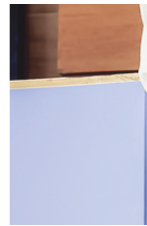


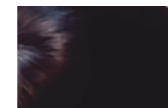
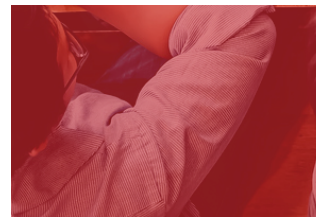


Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

# PIAO



## Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan der Landesverwaltung



# 2026 - 2028

## Vorwort

Art. 6, Absatz 1, des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 9. Juni 2021, umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021 betreffend *„Dringende Maßnahmen zur Stärkung der Verwaltungskapazitäten der öffentlichen Verwaltungen im Hinblick auf die Umsetzung des Gesamtstaatlichen Wiederaufbauplans (PNRR) und für die Effizienz der Justiz“*, sieht vor, dass öffentliche Verwaltungen mit mehr als fünfzig Mitarbeitern, ausgenommen Schulen aller Ebenen und Stufen sowie Bildungseinrichtungen, bis zum 31. Januar eines jeden Jahres den Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan, nachfolgend PIAO genannt, verabschieden müssen.

Das DPR Nr. 81 vom 24. Juni 2022 betreffend *„Verordnung über die Feststellung der Erfüllungen im Zusammenhang mit den vom Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan übernommenen Plänen“* und das Dekret Nr. 132 vom 30. Juni 2022 *„Verordnung über die Definition der Inhalte des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans“*, das vom Minister für öffentliche Verwaltung im Einvernehmen mit dem Minister für Wirtschaft und Finanzen erlassen wurde, haben die Gesetzesregelung für den PIAO anschließend vervollständigt.

Der PIAO sieht einen dreijährigen Planungszeitraum mit jährlichen Aktualisierungen vor, mit dem Ziel, den Großteil der von den öffentlichen Verwaltungen bereitzustellenden Planungsinstrumente zusammenzuführen und die Materie im Hinblick auf eine größtmögliche Vereinfachung und Transparenz zu rationalisieren.

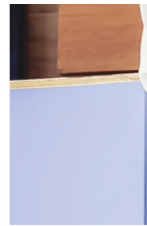
Mit dem Dekret des Ministers für öffentliche Verwaltung vom 30. Oktober 2025 wurden die *„Leitlinien 2025 zum Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO)“* sowie die dazugehörigen Handbücher genehmigt. Die genannten Leitlinien stellen ein nützliches Instrument zur Unterstützung der öffentlichen Verwaltungen bei der Erstellung des PIAO dar, um die von den internen und externen Stakeholdern geleisteten Beiträge hervorzuheben. Darüber hinaus festigen sie den PIAO als zentrales Steuerungsinstrument, indem sie die Programmierung vereinfachen, den Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft als leitendes Prinzip hervorheben und – durch die Verbesserung von Partizipation, Zielqualität und der Abstimmung zwischen den verschiedenen Planungsinstrumenten – eine konsistente und wirksame Kultur des Programmierungs- und Bewertungszyklus etablieren.

Vor diesem Hintergrund zeichnet sich der PIAO 2026-2028 der Südtiroler Landesverwaltung durch eine klare Ausrichtung auf die Schaffung eines bürgernahen Wertbeitrags und Nutzens für die Gesellschaft sowie auf die Verwaltungsvereinfachung aus. In Übereinstimmung mit den oben erwähnten Leitlinien und gestützt auf die im Regierungsprogramm für die Legislaturperiode 2023–2028 definierten politischen Prioritäten fokussiert sich der Plan auf 16 strategische Zielsetzungen, die unmittelbar auf die Generierung von Wertbeitrag und gesellschaftlichen Nutzen ausgerichtet sind. Sie bilden den Kern der integrierten Planung und fungieren als zentraler Orientierungspunkt („Leitstern“) des PIAO. Sie verfolgen das Ziel, das umfassende und multidimensionale wirtschaftliche, soziale, ökologische und gesundheitliche Wohlbefinden der Bürgerinnen und Bürger, der Unternehmen sowie der weiteren Interessengruppen im Land nachhaltig zu stärken und weiterzuentwickeln.

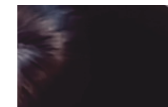


Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

# PIAO



## Abschnitt 1 Anagrafische Daten der Landesverwaltung



2026 - 2028

## Identifizierungsdaten der Landesverwaltung



**Bezeichnung:** Autonome Provinz Bozen – Südtirol



**Adresse:** Silvius-Magnago-Platz 1 – 39100 Bozen



**Institutionelle Internetseite:** <https://www.provinz.bz.it/>



**Telefon:** 0471 411111



**PEC-Mail:** [adm@pec.prov.bz.it](mailto:adm@pec.prov.bz.it)



**Institutionelle E-Mail:** [info@provinz.bz.it](mailto:info@provinz.bz.it)



**Steuernummer:** 00390090215



**Facebook:** [LandSuedtirol](#) – [ProvinciaBolzano](#) – [provinziadebulsan](#)



**Instagram:** [land.suedtirol](#) - [provincia.bolzano](#) - [provincia.bulsan](#)



**LinkedIn:** [Autonome Provinz Bozen](#) - [Provincia Autonoma di Bolzano](#)



**TikTok:** [suedtirol.altoadige](#)



**YouTube:** [Land Südtirol](#) - [Provincia Bolzano](#)



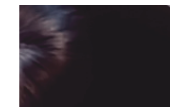
**Whatsapp:** [Land Südtirol](#) – [Provincia Bolzano](#)



Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

## Abschnitt 2 Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft, Performance und Vorbeugung der Korruption

PIAO



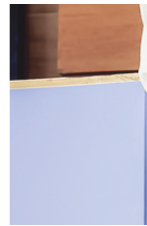
2026 - 2028





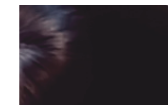
Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
**SÜDTIROL · ALTO ADIGE**

# PIAO



## 2.1 - Wertbeitrag

Abschnitt 2 - Wertbeitrag und Nutzen  
für die Gesellschaft,  
Performance und Vorbeugung der  
Korruption



**2026 - 2028**

# Inhaltsverzeichnis

2.1.1 Geplante Maßnahmen zur Schaffung von Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft

2.1.2 Wege und Maßnahmen, die im Bezugszeitraum (2026-2028) darauf abzielen, die vollständige digitale Zugänglichkeit der Verwaltung für Bürgerinnen und Bürger ab 65 Jahren und für Menschen mit Behinderungen zu erreichen, sowie die Liste der im Hinblick auf Vereinfachung zu überprüfenden Verfahren

2.1.3. Wege und Maßnahmen, die im Bezugszeitraum (2026-2028) darauf abzielen, die vollständige physische Zugänglichkeit der Verwaltung für Bürgerinnen und Bürger ab 65 Jahren und für Menschen mit Behinderungen zu erreichen

2.1.4 Maßnahmen zur Stärkung des Engagements für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis

2.1.5 Nachhaltigkeitsstrategie

## 2.1.1 Geplante Maßnahmen zur Schaffung von Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft

Die natürliche und ureigene Aufgabe der öffentlichen Verwaltung ist die Schaffung von Wertbeitrag und Nutzen für die Öffentlichkeit, Stakeholder, Bürgerinnen und Bürger, d.h. für all jene, die direkt oder indirekt von den Auswirkungen ihres Handelns betroffen sind. Um Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft zu erzeugen, d.h. um eine Verbesserung des sozialen Wohlstands der verwalteten Gemeinschaft zu bewirken, muss die Tätigkeit der öffentlichen Verwaltung von den Grundsätzen der Effizienz, Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit bei der Verwaltung der ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen geleitet sein und auf die Aufwertung ihrer immateriellen Werte und die tatsächliche Befriedigung der Bedürfnisse innerhalb und außerhalb der Verwaltung abzielen.

Der so definierte Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft drückt sich konkret in fünf verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens aus, d.h. in fünf Bereichen, in denen die durchgeführten Maßnahmen positive externe Effekte erzeugen:

1. **Dimension des Wohlbefindens im Bereich BILDUNG:** Maßnahmen zugunsten von Bildung, Lernentwicklung, Kultur und Lehre;
2. **WELFARE-Dimension:** Maßnahmen, die darauf abzielen, Armut zu vermeiden und den Bürgerinnen/Bürgern und Familien soziale Würde, Mindestlebensstandards und wesentliche Dienstleistungen zu garantieren;
3. **SOZIALE Dimension des Wohlbefindens:** Maßnahmen, die darauf abzielen, die Grundbedürfnisse der lokalen Gemeinschaft zu befriedigen und eine erfüllende Lebensqualität in dem Gebiet zu erreichen;
4. **Dimension des WIRTSCHAFTLICHEN Wohlstands:** Maßnahmen der Verwaltung, die darauf abzielen, das Einkommen, die Produktion, den Verbrauch und die Beschäftigung zu sichern und das allgemeine Wohl und den Wohlstand der Gemeinschaft zu fördern;
5. **Dimension des ÖKOLOGISCHEN Wohlergehens:** Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität von Luft, Wasser, Boden, Untergrund usw. mit dem Ziel, die Verschmutzung von Ökosystemen zu bekämpfen und zu verhindern und die negativen Auswirkungen menschlicher Tätigkeiten zu begrenzen.

Die Autonome Provinz Bozen ist aufgrund der zahlreichen Zuständigkeiten, die ihr durch das Autonomiestatut und durch die Einführung verschiedener Durchführungsverordnungen, die im Laufe der Zeit aufeinander folgten, übertragen wurden, direkt oder indirekt für zahlreiche Dienste in Südtirol zuständig<sup>1</sup>. Dies erfordert ein Gleichgewicht der Bedürfnisse im Hinblick auf die Anpassung an eine sich ständig verändernde Welt sowie ein in mehrere Richtungen gehendes - aber nicht weniger entscheidendes - Streben nach einem Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft bei der Gestaltung und Abwicklung der Verwaltungstätigkeit.

Auf Grundlage der im Regierungsprogramm für die Legislaturperiode 2023–2028 dargelegten politischen Prioritäten hat jedes Ressort ein einziges strategisches Ziel aus den Abteilungen ihres Zuständigkeitsbereichs festgelegt. Dieses wurde nach Relevanz, Umsetzbarkeit und erwartetem Wirkungsgrad ausgewählt, um einen nachhaltigen Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft langfristig zu schaffen.

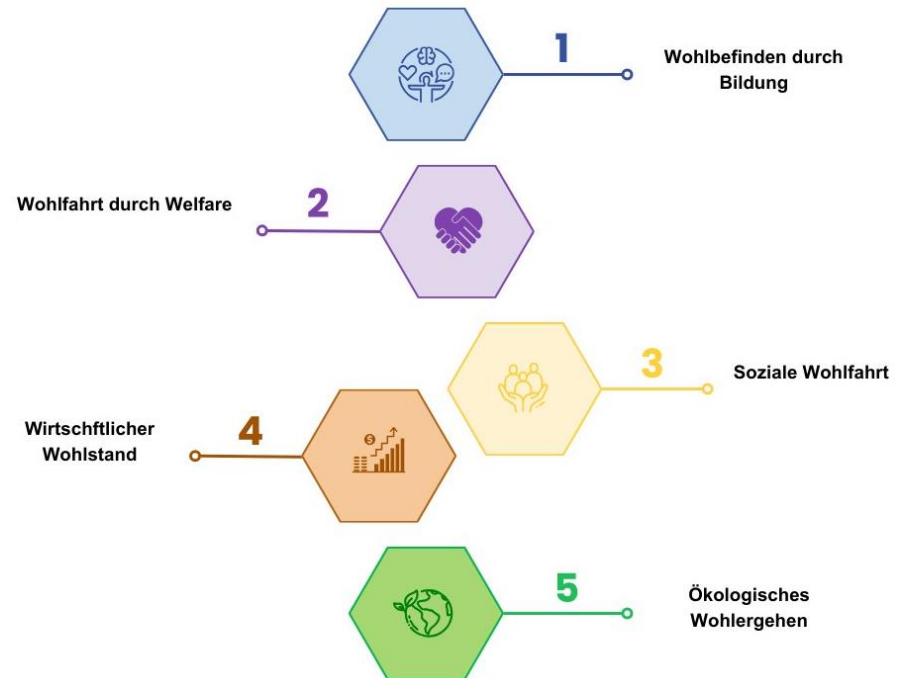
Im Rahmen des vorliegenden Planungsinstrumentes wurden die strategischen Ziele systematisch den zentralen Dimensionen des Wertbeitrags und Nutzens für die Gesellschaft zugeordnet. Die resultierende Verteilung stellt sich wie folgt dar:

---

<sup>1</sup> Siehe Abschnitt „Die Zuständigkeiten der Landesverwaltung“


















- Dimension des Wohlbefindens im Bereich Bildung: 4 strategische Ziele (18,2%)
- Welfare-Dimension: 2 strategische Ziele (9,1%)
- Soziale Dimension des Wohlbefindens: 5 strategische Ziele (22,7%)
- Dimension des wirtschaftlichen Wohlstands: 8 strategische Ziele (36,4%)
- Dimension des ökologischen Wohlergehens: 3 strategische Ziele (13,6%)



Unter Berücksichtigung der Gleichwertigkeit aller Dimensionen des Wertbeitrags und Nutzen für die Gesellschaft sind Maßnahmen zur Schaffung von Wertbeitrag für die Gemeinschaft insbesondere in den Bereichen Wirtschaft, Soziales und Bildung stark vertreten.

Ausgehend vom Regierungsprogramm für die Legislaturperiode 2023–2028 werden die 16 strategischen Ziele zur Schaffung von Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft systematisch dargestellt und den Dimensionen des Wertbeitrags zugeordnet.

Regierungsprogramm	Dimension Wertbeitrag	Strategisches Ziel zur Schaffung von Wertbeitrag
 <p>Bürgernahe Verwaltung und Digitalisierung</p>	 	<p>Bürgernahe Verwaltung: die Verwaltung wird zu einer bürgernahen, flexiblen und kompetenzorientierten Organisation entwickelt, die sich dynamisch an Veränderungen anpasst und den Bedürfnissen der Bürger gerecht wird.</p> <p>Wahlen und Abstimmungen werden formal richtig, sicher und digital durchgeführt, um Bürgernähe und demokratische Teilhabe zu stärken.</p>
 <p>Soziales, Familien und Senioren</p>	  	<p>Die Bürgerinnen und Bürger verfügen über ein angemessenes Angebot an sozialen Diensten und Unterstützungsmaßnahmen.</p> <p>Die Verbesserung und Erreichung der Teilhabe und Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen ist gewährleistet.</p>
 <p>Bildung</p>	 	<p>Die berufliche Ausbildung von jungen Menschen ist durch flexible und differenzierte Bildungsangebote gewährleistet.</p> <p>Das Schulsystem, freundlich und auf hohem Niveau, stellt vor allem das Wohlbefinden der Schüler und Schülerinnen in den Mittelpunkt.</p>
 <p>Kultur</p>	 	<p>Das kulturelle Angebot in Südtirol ist vielfältig und qualitativ. Vielfalt und Qualität werden durch Förderleistungen, Fachpläne, Begleitangebote und Impulssetzungen sichergestellt, die sowohl die größeren Zentren als auch periphere Orte berücksichtigen.</p> <p>Der Erhalt und die Weiterentwicklung der ladinischen Kultur und Jugend sind gewährleistet.</p>
 <p>Gesundheit</p>		<p>Der Landesgesundheitsdienst gewährleistet den Bürgern und Bürgerinnen eine qualitativ hochwertige, angemessene, gerechte, effiziente und innovative Gesundheitsversorgung durch die Planung und Überprüfung der Gesundheitsleistungen.</p>

 <b>Wohnen</b>	   	Die Bildung von leistbarem Wohnungseigentum sowie die Bereitstellung von Mietwohnungen sind durch die Förderung der Wiedergewinnung, des Kaufes, des Baues und der Vermietung von Wohnungen für den Grundwohnbedarf sichergestellt.
 <b>Landschaftsschutz und Raumordnung</b>		Die Strategien, Konzepte und Vorgaben zur Raumentwicklung sind auf die aktuellen Anforderungen und Zielsetzungen ausgerichtet.
 <b>Infrastrukturen und Mobilität</b>	   	<p>Der öffentliche Personenverkehr ist attraktiv und die Erreichbarkeit ist garantiert</p> <p>Die Planung und Ausführung öffentlicher Hochbauten erfolgen termingerecht, kosteneffizient und in höchster Qualität, um die Nachhaltigkeit, die Sicherheit und die Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger zu gewährleisten.</p>
 <b>Wirtschaft und Landwirtschaft</b>	 	<p>Die besonderen Herausforderungen in der Berglandwirtschaft werden durch spezifische Fördermaßnahmen abgedeckt.</p> <p>Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und des Standorts Südtirol wird durch gezielte Förderungen, Investitionen, Internationalisierung und Digitalisierung erhalten und ausgebaut.</p>
 <b>Arbeit</b>		Wir vermitteln wirksam, um ein hohes Beschäftigungsniveau zu garantieren.

Im Folgenden werden die strategischen Ziele, die zur Schaffung von Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft identifiziert wurden, systematisch in tabellarischer Form dargestellt. Die Übersicht umfasst die maßgeblichen Entwicklungsschwerpunkte, welche entscheidend zur operativen Umsetzung der strategischen Zielsetzungen beitragen, sowie die jeweils verantwortliche Organisationseinheit und die relevanten Stakeholder. Der Performance-Plan der Landesverwaltung, der dem PIAO als Anlage 2.2 beigefügt ist, beschreibt jedes strategische Ziel präzise und analysiert dessen zentrale Merkmale.

Zur Überprüfung des Umsetzungsgrades wurden geeignete Indikatoren definiert, darunter Outcome-Indikatoren zur Messung der erzielten Wirkungen, Output-Indikatoren zur Erfassung der erbrachten Leistungen sowie Kennzahlen zur Bewertung von Effizienz und Effektivität. Die detaillierte Darstellung der Entwicklungsschwerpunkte erfolgt ebenfalls im Performance-Plan der Landesverwaltung, wo die einzelnen Schwerpunkte umfassend erläutert, kontextualisiert und den übergeordneten strategischen Zielsetzungen zugeordnet werden.

Strategische Ziele zur Schaffung von Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft	Entwicklungsschwerpunkte zur Erreichung der Ziele	Verantwortliche Organisationseinheit	Stakeholder
1 Bürgernahe Verwaltung: die Verwaltung wird zu einer bürgernahen, flexiblen und kompetenzorientierten Organisation entwickelt, die sich dynamisch an Veränderungen anpasst und den Bedürfnissen der Bürger gerecht wird.		Abteilung Bereichsübergreifende Dienste	Privatpersonen, Gemeinden, Landesverwaltung
2 Wahlen und Abstimmungen werden formal richtig, sicher und digital durchgeführt, um Bürgernähe und demokratische Teilhabe zu stärken.		Abteilung Institutionelle Angelegenheiten und Gesetzgebung	Privatpersonen
3 Die Bürgerinnen und Bürger verfügen über ein angemessenes Angebot an sozialen Diensten und Unterstützungsmaßnahmen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierung des Prozesses für die Ausarbeitung der Sozialprojekte im Rahmen der PNRR-Mission 5 Inklusion</li> <li>• Genehmigung des neuen Landessozialplans und Umsetzung der Strategien und Maßnahmen des neuen Landessozialplans</li> <li>• Organisation und Koordinierung der Führung der Flüchtlingsaufnahme</li> </ul>	Abteilung Soziales	Privatpersonen, Bezirksgemeinschaften, Einzelunternehmen und Gesellschaften, Gemeinden, Körperschaften des Landes, private Bildungs- und Kultureinrichtungen, private Einrichtungen im Sozial- und Gesundheitsbereich, sonstige öffentliche Körperschaften, sonstige private Einrichtungen (Gen., Vereine, Verb.)

Strategische Ziele zur Schaffung von Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft	Entwicklungsschwerpunkte zur Erreichung der Ziele	Verantwortliche Organisationseinheit	Stakeholder
4 Die Verbesserung und Erreichung der Teilhabe und Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen ist gewährleistet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung der Präsenz von Frauen in Kommissionen, Gremien, politischen Entscheidungsstellen sowie im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben</li> <li>• Gleichstellungsaktionsplan für Südtirol ÆQUITAS (BLR 666 vom 8.8.2023)</li> </ul>	Abteilung Präsidium	Privatpersonen, Einzelunternehmen und Gesellschaften, Grund-, Mittel- und Oberschulen, private Einrichtungen im Sozial- und Gesundheitsbereich, sonstige private Einrichtungen (Gen., Vereine, Verb.)
5 Die berufliche Ausbildung von jungen Menschen ist durch flexible und differenzierte Bildungsangebote gewährleistet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitalisierung von Verwaltungsprozessen und -diensten</li> <li>• Stärkung und Weiterentwicklung des Unterstützungssystems an den Landesberufsschulen</li> </ul>	Landesdirektion deutschsprachige Berufsbildung	Privatpersonen, Berufs-, Fach- und Musikschulen, Einzelunternehmen und Gesellschaften, Sonstige öffentliche Körperschaften, Sonstige private Einrichtungen (Gen., Vereine, Verb.)
6 Das Schulsystem, freundlich und auf hohem Niveau, stellt vor allem das Wohlbefinden der Schüler und Schülerinnen in den Mittelpunkt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung und Bekämpfung des Schulabbruchs</li> </ul>	Landesdirektion italienischsprachige Grund-, Mittel- und Oberschulen staatlicher Art	Privatpersonen, Grund-, Mittel- und Oberschulen
7 Das kulturelle Angebot in Südtirol ist vielfältig und qualitativ. Vielfalt und Qualität werden durch Förderleistungen, Fachplänen, Begleitangebote und Impulssetzungen sichergestellt, die sowohl die größeren Zentren als auch periphere Orte berücksichtigen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Weiterentwicklung der Qualität in der Fachbereichsarbeit (intern und extern) ist uns ein Anliegen. Dazu werden kontinuierlich Maßnahmen gesetzt</li> <li>• Die Entwicklung von zentralen und wichtigen Strukturen im Kulturbereich wird begleitet. Dabei wird auf Exzellenzen, Synergien und Netzwerkarbeit Wert gelegt</li> </ul>	Abteilung Deutsche Kultur	Privatpersonen, Berufs-, Fach- und Musikschulen, Bezirksgemeinschaften, Einzelunternehmen und Gesellschaften, Gemeinden, Grund-, Mittel- und Oberschulen, Kindergärten, Körperschaften des Landes, Landesverwaltung, Private Bildungs- und Kultureinrichtungen, Sonstige öffentliche Körperschaften, Sonstige private Einrichtungen (Gen., Vereine, Verb.)

Strategische Ziele zur Schaffung von Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft	Entwicklungsschwerpunkte zur Erreichung der Ziele	Verantwortliche Organisationseinheit	Stakeholder
8 Der Erhalt und die Weiterentwicklung der ladinischen Kultur und Jugend sind gewährleistet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir stärken und entwickeln die ladinische Sprachkompetenz und die Mehrsprachigkeit</li> <li>• Digitalisierung der Kulturanträge</li> <li>• Entwicklung von Synergien im Ladinischen Kunsthandwerk (Kunsthandwerker-Förderung, Nachwuchsförderung, Museum, Berufsschule, Projektanträge für Drittmittel)</li> <li>• Förderung der Zusammenarbeit in der Ladinischen Kulturlandschaft</li> </ul>	Abteilung Ladinische Bildungs- und Kulturverwaltung	Privatpersonen, Berufs-, Fach- und Musikschulen, Private Bildungs- und Kultureinrichtungen
9 Der Landesgesundheitsdienst gewährleistet den Bürgern und Bürgerinnen eine qualitativ hochwertige, angemessene, gerechte, effiziente und innovative Gesundheitsversorgung durch die Planung und Überprüfung der Gesundheitsleistungen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung der elektronischen Gesundheitsakte (EGA-Südtirol)</li> <li>• Digitalisierung des Gesundheitswesens</li> <li>• Projekte zum nationalen Aufbau- und Resilienzplan PNRR - Mission 6</li> </ul>	Abteilung Gesundheit	Privatpersonen, Einzelunternehmen und Gesellschaften, Gemeinden, Landesverwaltung, Private Einrichtungen im Sozial- und Gesundheitsbereich, Sanitätsbetrieb, Sonstige öffentliche Körperschaften, Sonstige private Einrichtungen (Gen., Vereine, Verb.)
10 Die Bildung von leistbarem Wohnungseigentum sowie die Bereitstellung von Mietwohnungen sind durch die Förderung der Wiedergewinnung, des Kaufes, des Baues und der Vermietung von Wohnungen für den Grundwohnbedarf sichergestellt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimierung der Kundenberatung</li> </ul>	Abteilung Wohnbau	Privatpersonen, Gemeinden, Körperschaften des Landes, Landesverwaltung, Sonstige öffentliche Körperschaften, Sonstige private Einrichtungen (Gen., Vereine, Verb.)
11 Die Strategien, Konzepte und Vorgaben zur Raumentwicklung sind auf die aktuellen Anforderungen und Zielsetzungen ausgerichtet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung für die Gemeinden bei der Erarbeitung des Gemeindeentwicklungsprogramms für Raum und Landschaft</li> <li>• Klimaplan Südtirol 2040</li> <li>• Next Level Parking</li> <li>• Genehmigung des Parkplanes und der Parkordnung des Nationalparks Stilfserjoch</li> <li>• Genehmigung und Umsetzung des Landesstrategieplanes</li> </ul>	Abteilung Natur, Landschaft und Raumentwicklung	Privatpersonen, Einzelunternehmen und Gesellschaften, Gemeinden, Landesverwaltung, Sonstige öffentliche Körperschaften, Sonstige private Einrichtungen (Gen., Vereine, Verb.)



