 30 neue Stellen und ab dem 1. Juli 2024 weitere 32 neue Stellen. Diese 32 neuen Stellen werden der Generaldirektion des Landes zugewiesen, und der Generaldirektor/die Generaldirektorin des Landes stellt, je nach Notwendigkeit und Begründung, sowie auf der Grundlage von Entscheidungen der Landesregierung, diese Stellen den einzelnen Organisationseinheiten zeitweise zur Verfügung oder überträgt diese definitiv. Zudem beinhaltet das Stellenkontingent laut Absatz 1 ab 1. September 2018 auch 40 neue Stellen, die gemäß Artikel 11 bei erfolgter Aufnahme der Personen mit Beeinträchtigung in das Gesamtstellenkontingent des Landes übergehen. [69\)](#)

(4) [70\)](#) [71\)](#)

67)Art. 44-bis Absatz 1 wurde zuerst geändert durch Art. 3 Absatz 16 des [L.G. vom 11. Juli 2018, Nr. 10](#), später ersetzt durch Art. 16 Absatz 5 des [L.G. vom 29. April 2019, Nr. 2](#), durch Art. 13 Absatz 6 des [L.G. vom 24. September 2019, Nr. 8](#), geändert durch Art. 13 Absatz 2 des [L.G. vom 19. August 2020, Nr. 9](#), durch Art. 10 Absatz 3 des [L.G. vom 3. August 2022, Nr. 9](#), durch Art. 18 Absatz 3 des [L.G. vom 9. Jänner 2023, Nr. 1](#), ersetzt durch Art. 1 Absatz 8 des [L.G. vom 16. Juli 2024, Nr. 2](#), und schließlich so geändert durch Art. 8 Absatz 2 des [L.G. vom 20. Dezember 2024, Nr. 13](#).

68)Art. 44-bis Absatz 2 wurde so geändert durch Art. 10 Absatz 4 des [L.G. vom 3. August 2022, Nr. 9](#).

69)Art. 44-bis Absatz 3 wurde zuerst ersetzt durch Art. 3 Absatz 17 des [L.G. vom 11. Juli 2018, Nr. 10](#), und später geändert durch Art. 16 Absatz 6 des [L.G. vom 29. April 2019, Nr. 2](#), durch Art. 13 Absatz 7 des [L.G. vom 14. September 2019, Nr. 8](#), und durch Art. 13 Absatz 3 des [L.G. vom 19. August 2020, Nr. 9](#).

70)Art. 44-bis wurde eingefügt durch Art. 2 Absatz 4 des [L.G. vom 7. August 2017, Nr. 12](#), und später ersetzt durch Art. 2 Absatz 2 des [L.G. vom 20. Dezember 2017, Nr. 22](#), und schließlich so geändert durch Art. 1 Absatz 9 des [L.G. vom 16. Juli 2024, Nr. 2](#).

71)Art. 44-bis Absatz 4 wurde zuerst geändert durch Art. 17 Absatz 3 des [L.G. vom 3. Jänner 2020, Nr. 1](#), später durch Art. 18 Absatz 4 des [L.G. vom 9. Jänner 2023, Nr. 1](#), und schließlich aufgehoben durch Art. 11 Absatz 1 Buchstabe d) des [L.G. vom 5. August 2025, Nr. 11](#).

Art. 45 (Übergangsregelung)

(1) In den in Artikel 2 genannten Sachbereichen finden die bis dahin geltenden Gesetzes- oder Verordnungsbestimmungen ab Inkrafttreten der neuen Bestimmungen keine Anwendung mehr, auch wenn diese von einer Rechtsquelle mit niedrigerem Rang herrühren, außer ein nachfolgendes Gesetz sieht ausdrücklich eine andere Regelung vor.

(2) In den Sachbereichen, die nicht unter Artikel 2 fallen, sind die bisher geltenden Bestimmungen des Landes ab Inkrafttreten der in den entsprechenden Landeskollektivverträgen enthaltenen Regelung nicht mehr rechtswirksam, außer ein nachfolgendes Landesgesetz sieht ausdrücklich eine andere Regelung vor.

Art. 46 (Ergänzung der Ruhestandsbehandlung bestimmter Personalkategorien durch das Land)

(1) Ab 1. Jänner 2015 wird die vom Land gewährte, im Artikel 85 des [Landesgesetzes vom 21. Mai 1981, Nr. 11](#), vorgesehene Ergänzung der Ruhestandsbehandlung für die Führungskräfte und Koordinatoren, die vor Inkrafttreten des [Landesgesetzes vom 23. April 1992, Nr. 10](#), aus dem Dienst ausgeschieden sind, entsprechend den Erhöhungen des Gehaltes der Besoldungsstufen des Landespersonals angepasst.

(2) Die Regelung laut Absatz 1 wird auf das Personal ausgedehnt, dem noch immer die Begünstigungen laut Artikel 46-bis des [Landesgesetzes vom 21. Mai 1981, Nr. 11](#), ergänzt durch Artikel 19 des [Landesgesetzes vom 14. Dezember 1988, Nr. 57](#), sowie laut Artikel 78 des [Landesgesetzes vom 17. August 1976, Nr. 36](#), und laut Artikel 47 des [Landesgesetzes vom 21. Februar 1972, Nr. 4](#), zustehen.