Strategische Ziele zur Schaffung von Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft	Entwicklungsschwerpunkte zur Erreichung der Ziele	Verantwortliche Organisationseinheit	Stakeholder
12 Der öffentliche Personenverkehr ist attraktiv und die Erreichbarkeit ist garantiert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitalisierung im Bereich Mobilität und Verkehr</li> </ul>	Abteilung Mobilität	Privatpersonen, Bezirksgemeinschaften, Einzelunternehmen und Gesellschaften, Gemeinden
13 Die Planung und Ausführung öffentlicher Hochbauten erfolgen termingerecht, kosteneffizient und in höchster Qualität, um die Nachhaltigkeit, die Sicherheit und die Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger zu gewährleisten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimierung der Planung, Ausführung und Bewirtschaftung von Gebäuden mit Hilfe von Software - BIM</li> </ul>	Abteilung Hochbau und technischer Dienst	Privatpersonen, Bezirksgemeinschaften, Einzelunternehmen und Gesellschaften, Gemeinden, Landesverwaltung, Private Bildungs- und Kultureinrichtungen, Sonstige öffentliche Körperschaften
14 Die besonderen Herausforderungen in der Berglandwirtschaft werden durch spezifische Fördermaßnahmen abgedeckt.		Abteilung Landwirtschaft	Privatpersonen, Sonstige private Einrichtungen (Gen., Vereine, Verb.)
15 Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und des Standorts Südtirol wird durch gezielte Förderungen, Investitionen, Internationalisierung und Digitalisierung erhalten und ausgebaut.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterentwicklung der Förderung der gewerblichen Wirtschaft</li> <li>• Weiterentwicklung der Wirtschaftsordnung</li> </ul>	Abteilung Wirtschaftsentwicklung	Privatpersonen, Einzelunternehmen und Gesellschaften, Gemeinden, Sonstige öffentliche Körperschaften, Sonstige private Einrichtungen (Gen., Vereine, Verb.)
16 Wir vermitteln wirksam, um ein hohes Beschäftigungsniveau zu garantieren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reorganisation des Arbeitsmarktservice für neue Dienstleistungen</li> </ul>	Abteilung Arbeitsmarktservice	Privatpersonen, Berufs-, Fach- und Musikschulen, Bezirksgemeinschaften, Einzelunternehmen und Gesellschaften, Gemeinden, Körperschaften des Landes, Landesverwaltung, Private Bildungs- und Kultureinrichtungen, Sanitätsbetrieb, Sonstige öffentliche Körperschaften, Sonstige private Einrichtungen (Gen., Vereine, Verb.)

## **2.1.2 Wege und Maßnahmen, die im Bezugszeitraum (2026-2028) darauf abzielen, die vollständige digitale Zugänglichkeit der Verwaltung für Bürgerinnen und Bürger ab 65 Jahren und für Menschen mit Behinderungen zu erreichen, sowie die Liste der im Hinblick auf Vereinfachung zu überprüfenden Verfahren**

Die Vereinfachung und Neugestaltung digitaler öffentlicher Dienstleistungen sind entscheidende Aspekte für die Verbesserung der Effizienz und Effektivität der Interaktion zwischen Verwaltung und Bürgern/Bürgerinnen. Diese Bemühungen sind besonders wichtig, um die Bearbeitungszeiten zu verkürzen und die angebotenen Dienstleistungen insgesamt zu verbessern.

Die umfassende digitale Zugänglichkeit der Verwaltung ist von entscheidender Bedeutung, um die Einbeziehung und aktive Beteiligung aller Bürgerinnen und Bürger, einschließlich derjenigen mit Einschränkungen, zu gewährleisten. Der Zugang zu digitalen Diensten für alle Bürgerinnen und Bürger, unabhängig von ihren Fähigkeiten, wird durch Maßnahmen sichergestellt, die darauf abzielen, die digitale Kluft zu verringern und die Entwicklung digitaler Fähigkeiten zu fördern, um die digitale Kompetenz zu verbessern. Darüber hinaus kann die Barrierefreiheit dank der Verbesserung der Webzugänglichkeit, der unterstützenden Technologien und der technischen Unterstützung zu einer greifbaren Realität werden und die Lebensqualität aller Bürgerinnen und Bürger verbessern.

Um die Fragmentierung zu verringern und die Reife digitaler Dienste zu fördern, werden die folgenden Grundsätze berücksichtigt:

- Vereinfachung und Standardisierung:
- "Once-Only"-Prinzip
- Befolgung des CAD, des Gesetzesvertretenden Dekrets 82/2005 und der AgID-Richtlinien
- Open Source und Wiederverwendung
- Das Prinzip "Cloud First"
- Integration mit nationalen Plattformen:
- Zugang über digitale Identität:
- Einhaltung der Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit
- Ständige Überwachung und universelle Zugänglichkeit

Die Umsetzung dieser Grundsätze fördert eine effizientere, transparentere und bürgernahe öffentliche Verwaltung und eine wesentliche Verbesserung der Kommunikation zwischen den Bürgern und der öffentlichen Verwaltung.

Die folgenden Grundsätze dienen der vollständigen digitalen Zugänglichkeit der öffentlichen Verwaltung für alle Bürgerinnen und Bürger, einschließlich derjenigen mit unterschiedlichen Fähigkeiten:

- Soziale Inklusion
- Chancengleichheit
- Effizienz der Verwaltung
- Selbstständigkeit der BürgerInnen

Die wichtigsten Maßnahmen der Landesverwaltung sind:

- Modernisierung der IT-Ausstattung der Mitarbeiter und Gewährleistung einer angemessenen Schulung
- Optimierung der digitalen Ökosysteme der Verwaltung unter ständiger Berücksichtigung der Zwei- bzw. Dreisprachigkeit,
- Vereinfachung der digitalen Prozesse und Dienstleistungen
- Enge Zusammenarbeit und Interoperabilität mit nationalen Plattformen, um eine angemessene Integration und die Einhaltung der nationalen Standards zu gewährleisten

Die wichtigsten Maßnahmen der Landesverwaltung zur Verringerung der digitalen Kluft (siehe DESI-Bericht) sind:

- Lebenslange Information und Weiterbildung
- Web-Zugänglichkeit
- Hilfsmittel
- Infrastruktur
- Politiken zur Förderung der Eingliederung
- Technische Hilfe und kontinuierliche Unterstützung bei der Lösung von Problemen und der Erleichterung der Nutzung digitaler Plattformen und des Zugangs zu den digitalen Diensten der öffentlichen Verwaltung

Die oben genannten Maßnahmen sind in der Agenda „Alto Adige Digitale 2022-2026“ verankert, die mit Beschluss Nr. 202 der Landesregierung vom 29.03.2022 (siehe Website [Digital Now](#)) genehmigt wurde, und werden durch den strategischen IKT-Plan 2022-2026 umgesetzt, der mit Beschluss Nr. 470/2022 der Landesregierung genehmigt wurde.

Darüber hinaus hat die Landesverwaltung den Dreijahresplan für Informatik der Autonomen Provinz Bozen (PTI-PAB) 2024-2026 in Übereinstimmung mit den Richtlinien der AgID (Agenzia per l'Italia Digitale) und unter Einhaltung der im CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale - Digitaler Verwaltungskodex) festgelegten Vorschriften ausgearbeitet, der sich in den vom Programm der EU und des Rates vom 14. Dezember 2022 definierten breiteren Kontext einfügt.

**digital**  
**now**

### **2.1.3. Wege und Maßnahmen, die im Bezugszeitraum (2026-2028) darauf abzielen, die vollständige physische Zugänglichkeit der Verwaltung für Bürgerinnen und Bürger ab 65 Jahren und für Menschen mit Behinderungen zu erreichen**

Die Autonome Provinz Bozen verfügt seit einigen Jahren über eine eigene Rechtsquelle zur Förderung der Überwindung oder Beseitigung von architektonischen Barrieren in privaten, öffentlichen und öffentlich zugänglichen Gebäuden, in Einrichtungen öffentlicher Dienste und an öffentlich zugänglichen Orten. Diese Bestimmungen sind in der Verordnung über die Beseitigung und Überwindung von architektonischen Hindernissen enthalten ([Dekret des Landeshauptmanns vom 9. November 2009, Nr. 54](#)).

Die Verordnung definiert jedes Hindernis als „architektonisches Hindernis“, das die selbstständige und sichere Benützung von Bereichen, Gebäuden, Einrichtungen und Ausstattungen einschränkt oder verhindert, und gilt für Neubauten, Renovierungen ganzer Funktionsblöcke, Erweiterungen und Nutzungsänderungen sowohl von öffentlichen als auch von privaten Gebäuden. Öffentliche Gebäude müssen für jede Person ohne Hilfsmittel zugänglich sein und weder Ermüdung noch sonstiges Unwohlsein verursachen.

Die Bestimmungen über die Beseitigung und Überwindung von architektonischen Hindernissen betreffen sämtliche Elemente, aus denen ein Gebäude besteht, und zwar: Rampen, Bodenbeläge, Außenbereiche, Zugänge, horizontale interne Verkehrswege, Treppen, Geländer, Brüstungen und Schutzgeländer, Aufzüge, Türen, Fenster und Balkontüren, Balkone und Terrassen.

In den Jahren nach der Verabschiedung dieser Verordnung hat die Landesverwaltung eine Reihe von Korrekturmaßnahmen (soweit zutreffend) in den Gebäuden durchgeführt, welche dem Land gehören oder für institutionelle Zwecke des Landes genutzt werden, und hat diese Bestimmungen bei der Planung neuer Gebäude übernommen.

### **2.1.4 Maßnahmen zur Stärkung des Engagements für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis**

Die Landesregierung hat in mehreren Punkten ihres Regierungsprogramms die Gleichstellung der Geschlechter als Ziel ihres Verwaltungshandelns hervorgehoben; schließlich ist die „Geschlechtergleichstellung“ eines der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) für 2030.

Die Zuständigkeit für Chancengleichheit wird direkt vom Landeshauptmann, Arno Kompatscher, wahrgenommen. Zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen hat die Autonome Provinz Bozen im Laufe der Zeit verschiedene Gremien und Institutionen geschaffen, wie z.B. den [Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen](#), das [Frauenbüro](#) und die [Gleichstellungsrätin](#).

Am 30. Oktober 2021 unterzeichnete der Landeshauptmann und Landesrat für Chancengleichheit, Arno Kompatscher, die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene für die Autonome Provinz Bozen, deren Grundsätze durch den [Gleichstellungsaktionsplan Æquitas 2023-2028](#) in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Ein weiterer Baustein zur Stärkung des Gleichgewichts zwischen den Geschlechtern ist das [Gender Budget 2024-2026](#), das die direkten und indirekten Auswirkungen der öffentlichen Mittel auf Männer und Frauen analysiert.

Darüber hinaus hat die Südtiroler Landesverwaltung - in Bezug auf sein eigenes Personal - den [Gender Equality Plan](#) entwickelt, der dem PIAO 2024-2026 als Anlage beigefügt ist, und verfügt seit Jahren über ein [Einheitliches Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung \(EGK\)](#). Dennoch ist seit dem Jahr 2020 die Figur der [Vertrauensrätin](#) für die Landesbediensteten tätig.

Schließlich verbreitet die Landesverwaltung über das Amt für Personal, Bildung und Beiträge im Gesundheitswesen das Wissen über die Gender-Medizin durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen, die darauf abzielen, Fachleute und Patienten für die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Symptomen und Krankheitsverläufen bei gleicher Pathologie zu sensibilisieren.

## 2.1.5 Nachhaltigkeitsstrategie

Mit der Verabschiedung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) im Jahr 2015 hat die Weltgemeinschaft ihr Engagement für eine nachhaltige Entwicklung bekräftigt. Die Landesverwaltung hat das Strategiepapier [„Everyday for future - Gemeinsam für die Nachhaltigkeit“](#) verabschiedet, das eine Vielzahl von [Plänen](#) zur ganzheitlichen Nachhaltigkeit enthält, wie etwa den Landessozialplan 2030, den Familienförderplan, das Landestourismusentwicklungskonzept 2030+, das Strategiepapier LandWIRtschaft 2030, den Klimaplan Südtirol 2040 und den Landesplan für nachhaltige Mobilität 2035.



## Häufigkeit der SDGs der Vereinten Nationen nach strategischen Zielen im Performance-Plan 2026-2028

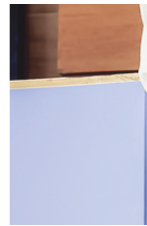






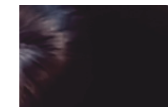
Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

# PIAO



## 2.2 Performance-Plan

Abschnitt 2 - Wertbeitrag und Nutzen  
für die Gesellschaft,  
Performance und Vorbeugung der  
Korruption



# 2026 - 2028

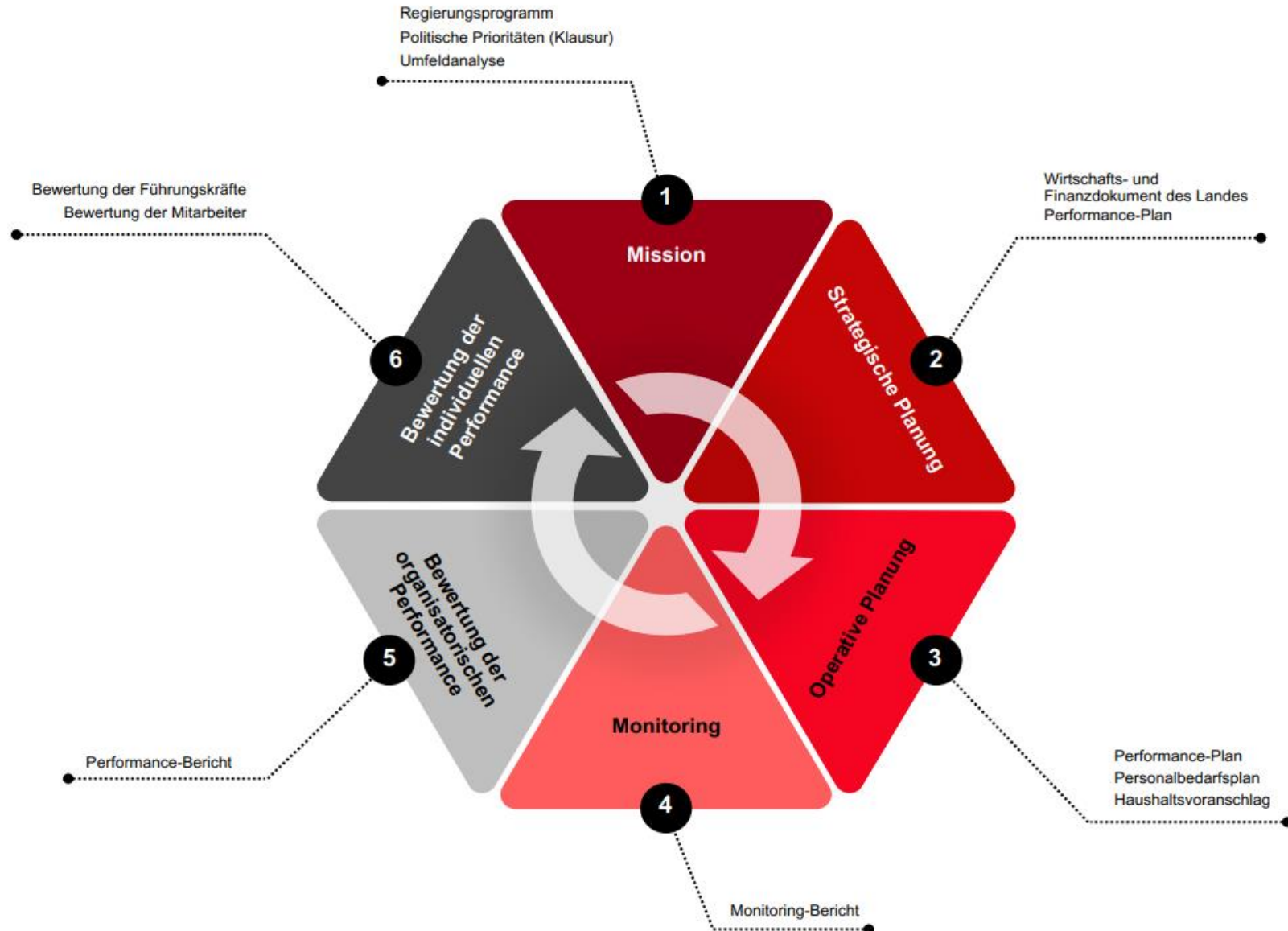
Performance-Plan und Performance-Bericht sind Instrumente der Landesverwaltung für die wirkungs- und leistungsorientierte Verwaltungsführung. Der Performance-Plan ist ein mehrjähriges Planungs- und Steuerungsinstrument; er umfasst Ziele, Entwicklungsschwerpunkte und Leistungen und bildet die Grundlage für den Haushaltsvoranschlag und den Dreijahresplan des Personalbedarfs.

Der Performance-Plan der Landesverwaltung umfasst die strategische Planung derselben, beinhaltet die strategischen Ziele und Entwicklungsschwerpunkte der Ressorts, Abteilungen, Ämter und Sonderaufträge und wird jährlich zu Jahresbeginn als Teil des Tätigkeits- und Organisationsplanes (PIAO) von der Landesregierung genehmigt.

Neben dem dreijährigen strategischen Performance-Plan der Landesverwaltung erstellen die Führungsstrukturen operative Performance-Pläne, die die Leistungsplanung und die damit verbundene Finanz- und Personalressourcenplanung sowie die Planung der operativen Jahresziele beinhalten.

Performance-Plan und Performance-Bericht werden in Zusammenarbeit zwischen Ressorts, Abteilungen, Ämtern und Inhabern von Sonderaufträgen erstellt. In der Regel wird der Performance-Plan auf Abteilungsebene erstellt, wobei die einem Ressort direkt zugeordneten Ämter einen eigenen Plan erstellen. Im Auftrag der Abteilung Bereichsübergreifende Dienste koordiniert der Bereich Controlling des Organisationsamtes den Performance-Plan der Landesverwaltung.

Im Performance-Plan wird die strategisch-politische Planung und Steuerung, die finanzielle und personelle Ressourcenplanung und die operative Jahresplanung miteinander verknüpft. Der Performance Zyklus, der im [System zur Messung und Bewertung der Performance](#) detailliert beschrieben und dargestellt ist, besteht aus einer Abfolge von sechs miteinander verbundenen Phasen, die sich wie folgt darstellen lassen:



Ausgangspunkt für die strategische und operative Planung ist das [Regierungsprogramm der Landesregierung](#). Die politische Grundausrichtung ist im Regierungsprogramm und in den [sektoriellen strategischen Fachplänen](#) verankert. Darüber hinaus werden jährlich im Rahmen der Klausur der Landesregierung zur Haushaltsplanung weitere politische Schwerpunkte gesetzt. Ein weiterer Ausgangspunkt bilden die gesetzlichen Rahmenbedingungen: Die "institutionellen Aufgaben" der Abteilungen und Ämter sind vielfach mit der Durchführung von Landes- und Staatsgesetzen verbunden.

Für die Festlegung von Zielen ist die Betrachtung des Umfeldes und seiner Entwicklung entscheidend. In einer Umfeldanalyse werden aus einer vorausschauenden Perspektive Chancen und Gefahren aus dem Umfeld dargestellt. Es wird analysiert, wie sich die Organisationseinheiten mit ihren Leistungen im Sinne ihrer Stärken und Schwächen im Umfeld positionieren und welches die wesentlichen Herausforderungen in Bezug auf die verschiedenen Zielgruppen (Stakeholder) sind. Das [Regierungsprogramm der Landesregierung](#) beschreibt die Entwicklung des externen Umfelds sowie die damit verbundenen Herausforderungen und legt darauf basierend die strategische Ausrichtung fest. Eine detaillierte Umfeldanalyse und -entwicklung der einzelnen Verwaltungsbereiche, von Soziales und Gesundheitswesen, Bildung und Kultur bis hin zu Mobilität, Tourismus, Landwirtschaft, Raumentwicklung und anderen Bereichen, findet sich auch in den sektoriellen Fachplänen.

Die Phase der strategischen Planung beginnt mit der Erstellung des [Wirtschafts- und Finanzdokuments des Landes \(WFDL\)](#). Das Wirtschafts- und Finanzdokument des Landes (WFDL) 2026-2028 ist die Grundlage für die Entscheidungen über die durchzuführenden Programme und die Inhalte der Aufgabenbereiche des Haushalts sowie für die strategische Planung und Kontrolle und beschreibt somit den wirtschaftlichen und finanziellen Bezugsrahmen für die Festlegung der Ziele und Prioritäten in den verschiedenen Bereichen der Landesverwaltung für die nächsten drei Jahre. Im Performance-Plan folgt die detaillierte Planung und Programmierung der strategischen Ziele und Entwicklungsschwerpunkte für den nächsten Dreijahreszeitraum.

Die strategischen Ziele beruhen auf den institutionellen Aufgaben und Zielen und beschreiben die gewünschten Zustände, die in Gesellschaft und Umwelt herbeigeführt werden sollen. Die strategischen Ziele sind allgemeine, mehrjährige Ziele und werden anhand von Ergebnisindikatoren (Wirkungsindikatoren) gemessen, wobei für den Dreijahreszeitraum entsprechende Targets bzw. Zielwerte geplant und festgelegt werden. Im Performance-Plan 2026-2028 wurden insgesamt 166 strategische Ziele definiert und mittels Indikatoren geplant.

Neben den mehrjährigen strategischen Zielen gibt es innovative Schwerpunktmaßnahmen bzw. Entwicklungsschwerpunkte, deren Umsetzung von besonderer politischer Relevanz ist, da sie strategisch-politische Ideen in konkrete Projekte umsetzen. Diese strategischen Projekte sind mehrjährig, können besondere Auswirkungen auf das Umfeld haben und erfordern einen hohen Mitteleinsatz, da sie auf dem Regierungsprogramm, allfälligen sektoriellen Plänen und den von der Landesregierung festgelegten Prioritäten basieren. Die Entwicklungsschwerpunkte werden im Performance-Plan mit den wichtigsten Maßnahmen bzw. Meilensteinen für deren Umsetzung aufgelistet. Im Performance-Plan 2026-2028 wurden insgesamt 216 Entwicklungsschwerpunkte formuliert und mit Meilensteinen zur Umsetzung beschrieben.

Die strategische Planung erfolgt im Einklang mit dem [Regierungsprogramm der XVII. Legislaturperiode \(2023-2028\)](#). Die strategischen Ziele und Entwicklungsschwerpunkte sind den folgenden Bereichen des Regierungsprogramms zugeordnet. Zusätzlich zu diesen Maßnahmen werden die Bedürfnisse der jungen Generationen als Querschnittsthema in sämtlichen Bereichen berücksichtigt.

## Strategische Ziele



## Entwicklungsschwerpunkte



Bei der strategischen Planung wird besonderer Wert auf die Förderung folgender Themen gelegt:

- die Bestimmung von Zielen für die Schaffung von Wertbeitrag/Nutzen für die Gesellschaft,
- die Verknüpfung von Projekten und Leistungen mit den 17 Nachhaltigkeitszielen der Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung,
- die Identifizierung von Projekten zur Chancengleichheit,
- die Erfassung von Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung sowie
- Projekte des Nationalen Aufbau- und Resilienzplans (PNRR) und des Nationalen Plans für ergänzende Investitionen (PNC) zu identifizieren.



An die strategische Planung schließt sich die operative Planung der Ressorts, Abteilungen, Ämter und Sonderaufträge an, die nicht im PIAO enthalten ist und die die Leistungen und operativen Ziele, sowohl bereichsübergreifend als auch individuell, der einzelnen Führungsstrukturen umfasst.

Die strategischen Ziele werden durch konkrete Leistungen umgesetzt. Leistungen sind „Produkte“, welche die Verwaltung für die verschiedenen Zielgruppen (Unternehmen, Bürgerinnen und Bürger usw.) erbringt und sind der Output des Verwaltungshandelns.

In den operativen Performance-Plänen werden die Leistungen der einzelnen Organisationseinheiten im Sinne eines Leistungskataloges einheitlich erfasst und beschrieben: Leistungsbezeichnung, Zweck, kurze Beschreibung, Leistungsempfänger und Indikatoren. Die Leistungen werden mittels Indikatoren messbar gemacht, wobei für den Dreijahreszeitraum entsprechende Targets bzw. Zielwerte geplant und festgelegt werden.

Die [Leistungsplanung](#) 2026-2028 ist in der Sektion „Transparente Verwaltung“ auf der institutionellen Website des Landes veröffentlicht.

Parallel zur Leistungsplanung erfolgt die Planung der jährlichen operativen Ziele, sowohl bereichsbezogen als auch bereichsübergreifend, d.h. für alle Organisationseinheiten. Im Gegensatz zu den strategischen Zielen handelt es sich bei den operativen Zielen, um kurzfristige und sehr konkrete Ziele und



Maßnahmen zur Sicherung und Verbesserung der Leistungserbringung, zur Optimierung von Prozessen und Abläufen, zur Verkürzung von Fristen und zur Senkung von Kosten, wobei Qualitätsaspekten stets besondere Beachtung geschenkt wird. Die operativen Ziele leiten sich aus den strategischen Zielen, den Entwicklungsschwerpunkten, dem [Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz](#), der [Agenda für Vereinfachung in der Verwaltung](#) ab. Darüber hinaus sind die geltenden Rechtsvorschriften, Richtlinien und spezifischen Verwaltungsvorgaben maßgebend.