(3) Ab 1. Jänner 2015 steht die im Sinne von Artikel 46-bis des [Landesgesetzes vom 21. Mai 1981, Nr. 11](#), zustehende Ergänzung für die Hinterbliebenen ausschließlich dem hinterbliebenen Ehepartner/der hinterbliebenen Ehepartnerin zu, wobei die Kriterien der Hinterbliebenenpension angewandt werden.

Art. 47 (Neuordnung der Führungsstruktur der Südtiroler Landesverwaltung und Neuregelung der graduellen Umwandlung von Zulagen für Führungsaufträge und für ähnliche Aufträge) [72\)](#)

(1) Innerhalb von 18 Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgt eine Neuordnung der Führungsstruktur der Südtiroler Landesverwaltung.

(2) Mit Landesgesetz erfolgt innerhalb 30. Juni 2017 eine Neuregelung der graduellen Umwandlung der Funktionszulage, der Koordinierungszulage und der Zulage für stellvertretende Führungskräfte der Körperschaften, für welche der bereichsübergreifende Kollektivvertrag Anwendung findet, in ein persönliches und auf das Ruhegehalt anrechenbares Lohnelement. Bis zur genannten Neuregelung finden die einschlägigen kollektivvertraglichen Regelungen Anwendung. [73\)](#) [74\)](#)



Corte costituzionale - sentenza 7. Mai 2019, Nr. 138 - Führungszulage – Koordinierungszulage und Zulage für stellvertretende Führungskräfte – graduelle Umwandlung der Zulage in ein persönliches und auf das Ruhegehalt anrechenbares Lohnelement – Zivilgesetzgebung – Sozialvorsorge – ausschließliche Gesetzgebungsbefugnis des Staates – Verfassungswidrigkeit

72) Siehe auch Art. 1 Absatz 1 des [L.G. vom 9. Februar 2018, Nr. 1](#).

73) Art. 47 wurde so ersetzt durch Art. 14 Absatz 6 des [L.G. vom 25. September 2015, Nr. 11](#).

74) Art. 47 Absatz 2 wurde so ersetzt durch Art. 7 Absatz 1 des [L.G. vom 18. Oktober 2016, Nr. 21](#).

Art. 48 (Verlängerung von Führungsaufträgen)

(1) Bis zur Neuordnung der Verwaltungs- und Führungsstruktur des Landes und auf jeden Fall spätestens innerhalb 2018 können Führungsaufträge als geschäftsführende Abteilungsdirektoren/Abteilungsdirektorinnen vorübergehend auch Führungskräften, welche

die Funktion als Amtsdirektoren/Amtsleiterinnen innehaben, anvertraut werden. [75\)](#)

(2) Nach Artikel 65-sexies des [Landesgesetzes vom 5. März 2001, Nr. 7](#), wird folgender Artikel eingefügt:

„Art. 65-septies

1. Bis zum Inkrafttreten des Landesgesetzes über die Neuordnung des Landesgesundheitsdienstes bleiben die Verträge der Führungskräfte gemäß Artikel 11, 12-bis und 12-quinquies bestehen.“

(3) Nach Artikel 12-bis Absatz 6 des [Landesgesetzes vom 5. März 2001, Nr. 7](#), wird folgender Absatz hinzugefügt:

„7. Das Personal, welches auch von außen berufen oder abkommandiert wurde und bei In-Kraft-Treten dieses Gesetzesartikels seit mindestens fünf Jahren die Funktion eines Pflegedienstleiters/einer Pflegedienstleiterin inne hat, kann nach positivem Gutachten des/der Vorgesetzten für weitere fünf Jahre bestätigt werden. Die weiteren Bestätigungen des obgenannten Personals können auch in Ermangelung der erforderlichen Voraussetzungen für die Erteilung des Auftrages erfolgen.“

75) Art 48 Absatz 1 wurde so ersetzt durch Art. 14 Absatz 7 des [L.G. vom 25. September 2015, Nr. 11](#).

Art. 49 (Angleichung der Stundenvergütung für Überstunden und des Mensapreises)

(1) Um die Gleichbehandlung des Personals der Körperschaften laut Artikel 1 bei der Entlohnung von Arbeitsstunden zu gewährleisten, die über die vom jeweiligen Kollektivvertrag vorgesehene Arbeitszeit hinausgehen, gilt die im jeweiligen bereichsübergreifenden Kollektivvertrag festgelegte Überstundenvergütung. Mit Kollektivvertrag erfolgt die graduelle Anpassung der bisher vorgesehenen höheren Stundenvergütung.

(2) [76\)](#)

76) Art. 49 Absatz 2 wurde aufgehoben durch Art. 20 Absatz 1 Buchstabe d) des [L.G. vom 20. Dezember 2017, Nr. 22](#).