Für das Jahr 2026 wurden folgende gemeinsame operative Ziele für alle Führungsstrukturen festgelegt:



Vereinfachung, Entbürokratisierung und Digitalisierung der Tätigkeiten und Verwaltungsverfahren für eine bürgernahe Landesverwaltung



Einhaltung der Zahlungsfristen bei Verbindlichkeiten aus Handelsgeschäften



Förderung der Inklusion und der Zugänglichkeit der Dienste für die Bürgerinnen und Bürger



Vereinbarung von individuellen Zielen und Weiterbildungszielen

Um das erste bereichsübergreifende operative Ziel mit den von Mitarbeitenden, Bürgerinnen und Bürgern sowie Ressorts vorgeschlagenen und von den zuständigen Organisationseinheiten positiv bewerteten Maßnahmen zur Verwaltungsvereinfachung zu verknüpfen, hat die Landesregierung am 19.12.2025 die Einführung des Indikators „Umgesetzte Maßnahmen zur Verwaltungsvereinfachung im Verhältnis zur Gesamtzahl der zugewiesenen Maßnahmen“ in den operativen Performance-Plan genehmigt.

Die-Planung der personellen und finanziellen Ressourcen sowie die Zielvereinbarungen zwischen den verschiedenen Führungsebenen und den Mitarbeitern sind ebenfalls Teil der operativen Planung.

Das Dokument „Performance-Plan der Landesverwaltung 2026-2028“ steht als **Anlage** zu diesem Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan bereit.



Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

## 2.3 - Korruptionsrisiken und Transparenz

Abschnitt 2 - Wertbeitrag und Nutzen  
für die Gesellschaft,  
Performance und Vorbeugung der  
Korruption

PIAO

2026 - 2028

# Inhaltsverzeichnis

2.3.1 Strategische Ziele im Bereich der Korruptionsvorbeugung

2.3.2 Analyse des äußeren Umfelds sowie berücksichtigte Besonderheiten

2.3.3 Prozesserhebung, Identifizierung und Bewertung von Korruptionsrisiken, organisatorische Maßnahmen zur Risikobehandlung

2.3.4 Monitoring der Eignung und Umsetzung von Maßnahmen

2.3.5 Planung der Umsetzung der Transparenz sowie organisatorische Maßnahmen zur Gewährleistung des Bürgerzugangs

## Allgemeiner Teil

### 2.3.1 Strategische Ziele im Bereich der Korruptionsvorbeugung

Es folgt die Liste der strategischen Ziele, die die Landesverwaltung mittelfristig im Bereich der Korruptionsvorbeugung verfolgen wird, zusammen mit einer kurzen Beschreibung ihrer Inhalte. Die strategischen Ziele im Bereich Transparenz sind hingegen in der eigenen Untersektion angeführt. Die Ziele weisen eine Kontinuität mit den vorhergehenden auf.

#### 1. Verstärkung der Risikoanalyse und der Vorbeugungsmaßnahmen mit Bezug auf die Verwaltung der EU-Strukturfonds und des PNRR

In der Landesverwaltung gibt es bereits spezielle interne Kontrollmechanismen für die Risikoanalyse und Festlegung von Vorbeugungsmaßnahmen im Bereich der Verwaltung der EU-Strukturfonds. Die Angemessenheit der bestehenden Kontrollmechanismen soll laufend überprüft und verbessert werden, mit besonderem Bezug auf die durch den PNRR finanzierten Projekte.

#### 2. Revision und Verbesserung der internen Regelungen (beginnend mit dem Verhaltenskodex)

Der derzeit geltende Verhaltenskodex für das Landespersonal wurde zuletzt im Jahr 2018 genehmigt. Auch im Lichte der jüngsten Reform des gesamtstaatlichen Verhaltenskodex, dessen Inhalte im Jahr 2023 ergänzt und teilweise abgeändert wurden, wird der Verhaltenskodex der Landesverwaltung gerade einer Überarbeitung unterzogen. Im Jahr 2024 hat der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz der Generaldirektion und der Abteilung Personal einige spezifische Abänderungsvorschläge unterbreitet, die nun im Rahmen der Verabschiedung des neuen Verhaltenskodex analysiert werden sollen. Im Jahr 2025 wurde ein Entwurf ausgearbeitet, zu dem auch die Prüfstelle des Landes Stellung genommen hat. Die Landesverwaltung beabsichtigt den neuen Verhaltenskodex im Laufe der ersten Jahreshälfte von 2026 zu verabschieden.

#### 3. Verstärkte Schulung des Personals in den Bereichen Korruptionsvorbeugung und Transparenz, sowie über die Verhaltensregeln, auch im Hinblick auf die Förderung des Wertbeitrags und des Nutzens für die Gesellschaft

In den vergangenen Jahren wurden Kurse sowohl über die Themen Korruptionsvorbeugung und Transparenz, als auch über den Verhaltenskodex organisiert. Diese Kurse, die eher allgemeinen Charakter hatten, sollen in Zukunft durch Weiterbildungsangebote in spezifischen Teilbereichen ergänzt werden, welche einen operativen Mehrwert für die Bediensteten mit sich bringen. Mögliche Kursinhalte könnten z.B. die Regelung der Interessenskonflikte (es wurden diesbezüglich Kurse im Jahr 2025 abgehalten), die Nebentätigkeit, das Rechtsinstitut des Pantouflege, das Recht auf Aktenzugang und die Disziplinarordnung sein. Jeder Führungskraft wurde das übergreifende Ziel zugewiesen, die individuelle Fortbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu begünstigen, wobei das Erreichen von einem Durchschnittsstandard von 24 Fortbildungsstunden pro Jahr festgesetzt wurde.

#### 4. Förderung von Instrumenten für den Austausch von Erfahrungen und *best practices* (zum Beispiel die Gründung/Teilnahme an Netzwerken von AKTB auf territorialer Ebene)

Die Suche nach Synergien mit anderen Körperschaften, sowohl innerhalb Südtirols, als auch jenseits der Landesgrenzen, soll weiter betrieben und verstärkt werden, um eventuelle *best practices* zu übernehmen und Erfahrungen auszutauschen (v.a. im Bereich der digitalen Instrumente, die im Rahmen der Korruptionsvorbeugung Verwendung finden).

#### 5. Verstärkung der Risikoanalyse und der Vorbeugungsmaßnahmen im Bereich der Vergabe öffentlicher Aufträge

Die Direktvergabe öffentlicher Aufträge verdient ein besonderes Augenmerk sowohl unter Berücksichtigung ihrer Häufigkeit, als auch ihres Stellenwerts für die öffentliche Verwaltung, die Wirtschaftsteilnehmer und die Allgemeinheit. In Zusammenarbeit mit der Agentur für öffentliche Verträge soll die Risikoanalyse und die Festlegung geeigneter Vorbeugungsmaßnahmen in diesem Bereich verstärkt werden.

#### 6. Koordinierung zwischen der Strategie zur Korruptionsvorbeugung und jener zur Vorbeugung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

In Anbetracht der verschiedenen Berührungspunkte zwischen der Korruptionsvorbeugung und der Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, sollen die bestehenden Kontakte zwischen den zuständigen Organisationseinheiten weiter ausgebaut und die Durchführung gemeinsamer Initiativen bewertet werden.

### 2.3.2 Analyse des äußeren Umfelds sowie berücksichtigte Besonderheiten

Das Umfeld beeinflusst in entscheidendem Maße die Lebensqualität der Bevölkerung und die Arbeitswelt. Die **Umfeldanalyse** hat zum Ziel aufzuzeigen, wie die Beschaffenheit des Umfeldes, in dem die Verwaltung arbeitet, das Auftreten von Korruptionsvorfällen innerhalb der Verwaltung begünstigen kann. Dies sowohl in Bezug auf das Territorium, in dem die Verwaltung tätig ist, als auch in Bezug auf externe Interessensträger, die die Tätigkeit beeinflussen können.

Die Analyse des internen und äußeren Umfeldes ist bedeutsam für die **Bewertung des Korruptionsrisikos** und ist Voraussetzung für den Umgang mit dem Risiko und dessen Einschätzung. Die Analyse ist auch Voraussetzung für das Erkennen des Risikos, dessen Behandlung und die daraus folgende Programmierung der Maßnahmen, um Korruption vorzubeugen und zu bekämpfen.

Ziel der Umfeldanalyse ist die **Darstellung der Umgebung**, in der die Verwaltung tätig ist, unter Berücksichtigung der sozialen, wirtschaftlichen, kriminologischen, ecc. Parameter des Gebietes. Zudem wirken auf die Verwaltung auch die Beziehungen und die möglichen bestehenden Einflüsse von Trägern oder Vertretern von äußeren Interessen ein.

#### Das Gebiet

Das allgemeine Umfeld, in dem die Landesverwaltung wirkt, ist das Gebiet der **Autonomen Provinz Bozen**. Die autonome Provinz Bozen und die autonome Provinz Trient bilden gemeinsam die Region Trentino-Südtirol, die nördlichste Region Italiens.

Die autonome Provinz Bozen hat eine Ausdehnung von 7.398,38 km<sup>2</sup> und hatte am 31.12.2024 539.386 Einwohner<sup>1</sup>. Die Landeshauptstadt Bozen zählte am 31.12.2024 106.463 Einwohner<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Astat Info 31-2025: Bevölkerungsentwicklung (vorläufige Daten) – 2024, S. 2

<sup>2</sup> Astat Info 31-2025: Bevölkerungsentwicklung (vorläufige Daten) – 2024, S. 5

### Die Bevölkerungsentwicklung

Die Daten der Bevölkerungsentwicklung zeigen verschiedene Aspekte der in der Provinz anwesenden Personen und der Bevölkerung der autonomen Provinz Bozen auf. Dank der offiziellen Statistiken, der Melderegister und der Standesamtsregister kann die Bevölkerungsstruktur und der demographische Wandel der Provinz erhoben werden.

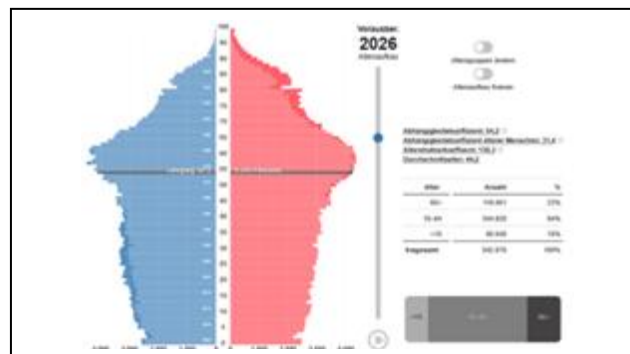
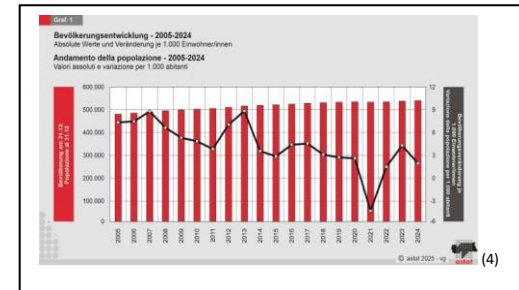
Das für die statistischen Erhebungen zuständige Institut für die Provinz Bozen ist das Landesinstitut für Statistik (ASTAT).<sup>3</sup>

Die demographischen Daten beschreiben die grundlegenden Merkmale der strukturellen Bevölkerungsentwicklung (Alter, Geschlecht, Familienstand, Nationalität und Familien-zusammensetzung), wie auch die Bevölkerungsentwicklung aufgrund von Geburten, Todesfällen und Migration.<sup>4</sup>

### Demografischer Wandel in Südtirol

Das Landesinstitut für Statistik ASTAT veröffentlicht die wichtigsten Kennzahlen zum demografischen Wandel in Südtirol. Die Alterung der Bevölkerung ist eines der Hauptmerkmale des demografischen Wandels. Die steigende Lebenserwartung und der Geburtenrückgang, der wiederum auf den abnehmenden Anteil der Frauen im gebärfähigen Alter, die sinkende Geburtenrate und den Aufschub der Mutterschaft zurückzuführen ist, haben zu einem immer höheren Durchschnittsalter der Bevölkerung und einer zunehmenden Altenquote geführt.<sup>5</sup>

Die vom ASTAT erstellte Alterspyramide<sup>6</sup> verdeutlicht dies:



<sup>3</sup> <https://astat.provinz.bz.it/de>

<sup>4</sup> Astat Info 31-2025: Bevölkerungsentwicklung (vorläufige Daten) – 2024, S. 1

<sup>5</sup> <https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp>

<sup>6</sup> <https://astat.provinz.bz.it/de/alterspyramide>



Sprachgruppen in Südtirol

Alle zehn Jahre erfasst und analysiert das ASTAT die **sprachlichen Besonderheiten Südtirols**.

Im Jahr 2025 zeichnet sich Südtirol weiterhin durch seine Mehrsprachigkeit aus, wobei die sprachliche Zusammensetzung der Bevölkerung gleichzeitig überraschend stabil ist. Trotz der Zunahme der Bevölkerung mit ausländischer Muttersprache bleibt die Verteilung zwischen den Sprachgruppen im Wesentlichen konstant. Dennoch gibt es einen Wandel: immer mehr Menschen geben an, mit mehr als einer Muttersprache aufzuwachsen.<sup>7</sup>

**Personen nach Zugehörigkeitsgefühl zu einer Sprachgruppe und Muttersprache - 2025**

Absolute Werte und Prozentwerte nach Sprachgruppe; Personen im Alter von 16 Jahren und mehr

MUTTERSPRACHE	Zugehörigkeitsgefühl zu einer Sprachgruppe Sentimento di appartenenza a un gruppo linguistico				Insgesamt Totale	MADRELINGUA
	Deutsch	Italienisch	Ladinisch	Keine dieser drei		
	Tedesco	Italiano	Ladino	Nessuno dei tre		
<b>Absolute Werte / Valori assoluti</b>						
Deutsch	284.500	7.400	3.900	3.900	299.700	Tedesco
Italienisch	17.000	110.000	****	7.600	136.800	Italiano
Gadertalisch	****	****	8.000	****	9.200	Ladino della Val Badia
Grödnerisch	****	***	7.200	****	8.600	Ladino Gardenese
Albanisch	****	5.000	****	****	7.800	Albanese
Arabisch	****	****	****	****	3.500	Arabo
Urdu	****	****	****	****	3.000	Urdu
Andere Sprache	11.100	15.400	****	8.800	35.600	Altra lingua
<b>Muttersprachen insgesamt 2025 (a)</b>	<b>316.500</b>	<b>142.600</b>	<b>21.900</b>	<b>23.200</b>	<b>504.200</b>	<b>Totale madrelingue 2025 (a)</b>
<b>Muttersprachen insgesamt 2014</b>	<b>272.900</b>	<b>112.000</b>	<b>17.300</b>	<b>20.000</b>	<b>422.200</b>	<b>Totale madrelingue 2014</b>
<b>Personen insgesamt 2025</b>	<b>293.100</b>	<b>127.300</b>	<b>16.200</b>	<b>17.600</b>	<b>454.200</b>	<b>Totale persone 2025</b>

8

<sup>7</sup> <https://astat.provinz.bz.it/de/publikationen/suedtiroler-sprachbarometer-2025>

<sup>8</sup> ASTAT Schriftenreihe Nr. 244, „Sprachbarometer 2025“, Tab. 1.1, S. 14

### Indikatoren für gerechten und nachhaltigen Wohlstand/Wohlbefinden in Südtirol

Das nationale Statistik-Institut Istat<sup>9</sup> (Istituto Nazionale di Statistica) hat den **Bericht über gerechten und nachhaltigen Wohlstand/Wohlbefinden** („Rapporto sul Benessere equo e sostenibile“) für das Jahr 2024 veröffentlicht.<sup>10</sup> Dieser Bericht stützt sich auf 152 statistische Indikatoren. Aus dem Bericht geht hervor, dass für alle Regionen des Nordens und der Mitte, ausgenommen Latium, im letzten verfügbaren Jahr, 60% oder mehr der 134 analysierten regionalen Indikatoren größeren Wohlstand/Wohlbefinden als das italienische Mittel aufzeigen, mit Spitzen von 70% und mehr für die beiden autonomen Provinzen Trient und Bozen, das Veneto und Friaul-Julisch-Venetien.

### Erwerbstätigkeit - 2. Quartal 2025

Der Arbeitsmarkt zeigt sich stabil. Die **Erwerbstätigenquote** liegt bei 74,0 % und bleibt damit gegenüber dem Vorjahreszeitraum unverändert. Die Arbeitslosenquote bleibt mit 1,6 % weiterhin niedrig.

Im zweiten Quartal 2025 gibt es 261.328 Erwerbstätige, 4.157 Arbeitslose und 84.983 Nichterwerbspersonen. Die Erwerbstätigenquote (15-64 Jahre) beträgt 74,0 %, die Arbeitslosenquote (15-74 Jahre) 1,6 % und die Nichterwerbsquote (15-64 Jahre) 24,8 %.<sup>11</sup>

### Südtiroler Bevölkerung und IKT („Informations- und Kommunikationstechnologien“) - 2024

In Südtirol nutzt nahezu die gesamte Bevölkerung das Internet: Social-Media, Onlinebanking und Onlineshopping nehmen weiter zu. Im Jahr 2024 nutzten 89 % der 16- bis 74-jährigen Südtirolerinnen und Südtiroler täglich das Internet. Zwischen 2011 und 2024 hat sich die Nutzung sozialer Medien (+118 %) und von Onlinebanking (+125 %) mehr als verdoppelt, während sich die Zahl der Online-Käuferinnen und -Käufer beinahe verdreifacht hat (+187 %). Die erhobenen Werte liegen meist über dem gesamtstaatlichen Durchschnitt und bewegen sich im europäischen Vergleich im mittleren Bereich.<sup>12</sup>

### Inflation (FOI) - Oktober 2025

**Verbraucherpreisindex** für Haushalte von Arbeitern und Angestellten (FOI) ohne Tabakwaren im Oktober bei 1,7 % für Bozen und 1,1 % auf gesamtstaatlicher Ebene.

Im Oktober 2025 beträgt die Inflation, die auf der Basis des Verbraucherpreisindex für Haushalte von Arbeitern und Angestellten (FOI) ohne Tabakwaren berechnet wird, in der Gemeinde Bozen 1,7 % und auf gesamtstaatlicher Ebene 1,1 %. Der Gesamtindex der Verbraucherpreise für alle privaten Haushalte (NIC) beträgt im Oktober für die Gemeinde Bozen 1,9 % und auf gesamtstaatlicher Ebene 1,2 %.<sup>13</sup>

### Gerichtliche Abwicklungen - 2024

Der Begriff „Konkurse“ wurde an den Kodex des öffentlichen Vergaberechts angepasst und durch „gerichtliche Abwicklungen“ ersetzt. Im Jahr 2024 werden insgesamt 28 gerichtliche Abwicklungen eröffnet, davon 8 im Baugewerbe und 7 im Handel und in den Anderen Dienstleistungen. Die Bezirksgemeinschaft Bozen verzeichnet 11 gerichtliche Abwicklungen; Burggrafenamt, Überetsch-Südtiroler Unterland und Pustertal melden jeweils 4 Verfahren. 56 gerichtliche Abwicklungen werden im Laufe des Jahres abgeschlossen. Durchschnittlich dauerten die im Jahr 2024 abgeschlossenen gerichtlichen Abwicklungen 3,5 Jahre und die aufgelösten Unternehmen wiesen ein Durchschnittsalter von 19,4 Jahren auf. Zu den einzelnen gerichtlichen Abwicklungen wurden im Durchschnitt 39 Gläubiger

<sup>9</sup> <https://www.istat.it/>

<sup>10</sup> <https://www.istat.it/comunicato-stampa/rapporto-sul-benessere-equo-e-sostenibile-anno-2024/>

<sup>11</sup> <https://astat.provinz.bz.it/de/publikationen/erwerbstaetigkeit-2-quartal-2025>

<sup>12</sup> <https://astat.provinz.bz.it/de/publikationen/suedtiroler-bevoelkerung-und-ikt-2024>

<sup>13</sup> <https://astat.provinz.bz.it/de/publikationen/inflation-foi-oktober-2025>

zugelassen.<sup>14</sup>

### Außenhandel - 2. Quartal 2025

Im 2. Quartal 2025 erreichen die **Warenexporte** aus Südtirol den **Rekordwert** von 1.980,0 Millionen Euro, +3,8 % gegenüber demselben Quartal 2024. Die Ausfuhren nach Deutschland sinken um 6,1 %, jene nach Frankreich um 24,4 %. Die Exporte nach Rumänien nehmen um 315,9 % zu, jene in die Niederlande um 16,2 %. Die Ausfuhren in die europäischen Nicht-EU-Länder steigen leicht (+0,6 %), jene in die Vereinigten Staaten um 39,8 %. Die Ausfuhren von Fahrzeugen nehmen um 85,5 % zu, während jene der elektrischen Geräte sinken (-42,6 %).<sup>15</sup>

### Tourismus - August 2025

Im August 2025 werden laut Landesinstitut für Statistik (ASTAT) 1.230.156 Ankünfte (-3,1 % gegenüber demselben Monat des Vorjahres) und 5.919.758 Übernachtungen (-1,9 %) verzeichnet.

Der größte Anteil an Übernachtungen entfällt auf die Gäste aus Italien (48,7 %), der zweitgrößte Anteil auf die Gäste aus Deutschland (34,6 %).

31,4 % der Übernachtungen wurden im Pustertal getätigt. Die Gemeinde mit den meisten Übernachtungen im August ist Kastelruth (264.775 Übernachtungen).<sup>16</sup>

### Jährlicher Bericht der ANAC in Bezug auf Korruption

Der jährliche **Bericht der nationalen Antikorruptionsbehörde ANAC** (Autorità Nazionale Anticorruzione)<sup>17</sup> wird auf der Webseite der ANAC <sup>18</sup> veröffentlicht. Der Bericht der ANAC 2024 wurde am 20. Mai 2025 veröffentlicht.<sup>19</sup> Im Bericht wird der globale Zusammenhang und die strategische Rolle Europas auf dem Bereich der Korruption unterstrichen (S. 4). Aus diesem Grund hat ANAC ihre Tätigkeit international ausgeweitet (S. 5). Es wird dargelegt, dass es auf dem Bereich der Korruptionsvorbeugung einer harmonischen Reform auf dem Bereich des Interessenskonfliktes, der Nichterteilbarkeit und der pantouflage bedarf (S. 7), wobei unterstrichen wird, dass auf dem Bereich des „lobbying“ keine organische Regelung besteht (S.9) und dass das Institut des „Whistleblowing“ ausgeweitet wird (S. 9). ANAC unterstützt die AKTB (S. 10) und bemüht sich um die Realisierung der einheitlichen Transparenzplattform (S. 11 ff.). Mit dem „Consiglio Nazionale delle Ricerche“ erprobt die ANAC neue Techniken auf dem Bereich des „web scraping“, die es ermöglichen, automatisch Daten der ursprünglichen Webseiten zu sammeln (S. 12).

12 Jahre nach dem Transparenzdekret Nr. 33/2013 wird eine einfachere Transparenz benötigt, die auch der Effizienz dient, zum Vorteil der Verwaltungen selbst, um mit Erhöhung der operativen Effizienz gewinnbringende Synergien mit anderen Subjekten zu schaffen (S. 12).

Auf dem Bereich der öffentlichen Verträge war das Jahr 2024 das Jahr der Digitalisierung, mit der Verpflichtung, alle Vergabeverfahren über die mit der Datenbank der ANAC verbundenen Plattformen durchzuführen (S. 13), sowie ein Jahr der mit der künstlichen Intelligenz zusammenhängenden Herausforderungen (S. 23).



<sup>14</sup> <https://astat.provinz.bz.it/de/publikationen/gerichtliche-abwicklungen-2024>

<sup>15</sup> <https://astat.provinz.bz.it/de/publikationen/aussenhandel-2-quartal-2025>

<sup>16</sup> <https://astat.provinz.bz.it/de/publikationen/tourismus-august-2025>

<sup>17</sup> <https://www.anticorruzione.it/en/home>

<sup>18</sup> <https://www.anticorruzione.it/en/-/relazione.annuale.2025>

<sup>19</sup> <https://www.anticorruzione.it/en/-/relazione.annuale.2025>

### Kriminalität und Illegalität

Zweimal pro Jahr wird der **halbjährliche Bericht für das Parlament der Antimafia Fahndungsdirektion** (DIA, „Direzione investigativa antimafia“<sup>20</sup>) veröffentlicht. Im Bericht für das erste und zweite Semester 2024<sup>21</sup> wird auf Seite 320 die Region Trentino-Südtirol erwähnt: „Die geografische Lage und die ökonomische Lebendigkeit der Region Trentino-Südtirol haben dazu beigetragen, dass im Laufe der Zeit kriminelle Banden angezogen wurden, die in die blühende Wirtschaftsstruktur eingedrungen sind. Die Ergebnisse der langjährigen Ermittlungen haben gezeigt, dass sich auch die Camorra und 'ndrangheta in der Region niedergelassen haben, zum Teil auch über stabile mafiöse Strukturen.

Ebenso haben die Ermittlungen ergeben, dass sich auch die Camorra aus Kampanien bemüht hat, die eigenen Illegalen Interessen in der Region auszuweiten, besonders auf dem Bereich der Drogen und des Schmuggels ausländischer Tabakwaren.

Ein anderes kriminelles Phänomen ist die Niederlassung mehrere Banden, meist multiethnisch und gut organisiert, hauptsächlich für den Drogenhandel und am Rande auch für Eigentumsdelikte.



### Stakeholder

Die Analyse des äußeren Umfeldes hat auch das Ziel zu zeigen, wie eventuelle Beziehungen mit **Trägern von äußeren Interessen** (stakeholder) die Tätigkeit beeinflussen können.

Träger von äußeren Interessen, die mit der Verwaltung interagieren, sind:

- Gemeinden, Gemeindenverband, Bezirksgemeinschaften, Regionen, andere Staaten
- Rechnungshof
- Regionales Verwaltungsgericht

<sup>20</sup> <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/>

<sup>21</sup> <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>

- Sanitätsbetrieb
- Ministerien
- Berufsverbände
- Vereinigungen, Genossenschaften, Freizeitvereine, Komitees
- Stiftungen und andere Organisationen ohne Gewinnabsicht
- Inhouse-Gesellschaften der Provinz
- Gesellschaften mit Landesbeteiligung
- von der Landesverwaltung kontrollierte Gesellschaften
- Südtiroler Informatik AG (SIAG)
- Freie Universität Bozen
- Wirtschaftstreibende
- Bürger

### Lebensqualität

Schlussendlich drückt sich die Summe aller Parameter in der **Lebensqualität** aus. Im Jahr 2025 ist die Provinz Bozen sowohl bei der Bewertung von „Italia Oggi“<sup>22</sup> als auch bei der Bewertung des „Sole 24ore“<sup>23</sup> auf dem 2. Platz.

Die Bewertung der Provinzen Italiens von „Italia Oggi - Ital Communications“ in Zusammenarbeit mit der „Universität della Sapienza“ aus Rom wurde am 16. November 2025 veröffentlicht. Für die Bewertung von Italia Oggi wurden für das Jahr 2025 92 Indikatoren angewandt, die in neun Makro-Kategorien unterteilt wurden: „Geschäftsbeziehungen und Arbeit“, „Umwelt“, „Bildung“, „Bevölkerung“, „Straftaten und Sicherheit“, „Einkommen und Reichtum“, „Gesundheit“, „Soziale Sicherheit“, und „Tourismus und Kultur“.<sup>24</sup>

Für die Bewertung durch den Sole24ore, die am 1. Dezember 2025 veröffentlicht wurde, wurden 90 Indikatoren in sechs thematische Kategorien (mit je 15 gleich gewichtete Indikatoren) eingeteilt, die seit dem Jahr 1990 angewandt werden: „Reichtum und Konsum“, „Geschäftsbeziehungen und Arbeit“, „Umwelt und Dienstleistungen“, „Demographie, Gesellschaft und Gesundheit“, „Justiz und Sicherheit“, „Kultur und Freizeit“.<sup>25</sup>

Diese Bewertungen zeigen auf, dass die Lebensqualität der Bevölkerung der Provinz Bozen sehr hoch ist und dass die Mehrheit der Bevölkerung eine Reihe an ökonomischen, sozialen und politischen Vorteilen hat, die die Möglichkeit geben, die eigenen Potentiale zu entfalten und einen angemessenen Lebensstandard erreichen zu können.

---

<sup>22</sup> <https://www.italiaoggi.it/economia-e-politica/attualita/milano-al-vertice-per-qualita-della-vita-in-italia-gsbkc8d0>

<sup>23</sup> [https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/tabelle/2025/classifica-finale?refresh\\_ce=1](https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/tabelle/2025/classifica-finale?refresh_ce=1)

<sup>24</sup> <https://www.italiaoggi.it/economia-e-politica/attualita/milano-al-vertice-per-qualita-della-vita-in-italia-gsbkc8d0>

<sup>25</sup> [https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/tabelle/2025/classifica-finale?refresh\\_ce=1](https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/tabelle/2025/classifica-finale?refresh_ce=1)

### 2.3.3 Prozesserhebung, Identifizierung und Bewertung von Korruptionsrisiken, allgemeine, organisatorische Maßnahmen zur Risikobehandlung

Für den **internen Kontext** wird auf Abschnitt 1 – Anagrafische Daten der Landesverwaltung und auf Abschnitt 3.1 – Organisationsstruktur dieses Dokuments verwiesen.

Die **Methode zur Bewertung und Verwaltung des Korruptionsrisikos** wird so umgesetzt, dass sie im Wesentlichen das öffentliche Interesse bzw. den Wertebeitrag verwirklicht. Sie ist ein Bestandteil des Entscheidungsprozesses, erfolgt unter Gewährleistung der Verbindung mit anderen Planungs- und Steuerungsprozessen (Performance) und stellt einen kontinuierlichen und graduellen Verbesserungsprozess dar. Sie setzt die Übernahme von Verantwortung voraus, berücksichtigt den spezifischen internen und externen Kontext jeder einzelnen Verwaltung bzw. jeder einzelnen Körperschaft, ist transparent und inklusiv und orientiert sich am Vorsichtsprinzip, um insbesondere eine Unterschätzung des Korruptionsrisikos zu vermeiden. Sie stellt keine Tätigkeit mit Aufsichtscharakter oder repressivem Handeln dar.

Die Phasen umfassen sowohl die Identifizierung des Risikos durch die Möglichkeit der Auswahl aus dem im digitalen System GZoom bereitgestellten Katalog als auch die Risikobewertung unter Angabe der Hauptfaktoren des Risikos (gemäß Anlage 1 des PNA 2019) und die Risikomessung mittels vordefinierte Risikoindikatoren (*Key Risk Indicators*).

The screenshot shows the GZoom system interface. On the left, a sidebar contains a tree view with the following structure:

- 31/12/2025 Suche
- Befehlende und Verwaltung/Wartung digitaler Beschlüsse
  - fehlernde Unterstützung** (highlighted)
  - Interne Strukturen operative Anweisungen erteilen (Mittelun

A red arrow labeled "Risiko" points from the "fehlernde Unterstützung" item to the main content area. The main content area is titled "Ursache/Hauptfaktoren des Risikos" and contains a table of risk factors:

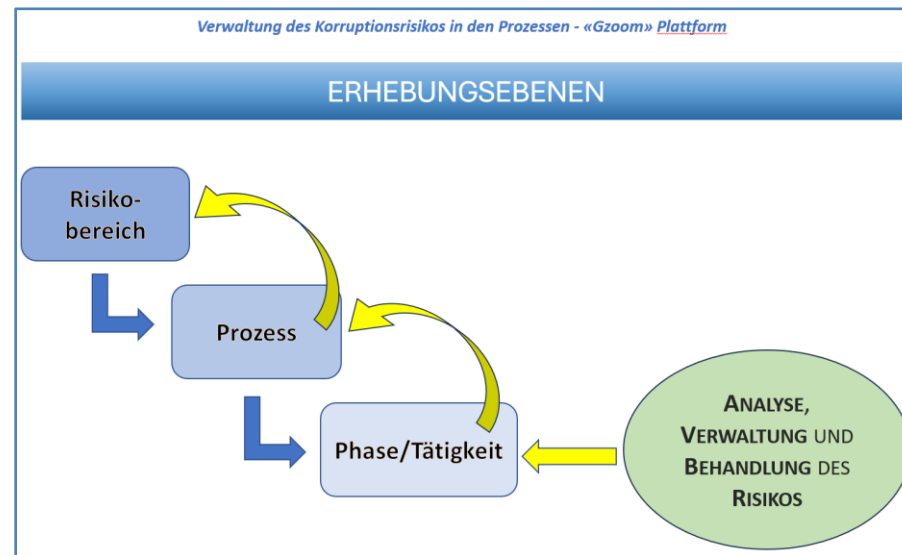
Ursache/Hauptfaktoren des Risikos		2027
Mangel/Unzulänglichkeit der Kontrollen	<input type="checkbox"/>	
Mangel an Transparenz	<input type="checkbox"/>	
Übermäßige, komplexe und/oder unklare Rechtsvorschriften oder Regelungen	<input type="checkbox"/>	
Dauerhafte und ausschließliche Ausübung der Prozessverantwortung von Seiten einer oder nur weniger Personen	<input type="checkbox"/>	
Geringe interne Eigenverantwortlichkeit	<input type="checkbox"/>	
Unzureichende oder mangelnde Kompetenz des zuständigen Personals	<input type="checkbox"/>	
Unangemessene Verbreitung der Kultur der Legalität und Mangel an ethischen Werten	<input type="checkbox"/>	
Fehlende Anwendung des Prinzips der Trennung zwischen Politik und Verwaltung	<input type="checkbox"/>	
Unzureichender interner Informationsaustausch	<input type="checkbox"/>	
Interessenkonflikt	<input type="checkbox"/>	
Zu großer Ermessensspielraum	<input type="checkbox"/>	
Fehlen/Ineffizienz von EDV-Systemen	<input type="checkbox"/>	
Weiterer Hauptfaktor	<input type="checkbox"/>	

Was die Behandlung des Risikos, die Identifizierung und die Planung der Vorbeugungsmaßnahmen betrifft, wurde während der Begleitungsstätigkeit durch die Unterstützungsstruktur des AKTB besonderes Augenmerk darauf gelegt, die mit der Dateneingabe beauftragten Personen zu sensibilisieren, damit jene Maßnahmen ausgewählt werden, die zur Risikoverminderung am geeignetsten sind – sowohl in Bezug auf das Risikoniveau als auch in Bezug auf die Hauptfaktoren des Risikos. Größtenteils wurden die in den vergangenen Jahren ausgewählten Maßnahmen als geeignet erachtet, um das Risiko zu verringern oder auf einem niedrigen Niveau zu halten.

Im Detail wird die Methode und die Risikobewertung, so wie auch im operativen Handbuch zu den Richtlinien des Ministerialdekrets vom 30. Oktober 2025 dargelegt, in den Dreijahresplänen zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz, bzw. im PIAO 2024-2026, die auf der Homepage, im Abschnitt „Transparente Verwaltung - Weitere Inhalte“ veröffentlicht sind, erklärt. Sie beinhalten, soweit nicht in diesem Abschnitt angeführt, die Beschreibung der Kriterien und Methoden für die Prozesserhebung, die Identifizierung und Bewertung von Korruptionsrisiken, sowie die organisatorische Planung, gemäß der im Gesetz Nr. 190/2012 vorgesehenen Maßnahmen und der spezifischen Maßnahmen zur Risikobehandlung. Bei der Planung wird die Festlegung von Maßnahmen zur Vereinfachung, Wirksamkeit, Effizienz und Sparsamkeit des Verwaltungshandelns begünstigt.

Die in der Autonomen Provinz Bozen verwendete *Risk-Assessment-Methode* im Bereich des Systems der Korruptionsvorbeugung ist im Einklang mit den nationalen und internationalen Leitlinien.

Diese Methodik wird auf die Erhebung der korruptionsgefährdeten Prozesse angewandt und jährlich aktualisiert.



Erhoben werden auch das Risikoniveau (niedrig, mittel, hoch), die verantwortliche Struktur und andere für das Risikomanagement relevante Angaben wie z.B. finanzielle Ressourcen, die Anzahl der Verfahren und die Personalressourcen. Die Phase/Tätigkeit des Prozesses wird mit der Risikobehandlung abgeschlossen, in der die spezifischen Maßnahmen festgelegt werden, wobei die Indikatoren und das Ziel, der Zeitrahmen und die für die Durchführung der Maßnahme zuständige Struktur angegeben werden. Die beschriebenen Angaben werden über die Plattform GZoom erhoben.



01/01/2025 Suche

Phase/Tätigkeit *Mit der ... zusammenhängende wirtschaftliche Verj* Status Die Daten werden veröffentlicht Zurück

Vorbeugungsmaßnahmen *eine Marktanalyse vorsehen* Organisationseinheit

Vorbeugungsmaßnahme Kategorie Maßnahme Monitoring Vorbeugungsmaßnahme **Indikatoren zum Monitoring der Maßnahme** Informationen zur Maßnahme Anmerkungen zum Monitoring

Nr.	Indikatoren zum Monitoring der Maßnahme	Beschreibung	Beschreibung	Maßeinheit	Wert	2025	2026	2027
1	Check Vorbeugungsmaßnahme	eine geeignete Markterhebung vorsehen	prevedere idonea ricerca di mercato	J/N	Target Ergebniswert	<input checked="" type="checkbox"/> Vorhanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

01/01/2025 Suche

Phase/Tätigkeit *Mit der ... zusammenhängende wirtschaftliche Verj* Status Die Daten werden veröffentlicht Zurück

Vorbeugungsmaßnahmen *eine Marktanalyse vorsehen* Organisationseinheit

Vorbeugungsmaßnahme Kategorie Maßnahme Monitoring Vorbeugungsmaßnahme Indikatoren zum Monitoring der Maßnahme **Informationen zur Maßnahme** Anmerkungen zum Monitoring

*Bezeichnung	Anmerkung	Anmerkung
<u>Parameter für die Bewertung der Wirk</u> <input checked="" type="checkbox"/>	Überprüfung der Anzahl der Wirtschaftsteilnehmer; erhöhte Konkurrenz	verifica del numero di operatori economici; aumento della concorrenza
<u>Für die Umsetzung verantwortliche Str</u> <input checked="" type="checkbox"/>	Amt für institutionelle Angelegenheiten	Ufficio Affari Istituzionali
<u>Frist für die Umsetzung</u> <input checked="" type="checkbox"/>	sofort	immediato

Alle Strukturen der Landesverwaltung werden begleitet und erhalten Unterstützung von den Mitarbeiterinnen des Amtes für Institutionelle und sprachliche Angelegenheiten, der unterstützenden Struktur des AKTB.

Durch die Nutzung der digitalen Plattform GZoom wurde das System zur Verwaltung und Behandlung des Korruptionsrisikos im Bereich der Prozesserhebung und der spezifischen Maßnahmen strukturierter gestaltet und vereinfacht. Zudem konnte man die Datenaufbewahrung, -suche und -extraktion vereinfachen.

Ab 2021 wurde die digitale Plattform auf weitere Bereiche wie strategische und operative Performance, Verwaltungsverfahren und Personalbedarf ausgeweitet. In Zusammenarbeit mit dem Controlling des Organisationsamtes wurde der Ansatz einer stärkeren Verbindung zwischen den verschiedenen Planungsinstrumenten begleitet, so wie von der Nationalen Antikorruptionsbehörde bereits vor dem Inkrafttreten des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans (PIAO) gefordert (Art. 6 des Gesetzesdekrets Nr. 80/2021, umgewandelt in Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021). Man erhofft sich weiterhin eine stärkere technische Integration der verschiedenen Module. Ein erster Verknüpfungsansatz wurde mit Bezugnahme auf den Wertebeitrag und Nutzen für die Gesellschaft versucht. Nach einem ersten Treffen am 8. Juni 2023 mit dem IT-Anbieter der GZoom-Plattform über die Möglichkeit, den Wertebeitrag und Nutzen

für die Gesellschaft zu implementieren und eine technische Verbindung mit der Performance zu finden, gab es einige technische Hindernisse betreffend die Implementierung. Innerhalb des Performance Moduls wurde der Bezug auf den Wertbeitrag zusammen mit den 5 Dimensionen des Wohlbefindens (Bildung, *Welfare*, sozial, wirtschaftlich und ökologisch) im Rahmen der strategischen Ziele und der Entwicklungsschwerpunkte implementiert. Man erhofft sich den Wertbeitrag stärker auch im Modul der Korruptionsvorbeugung implementieren zu und eine engere Verbindung zu den strategischen Zielen herstellen zu können.

Die natürliche und grundlegende Aufgabe der öffentlichen Verwaltung besteht darin, den Wertebeitrag für ihre Benutzerinnen und Benutzer, Stakeholder sowie Bürgerinnen und Bürger zu schaffen, somit für all jene Personen, die direkt oder indirekt von ihrem Handeln betroffen sind. Damit das Handeln einer Körperschaft als wertschaffend gelten kann, muss es durch eine gute, einfache und wirksame Korruptionsvorbeugung eben diesen Wertebeitrag schützen. Nur so kann die Verwaltung sicherstellen, dass die internen und externen Anforderungen des Umfelds tatsächlich erfüllt werden.

Die Verknüpfung der Korruptionsvorbeugung mit den Performance-Zielen, die die Schaffung des Wertebeitrages gewährleisten und damit die in Abschnitt 2.1.1 dieses Dokuments genannten Dimensionen des Wohlbefindens (Wohlbefindens im Bereich BILDUNG, WELFARE Dimension, SOZIALE Dimension des Wohlbefindens, Dimension des WIRTSCHAFTLICHEN Wohlstandes, Dimension des ÖKOLOGISCHEN Wohlergehens) erzeugen, ist für dieses Jahr vorgesehen.

Beim Versuch ein integriertes System der Korruptionsvorbeugung mit den Hilfskörperschaften mit öffentlicher Rechtspersönlichkeit zu schaffen, wurde 2021 fünf Körperschaften und dem Südtiroler Landtag die Plattform in *Multitenancy*-Modalität verteilt. Alle sechs Körperschaften erhielten Zugang zur GZoom-Plattform für das Modul "Korruptionsvorbeugung und Transparenz" und verwenden dieselbe für die Erstellung der Prozesserhebung und das *risk assessment*.

Das Ziel dieses Projektes besteht vor allem darin, eine einheitliche Prozessdarstellung und Managementtätigkeit bei der Erhebung der Korruptionsrisiken zu entwickeln, um eben ein integriertes System aufbauen zu können.

In der folgenden Tabelle sind die obligatorischen allgemeinen Maßnahmen und die weiteren allgemeinen Maßnahmen für das Risikomanagement angeführt.

Durch die folgenden allgemeinen Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung wird der Schutz des Wertebeitrages, der über die gesetzten Ziele verfolgt wird, indirekt nach außen hin – also in den verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens – für die Bürger und Bürgerinnen wirksam. Es ist derzeit schwierig, für jede einzelne Maßnahme im Detail zu bestimmen, welchen Einfluss sie auf den verfolgten Wertebeitrag und auf die verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens hat, da hierfür sowohl personelle Ressourcen als auch Zeit für eine vertiefte Analyse fehlen.

Bei der Durchführung der allgemeinen Maßnahmen wird so weit wie möglich auf die für die einzelnen Tätigkeiten verfügbaren Humanressourcen zurückgegriffen. Änderungen oder Ergänzungen, die nach dem Erlass eventueller operativer Hinweise oder Richtlinien der ANAC für notwendig oder angemessen erachtet werden, sind möglich. Eventuelle Änderungen der Methoden oder des Zeitplans für die Durchführung der Vorbeugungsmaßnahmen können von der Verwaltung und dem AKTB auf der Grundlage von Dringlichkeit und Notwendigkeit in Betracht gezogen werden.

Nr.	Bereich	Maßnahme	Indikator	Target	Frist	Verantwortlich für die Umsetzung
1	<b>Verhaltenskodex</b>	Ajourierung des Verhaltenskodex der Landesverwaltung - Phase 3: Finalisierung des Entwurfs und Genehmigung des neuen Verhaltenskodex	erfolgte Genehmigung des neuen Verhaltenskodex	Erlass eines Beschlusses der Landesregierung, betreffend die Genehmigung des neuen Verhaltenskodex	Juni 2026	Abteilung Personal, im Einvernehmen mit dem Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten - AKTB
		Ajourierung des Verhaltenskodex der Landesverwaltung - Phase 4: Analyse und Berücksichtigung der eventuellen Stellungnahmen von interessierten Stakeholdern, zwecks möglicher zukünftiger Ergänzung der Inhalte des neuen Verhaltenskodex	Vorliegen eventueller Stellungnahmen von Stakeholdern, sowie einer internen Analyse in Bezug auf ihre Umsetzbarkeit	Eventueller Erlass eines Beschlusses der Landesregierung, betreffend die Genehmigung einer inhaltlich ergänzten Fassung des neuen Verhaltenskodex	Dezember 2026	Abteilung Personal, im Einvernehmen mit dem Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten - AKTB
		Ausarbeitung einer Liste von Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQ) oder einer anderen Form von Fallbeispielen, um die praktische Anwendung der Verhaltensregeln zu erläutern	Vorliegen von Unterlagen, in denen Fallbeispiele erläutert werden	Ausarbeitung einer Liste von FAQ oder eines anderen Dokuments, in dem Fallbeispiele vorgestellt werden, um die praktische Anwendung der Verhaltensregeln zu erläutern	2026	Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten - AKTB, im Einvernehmen mit der Generaldirektion, dem Ressort Europa, Arbeit und Personal sowie der Abteilung Personal
		Versendung einer Informationsmitteilung an sämtliche Bediensteten, um diese über die erfolgte Genehmigung des neuen Verhaltenskodex zu benachrichtigen	Versendung der Informationsmitteilung	Ausarbeitung des Textes für eine Informationsmitteilung, um über die erfolgte Genehmigung des neuen	2026	Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten - AKTB, im Einvernehmen mit der Generaldirektion, dem

				Verhaltenskodex zu informieren		Ressort Europa, Arbeit und Personal sowie der Abteilung Personal
		Anpassung der Inhalte des e-learning-Kurses an den neuen Verhaltenskodex, sowie Anstreben einer Zusammenarbeit mit der Abteilung Personal, um auch die geltende Disziplinarordnung als Gegenstand der Aus- und Weiterbildung vorzusehen	E-learning-Kurs mit den neuen Inhalten ergänzt, sowie Unterbreitung eines Vorschlags an die Abteilung Personal, das Aus- und Weiterbildungsangebot auszuweiten	Erstellung der Inhalte für die Anpassung des derzeitigen e-learning-Kurses, sowie Ausarbeitung eines an die Abteilung Personal gerichteten Vorschlags, um das Aus- und Weiterbildungsangebot auch auf die geltende Disziplinarordnung auszuweiten	2026	Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten - AKTB, in Zusammenarbeit mit der Generaldirektion, dem Amt für Personalentwicklung, sowie der Abteilung Personal
2	<b>Rotation des Personals</b>	Interne Analyse über die Risikogefährdung der einzelnen Organisationseinheiten auf der Grundlage der in GZoom enthaltenen Angaben	Extraktion und Auswertung der Angaben	Ausarbeitung eines Dokuments, das den Ressorts unterbreitet werden kann	2026	AKTB und Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten
		Vertiefende Analyse des Regelungsentwurfs, der vom Organisationsamt ausgearbeitet wurde und einen operativen Plan für die Umsetzung der ordentlichen Rotation enthält, um dessen spätere Umsetzbarkeit zu prüfen und gewährleisten	Vorliegen eines Dokuments mit den Ergebnissen der durchgeführten Analyse bzw. eines definitiven Regelungsentwurfs	Ausarbeitung eines definitiven Regelungsentwurfs	2026	Generaldirektion, Organisationsamt, Abteilung Personal, AKTB und Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten

		Ordentliche Rotation der Führungskräfte: Erhebung des Weiterbildungsbedarfs	Vorliegen eines Dokuments, in dem der Weiterbildungsbedarf der Führungskräfte präzisiert wird	Ausarbeitung eines Dokuments, betreffend den Weiterbildungsbedarf der Führungskräfte, die der Rotation unterzogen werden sollen	2026	Generaldirektion, Organisationsamt und Amt für Personalentwicklung, sowie Abteilung Personal
		Ordentliche Rotation der Führungskräfte: Vorgaben bzgl. der Anwendung von Alternativmaßnahmen zur Rotation	Ereilung von Vorgaben über die Anwendung von Alternativmaßnahmen zur Rotation	Ausarbeitung von Vorgaben über die Anwendung von Alternativmaßnahmen zur Rotation	innerhalb 2026	Generaldirektion, Organisationsamt sowie Abteilung Personal, im Einvernehmen mit dem AKTB
		Ordentliche Rotation der Führungskräfte: Planung eines spezifischen Fortbildungslehrgangs für die Führungskräfte	Teilnahme der Führungskräfte am Fortbildungslehrgang	Ausarbeitung der Inhalte und Organisation eines Fortbildungslehrgangs für die Führungskräfte	innerhalb 2026	Generaldirektion, Organisationsamt und Amt für Personalentwicklung
		Ordentliche Rotation der Führungskräfte: Schaffung der notwendigen Rechtsgrundlagen für die konkrete Umsetzung der Rotation	erfolgter Erlass oder Änderung entsprechender Rechtsvorschriften oder interner Akte	Erlass von neuen oder Änderung von bereits bestehenden Rechtsvorschriften, sowie Genehmigung von eventuellen internen Akten, um die konkrete Umsetzung der Rotation zu ermöglichen	2027	Generaldirektion, Organisationsamt sowie Abteilung Personal, im Einvernehmen mit dem AKTB

3	<b>Interessenskonflikt</b>	Einhaltung der Mitteilungs- und Enthaltungspflichten im Bereich der Interessenkonflikte gemäß Artt. 5, 6, 7 und 13, Abs. 3 des DPR 62/2013, Art. 6 bis des Gesetzes 241/1990, Art. 35-bis des GvD 165/2001 und Artt. 5 und 8 des Verhaltenskodex des Personals der Autonomen Provinz Bozen (BLR Nr. 839/2018) - Verwendung der mit BLR vom 17.10.2017, Nr. 1104 genehmigten und aktualisierten Modulistik	Einholung von Erklärungen zu Interessenkonflikten bei Führungsaufträgen oder leitender Verwaltungsposition (Anlage 6)	vor der Erteilung des Auftrags	ad hoc	Abteilung Personal, einzelne Ressorts, AKTB
			Einholung der präventiven Erklärungen über eventuelle Interessenskonflikte der Bediensteten (Anlage 4 und Anlage 5)	zum Zeitpunkt der Einstellung oder Versetzung	ad hoc	Abteilung Personal, einzelne Organisationseinheiten, AKTB
			Einholung der Erklärungen über eventuelle Interessenskonflikte im Falle der Erteilung von Aufträgen für die Beratung oder Mitarbeit (Anlage 8 / Vorlage Erklärung PerlaPA)	vor der Erteilung des Auftrags	ad hoc	Organisationseinheiten, die Aufträge zur Beratung oder Mitarbeit vergeben
			Einholung der Erklärungen über eventuelle Interessenskonflikte mit Bezugnahme auf die einzelne Akte (Anlage 7 für Führungskräfte, Anlage 9 für	vor der Abwicklung der Akte	ad hoc	Vorgesetzte Führungskraft