Art. 50 (Lehrpersonal, Schulführungskräfte, Inspektorinnen und Inspektoren der Grund-, Mittel- und Oberschulen)

(1) Für das Lehrpersonal, die Schulführungskräfte und die Inspektorinnen und Inspektoren der Grund-, Mittel- und Oberschulen kommen die Artikel 2 bis 8, 9 Absatz 4, 10, 15, 21, 22-bis, 25, 29 und 30 zur Anwendung. [77\)](#)

(2) Die Landesregierung legt die Voraussetzungen und Modalitäten für die Abordnung und den anderweitigen Einsatz des Inspektions-, Direktions- und Lehrpersonals der Grund-, Mittel- und Oberschulen fest.



Beschluss vom 23. Juni 2015, Nr. 743 - Abordnung und anderweitiger Einsatz des Lehr-, Direktions- und Inspektionspersonals der Grund-, Mittel- und Oberschulen – Voraussetzungen und Modalitäten (abgeändert mit Beschluss Nr. 743 vom 23.06.2015)

77) Art. 50 Absatz 1 wurde so geändert durch Art. 11 Absatz 4 des [L.G. vom 24. Mai 2016, Nr. 10](#).

Art. 50-bis [78\)](#)

78) Art. 50-bis wurde eingefügt durch Art. 11 Absatz 5 des [L.G. vom 23. Dezember 2015, Nr. 18](#), und später aufgehoben durch Art. 2 Absatz 1 Buchstabe a) des [L.G. vom 12. Juli 2016, Nr. 15](#).

Art. 51 (Finanzbestimmungen)

(1) Die Deckung der Ausgaben, die sich aus diesem Gesetz ergeben, in Höhe von geschätzten jährlichen 1.500.000,00 Euro, erfolgt durch die Kürzung der Ausgabenermächtigung auf der Haushaltsgrundeinheit 02100 gemäß [Landesgesetz vom 23. Dezember 2014, Nr. 11](#), um einen Beitrag in Höhe von 1.500.000,00 Euro und durch die Ausgabenbereitstellungen des Landeshaushaltes, welche schon zu Lasten des Haushaltsjahres 2015 auf den Haushaltsgrundeinheiten 02100, 02105, 02110, 04126 und 04127 bestimmt wurden und für die Maßnahmen der durch Artikel 52 dieses Gesetzes aufgehobenen Artikel 46 und 54 des [Landesgesetzes vom 21. Februar 1972, Nr. 4](#), in geltender Fassung, Artikel 15 des [Landesgesetzes vom 16. Oktober 1992, Nr. 36](#), in geltender Fassung, und des [Landesgesetzes vom 10. August 1995, Nr. 16](#), in geltender Fassung, autorisiert waren.

(2) Die Ausgabe zu Lasten der folgenden Haushaltsjahre wird mit jährlichem Finanzgesetz festgelegt.

Art. 52 (Aufhebung von Bestimmungen)

(1) Für die Bereiche, bezüglich deren Regelung dieses Gesetz auf andere Rechtsquellen als das Gesetz oder den Kollektivvertrag verweist, finden die geltenden Bestimmungen bis zum Inkrafttreten der entsprechenden Regelung weiterhin Anwendung.

(2) Sämtliche Bestimmungen, die mit diesem Gesetz unvereinbar sind und insbesondere folgende Bestimmungen sind aufgehoben:

- a) die Artikel 13, 36 und 44 des [Landesgesetzes vom 3. Juli 1959, Nr. 6](#), in geltender Fassung;
- b) die Artikel 46, 47, 48, 49, 52, 53 und 54 des [Landesgesetzes vom 21. Februar 1972, Nr. 4](#), in geltender Fassung;
- c) die Artikel 6, 11 und 35 des [Landesgesetzes vom 29. April 1975, Nr. 22](#), in geltender Fassung;
- d) Artikel 57 Absatz 3 und Artikel 60, Absätze 1, 2 und 3 des [Landesgesetzes vom 17. August 1976, Nr. 36](#), in geltender Fassung;
- e) die Artikel 48, 52, 68, 69, 70, 73, 74, 84, 86, 87, 88, 91 und 97 des [Landesgesetzes vom 21. Mai 1981, Nr. 11](#), in geltender Fassung;
- f) Artikel 12 des [Landesgesetzes vom 7. Dezember 1988, Nr. 54](#);
- g) die Artikel 13, 15, 16, 17, 18, 19 und 20 des [Landesgesetzes vom 16. Oktober 1992, Nr. 36](#), in geltender Fassung;
- h) Artikel 19 des [Landesgesetzes vom 13. Oktober 1993, Nr. 15](#);
- i) das [Landesgesetz vom 10. August 1995, Nr. 16](#), in geltender Fassung;
- j) Artikel 18 des [Landesgesetzes vom 14. Dezember 1998, Nr. 12](#);
- k) Artikel 65 Absatz 7 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008;
- l) Artikel 12 des [Landesgesetzes vom 7. April 2014, Nr. 1](#),
- m) Artikel 59 Absatz 5 Buchstabe b) des [Landesgesetzes vom 21. Oktober 1996, Nr. 21](#).

Dieses Gesetz ist im Amtsblatt der Region kundzumachen. Jeder, dem es obliegt, ist verpflichtet, es als Landesgesetz zu befolgen und für seine Befolgung zu sorgen.