			Bedienstete)			
		Sensibilisierung hinsichtlich der Mitteilungs- und Enthaltungspflicht	die korrekte Verwendung der Formulare fördern, die Referenten über neue Entwicklungen in diesem Bereich informieren und sie aufzufordern, alle Erklärungen über Interessenkonflikte in Bezug auf einzelne Verwaltungshandlungen zu übermitteln (Formulare 7 und 9)	jährliche Mitteilung zum Thema des Interessenkonfliktes	innerhalb 2026	AKTB
		Monitoring der eingereichten Eigenerklärungen	Überprüfung der Erklärungen, die in Bezug auf einzelne Verwaltungshandlungen abgegeben wurden, um mögliche Verbesserungen vorzunehmen	alle Erklärungen, die in den Anlagen 7 und 9 enthalten sind	innerhalb 2026	AKTB
		Digitalisierung der Eigenerklärungen	Speicherung der präventiven Meldungen (Anhänge 4 und 5) in der digitalen Personalakte des Arbeitnehmers	bei der Einstellung	ad hoc	Abteilung Personal



			Prüfung der Möglichkeit einer eventuellen Digitalisierung weiterer Erklärungen, indem diese in die digitale Personalakte übertragen werden	Durchführbarkeit prüfen	innerhalb von 6 Monaten ab der Genehmigung des vorliegenden PIAO	AKTB, Abteilung Personal
4	<b>Durchführung von außerdienstlichen Tätigkeiten und Aufträgen</b>	Planung eines Weiterbildungskurses über die Genehmigung von Nebentätigkeiten, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Änderungen, die sich in diesem Bereich durch das kürzliche Inkrafttreten vom neuen Artikel 13 des Landesgesetzes Nr. 6/2015 ergeben haben	Teilnahme des Personals am Weiterbildungskurs	Ausarbeitung der Inhalte und Organisation eines Weiterbildungskurses für das gesamte Personal	2026	Abteilung Personal
5	<b>Nichterteilbarkeit und Unvereinbarkeit von Führungsaufträgen</b>	Prüfung der Möglichkeit, für die Abgabe der Ersatzerklärungen der Führungskräfte (und gegebenenfalls auch für die Erfüllung der entsprechenden Veröffentlichungspflichten) einen digitalen Arbeitsfluss zu implementieren	schriftliche Ergebnisse der durchgeführten Analyse und, sofern möglich, erfolgte Implementierung des digitalen Arbeitsflusses - Weiterführung der laufenden Detailanalyse	die Umsetzbarkeit eines vollständig oder teilweise digitalen Arbeitsflusses wird eingehend überprüft, in Vorbereitung einer eventuellen anschließenden Implementierung	2026	SIAG, Abteilung Personal, Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten - AKTB

6	<b>Errichtung von Kommissionen, Ämterzuweisungen und Erteilung von Aufträgen im Falle einer strafrechtlichen Verurteilung für Vergehen gegen die öffentliche Verwaltung</b>	Einhaltung der im Artikel 35-bis des GvD Nr. 165/2001 vorgesehenen Hinderungsgründe	Einholung der Erklärung vor der Zuweisung zu den Ämtern, die für die Verwaltung der Finanzmittel, die öffentlichen Verträge und die Beiträge zuständig sind, oder vor der Ernennung zum Mitglied der, in Artikel 35-bis des GvD Nr. 165/2001 bezeichneten, Kommissionen (Anlage für Kommissionen)	vor der Zuweisung an die Ämter, die für die Verwaltung der Finanzmittel, die Vergabe von öffentlichen Verträgen und Beiträgen zuständig sind oder vor der Ernennung als Mitglied der genannten Kommissionen	ad hoc	Einzelne Organisationseinheiten, die für die Verwaltung von Finanzmitteln, die Vergabe von öffentlichen Verträgen und Beiträgen oder für die Ernennung der entsprechenden Kommissionsmitglieder zuständig sind
			Überprüfung der Einhaltung der Vorschrift von Seiten der Referenten durch eine jährliche E-Mail-Mitteilung, mit der Einladung, die Formulare zu verwenden und die Einhaltung der Vorschriften zu bestätigen	Aufnahme eines speziellen Passus in die jährliche Mitteilung zum Thema des Interessenkonfliktes	innerhalb 2026	AKTB
7	<b>Tätigkeiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (<i>Pantouflage - Revolving Doors</i>)</b>	Verbot für Bedienstete, die während der letzten drei Dienstjahre hoheitliche oder rechtsgeschäftliche Befugnisse für die Landesverwaltung wahrgenommen haben, in den folgenden drei Jahren nach Beendigung des Dienstverhältnisses, eine abhängige oder freiberufliche Arbeit bei privaten Rechtssubjekten zu leisten, an welche die mit genannten Befugnissen ausgeübte	Aufnahme der spezifischen Pantouflage-Klausel in befristete und unbefristete Arbeitsverträge, einschließlich der Verträge der Führungskräfte	alle Arbeitsverträge	ad hoc	Abteilung Personal

		Tätigkeit der Landesverwaltung gerichtet war (Abs. 16-ter des Art. 53 des GvD Nr. 165/2001)				
			die ANAC-Richtlinien (Beschluss Nr. 493 vom 25. September 2024) in die deutsche Sprache übersetzen und diesbezüglich mit einer eigenen Mitteilung sensibilisieren	den Ressorts und Abteilungen eine Mitteilung schicken	innerhalb von sechs Monaten ab der Genehmigung des vorliegenden PIAO	AKTB
			Verwendung der Integritätsvereinbarung mit der spezifischen Pantouflage-Klausel, bei den Verfahren für die Vergabe von öffentlichen Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträgen		ad hoc	Einzelne Abteilungen (Vergabestellen), Agentur für öffentliche Verträge (AOV)
			Sensibilisierung für die Anwendung der Integritätsvereinbarung, mit der spezifischen Pantouflage-Klausel, bei den Vergabe- und Ausführungsverfahren	Versenden einer Mitteilung an alle Abteilungen	innerhalb von 6 Monaten ab der Genehmigung des vorliegenden	Einzelne Abteilungen (Vergabestellen), AKTB

			für öffentliche Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträgen		PIAO	
			die Information über das Pantouflage-Verbot wird in die Vorlagen der Schreiben eingefügt, mit denen den Bediensteten die erfolgte Versetzung in den Ruhestand mitgeteilt wird	die Information über das Pantouflage-Verbot wird in die Vorlagen der Schreiben eingefügt, mit denen den Bediensteten die erfolgte Kündigung seitens der Verwaltung bzw. die Annahme der Kündigung seitens der Bediensteten bestätigt wird, oder aber deren erfolgte Versetzung in den Ruhestand mitgeteilt wird	ad hoc	Pensionsamt
		Planung eines Weiterbildungskurses im Bereich der Tätigkeiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Pantouflage - Revolving Doors)	Teilnahme des Personals am Weiterbildungskurs	Ausarbeitung der Inhalte gemäß Rechtsgrundlagen, der Richtlinien Nr. 1 (Beschluss Nr. 493 vom 25. September 2024 der Staatlichen Antikorruptionsbehörde), sowie weiterer Inhalte der Staatlichen Antikorruptionspläne	2026	Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten - AKTB

8	<b>Schutz des Bediensteten, der rechtswidrige Handlungen meldet (sog. Whistleblower)</b>	Bearbeitung von eventuellen neuen Whistleblowing-Meldungen im Einklang mit den aktuellen Verfahrensvorschriften und Berücksichtigung der dabei gesammelten Erfahrungen, um eine künftige Anpassung des Verfahrens, der Meldekanäle oder des Webauftritts zu prüfen	schriftliche Feststellung eventueller Schwachpunkte, die einer Anpassung oder Korrektur bedürfen	eventuelle Anpassung und Verbesserung des Verfahrens, der Meldekanäle oder des Webauftritts	Fortlaufend angewandte Maßnahme	Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten - AKTB
		Unterstützung und Koordinierung der Hilfskörperschaften des Landes und der vom Land kontrollierten Gesellschaften bei der Anpassung an die neuen Bestimmungen, mit besonderem Augenmerk auf die Vorstellung der digitalen Plattform der Landesverwaltung für die Einreichung und Bearbeitung der Meldungen	schriftliche Mitteilungen, mit denen die genannten Körperschaften über die neuen Bestimmungen informiert und zu einer Präsentation der digitalen Plattform eingeladen werden	die Körperschaften wurden über die neuen Bestimmungen informiert und erhalten bei Interesse die Gelegenheit, einer Präsentation der digitalen Plattform beizuwohnen	Fortlaufend angewandte Maßnahme	Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten - AKTB
		Analyse der neuen ANAC-Richtlinien im Bereich Whistleblowing, sowie der Schlussfolgerungen und Empfehlungen des Abschlussberichtes über das von der Prüfstelle durchgeführte Audit, zwecks eventueller Anpassung des Verfahrens, welches derzeit in der Landesverwaltung für die Bearbeitung der Whistleblowing-Meldungen angewendet wird	Vorliegen von Unterlagen mit einer Zusammenfassung der relevanten Aspekte, sowie eventuellen Änderungsvorschlägen für das derzeit geltende Verfahren	Analyse der ANAC-Richtlinien, sowie der Schlussfolgerungen und Empfehlungen des Abschlussberichtes über das von der Prüfstelle durchgeführte Audit	2026	Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten - AKTB
9	<b>Schulungen</b>	Planung eines Weiterbildungskurses über die Genehmigung von Nebentätigkeiten, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Änderungen, die sich in diesem Bereich durch das Inkrafttreten im	Teilnahme des Personals am Weiterbildungskurs	Ausarbeitung der Inhalte und Organisation eines Weiterbildungskurses für das gesamte	2026	Abteilung Personal

		Jahr 2025 vom neuen Artikel 13 des Landesgesetzes Nr. 6/2015 ergeben haben		Personal		
		Planung einer obligatorischen Schulung für die ReferentInnen auf dem Bereich der Geldwäschebekämpfung, speziell über die Anomalie-Indikatoren	Teilnahme des verpflichteten Personals an der Schulung	Ausarbeitung der Inhalte und Organisation der Schulung für das verpflichtete Personal (Referenten) und Versenden einer Mitteilung an alle Organisationseinheiten	2026	Abteilung Finanzen, Amt für Personalentwicklung, AKTB
		Spezifische Workshops mit einzelnen Strukturen im Bereich der Geldwäschebekämpfung	Teilnahme des Personals einzelner Organisationseinheiten an die Treffen, um Fälle aus der Praxis zu vertiefen	Workshops für Strukturen, die einen besonderen Bedarf haben	2026	Abteilung Finanzen
		Planung verschiedener Schulungen des Personalentwicklungsplanes 2026-2028, Bereich verwaltungstechnische Kompetenzen: - Aktenzugang, - Erfüllung der verschiedenen Veröffentlichungspflichten und Abwicklung des Verfahrens auf Bürgerzugang, - Interessenskonflikt - Pantouflage	Teilnahme des Personals an die Schulungen	Ausarbeitung der Inhalte und Organisation der Schulungen für das Landespersonal	2026	Amt für Personalentwicklung, Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten - AKTB
10	<b>Integritätsvereinbarungen</b>	Aufnahme in die Dokumentation, der gemäß L. G Nr. 16/2015 und GvD Nr. 50/2016 durchgeführten Verfahren für die Vergabe von Bau-,	Annahme der Integritätsvereinbarung und deren Inhalt (genehmigt mit BLR Nr.	Verfahren betreffend die Vergabe von öffentlichen Bau-, Dienstleistungs- und	ad hoc	Einzelne Abteilungen (Vergabestellen), Agentur für öffentliche Verträge (AOV)

		Dienstleistungs- und Lieferaufträgen	970 vom 23.11.2021) durch die Unterzeichnung der Anlage A1 „Teilnahmeerklärung“ bei den Vergabeverfahren, die über das Informationssystem öffentliche Verträge (SICP) der Agentur für öffentliche Verträge (AOV) durchgeführt werden	Lieferaufträgen		
			Sensibilisierung der Organisationseinheiten der Landesverwaltung zur Verwendung der Integritätsvereinbarung (BLR Nr. 970 vom 23.11.2021)	Mitteilung an die Organisationseinheiten versenden (besonders an die Vergabestellen)	innerhalb von 6 Monaten ab der Genehmigung des vorliegenden PIAO	Einzelne Abteilungen (Vergabestellen), AKTB
11	<b>Sensibilisierungsmaßnahmen</b>	Auf dem Bereich der Geldwäschebekämpfung Kartierung der Risikobereiche	Sensibilisierung aller Strukturen der Landesverwaltung für die Analyse, die Bewertung und die Erkennung von Risikobereichen und verdächtiger Vorgänge auf dem Bereich der Geldwäschebekämpfung	Erstellung einer Kartierung der Risikobereiche auf dem Bereich der Geldwäschebekämpfung	Fortlaufend angewandte Maßnahme	Abteilung Finanzen, einzelne Organisationsstrukturen



## Geldwäsche

### Stand und vorgesehene Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen

Im Laufe des Jahres 2025 wurden in Zusammenarbeit mit den für die einzelnen Sektoren im Bereich der Geldwäschebekämpfung zuständigen Strukturen die Checklisten mit den Anomalieindikatoren vereinfacht. Dabei wurden auch die Leitlinien überarbeitet, insbesondere der Ablauf des Kontrollprozesses der Vorgänge. Diese Dokumentation wurde auf myNET veröffentlicht.

Am 11. Dezember 2025 wurde mit Unterstützung der Berater der Abteilung Finanzen via Teams eine spezifische Schulung für die zuständigen Referent/Innen und die mit dieser Tätigkeit beauftragten Mitarbeitenden organisiert. Der Titel der Schulung lautete: „Bekämpfung der Geldwäsche – Weiterbildung im Bereich der Anomalieindikatoren“. Es haben 224 Interessierte daran teilgenommen.

Im Laufe des Jahres wurde eine Verdachtsmeldung („SOS: segnalazione di operazione sospetta“) geprüft und an die UIF („Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia“) übermittelt.

Für das Jahr 2026 sind folgende Aktivitäten vorgesehen:

- a) spezifische Workshops mit den einzelnen Strukturen, die einen besonderen Bedarf haben, ihre praktischen Fälle zu vertiefen;
- b) in Zusammenarbeit mit dem AKTB und dem Amt für Personalentwicklung, Organisation einer obligatorischen Schulung über die Anomalieindikatoren für die Referent/Innen;
- c) Kartierung der Risikobereiche in Zusammenarbeit mit dem Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten und den verschiedenen Strukturen der Landesverwaltung;
- d) Bewertung der Einführung eines IT-Systems zur Vereinfachung des Ablaufs bei der Erstellung der Checklisten.

## **Zusammenfassung betreffend den Stand der Umsetzung der allgemeinen Maßnahmen, die mit der vorausgehenden Programmierung geplant wurden**

### Verhaltenskodex

Wie bereits in den letzten Jahren festgestellt, geht aus den Daten, die von der für die Abwicklung der Disziplinarverfahren zuständigen Organisationseinheit übermittelt wurden, hervor, dass sich weiterhin eine gewisse Teilmenge der eingelangten Meldungen auf die Ausübung von Nebentätigkeiten bezieht.

Auch im Hinblick auf eine bessere Kenntnis der einschlägigen Bestimmungen, welche zu einer verstärkten Prävention von möglichen Verstößen beitragen kann, sollte demzufolge die Umsetzung einer allgemeinen Informationskampagne zugunsten sämtlicher Bediensteten bewertet werden. Diese könnte sowohl in Form einer kurzen online-Schulung, als auch durch die Veröffentlichung einer entsprechenden Mitteilung auf myNews oder auf eine andere Art erfolgen, welche konkret mit den dafür zuständigen Organisationseinheiten vereinbart werden muss.

Im Jahr 2023 hat sich die Landesregierung auch mit einem Vorschlag zum Erlass von Anwendungsrichtlinien für die Genehmigung von Nebentätigkeiten befasst. Die obgenannte Informationskampagne kann demnach erst geplant werden, sobald feststeht, ob – und gegebenenfalls wie – die Bestimmungen auf dem

Sachgebiet der Nebentätigkeiten überarbeitet oder lediglich durch entsprechende Anwendungsrichtlinien genauer interpretiert werden.

Im Rahmen der Vorarbeiten zur inhaltlichen Überarbeitung des Verhaltenskodex des Landespersonals hat am 30. Mai 2024 eine Sitzung zwischen dem AKTB und dem Generaldirektor, dem Direktor des Ressorts Europa, Arbeit und Personal sowie dem Direktor der Abteilung Personal stattgefunden.

Im Zuge dieses Treffens wurden vom AKTB zusammen mit den erwähnten Führungskräften, die im Bereich der Personalverwaltung und der Abwicklung der Disziplinarverfahren zuständig sind, insbesondere jene Änderungsvorschläge erörtert, die einen Bezug zum Thema der Korruptionsvorbeugung aufweisen. Der gemeinsam vereinbarte Text der Änderungsvorschläge wurde anschließend vom AKTB per E-Mail an die anderen Sitzungsteilnehmer übermittelt. Die Abteilung Personal hat die besagten Änderungsvorschläge in den Entwurf des neuen Verhaltenskodex einfließen lassen und darüber hinaus auch die übrigen Inhalte einer Bewertung unterzogen, um sie bei Bedarf zu ergänzen oder zu überarbeiten.

In diesem Zusammenhang wurden auch einige der Neuerungen am gesamtstaatlichen Verhaltenskodex berücksichtigt, die durch das Dekret des Präsidenten der Republik vom 13. Juni 2023, Nr. 81 in Kraft getreten sind.

In Bezug auf den solcherart erstellten, ersten Entwurf des neuen Verhaltenskodex, wurde im Laufe des Jahres 2025 das vorgeschriebene Gutachten der Prüfstelle angefordert, welches überwiegend positiv ausgefallen ist. Die Abteilung Personal hat die darin enthaltenen inhaltlichen Anregungen zu einem guten Teil übernommen und in der Folge die überarbeitete Fassung den Gewerkschaftsorganisationen unterbreitet.

Schließlich wurde der aus diesen Vorarbeiten resultierende Entwurf an den AKTB übermittelt, der über das Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten eine abschließende Überprüfung der Inhalte vorgenommen hat. Die Rückmeldung des AKTB an die Abteilung Personal kann somit innerhalb der ersten Monate des Jahres 2026 erfolgen, damit der neue Verhaltenskodex spätestens bis Juni 2026 von der Landesregierung genehmigt wird.

Zwecks Vereinfachung des Genehmigungsverfahrens sollte die Landesregierung den endgültigen Entwurf bereits sofort genehmigen, jedoch gleichzeitig allen interessierten Stakeholdern eine Frist für die Einreichung eventueller Stellungnahmen einräumen. Dadurch wird sichergestellt, dass die wesentlichen Neuerungen bereits sofort in Kraft treten, während eventuelle inhaltliche Ergänzungen auch noch in einem zweiten Moment vorgenommen werden können, sofern von der Verwaltung als opportun erachtet. Die betroffenen Phasen zur Umsetzung dieser Maßnahme wurden entsprechend angepasst.

#### Ordentliche Rotation

Mit dem Landesgesetz vom 21. Juli 2022, Nr. 6, betreffend „Regelung der Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems und Ordnung der Südtiroler Landesverwaltung“ wurden einige grundlegende Voraussetzungen im Hinblick auf die ordentliche Rotation der Führungskräfte geschaffen.

Das Organisationsamt der Generaldirektion hat in der Folge die Tätigkeiten zur Erstellung eines Regelungsentwurfs aufgenommen, mit welchem die organisatorische Maßnahme der ordentlichen Rotation umgesetzt werden soll.

Im Januar 2024 wurde der erwähnte Regelungsentwurf an das Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten übermittelt. Der im Entwurf enthaltene operative Plan betrifft sowohl die ordentliche Rotation der Führungskräfte, als auch jene der Bediensteten, die zwar nicht im Führungsrang stehen, aber in Bereichen mit hohem Korruptionsrisiko tätig sind.

Im Anschluss an die Wahl der neuen Landesregierung, welche am 1. Februar 2024 erfolgt ist, hat der Landeshauptmann mit Dekret Nr. 1684 vom 6. Februar 2024 die Aufteilung der Aufgabenbereiche unter den wirklichen Landesräten vorgenommen. In der Folge wurde die Verordnung genehmigt, welche den neuen Aufbau der Verwaltungsstruktur der Autonomen Provinz Bozen regelt (besagte Verordnung wurde mit Dekret des Landeshauptmanns vom 26. März 2024, Nr. 3, erlassen).

Im Jahr 2025 wurde eine neuerliche (teilweise) Abänderung dieser Ämterordnung genehmigt, wobei es auch einen regen Wechsel in der Führung vieler Organisationseinheiten gegeben hat.

Nachdem im Jahr 2025 andere Tätigkeiten und Projekte prioritär zu behandeln waren, muss die vertiefende Analyse der Inhalte des Regelungsentwurfs im Jahr 2026 vorgenommen werden. Als erste Tätigkeit ist eine ajourierte Extraktion der Angaben zur Risikogefährdung der einzelnen Organisationseinheiten aus der Plattform GZoom vorgesehen, um somit die weiteren Schritte der Verwaltung besser einplanen zu können.

Die endgültigen Entscheidungen über die tatsächliche Ausgestaltung der ordentlichen Rotation können erst zu einem späteren Zeitpunkt von der neuen Landesregierung getroffen werden.

Parallel arbeitet die Landesverwaltung an einem Projekt, welches die Schaffung einer digitalen Datenbank der Führungskräfte zum Ziel hat. In diese sollen eine ganze Reihe an Daten und Informationen über die Führungskräfte einfließen, um zukünftig v.a. für die Zwecke der Besetzung der offenen Führungspositionen verwendet zu werden. Gleichzeitig kann die Datenbank aber auch als wichtiges Informationsinstrument im Zusammenhang mit der Umsetzung der ordentlichen Rotation dienen.

#### Interessenkonflikte

Gemäß Rundschreiben Nr. 13/2022 des Generaldirektors (*"Operative Umsetzung des Landesgesetzes Nr. 6/ 2022 in Bezug auf die Ernennung der Amtsdirektoren/innen, der Direktoren/innen der Landesschulen und der und der Kindergartensprengel – Zeitplan – Übertragung von Befugnissen an die stellvertretenden Amtsdirektoren/innen"*) müssen der jeweiligen Ernennungsmaßnahme folgende, von der zu ernennenden Führungskraft zu unterzeichnende, Erklärungen beigelegt werden, mittels welche etwaige Gründe der Nichterteilbarkeit des Auftrages, Situationen der Unvereinbarkeit und die Bekleidung anderer Ämter (Formular Nr. 10), sowie die vorhandene Beteiligung an Aktien und anderweitigen finanziellen Interessen, durch welche ein Interessenkonflikt mit der auszuübenden öffentlichen Funktion entstehen kann, mitgeteilt werden. Weiters erklärt die Führungskraft in der Anlage Nr. 6 hinsichtlich der Zuweisung an eine Organisationseinheit, die Geldmittel verwaltet und/oder Güter, Dienstleistungen und Lieferungen ankauft und/oder Subventionen, Beiträge, Zuschüsse, Förderungen oder wirtschaftliche Vergünstigungen jeglicher Art an öffentliche und private Rechtssubjekte gewährt oder auszahlt nicht wegen einer der Straftaten laut dem Zweiten Buch, 2. Titel, I. Abschnitt des Strafgesetzbuchs (Verbrechen der Amtsträger gegen die öffentliche Verwaltung) verurteilt worden zu sein, auch wenn es sich um ein noch nicht rechtskräftiges Urteil handelt.

In den vergangenen Jahren wurden die Formulare aktualisiert, den rechtlichen Änderungen angepasst und digitalisiert, um ihre Nutzung praktischer und effizienter zu gestalten. Für weitere Details wird auf die vorherigen PIAO und PTPCT verwiesen.

Mit den jährlichen Mitteilungen des AKTB vom 25. November 2022, vom 13. Dezember 2023, vom 13. Dezember 2024, sowie vom 17. Dezember 2025 wurden sämtliche Organisationseinheiten im Hinblick auf die Verwendung der Formulare, welche auf der Seite [GZOOM - Home \(sharepoint.com\)](https://www.gzoom.it) veröffentlicht sind, sensibilisiert und informiert.

Mit Bezug auf die Kollegialorgane wurde im Jahr 2021 das Rundschreiben des Generalsekretärs Nr. 4/2016, betreffend „Kollegialorgane des Landes mit Zuständigkeiten im Bereich der Beitragsvergabe – Anweisungen zur Vorbeugung von Korruption und möglichen Interessenskonflikten“ an die Organisationseinheiten übermittelt. Das Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten steht den Organisationseinheiten weiterhin für etwaige Anfragen um Auskünfte oder Unterstützung zur Verfügung, zusätzliche neue Maßnahmen werden derzeit jedoch nicht geplant. Auf der Grundlage der eventuell von den zuständigen Landesstrukturen eingereichten Meldungen oder geäußerten Zweifeln, wird man die Notwendigkeit einer normativen Anpassung im Bedarfsfall gemeinsam mit dem Amt für Gesetzgebung bewerten. Im Jahr 2023 gab es keine Meldungen bezüglich der Kollegialorgane, so dass es im Sinne der Vereinfachung der Verwaltungsabläufe für nicht notwendig erachtet wurde, eine weitere Gesetzesüberprüfung einzuleiten.

Laut Bestätigung des Amtes für Personalaufnahme wurden die Klauseln betreffend die Interessenskonflikte in die Arbeitsverträge eingefügt und finden auch weiterhin Anwendung.

Am 19. Juni 2025 hat der Generalsekretär mit eigenem Rundschreiben Nr. 10 allen Führungskräften und Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein Vademecum zum Interessenkonflikt übermittelt, um die Integrität, die gute Verwaltung und die Unparteilichkeit des Verwaltungshandelns zu fördern. Damit soll das Bewusstsein der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für den korrekten Umgang mit Interessenkonflikten geschärft werden, damit sie die geltenden Regelungen, die vorgeschriebenen Pflichten, sowie die Konsequenzen bei Verstößen gegen die bestehenden Bestimmungen kennen. Das kurze Handbuch liefert praktische Hinweise, um Situationen von tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikten zu erkennen, zu handhaben und zu verhindern, die die Unparteilichkeit und Integrität des Verwaltungshandelns beeinträchtigen könnten.

Darüber hinaus wurde im Jahr 2025 allen Bediensteten der Autonomen Provinz Bozen eine Schulung zum Thema „Interessenkonflikt in der öffentlichen Verwaltung“ angeboten – sowohl in deutscher als auch in italienischer Sprache –, bei der Fragen gestellt und eventuelle Zweifel geklärt werden konnten.

#### Durchführung von außerdienstlichen Tätigkeiten und Aufträgen

Mit dem Inkrafttreten des neuen Landesgesetzes vom 21. Juli 2022, Nr. 6, betreffend „Regelung der Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems und Ordnung der Südtiroler Landesverwaltung“, wurde die entsprechende Regelung teilweise reformiert, weshalb es erforderlich ist, die Anwendungsrichtlinien für das Personal zu überarbeiten.

Da eine Überarbeitung genannter Richtlinien für die außerdienstliche Tätigkeit geplant ist, hat es der AKTB für sinnvoll erachtet, die Ausarbeitung der neuen Anwendungsrichtlinien von Seiten der Abteilung Personal abzuwarten, um Informationen über das daraufhin angewandte Verfahren und die Ergebnisse der durchgeführten Kontrollen in Bezug auf den Inhalt der abgegebenen Erklärungen der Bediensteten bei der Einreichung des Gesuches für die Durchführung von außerdienstlichen Tätigkeiten oder Aufträgen einzuholen. Am 24. Jänner 2023 hat die Abteilung Personal der Landesregierung einen Vermerk beinhaltend einen ersten Entwurf der neuen Anwendungsrichtlinien für Nebentätigkeiten des Landespersonals vorgelegt.

Im Laufe des Jahres 2025 hat die Abteilung Personal den Artikel 13 des Landesgesetzes Nr. 6/2015 über die Personalordnung des Landes einer Revision unterzogen. Artikel 13 befasst sich mit der Unvereinbarkeit und dem Verbot der Ämter- und Auftragshäufung. Daraufhin wurde ein erster Entwurf von Durchführungsverordnung über die Nebentätigkeiten ausgearbeitet, welcher der Landesregierung im Laufe der ersten Monate des Jahres 2026 unterbreitet wird.

Das Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten, die unterstützende Struktur des AKTB, wird sich anschließend mit der Abteilung Personal in Verbindung setzen, um die Modalitäten der Umsetzung der Maßnahme zu koordinieren.

#### Nichterteilbarkeit und Unvereinbarkeit von Führungsaufträgen

Infolge des Inkrafttretens des Landesgesetzes vom 21. Juli 2022, Nr. 6, betreffend „Regelung der Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems und Ordnung der Südtiroler Landesverwaltung“, haben sich auch die Zuständigkeiten für die Ernennung der Führungskräfte teilweise und in dem Sinne geändert, dass die Führungskräfte der ersten Ebene (welche ein Ressort oder eine Abteilung leiten) von der Landesregierung, jene der zweiten Ebene (welche einem Amt vorgesetzt sind) hingegen unmittelbar von den Ressortdirektorinnen und -direktoren ernannt werden.

In Anbetracht dieser Neuregelung wurde mit den Ressorts u.a. ein Verfahren vereinbart, um den AKTB umgehend über den erfolgten Erlass der Dekrete betreffend die Bestätigung bzw. Neuernennung der Amtsdirektorinnen und -direktoren in Kenntnis zu setzen, damit die entsprechenden Überprüfungen vorgenommen werden können.

Die Bestimmungen des obgenannten Landesgesetzes haben auch eine punktuelle Änderung einiger Artikel des Dekrets des Landeshauptmanns vom 27. April 2018, Nr. 12 (Verordnung betreffend die Nichterteilbarkeit und Unvereinbarkeit von Aufträgen) notwendig gemacht, welche durch Erlass des DLH vom 28. Juni 2023, Nr. 18, vorgenommen wurde.

Im Laufe des Jahres 2023 wurde im Rahmen einer Sitzung zwischen Vertretern des Amtes für institutionelle Angelegenheiten und der Abteilung Personal außerdem der Vorschlag gemacht, die Einhaltung der entsprechenden Erklärungspflichten zu beschleunigen und zu vereinfachen, indem die Möglichkeit geprüft wird, für die Abgabe der Ersatzerklärungen der Führungskräfte (und gegebenenfalls auch für die Erfüllung der entsprechenden Veröffentlichungspflichten) einen digitalen Arbeitsfluss zu implementieren.

Zu diesem Zweck haben in der Folge Kontakte zwischen dem Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten und einem Amtsdirektor der Abteilung Personal stattgefunden, wobei für die Umsetzung des digitalen Arbeitsflusses zwei alternative Ansätze vorgeschlagen wurden. Mit der Analyse wurde eine eigene Gruppe von Entwicklern befasst (PowerApp Team).

Im Februar 2024 wurde den Mitarbeitern des Amtes für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten eine Excel-Tabelle mit den Ergebnissen einer ersten Analyse übermittelt. Angedacht wurde, auch den neuen Arbeitsfluss für die Abgabe der Ersatzerklärungen im Bereich der Unvereinbarkeitsgründe (und eventuell auch der Nichterteilbarkeitsgründe) in das breiter angelegte Projekt zur Erstellung einer digitalen Datenbank der Führungskräfte zu integrieren. Im April 2024 hat das Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten dem Amtsdirektor der Abteilung Personal eine ausführliche Stellungnahme übermittelt, in der auch auf weitere Veröffentlichungspflichten der Führungskräfte eingegangen wurde. Konkrete Lösungsvorschläge für eine eventuelle Umsetzung hängen allerdings auch von der aktuellen Reform im Bereich der Transparenz und von der definitiven Struktur der Standard-Vorlagen betreffend die Erklärungen zu Nichterteilbarkeit und Unvereinbarkeit ab.

Auf staatlicher Ebene wurden zwischen 2024 und 2025 mehrfach Änderungen an den Bestimmungen des GvD Nr. 39/2013 vorgenommen. Das Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten hat die besagten Änderungen fortlaufend berücksichtigt und die Inhalte der Formulare für die Abgabe der Ersatzerklärungen entsprechend angepasst.

Gegen Ende des Jahres 2025 hat das Amt für Verwaltungspersonal erneut das Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten kontaktiert und um seine Bereitschaft zur Unterstützung und Mitwirkung am obgenannten Digitalisierungsprojekt ersucht, welches eine eingehende Analyse erfordert.

Das Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten hat im Jahr 2025 in seiner Eigenschaft als unterstützende Struktur des AKTB außerdem 97 formelle Kontrollen anhand der Inhalte der Ersatzerklärungen und der Lebensläufe der beauftragten Führungskräfte vorgenommen. Im Zuge dieser Kontrollen wurden keinerlei Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen festgestellt.

### Errichtung von Kommissionen, Ämterzuweisungen und Erteilung von Aufträgen im Falle einer strafrechtlichen Verurteilung für Vergehen gegen die öffentliche Verwaltung

In den letzten Jahren, so auch im Jahre 2025, wurden alle Referenten sowie alle Führungskräfte der Landesverwaltung durch eine jährliche Mitteilung des AKTB (siehe Zusammenfassung betreffend den Stand der Umsetzung der allgemeinen Maßnahmen „Interessenkonflikt“) über die Inhalte der gesetzlichen Bestimmungen informiert, wobei, auch durch eine im Jahre 2025 abgehaltene Schulung, das zur Umsetzung der Vorbeugungsmaßnahmen eingeführte Prozedere spezifisch unterstrichen wurde. Mittels dieser Mitteilungen überprüft der AKTB die Verwendung der dem Personal zur Verfügung gestellten oder weiterer Formulare für die Umsetzung der Maßnahme, betreffend die Hinderungsgründe gemäß Art. 35-bis des GVD Nr. 165/2001. Durch die jährliche Mitteilung informiert er über die Veröffentlichung der Formulare und fordert auf, die Formulare oder andere Vordrucke zu verwenden, sowie die Erfüllung der beschriebenen Pflichten zu bestätigen.

Die Strukturen müssen weiterhin *vor Zuweisung* eines jeden Bediensteten (unabhängig von seiner Rolle) an Ämter, die Geldmittel verwalten, öffentliche Ausschreibungen durchführen oder Beiträge vergeben, den Bediensteten die schon verwendeten und ergänzten Formulare ausfüllen lassen oder *vor Ernennung* als Mitglied der genannten Kommissionen das zur Verfügung gestellte Formular ausfüllen lassen, dessen Inhalte auch in unterschiedliche, von den Strukturen verwendete Module einfließen können.

### Tätigkeiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Pantouflage - Revolving Doors)

In einer Antwort vom 23. Dezember 2020 des Direktors des Amtes für Personalaufnahme wurde bestätigt, dass in die Vorlagen der Arbeitsverträge die Klausel bzgl. *Pantouflage* eingefügt wurde. Am 20. Mai 2021 wurde vom geschäftsführenden Direktor des Pensionsamtes mittels E-Mail mitgeteilt, dass die Information über das *Pantouflage*-Verbot auch in die Vorlagen der Schreiben eingefügt wurde, mit denen den Bediensteten die erfolgte Kündigung seitens der Verwaltung bzw. die Annahme der Kündigung seitens der Bediensteten bestätigt wird, oder aber deren erfolgte Versetzung in den Ruhestand mitgeteilt wird. Wie am 13.01.2026 von einer Mitarbeiterin der Abteilung Personal telefonisch mitgeteilt wurde, bestätigt man, dass die Informationen über das Verbot von *Pantouflage* weiterhin in den oben genannten Schreiben enthalten sind.

Der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz wird die Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen seiner regelmäßigen Monitoring-Tätigkeiten gegenüber der Abteilung Personal weiterhin überwachen. Das Monitoring kann auch mittels einer per E-Mail versendeten Aufforderung erfolgen, Kontrollen vorzunehmen und eventuelle Fälle von *Pantouflage* unter den ehemaligen Mitarbeitern der Landesverwaltung mitzuteilen. Die Maßnahme wird für das Jahr 2026 neu programmiert.

Eine spezifische *Pantouflage*-Klausel wurde außerdem in die Integritätsvereinbarung aufgenommen, welche im Jahr 2021 ajouriert wurde und einen Teil der Dokumentation darstellt, die bei der Vergabe öffentlicher Verträge Verwendung findet und auf der digitalen Plattform der Agentur für öffentliche Verträge heruntergeladen werden kann.

Mit der Genehmigung der Richtlinien der Nationalen Antikorruptionsbehörde (Beschluss Nr. 493 vom 25. September 2024) zum sog. Pantouflage-Verbot wurde die Thematik noch eingehender geregelt. Um eine höhere Kenntnis der Inhalte, insbesondere der strengen Verbote, zu gewährleisten, wurde im Jahr 2025 auch die Übersetzung der genannten Richtlinien ins Deutsche vorangetrieben. Die Übersetzung muss noch fertiggestellt werden, daraufhin wird der AKTB die Richtlinien den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übermitteln. Im Laufe des Jahres 2026 wird die Unterstützungsstruktur des AKTB zudem eine Schulung einplanen, um das Bewusstsein für dieses Thema zu schärfen.

Wie auch aus einer Stellungnahme der ANAC vom 28. November 2024, Faszikel Nr. 4801/2024, hervorgeht, wurde der Anwendungsbereich des Verbots des Pantouflage auf privatrechtliche Körperschaften unter öffentlicher Kontrolle ausgedehnt, wobei festgelegt wurde, dass - ausschließlich für die Anwendung dieses Verbots - auch die Inhaber von Aufträgen gemäß Gesetzesvertretenden Dekret Nr. 39/2013 als Bedienstete der öffentlichen Verwaltung gelten. Es bleibt jedoch



dabei, dass in öffentlichen Wirtschaftskörperschaften und kontrollierten privatrechtlichen Körperschaften, wie im vorliegenden Fall, die Ausübung hoheitlicher oder rechtsgeschäftlicher Befugnisse nur dann relevant ist, wenn sie von Personen mit Führungsaufgaben ausgeübt werden, die „relevante Managementkompetenzen“ haben und „eine Tätigkeit ausüben, die zudem durch eine gewisse Autonomie und die Ausübung von Ermessensfreiheit in den Entscheidungen gekennzeichnet ist“.

#### Schutz des Bediensteten, der rechtswidrige Handlungen meldet (sog. Whistleblower)

Nach dem Inkrafttreten des gesetzesvertretenden Dekrets vom 10. März 2023, Nr. 24, welches in Italien den neuen rechtlichen Referenzrahmen für die Bearbeitung der Whistleblowing-Meldungen bildet, hat die Landesverwaltung mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1113 vom 19. Dezember 2023 das neue Verfahren für die Bearbeitung der Meldungen von Informationen über Verstöße genehmigt. In der Folge wurde im Rahmen des Webauftritts der Landesverwaltung die eigene Themenseite zum Whistleblowing überarbeitet und eine informatische Plattform zur Bearbeitung der entsprechenden Meldungen angekauft und implementiert.

Neben der Bearbeitung der neu eingereichten Meldungen hat sich das Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten ab dem Jahr 2024 v.a. darauf konzentriert, eine Reihe von Hilfskörperschaften des Landes dabei zu unterstützen, sich ihrerseits an die neuen Bestimmungen anzupassen, mit besonderem Augenmerk auf die Übernahme einer eigenen digitalen Plattform für die Einreichung und Bearbeitung der Meldungen.

Die entsprechende, für das Jahr 2024 geplante Maßnahme im Bereich Whistleblowing kann somit als erfolgreich umgesetzt betrachtet werden, wobei das Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten den Körperschaften des Landes bei Bedarf natürlich auch weiterhin seine Unterstützung anbietet, z.B. durch die Erteilung von Auskünften oder die Übermittlung von nützlichen Unterlagen.

Der AKTB und das Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten werden auch in Zukunft alle neu eingereichten Whistleblowing-Meldungen gemäß den jeweils geltenden Verfahrensvorschriften bearbeiten und die in der Praxis gesammelten Erfahrungen dazu verwenden, eine eventuelle Anpassung des Verfahrens, der Meldekanäle oder des Webauftritts zu prüfen und gegebenenfalls zu veranlassen.

In diesem Zusammenhang werden insbesondere die Inhalte der neuen Whistleblowing-Richtlinien von Bedeutung sein, die von der ANAC mit Beschluss Nr. 478 vom 26. November 2025 offiziell genehmigt wurden.

Im Jahr 2024 wurde außerdem ein Audit der Prüfstelle des Landes abgeschlossen, welches die Umsetzung des Whistleblowings in der Landesverwaltung und in zwei Hilfskörperschaften zum Gegenstand hatte. Die Schlussfolgerungen und Empfehlungen im abschließenden Bericht der Prüfstelle können nun auch anhand der Inhalte der neuen ANAC-Richtlinien bewertet werden.

#### Zusammenfassung der bisher eingereichten Meldungen:

Im Einklang mit den Erfahrungen der vergangenen Jahre, konnten auch aus der Bearbeitung der im Laufe des Jahres 2025 eingereichten Whistleblowing-Meldungen keine besonderen Erkenntnisse gewonnen werden, welche auf eine verbreitete Begehung von Straftaten innerhalb der Verwaltung oder etwaige Schwachstellen im Bereich der Korruptionsvorbeugung hindeuten würden.

Im vergangenen Jahr wurden insgesamt 4 Meldungen über die digitale Plattform eingereicht. Allerdings bezogen sich nur drei davon auf neue Sachverhalte, während mit der vierten Meldung lediglich eine Anfrage zu einem vorhergehenden Fall gestellt wurde.



Eine Meldung wurde nach erfolgter Durchführung einer Sachverhaltsermittlung archiviert, weil die erhobenen Beanstandungen entkräftet werden konnten. Zwei Meldungen wurden als unzulässig archiviert und die mit der übrigen Meldung gestellte Anfrage wurde von der Verwaltung positiv bearbeitet.

Darüber hinaus wurden 3 Meldungen in traditioneller schriftlicher Form eingereicht. In Bezug auf zwei dieser Meldungen wurde eine Sachverhaltsermittlung durchgeführt, welche zum Ergreifen von Folgemaßnahmen seitens der zuständigen Organisationseinheit geführt hat. Eine Meldung wurde hingegen zuständigkeithalber an eine andere Körperschaft weitergeleitet.

Bis Ende 2025 wurden alle eingereichten Meldungen vollständig bearbeitet.

Zusammenfassend lässt sich auf der Grundlage der bisher gemachten Erfahrungen feststellen, dass viele hinweisgebende Personen Sachverhalte melden, die nicht eindeutig in den Anwendungsbereich der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen fallen. Als unkompliziertes und sicheres Instrument zur Einreichung der Meldungen hat sich die digitale Plattform inzwischen jedenfalls bewährt.

Alle Maßnahmen, mit denen die Whistleblowing-Meldungen in gesammelter Form und in halbjährlichen Abständen archiviert werden, sind auf der institutionellen Webseite der Verwaltung im Bereich „Transparente Verwaltung“, Untersektion „Vorbeugung der Korruption“ veröffentlicht (<https://transparente-verwaltung.provinz.bz.it/de/vorbeugung-der-korruption>).

### Schulungen

Das Amt für Personalentwicklung hat im „Personalentwicklungsplan der Südtiroler Landesverwaltung 2025-2027“ ein breites Angebot an Kursen für den Bereich der verwaltungsrechtlichen Kompetenzen vorgesehen, u.a. Schulungen zu den Themen der Korruptionsvorbeugung, der Transparenz, des Bürgerzugangs, des Aktenzugangs, des Verhaltenskodex und des Interessenkonflikts.

Das Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 7 vom 18. Juli 2024 hat noch Gültigkeit. Darin wurde den Führungskräften ausdrücklich die Verpflichtung zugewiesen, dem Personal über die individuellen Leistungsziele auch klare und spezifische Ziele auf dem Bereich der Weiterbildung zuzuweisen. Vollzeitbedienstete der Landesverwaltung müssen auch im Jahr 2026 mindestens 24 Stunden obligatorische Weiterbildung besuchen, Teilzeitbedienstete im Verhältnis weniger.

Wie in den vorhergehenden Jahren wurden auch im Jahr 2025 die Nutzer und Nutzerinnen der digitalen Plattform GZoom der Landesverwaltung sowie der Körperschaften, welche die Plattform GZoom nutzen, bei der praktischen Anwendung der Risikoanalyse und bei der Eintragung der Daten intern durch die MitarbeiterInnen des Amtes für institutionelle Angelegenheiten begleitet.

Der online-Kurs „Verwaltung des Korruptionsrisikos auf der Plattform GZoom“ auf der Lernplattform Copernicus für die praktische Anwendung der Risikoanalyse mit Hilfe der digitalen Plattform GZoom in der Form eines Webinars in deutscher und in italienischer Sprache, der vom Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten zusammen mit dem Amt für Personalentwicklung erstellt wurde, war auch im Jahr 2025 aktiv.

Im Jahr 2025 haben 117 Personen den Kurs abgeschlossen, 70 Personen haben diesen Kurs begonnen und müssen diesen noch abschließen.

Auch im Jahr 2025 wurde auf der e-learning-Plattform Copernicus der Kurs „Prevenzione e lotta alla corruzione“ angeboten. Diesen Kurs haben 1119 Personen abgeschlossen und 102 Personen haben diesen begonnen.

Am Kurs „Verhaltenskodex“ als Webinar auf der e-learning-Plattform Copernicus haben im Jahr 2025 1181 Personen teilgenommen, 182 Personen haben diesen begonnen.

Auf der e-learning-Plattform Copernicus wurde 2025 auch ein Kurs über den “Datenschutz“ als Webinar angeboten. An diesem Kurs haben 1071 Personen teilgenommen, 380 Personen haben diesen begonnen.

Das Webinar „Interessenkonflikt in der öffentlichen Verwaltung“ wurde in deutscher Sprache und in italienischer Sprache abgehalten („Conflitto di interesse nella Pubblica Amministrazione“). Daran haben insgesamt 361 Personen teilgenommen.

Die beiden e-learning-Module auf dem Bereich der Transparenz (Teil 1: „Transparenz - Einführung und wesentliche Grundsätze“ und Teil 2: „Transparenz und Bürgerzugang“) wurden im Laufe des Jahres 2025 von insgesamt 459 Personen abgeschlossen und von jeweils insgesamt 222 Personen begonnen.

Am 22.05.2025, am 09.10.2025 und am 06.11.2025 wurde in Präsenz der Kurs: „Transparenz: Erfüllung der verschiedenen Veröffentlichungspflichten und die Abwicklung des Verfahrens auf Bürgerzugang“ in deutscher und in italienischer Sprache (“Adempimento dei diversi obblighi di pubblicazione e svolgimento del procedimento di accesso civico“) abgehalten. Es haben daran insgesamt 129 Personen teilgenommen.

Die Abteilung Finanzen hat mit Unterstützung der Berater der Abteilung Finanzen online über Teams am 11.12.2025 auf dem Bereich der Geldwäsche über die Anomalie-Indikatoren einen Kurs als spezifische Weiterbildung für die Referenten/innen der Geldwäschebekämpfung und Interessierte abgehalten. An diesem Kurs haben 224 Personen teilgenommen.

Zudem haben 76 Personen den 8-stündigen Kurs „La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa“ auf der digitalen Plattform “Syllabus“ abgeschlossen, 12 Personen haben diesen begonnen und 63 Personen haben den Eingangstest bestanden, ohne daraufhin den Kurs zu besuchen.

#### Integritätsvereinbarungen (oder Gesetzmäßigkeitsprotokolle) bei öffentlichen Verträgen

Bei den Verfahren zur Vergabe von Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträgen gemäß Landesgesetz Nr. 16/2015 in geltender Fassung und dem neuen Kodex über die öffentlichen Verträge GvD Nr. 36/2023, die mit dem Informationssystem öffentliche Verträge (SICP) der AOV durchgeführt werden, wird die durch BLR Nr. 970 vom 30.11.2021 genehmigte Integritätsvereinbarung in die Ausschreibungsunterlagen aufgenommen. Die Annahme der Integritätsvereinbarung erfolgt weiterhin durch Unterzeichnung der Anlage A1 „Teilnahmeerklärung“ (Teil VI, Weitere verbindliche Erklärung zur Zulassung zum Wettbewerb) die bei Verwendung des SICP der Agentur für öffentliche Verträge (AOV) vorgesehen ist.

Der Text der Integritätsvereinbarung wurde auch auf dem Portal der Provinz unter [GZOOM - Home \(sharepoint.com\)](https://gzoom.sharepoint.com) unter der Rubrik 1. Anticorruzione – Korruptionsvorbeugung / Öffentliche Verträge – Contratti pubblici im Word- und PDF-Format veröffentlicht und kann von dort aus frei heruntergeladen werden.

Mit der Digitalisierung aller öffentlichen Ausschreibungen, bzw. Aufträge wird die Kenntnisnahme und Annahme der Integritätsvereinbarung als Teil der Ausschreibungsunterlagen für die Wirtschaftsteilnehmer wesentlich vereinfacht.

#### Sensibilisierungsmaßnahmen

Im Jahr 2025 haben zwei Treffen der Technischen Arbeitsgruppe für die Überwachung und die Kontrolle stattgefunden, an der die Verwaltungen der Region Trentino-Südtirol, der Provinzen Bozen und Trient, sowie der Gemeinden Bozen und Trient beteiligt sind. Der technische Arbeitstisch wurde im Laufe des Jahres

2025 auf die Gemeindenverbände der Provinz Bozen und Trient ausgedehnt. Es wurde hauptsächlich über die Themen ITOP (PIAO), Inhalte des PNA 2025 und von der ANAC vorgeschlagene und später genehmigte Standard-Veröffentlichungsschemen diskutiert.

### **2.3.4 Monitoring der Eignung und Umsetzung von Maßnahmen**

Es wird auf den Abschnitt „4.2 Monitoring der Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung“ dieses Plans verwiesen

### **2.3.5 Planung der Umsetzung der Transparenz sowie organisatorische Maßnahmen zur Gewährleistung des Bürgerzugangs**

#### **Allgemeine Prinzipien und strategische Ziele**

Die Transparenz ist Voraussetzung für die Gewährleistung der individuellen und kollektiven Freiheiten sowie der bürgerlichen, politischen und sozialen Rechte; sie entspricht dem Recht auf eine gute Verwaltung und trägt zur Verwirklichung einer offenen, im Dienste des Bürgers stehenden Verwaltung bei (vgl. Artikel 1, Abs. 2 des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 33/2013).

Die Transparenzmaßnahmen sind in erster Linie an die öffentlichen Verwaltungen gerichtet, welche dazu angehalten sind, die Daten, die Unterlagen und die Informationen betreffend ihre Organisation und Tätigkeit zu veröffentlichen und außerdem jedem freien Zugang zu den sich in ihrem Besitz befindlichen Daten und Unterlagen, durch das Rechtsinstitut des Bürgerzugangs, zu gewährleisten.

Die Verwaltungstransparenz ermöglicht somit die Miteinbeziehung und Beteiligung aller an der Tätigkeit der öffentlichen Verwaltung und gestattet allen Bürgerinnen und Bürgern eine wirksame Kontrolle über den Ablauf und die Abwicklung der öffentlichen Aufgaben. Für die Landesverwaltung stellt die Transparenz einen Anreiz dar, ihre Verhaltens- und Verfahrensweisen hinsichtlich der schnellen kulturellen Entwicklung der Gesellschaft und der öffentlichen Meinung, in einer Zeit fortschreitender Digitalisierung, anzupassen und dadurch das Vertrauen in den Verwaltungsablauf zu stärken.

In diesem Sinn begründet das Transparenzrecht eine Form der Gewährleistung für den Bürger, sowohl als Empfänger der Tätigkeit der Verwaltung, als auch als Nutzer der öffentlichen Dienste. Die Transparenz ist somit nicht nur als Voraussetzung für die Verwirklichung einer guten Verwaltung von Bedeutung, sondern gilt gleichzeitig als umfassendstes und wirksamstes Mittel zur Korruptionsvorbeugung und zur Förderung der Integrität und der Gesetzmäßigkeit in jedem Bereich der öffentlichen Tätigkeit.

Durch die Vorbeugung von Mißständen in der Verwaltungstätigkeit und der Verfolgung von Zielen der Unparteilichkeit und Korruptionsvorbeugung, trägt die Transparenz zur Schaffung eines Wertbeitrags und Nutzens für die Gesellschaft bei, indem die Verschwendung vermindert und die Gefahr ihrer Erosion aufgrund

von Korruptionsfällen vermindert und die Verwaltungstätigkeit korrekt ausgerichtet wird. Somit muss die Koordinierung der strategischen Ziele im Bereich der Korruptionsvorbeugung und Transparenz mit den in den anderen von der Verwaltung verwendeten Dokumenten mit programmatischem Charakter festgelegten Zielen gewährleistet werden.-

**Der Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO)**, der gemäß mit Ministerialdekret vom 30.6.2022 festgelegtem Muster umzusetzen ist, enthält keine wesentlichen Neuheiten bezüglich der Planung der Umsetzung der Transparenz und der Überwachung der organisatorischen Maßnahmen zur Gewährleistung des einfachen und allgemeinen Bürgerzugangs, zumal diese nach wie vor vom gesetzesvertretenden Dekret Nr. 33/2013 geregelt werden. Die wesentlichen Elemente des Transparenzabschnittes werden vom Nationalen Antikorruptionsplan (PNA), sowie in den allgemeinen Regulierungsakten der ANAC gemäß Gesetz Nr. 190 vom 6. November und gesetzesvertretendem Dekret Nr. 33 vom 13 März 2013 vorgegeben. Die Transparenzmaßnahmen stellen ein eigenständiges Regelwerk dar, welches jedoch mit den weiteren Teilen des PIAO abgestimmt werden muss, insbesondere mit den Inhalten der Untersektion „Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft, Performance und Vorbeugung der Korruption“, was die Bestimmung der allgemeinen und besonderen Zielsetzungen des Wertbeitrags und Nutzen für die Gesellschaft, den Performancezielsetzungen und -indikatoren, der Effizienz und Wirksamkeit der Verwaltung, betrifft, alles zusammen in Übereinstimmung mit den von der Landesverwaltung verwendeten Finanzplanungsdokumenten.

Die **strategischen Ziele** im Bereich Transparenz für den Dreijahreszeitraum 2026-2028 sind im Wesentlichen die der vorhergehenden Pläne und dienen der Umsetzung einer offeneren Verwaltung durch einen besseren Zugang der Bürgerinnen und Bürger zu allen Daten, Informationen und Unterlagen. Nachfolgend die einzelnen Ziele, die sich die Landesverwaltung setzt:

- den Bürgerinnen und Bürgern die effektive Kenntnis der von der Landesverwaltung angebotenen Dienste zu sichern, um das gegenseitige Vertrauensverhältnis zu stärken,
- mit der Umsetzung der Transparenzmaßnahmen die Rechtmäßigkeit des Verwaltungshandelns zu gewährleisten und Rechenschaft über die Korrektheit und Wirksamkeit der angewendeten Maßnahmen abzulegen,
- die kontinuierliche Anpassung der Sektion „Transparente Verwaltung“ der institutionellen Website des Landes an die geltenden Bestimmungen,
- die Verfahren mittels Aktivierung (wo möglich) elektronischer Veröffentlichungsflüsse zur Dateneinspeisung zu vereinfachen,
- die Daten zugänglicher und nutzbarer machen,
- die Beziehung zu den Bürgerinnen und Bürgern vereinfachen, indem die Anhörungsprozesse verbessert werden,
- eine verbreitete Kontrolle der Tätigkeit der Landesverwaltung ermöglichen,
- die vollständige Umsetzung des Rechtes auf Bürgerzugang zu gewährleisten, unter Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Zeiten,
- das Zugehörigkeitsgefühl und die Motivation der Bediensteten durch die Einrichtung eines guten Kommunikationssystems innerhalb der Landesverwaltung zu stärken,

- die Ausbildung im Bereich Transparenz unter den Bediensteten zu verbessern, insbesondere die spezifische Fortbildung zur Gewährleistung der korrekten Abwägung zwischen Datenschutz und Transparenz;
- die Integrierung des Überwachungssystems der Transparenzmaßnahmen mit den internen Kontrollsystemen zu verwirklichen;
- die einzelnen betroffenen Untersektionen an die von der ANAC neu eingeführten Standardmuster für Veröffentlichungen anzupassen, zum Zwecke der Eingabe dieser Daten, Unterlagen und Informationen, mittels Verwendung einheitlicher Formate, in die verschiedenen interoperablen Datenbanken.

### **Erfüllung der Veröffentlichungspflichten im Bereich Transparente Verwaltung**

Das GvD Nr. 33/2013, mit den Abänderungen durch das GvD Nr. 97/2016, hat die Grenzen der Transparenz bedeutend ausgeweitet. Um einen breiten Zugang zu den Informationen zu gewährleisten, einerseits mit dem Ziel der Vorbeugung der Korruption und Gewährleistung der Grundrechte der Bürgerinnen und Bürger und andererseits als Voraussetzung für die Stärkung und Wiederherstellung des Vertrauensverhältnisses zwischen den Bürgerinnen und Bürgern und der Landesverwaltung, ist eine **proaktive, fristgerechte Veröffentlichung seitens der einzelnen zuständigen Organisationseinheiten der Landesverwaltung** unerlässlich.

Um das Transparenzniveau und die **Qualität der im Bereich Transparente Verwaltung veröffentlichten Daten, Information und Unterlagen** zu verbessern und für die Nutzer und Nutzerinnen übersichtlicher zu gestalten, ist auf die Einhaltung folgender Kriterien zu achten:

- die Integrität derselben: *die Veröffentlichung darf nicht nur teilweise erfolgen;*
- unverzügliche Veröffentlichung: *die Informationen, Daten und Unterlagen werden unmittelbar nach ihrem Erlass veröffentlicht,*
- ständige Aktualisierung: *die Veröffentlichung soll aktuell und, hinsichtlich des Verfahrens, auf das sie sich bezieht, auf dem letzten Stand sein; neben jeder veröffentlichten Unterlage ist das entsprechende Veröffentlichungsdatum anzugeben werden, unter Verwendung des standardisierten Formats TT/MM/JJJJ;*
- Vollständigkeit: *die Veröffentlichung soll genau, gründlich, umfassend und auf alle Organisationseinheiten der Landesverwaltung bezogen sein,*
- einfache Einsichtnahme: *die Veröffentlichungen sollen benutzerfreundlich gestaltet sein; komplexe Ausdrucksweisen oder wiederholte externe Verweise sind zu vermeiden,*
- Verständlichkeit: *die Veröffentlichungen sollen klar und inhaltlich leicht verständlich sein,*
- Einheitlichkeit: *die Veröffentlichungen sollen stimmig sein und keine Widersprüche zu anderen Veröffentlichungen der Landesverwaltung aufweisen,*
- leichte Zugänglichkeit und Wiederverwendbarkeit: *die Erstellung und Veröffentlichung der Daten, Informationen und Unterlagen erfolgt in offenem Format gemäß Artikel 1, Abs. 1, Buchstaben I-bis) und I-ter) des GvD Nr. 82/2005 "Kodex der digitalen Verwaltung", sodass sie uneingeschränkt*

wiederverwendbar sind; es dürfen keine Filter oder sonstige technische Lösungen installiert werden, die den Suchmaschinen innerhalb des Bereiches „Transparente Verwaltung“ eine Indexierung oder Suche verhindern,

- Übereinstimmung mit den bei der Verwaltung vorliegenden Originaldokumenten: *falls die veröffentlichten Daten oder Informationen durch die Inhalte von Akten oder Unterlagen gespeist werden, darf dieser nicht verändert werden,*
- Angabe ihrer Herkunft: *falls die veröffentlichten Daten oder Informationen das Ergebnis einer Weiterverarbeitung von Akten oder Unterlagen sind, ist eine Quellenangabe notwendig.*

Gegenständlichem Plan wird die letzte verfügbare Version der "Übersicht der geltenden Transparenzpflichten mit Angabe der Verantwortlichen – Jahr 2026" mit Stand vom 15.1.2026 beigefügt, welche die bisherige, mit dem PIAO 2025-2027 genehmigte Version ersetzt. Es handelt sich um ein Verzeichnis in Tabellenform, in welchem die Veröffentlichungspflichten gemäß dem Transparenzdekret und den entsprechenden ANAC-Verordnungen (insbesondere die ANAC-Beschlüsse Nr. 1310 vom 28.12.2016 und Nr. 241 vom 8.3.2017 mit nachfolgenden Abänderungen und Ergänzungen) aufgelistet sind, die für die Südtiroler Landesverwaltung Anwendung finden. Das vorgenannte Dokument dient sowohl als Arbeitsunterlage und praktische Hilfe, um den Erfüllungsgrad der Veröffentlichungspflichten weiter zu erhöhen, als auch der Ermittlung der einzelnen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten. Aus diesen Gründen soll stets darauf geachtet werden, die letzte verfügbare Version der Tabelle der Veröffentlichungspflichten zu verwenden, welche von der Landesregierung mit gegenständlichem Integrierten Plan genehmigt und auf der Transparenten Verwaltung in der Untersektion „Allgemeine Bestimmungen“ veröffentlicht wird:

<https://transparente-verwaltung.provinz.bz.it/de/dreijahresplan-korruptionsvorbeugung-transparenz>

Die aktualisierte Tabelle enthält **240 verschiedene, für die Landesverwaltung anwendbare, Veröffentlichungspflichten** und deren systematische Anordnung innerhalb der Struktur des Bereiches Transparente Verwaltung, welche von der nationalen Antikorruptionsbehörde (ANAC) vorgegeben und für alle öffentlichen Verwaltungen auf dem Staatsgebiet einheitlich und bindend ist. Weiters enthält die Tabelle die korrekten Benennungen gemäß den offiziellen ANAC-Richtlinien und die genauen Inhalte der einzelnen Pflichten mit den entsprechenden rechtlichen Bezügen, welche sehr nützlich und stets zu überprüfen sind. In der letzten Spalte sind wiederum die **verantwortlichen Organisationseinheiten** angegeben, deren Führungskräfte die zu veröffentlichenden Daten, Unterlagen und Informationen ermitteln, ausarbeiten und übermitteln oder jedenfalls, bereitstellen. Die Verantwortlichen sind somit dazu angehalten, den unverzüglichen und ordnungsmäßigen Fluss derselben zu gewährleisten und die erfolgte Veröffentlichung, unter Einhaltung der vom Gesetz und der ANAC festgelegten Fristen und Modalitäten, überprüfen. Wo von den Bestimmungen keine spezifische oder periodische Fälligkeit vorgesehen ist, gilt das Prinzip der Unverzüglichkeit. Es wird weiters empfohlen, die Fälle anzugeben, in denen es nicht möglich ist, die von den Bestimmungen vorgesehenen Daten zu veröffentlichen, da diese mit den organisatorischen und funktionalen Besonderheiten der Landesverwaltung nicht vereinbar sind.

Im Vergleich zum Vorjahr stellt der neue Artikel 23-bis des Transparenzdekretes, eingeführt mit Artikel 2, Absatz 5, Buchstabe a), des GvD Nr. 103/2024, die wichtigste Neuerung dar. Dieser sieht die Veröffentlichung eines „Verzeichnis der den Kontrolltätigkeiten unterliegenden Pflichten und Erfüllungen, die Unternehmen bei der Durchführung der Wirtschaftstätigkeiten berücksichtigen müssen, um die Rechtsvorschriften einzuhalten“ vor. Dieses Verzeichnis wurde gemäß einem vom Präsidium des Ministerrates - Departement für die öffentliche Verwaltung ausgearbeiteten einheitlichen Musters erstellt und ist mindestens

alle 3 Jahren zu aktualisieren.

Bezüglich des Bereichs der öffentlichen Verträge und der spezifischen Veröffentlichungspflichten von Unterlagen, Daten und Informationen, welche in der Untersektion „Ausschreibungen und Verträge“ zu erfüllen sind, wird daran erinnert, dass seit dem 1. Jänner 2024 seitens der ANAC die Plattform der Öffentlichen Verträge (PCP) aktiviert wurde, die mit der vom Land verwendeten digitalen Beschaffungsplattformen der AOV, interagiert. Diese Plattform ermöglicht der Verwaltung die digitale Abwicklung sämtlicher Phasen des „Lebenszyklus der öffentlichen Verträge“ von der Planung bis zur Ausführung. Die daraus folgende Veröffentlichung in der Nationalen Datenbank der öffentlichen Verträge“ (BDNCP) gewährleistet somit die Rechtswirksamkeit der Akte und die Erfüllung der Mitteilungspflichten gegenüber der ANAC; sie erlaubt weiters, auch im Sinne von Artikel 28 des Kodex der öffentlichen Verträge laut gesetzesvertretenden Dekret Nr. 36/2023, die Erfüllung eines Großteils der Transparenzpflichten gemäß Artikel 37 des Transparenzdekretes.

Für jene Unterlagen, Daten und Informationen, die nicht der BDNCP mitgeteilt werden müssen, und in der Anlage 1 des ANAC-Beschluss Nr. 264 vom 20.6.2023 genau aufgelistet sind, ist hingegen auch nach dem 1. Jänner 2024 die Veröffentlichung in der Untersektion „Ausschreibungen und Verträge“ der Transparenten Verwaltung notwendig. Die ANAC hat kürzlich mehrere Richtlinien bezüglich der spezifischen Erfüllungsmodalitäten erlassen. Diese sind von den einzelnen betroffenen Vergabestellen direkt mit der AOV abzuklären, wobei letztere diesbezüglich bereits mehrere Mitteilungen versendet hat.

Mit Beschluss Nr. 495 vom 25 September 2024, hat die ANAC 3 Standardmuster für die vom Transparenzdekret vorgesehenen Veröffentlichungspflichten laut Artikel 4-bis „Transparenz beim Einsatz öffentlicher Mittel“, Artikel 13 „Pflicht zur Veröffentlichung von Daten betreffend die Organisation der öffentlichen Verwaltungen“ sowie Artikel 31 „Pflicht zur Veröffentlichung der aus den Kontrollen über die Organisation und die Tätigkeit der Verwaltung hervorgegangenen Daten“ genehmigt. Die Übergangsfrist, welche die ANAC den einzelnen Verwaltungen für die Vornahme der eventuell notwendigen Anpassungen in den betroffenen Untersektionen von „Transparente Verwaltung“ gewährt hat, ist im Jänner 2026 abgelaufen und somit sind die verantwortlichen Strukturen verpflichtet, die Veröffentlichungspflichten nach den mit vorgenannten Mustern angegebenen Modalitäten zu erfüllen; die ANAC hat angekündigt, in den folgenden Monaten diesbezügliche Erhebungen durchzuführen.

Bezüglich der anderen Untersektionen von Transparente Verwaltung gibt es keine wesentlichen Änderungen der Inhalte, sondern nur einige Präzisierungen bezüglich der Erfüllungsmodalitäten und der Organisationseinheiten, die für die Erfüllung der einzelnen Pflichten verantwortlich sind.

Bei den bereits bestehenden Veröffentlichungen soll, unabhängig um welche Untersektion es sich handelt, neben der **fortlaufenden Aktualisierung der Inhalte**, auch weiterhin an der Qualität gearbeitet werden, um den Vorgaben des Transparenzdekretes und der ANAC-Richtlinien möglichst zur Gänze zu entsprechen, soweit dies nicht bereits geschehen ist.

### **Verwendete Datenflüsse**

Die Datenflüsse, welche von den einzelnen verantwortlichen Organisationseinheiten bei der Erfüllung der Veröffentlichungspflichten konkret genutzt werden, können in nachfolgende Kategorien unterteilt werden:



a) Direktes Hochladen in den Bereich Transparente Verwaltung

Informationen, welche die Struktur der Transparenten Verwaltung betreffen, Standardtexte und ständige Verlinkungen zu anderen institutionellen Seiten und Datenbanken, gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und den Vorgaben der ANAC, sowie allgemeine und besonders wichtige Informationen, welche nur selten Änderungen unterliegen, werden direkt in den entsprechenden Untersektionen des Bereiches Transparente Verwaltung der institutionellen Website des Landes hochgeladen und nur bei Bedarf aktualisiert oder richtiggestellt. Für die Kontrolle der Korrektheit dieser Veröffentlichungen und deren Aktualisierung sind die jeweils zuständigen Organisationseinheiten verantwortlich, welche in der letzten Spalte der „Übersicht der geltenden Transparenzpflichten“ laut dem vorhergehenden Punkt angegeben sind.

b) Verbindung mit den Bereichs-Webseiten der einzelnen Ressorts und Abteilungen

Weitere Veröffentlichungen, insbesondere solche, die Sonderbereiche betreffen, werden direkt auf den Bereichsseiten der jeweils sachlich zuständigen Organisationseinheiten erfüllt und von diesen direkt gemäß den geltenden Transparenzbestimmungen verwaltet und aktualisiert. Diese spezifischen Veröffentlichungen müssen jedoch mit den entsprechenden Untersektionen der Transparenten Verwaltung verlinkt sein, um von dort aus durch einfaches Anklicken zugänglich zu sein, was gemäß ANAC-Richtlinien eine zulässige Lösung ist. Für die Nutzerinnen und Nutzer ist der Ausgangspunkt der Suche der Bereich Transparente Verwaltung, welcher direkt von der Startseite aus zugänglich ist und für alle öffentlichen Verwaltungen und weiteren Subjekte, die das Transparenzdekret anwenden müssen, auf einheitliche und standardisierte Weise strukturiert ist.

Es obliegt hier den einzelnen Abteilungen, dem Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten die genauen Internetadressen der Unterseiten, wo sie ihren Transparenzpflichten nachkommen, mitzuteilen. Nachfolgende Änderungen der verlinkten URL sind ebenfalls unverzüglich mitzuteilen, wie auch das korrekte Funktionieren dieser Links von den jeweiligen Verantwortlichen für die Erfüllung der jeweiligen Veröffentlichungspflichten regelmäßig zu überprüfen ist. Der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz und das Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten als dessen unterstützende Struktur haben eine Rolle der Koordinierung und Überprüfung der tatsächlichen Veröffentlichung, ersetzen aber nicht die einzelnen zuständigen Strukturen bei der Ausarbeitung, Übermittlung und Veröffentlichung der Daten. Sie können lediglich stichprobenartige Kontrollen durchführen und/oder auf eventuelle Mängel und Nichterfüllungen hinweisen, Anregungen und Verbesserungsvorschläge geben und beratend tätig sein. Hier ist die Zusammenarbeit und gute Kommunikation zwischen allen betroffenen Organisationseinheiten notwendig.

c) Verbindung mit bestehenden Datenbanken des Landes

Einige Veröffentlichungspflichten werden durch Verknüpfung der entsprechenden Untersektionen der Transparenten Verwaltung mit Datenbanken des Landes erfüllt, wo diese Daten und Unterlagen bereits veröffentlicht sind. Dies entspricht den Vorgaben laut Artikel 9 des Transparenzdekretes, wonach Informationsredundanz vermieden werden soll, weshalb die Veröffentlichungen, unter Gewährleistung der Qualitätskriterien laut Artikel 6, durch einen Link zur Website, wo die entsprechenden Daten, Informationen oder Dokumente bereits enthalten sind, ersetzt werden können.

d) Verbindung mit zentralen Datenbanken des Staates

Mit gesetzesvertretendem Dekret Nr. 97/2016 („Umsetzung der Madia-Reform“) wurde im Transparenzdekret ein neuer Artikel 9-*bis* eingefügt, welcher für einige Arten von Daten, Unterlagen und Informationen, die aufgrund bereichsspezifischer Bestimmungen bereits verschiedenen zentralen Datenbanken des Staates

mitgeteilt werden müssen, die Möglichkeit vorsieht, deren Veröffentlichungspflicht mittels Verlinkung der entsprechenden Untersektionen der Transparenten Verwaltung zu diesen staatlichen Datenbanken zu erfüllen (eine Auflistung dieser Datenbanken findet man in der „Anlage B“ des Transparenzdekretes). Den einzelnen Verwaltungen steht es zwar weiterhin frei, die entsprechenden Daten und Unterlagen direkt auf ihrer Website zu veröffentlichen, diese müssen aber mit den der zentralen Datenbank mitgeteilten Daten und Unterlagen übereinstimmen.

### **Schutz personenbezogener Daten**

Bei der Veröffentlichung von großen Mengen an Daten und Unterlagen zu Transparenzzwecken im Internet stellt die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen die Verwaltung vor große Herausforderungen, da diese nicht allein mit technischen Hilfsmitteln gewährleistet werden kann, sondern spezifische Schulungen sämtlicher Mitarbeiter voraussetzt. Aufgrund der strengen Bestimmungen und Sanktionen im Bereich Datenschutz sollte bei der konkreten, fallbezogenen Abwägung zwischen Erfüllung der Transparenzpflichten und Schutz der persönlichen Rechte, besonders achtsam vorgegangen werden. Die Veröffentlichung personenbezogener Daten ist ohnehin nur dann möglich, wenn diese von einer gesetzlichen Bestimmung oder, in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen, von einer Verordnung, ausdrücklich erlaubt ist. Somit soll vor deren Veröffentlichung immer darauf geachtet werden, dass die entsprechende ausdrückliche rechtliche Basis gegeben ist (Grundsatz der *Rechtmäßigkeit der Verarbeitung*). Zudem sollen nur jene personenbezogenen Daten verwendet werden, welche für das Erreichen des spezifischen Transparenzzweckes (bzw. für das Verständnis des Aktes und der Angemessenheit der Begründung der Veröffentlichung) unbedingt erforderlich und geeignet sind, während überschüssige oder nicht zugehörige Daten noch vor der Veröffentlichung unkenntlich gemacht werden müssen (Grundsätze der *Zweckbindung, Richtigkeit und Datenminimierung*). Die Veröffentlichung der Identifizierungsdaten der von den Maßnahmen betroffenen natürlichen Personen, ist ausdrücklich verboten, wenn aus diesen Daten Informationen über deren Gesundheitszustand, über soziale bzw. wirtschaftliche Notsituationen oder über Straf- und andere Sanktionsverfahren abgeleitet werden können.

Ebenso soll auf die genaue Einhaltung der Dauer der Veröffentlichungspflicht geachtet werden, damit diese nicht überschritten wird, da ansonsten wiederum die rechtliche Grundlage für die Veröffentlichung der personenbezogenen Daten fehlt, was entsprechende Sanktionen der Datenschutzbehörde und Schadenersatzansprüche seitens der Betroffenen zur Folge haben kann. Als allgemeine Regel gilt, dass die im Sinne der geltenden Transparenzbestimmungen veröffentlichungspflichtigen Daten, Informationen und Dokumente für einen Zeitraum von 5 Jahren zu veröffentlichen sind. Dieser Zeitraum läuft erst ab dem 1. Jänner des Jahres, nach dem die Veröffentlichungspflicht gilt, und jedenfalls solange die veröffentlichten Akte ihre Wirkung erzeugen. Zu beachten sind spezifische Ausnahmen in den Bestimmungen über die Verarbeitung personenbezogener Daten, sowie laut Artikel 14 (Daten betreffend die Inhaber politischer Ämter und Führungsaufträge) und Artikel 15 (Inhaber von Mitarbeiter- und Beratungsaufträgen) des Transparenzdekretes, welche kürzere Veröffentlichungszeiträume vorsehen.

Es wird empfohlen, die entsprechenden Kontrollen am Ende eines jeden Jahres durchzuführen, insbesondere wo die veröffentlichten Inhalte personenbezogene Daten enthalten, oder enthalten könnten, sodass das **Recht auf Vergessenwerden** der Betroffenen gewährleistet wird.

Für eine Vertiefung der Thematik des Datenschutzes, insbesondere bei den Veröffentlichungen im Internet, wird auf das Arbeits- und Kursmaterial verwiesen, welches im Intranet des Landes veröffentlicht ist (siehe unter „meine Arbeitsinstrumente“ „DeReg/Dokumente“ Ordner „Veröffentlichung – Pubblicazione“).

### **Überwachung der Erfüllung der Veröffentlichungspflichten**

Das gesetzvertretende Dekret Nr. 33/2013 sieht auch ein Kontroll- und Sanktionssystem zur Umsetzung der Transparenzbestimmungen vor. Die Ergebnisse der durchgeführten Erhebungen, sei es über die angewandten Transparenzmaßnahmen als über die Anträge auf einfachen und allgemeinen Bürgerzugang, sind für die Feststellung der Erreichung der strategischen Ziele der Verwaltung zweckmäßig, insbesondere hinsichtlich jener, die der Erreichung des Wertbeitrags und Nutzens für die Gesellschaft dienen. Zur Überprüfung der Erfüllung der Veröffentlichungspflichten finden folgende Methoden Anwendung:

#### a) Überwachung über die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten seitens der Prüfstelle

Eine der Kontrollmodalitäten besteht in der Überwachung über die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten aufgrund der ANAC-Beschlüsse, mit welchen jährlich die Veröffentlichungspflichten bekanntgegeben werden, die von der Prüfstelle zu überprüfen und zu bestätigen sind, wofür die ANAC auch die entsprechenden Anweisungen erteilt. Die Prüfstelle muss nicht nur das reine Vorhandensein oder Fehlen der Daten und Unterlagen im Bereich „Transparente Verwaltung“ bestätigen, sondern auch eine qualitative Bewertung hinsichtlich der Vollständigkeit der Veröffentlichungen abgeben, d.h., ob alle vorgeschriebenen Informationen vorhanden sind, ob sie alle Ämter betreffen, ob sie in offenem und verarbeitbarem Format veröffentlicht sind. Die Bestätigungen werden in der Regel jährlich, innerhalb 30. April, im Bereich Transparente Verwaltung veröffentlicht:

<https://transparente-verwaltung.provinz.bz.it/de/unabhaengige-bewertungsgremien-andere-gremien>

Im Rahmen ihrer institutionellen Aufsichtstätigkeit überprüft die ANAC dann die Inhalte dieser Bestätigungen der Prüfstelle stichprobenartig ausgewählter Subjekte, um den Übereinstimmungsgrad derselben mit den im Bereich «Transparente Verwaltung» der institutionellen Websites tatsächlich vorhandenen Veröffentlichungen zu überprüfen.

#### b) Ordentliche Kontrolltätigkeit seitens des AKTB

Im Sinne von Artikel 43 des Transparenzdekretes übt der AKTB eine ständige Kontrolle über die Erfüllung der in den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Veröffentlichungspflichten aus, indem er die Vollständigkeit, Klarheit und Aktualisierung der veröffentlichten Informationen gewährleistet und sich zu diesem Zwecke der Unterstützung des Amtes für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten bedient. Angesichts der großen Anzahl an Veröffentlichungen (derzeit werden 240 verschiedene Pflichten gezählt, welche auf die 23 Untersektionen der Transparenten Verwaltung aufgeteilt sind), werden vorwiegend Routine- und Stichprobenkontrollen durchgeführt, welche rein zufällig sein können, aber auch zu besonderen Anlässen durchgeführt werden, wie beispielsweise während der Instandhaltungs- oder Aktualisierungsarbeiten auf der Seite, oder zu Jahresbeginn im Rahmen der Archivierung der Daten und Unterlagen, für welche die Veröffentlichungsdauer abgelaufen ist, anlässlich der Aktualisierung des DAKTB oder im Falle von Anträgen auf Bürgerzugang oder Meldungen, usw. Normalerweise werden die festgestellten Unregelmäßigkeiten den verantwortlichen Organisationseinheiten sofort mitgeteilt, damit sie so bald als möglich beseitigt werden.

#### c) Zusätzliche spezifische und stichprobenartige interne Überprüfungen

Um die Kontrolle über die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten zu verstärken und eine qualitativ bessere und tiefergehende Kontrolle durchzuführen, sind auch für den Dreijahreszeitraum von 2026 bis 2028 zusätzliche Überprüfungen geplant, welche spezifisch und stichprobenartig sein werden. Zu diesem Zweck entnimmt der AKTB, mit Unterstützung des Amtes für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten, einige Veröffentlichungspflichten aus fünf verschiedenen Untersektionen der Transparenten Verwaltung. Die ausgewählten Veröffentlichungspflichten werden den Führungskräften der betroffenen Organisationseinheiten

zu Beginn des Kontrollmonats mitgeteilt, wonach am letzten Tag desselben Monats die Überprüfung der effektiv auf der Transparenten Verwaltung vorhandenen Veröffentlichungen durchgeführt wird. Diese internen Kontrollen werden zusätzlich zur Überwachung über die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten aufgrund der ANAC-Beschlüsse durchgeführt; um also ein zeitliches Zusammentreffen und doppelte Arbeiten zu vermeiden, werden sie üblicherweise im Monat November durchgeführt.

So wurden zuletzt, mit Dekret des Generalsekretärs des Landes Nr. 20118 vom 17.11.2025 spezifische Kategorien von veröffentlichungspflichtigen Daten, Information und Unterlagen ermittelt, welche Gegenstand der Kontrolle wurden. Für die Durchführung der Erhebungen über die Erfüllung der Transparenzpflichten seitens der einzelnen verantwortlichen Organisationseinheiten, verwendete das Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten den Erhebungsbogen „Erhebung über die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten zum 30.11.2025“, welcher dem Dekret als Anlage „A“ beigefügt wurde. Das Dekret wurde, gemeinsam mit dem beigefügten Erhebungsbogen mit den ausgewählten Veröffentlichungspflichten und den Bewertungskriterien, den Führungskräften der betroffenen Organisationseinheiten mitgeteilt.

Die am 30.11.2025 durchgeführte Überprüfung führte zu einer sehr guten Bewertung des Transparenzniveaus: fast überall wurde die höchste Punktezahl erreicht und nur in zwei Fällen gab es kleine Abzüge betreffend die Vollständigkeit und die Aktualisierung der Veröffentlichung. Die Mängel wurden den verantwortlichen Organisationseinheiten mitgeteilt und derzeit erwartet man die Bestätigung, dass die entsprechenden Anpassungen vervollständigt wurden.

### **Zugang zu den Daten, Informationen und Unterlagen der Landesverwaltung auf Antrag**

Mit gesetzesvertretenden Dekret Nr. 33 vom 14. März 2013 wurde das **Recht auf Bürgerzugang** zu den Daten, Unterlagen und Informationen der öffentlichen Verwaltung eingeführt, welches von jedem ausgeübt werden kann, ohne dass dafür eine spezielle Berechtigung notwendig ist. Der Antrag kann jederzeit gestellt werden, ist unentgeltlich und bedarf keiner Begründung, muss aber jedenfalls die für die Ermittlung der beantragten Daten, Informationen oder Unterlagen notwendigen Angaben enthalten. Der Antrag kann auch auf telematischem Wege eingereicht werden, gemäß der vom gesetzesvertretenden Dekret Nr. 82 vom 7. März 2005 vorgesehenen Modalitäten. Der Bürgerzugang dient als Ergänzung zu den gesetzlich vorgesehenen Veröffentlichungspflichten, um der Allgemeinheit eine breite Kontrolle über die Erfüllung der institutionellen Aufgaben und den Einsatz öffentlicher Mittel zu gewährleisten, sowie die Beteiligung an der öffentlichen Debatte zu ermöglichen.

Derzeit ist zwischen zwei verschiedenen Arten von Bürgerzugang zu unterscheiden:

#### **a) Einfacher Bürgerzugang:**

Die Pflicht der öffentlichen Verwaltung, bestimmte Unterlagen, Informationen oder Daten zu veröffentlichen, beinhaltet gleichzeitig das Recht aller Bürgerinnen und Bürger, diese zu beantragen, falls die Verwaltung ihrer Veröffentlichungspflicht nicht nachkommen sollte. Der einfache Bürgerzugang kann also ausschließlich Daten, Informationen und Unterlagen zum Gegenstand haben, deren Veröffentlichung auf der institutionellen Website im eigenen Bereich Transparente Verwaltung, gemäß den geltenden Transparenzbestimmungen vorgesehen ist (Artikel 5, Absatz 1, GvD Nr. 33/2013 und Artikel 28-ter Landesgesetz Nr. 17/1993).

Im Falle der Annahme des Antrags auf einfachen Bürgerzugang veröffentlicht die/der Verfahrensverantwortliche die beantragten Unterlagen, Informationen und Daten innerhalb von 30 Tagen ab Antragstellung auf der institutionellen Webseite und teilt der antragstellenden Person die erfolgte Veröffentlichung samt entsprechendem Link mit. Im Verfahren auf einfachen Bürgerzugang gibt es keine Drittbetroffenen, da sich um die Erfüllung gesetzlich vorgesehener Veröffentlichungspflichten handelt.

#### **b) Allgemeiner Bürgerzugang:**

Mit gesetzesvertretenden Dekret Nr. 97/2016 wurde der „allgemeine Bürgerzugang“ eingeführt, also das Recht auf Zugang zu sämtlichen weiteren Daten und Unterlagen der Landesverwaltung, die nicht bereits der Veröffentlichungspflicht unterliegen. Während der einfache Bürgerzugang als eine Art Kontrolle über die Erfüllung der laut Transparenzdekret vorgeschriebenen Veröffentlichungspflichten dient, kann diese zweite, neuere Form des Bürgerzugangs sämtliche weiteren von der Verwaltung aufbewahrten Daten und Unterlagen zum Gegenstand haben. Der Antrag kann von jeder/jedem („chiunque“), ohne besondere Voraussetzungen, wie etwa den Nachweis eines spezifischen Interesses und ohne Angabe einer Begründung gestellt werden, unterliegt jedoch einigen Einschränkungen zum Schutze rechtlich relevanter öffentlicher und privater Interessen, sowie einigen ausdrücklich vom Gesetz vorgesehenen Ausschlussgründen (Artikel 5, Absatz 2 und Artikel 5-*bis*, GvD Nr. 33/2013, sowie Artikel 28-quater, Landesgesetz Nr. 17/1993).

Der Antrag auf Bürgerzugang kann an das Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten gerichtet werden, welches von Seiten der Landesregierung als die für die Entgegennahme dieser Anträge zuständige Organisationseinheit bestimmt wurde, oder direkt an die zuständige Organisationseinheit, welche die Daten oder Unterlagen aufbewahrt. Im ersten Fall protokolliert das Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten den Antrag und weist ihn der oder den zuständigen Organisationseinheiten zu, welche dann den Antrag bearbeiten und das Verfahren innerhalb von 30 Tagen ab Antragseingang mittels ausdrücklicher und begründeter Maßnahme, welche der antragstellenden Person und den eventuellen Drittbetroffenen mitzuteilen ist, abschließen muss. Diese Frist ist im Falle der Mitteilung an die Drittbetroffenen, bis zum eventuellen Widerspruch seitens derselben, ausgesetzt (maximal für 10 Tage ab Erhalt der Mitteilung, es handelt sich hierbei um den einzigen Fall, in welchem für diese Verfahrensart eine Aussetzung zulässig ist).

Veröffentlichungspflichtige Daten und Unterlagen, für welche die Dauer der Veröffentlichung im Bereich Transparente Verwaltung laut Artikel 8 des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 33/2013 bereits abgelaufen ist, bleiben in der Folge noch mittels Antrags auf allgemeinen Bürgerzugang zugänglich, solange ihre gesetzliche Aufbewahrungsfrist besteht.

Bei der Abwicklung der Verfahren auf Bürgerzugang, unabhängig davon, ob es sich um die Form des „einfachen Bürgerzugangs“ wegen fehlender oder unvollständiger Einhaltung der gesetzlichen Veröffentlichungspflichten oder des „allgemeinen Bürgerzugangs“ zu sämtlichen nicht bereits veröffentlichungspflichtigen Daten und Unterlagen im Besitz der Verwaltung handelt, ist neben der Einhaltung der gesetzlichen Verfahrensvorschriften, besonderes Augenmerk auf folgende Kriterien zu legen:

- **Kooperativer Dialog mit den Antragstellern**, welcher in der Regel mit der Übermittlung der Empfangsbestätigung seinen Anfang nimmt, mit welcher der antragstellenden Person die Entgegennahme des Antrags bestätigt wird, sowie die zugewiesene Protokollnummer, die für das Verfahren verantwortliche Verwaltungseinheit und die Frist innerhalb welcher diese mit begründeter Maßnahme antworten muss. Fehlen im Antrag die Angaben, die benötigt werden, um die Daten, Informationen und Unterlagen zu ermitteln, oder wird der Zugang zu einer offensichtlich unangemessenen Anzahl an Unterlagen beantragt, was zu einer ernsthaften Beeinträchtigung der reibungslosen Abwicklung der Verwaltungstätigkeit führen würde, wird die antragstellende Person innerhalb von 5 Tagen darüber benachrichtigt und aufgefordert, innerhalb einer Frist von nicht mehr als 10 Tagen den Inhalt zu präzisieren oder einzuschränken, wobei ihr die Verwaltung nötigenfalls eine entsprechende Hilfestellung leisten soll,
- **Ermittlung eventueller Drittbetroffener und Miteinbeziehung derselben**, mittels Zustellung der Mitteilung im Sinne von Artikel 5, Absatz 5 des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 33/2013 (durch Zusendung eines Einschreibens mit Rückschein oder auf telematischem Weg – falls die betroffenen Personen diesem Mitteilungsweg zugestimmt haben), mit welcher die Drittbetroffenen über den Eingang des Antrags und über die Möglichkeit, binnen zehn Tagen ab Erhalt der Mitteilung – auch auf telematischem Weg – einen begründeten Widerspruch gegen den Bürgerzugang einzulegen, informiert werden,
- **Beachtung der Einschränkungen und Ausschlüsse im Zusammenhang mit dem Schutz rechtlich relevanter öffentlicher und privater Interessen** laut Artikel 5-*bis* des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 33/2013, wobei insbesondere der Schutz personenbezogener Daten, sowie die wirtschaftlichen und Handelsinteressen (inklusive des geistigen Eigentums, der Urheberrechte und der Geschäftsgeheimnisse) herausstechen,
- **Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Verfahrenszeiten.**

\*\*\*\*\*

Die „Verordnung über die Wahrnehmung des Rechts auf Zugang sowie der Rechte im Rahmen der Veröffentlichungs-, Transparenz- und Informationspflicht der öffentlichen Verwaltung“, mit welcher die Modalitäten der Einreichung und der Bearbeitung der verschiedenen Arten von Zugangsanträgen (Zugang zu den Verfahrensakten laut Landesgesetz Nr. 17/1993, Aktenzugang der Landtagsabgeordneten in Ausübung ihres Mandates, einfacher und allgemeiner Bürgerzugang laut Transparenzdekret, Zugang zu den personenbezogenen Daten, Zugang zu Umweltinformationen usw.) geregelt werden, wurde mit Dekret des Landeshauptmanns vom 13. Januar 2020, Nr. 4 erlassen. Es wurde somit für zweckdienlich erachtet, die Ausübung der verschiedenen Rechte im Rahmen der Veröffentlichungs-, Transparenz- und Informationspflicht der Landesverwaltung in systematischer und übersichtlicher Weise zusammenzufassen, um diese Verordnung des Landes zu einer Art Einheitstext auszuweiten:

[http://lexbrowser.provinz.bz.it/doc/de/218579/dekret\\_des\\_landeshauptmanns\\_vom\\_13\\_januar\\_2020\\_nr\\_4.aspx](http://lexbrowser.provinz.bz.it/doc/de/218579/dekret_des_landeshauptmanns_vom_13_januar_2020_nr_4.aspx)

Für die korrekte Abwicklung der Anträge auf Bürgerzugang ist zudem das Rundschreiben Nr. 2/2017 des Ministeriums für Vereinfachung und öffentliche Verwaltung zu beachten, da es, neben klaren, allgemeinen Richtlinien für die Umsetzung, auch die Kriterien und Modalitäten für eine korrekte Lösung besonderer Anwendungsprobleme vorsieht, insbesondere was die möglichen Gründe für die Ablehnung oder Verzögerung des Antrags betrifft:

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/07/13/17A04795/sq>

Bezüglich des Rechts auf Bürgerzugang wurde, in Befolgung der ANAC-Richtlinien und des Ministeriellen Rundschreibens Nr. 2/2017, auf der Transparenten Verwaltung in der Untersektion „Weitere Inhalte/Bürgerzugang“, ein erklärender Text und entsprechende Vordrucke für die Anträge auf „einfachen Bürgerzugang“, „allgemeinen Bürgerzugang“ und „Überprüfung an den Transparenzbeauftragten“ bereitgestellt, um allen Interessierten den Zugang zu diesem Recht zu erleichtern. Außerdem wird ein Verzeichnis sämtlicher eingegangener Anträge auf Bürgerzugang geführt, welches halbjährlich auf der Transparenten Verwaltung veröffentlicht wird:

<https://transparente-verwaltung.provinz.bz.it/de/buergerzugang>

Im Jahr 2021 wurde die Implementierung des Protokollprogramms „eProcs“ aktiviert, welche nun einige neue Funktionen enthält, die im Eingangsprotokoll eine getrennte Erhebung der Anträge auf Bürgerzugang erlauben, um so für die Erstellung des „Einheitlichen Registers der Bürgerzugänge“ notwendige Informationen systematisch zu sammeln. Diesbezüglich wurde am 16.9.2021 seitens des AKTB eine Mitteilung versendet, um alle Organisationseinheiten über die Aktivierung dieser neuen Funktionen zu informieren. Zudem wurde ein kurzes Handbuch mit spezifischen Anweisungen zum Ausfüllen der Protokollmasken für die Erstellung des Registers der Zugänge ausgearbeitet und zur Verfügung gestellt, welches auch nützliche praktische Hinweise für die Behandlung von Anträgen auf Bürgerzugang enthält. Aus Gründen der Vereinfachung wird die Maske in der Regel direkt vom Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten ausgefüllt. Zu diesem Zweck ist es jedoch notwendig, dass die verantwortlichen Organisationseinheiten sämtliche das Verfahren auf Bürgerzugang betreffenden Akte (Antrag, eventuelle Empfangsbestätigung, Mitteilungen an die Drittbetroffenen, abschließende Maßnahme, eventueller Antrag auf Überprüfung oder andere in beanspruchte Rechtsmittel) dem genannten Amt zur Kenntnisnahme zuweisen, sodass dieses über sämtliche für die korrekte Ausfüllung des Registers notwendigen Informationen verfügt.

### **Spezifische Weiterbildung im Bereich Transparenz**

Das Amt für Personalentwicklung stellt derzeit 2 spezifische Kurse zum Thema Transparenz zur Verfügung, deren Inhalte vom Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten erstellt wurden.

#### **a) Transparenz - Einführung und wesentliche Grundsätze\_ Teil 1**

Dieser Kurs wurde ursprünglich in Form einer PowerPoint-Präsentation mit dem Namen „*Transparenz, Veröffentlichungspflichten und Bürgerzugang*“, allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen über das Intranet des Landes zur Verfügung gestellt (Sektion „Kursunterlagen“, Allgemeine Weiterbildung, Amt für Personalentwicklung, sowie in „GZoom - Korruptionsvorbeugung und Transparenz“, Sektion „Dokumente“, Transparenz) wo sie eingesehen und heruntergeladen werden kann.

In der Folge wurde dieser Kurs mit dem Programm „Ilias“ zusätzlich in einen modernen Selbstlernkurs umgewandelt und auf der E-Learning-Plattform des Landes „Copernicus“ unter dem Namen „*Transparenz - Einführung und wesentliche Grundsätze\_ Teil 1*“ veröffentlicht.

Ziel des Kurses ist es, einen Überblick über die wesentlichen Grundsätze und Bestimmungen im Bereich der Transparenz und deren Anwendung verschaffen. Im Hauptteil finden sich, neben ausführlichen Informationen und Erklärungen, auch Links auf externe Websites, wo weiterführende Informationen, Gesetze, Verordnungen und Rundschreiben, Rechtsprechung und Kommentare zu finden sind. Der Anhang enthält noch zahlreiche nützliche FAQ zu spezifisch ausgewählten Fachfragen aus der Praxis.



## **b) Transparenz und Bürgerzugang\_Teil 2**

Es handelt sich hier um einen modernen Selbstlernkurs, der direkt mit dem Programm „Ilias“ geschaffen wurde und von der Länge und Inhalt her anspruchsvoller als der erste Kurs ist. Der Kurs gibt zunächst einen detaillierten Überblick über die wesentlichen Bestimmungen und Grundsätze des Transparenzdekrets und dessen Anwendungsrichtlinien und widmet sich dann insbesondere der konkreten Abwicklung des Verfahrens auf Bürgerzugang, wobei auch praktische Tipps enthalten sind und Vordrucke für Maßnahmen und Mitteilungen zur Verfügung gestellt werden. Der Text des Kurses kann als PDF heruntergeladen und ausgedruckt werden und folglich auch als praktisches Handbuch für die tägliche Arbeit genutzt werden.

Die beiden obigen Kurse wurden zudem in das Programm für die Grundausbildung der Landesbediensteten der 6. und 8. Funktionsebene aufgenommen, welche seit 2022 jährlich abgehalten wird.

Im Jahr 2025 wurden 3 Kurse in Präsenz zum Thema Transparenz, Erfüllung der einzelnen Veröffentlichungspflichten und Abwicklung des Verfahrens auf Bürgerzugang, abgehalten, mit einer Dauer von jeweils 4 Stunden, welche von insgesamt 176 Personen besucht wurden.

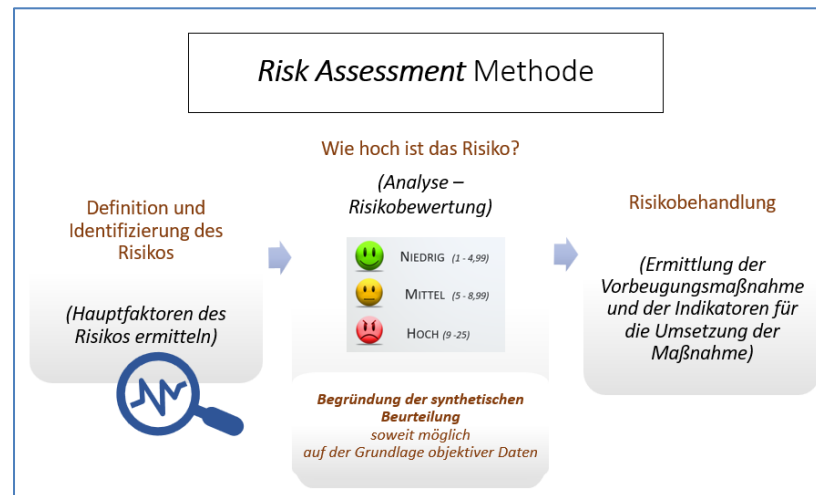
Für das Jahr 2026 sind weitere 4 Kurse in Präsenz geplant, 2 davon zum Thema Bürgerzugang und weitere 2 zum Thema Erfüllung der Veröffentlichungspflichten – welche auch die letzten Änderungen und Aktualisierungen dieses sich in ständiger Entwicklung befindlichen Bereiches beinhalten werden, zumal bereits seit längerer Zeit an einem Reformprojekt gearbeitet wird, welches zu einer größeren Vereinfachung und Rationalisierung der Pflichten führen und mehr auf die effektiven Informationsbedürfnisse der Gesellschaft abgestimmt werden soll. Anstelle der Transparenz als reine bürokratische Pflichterfüllung soll eine Transparenz erreicht werden, welche mehr auf die Schaffung von Mehrwert und Nutzen für die Gesellschaft abzielt, mittels zur Verfügungstellung und Wiederverwendbarkeit von Daten in standardisierten Formaten über öffentlich zugängliche Plattformen sowie Nutzung fortschrittlicher Technologien, darunter die künstliche Intelligenz und Veranschaulichung der Daten mittels Dashboards.

## Operativer Teil

In diesem funktionalen oder operativen Teil wird auf die spezifischen Maßnahmen und Verwaltungsprozesse verwiesen, mit Focus auf die Analyse des internen Kontexts, d. h. mit Schwerpunkt auf dem Verwaltungsprozess und der Angabe „wer was wie und wann tut“. Der Prozess kann einheitlich sein oder in Phasen/Aktivitäten unterteilt werden. Jede Phase/Aktivität umfasst verschiedene Schritte zur Identifizierung, Beschreibung und Darstellung der Aktivitäten, Risiken und Maßnahmen. Jede Tätigkeit enthält eine analytische Beschreibung der Inputs/Outputs, externen/internen Stakeholder, primären und sekundären Interessen, sowie der Rechtsgrundlage. Die Risikobewertung und Risikobehandlung umfasst den Verwaltungsprozess, der gegebenenfalls auch Verwaltungsverfahren umfasst.

Durch eine neue Strukturierung und Vereinfachung der Prozesserhebung konnten in den letzten drei Jahren Prozesse zusammengelegt werden, sodass 96 Prozesse und 26 Phasen/Aktivitäten reduziert werden konnten. Zum 01.01.2026 gibt es somit insgesamt 585 Prozesse und 722 Phasen/Aktivitäten, die der Verwaltung und Behandlung von Korruptionsrisiken unterliegen.

Die Phasen der Risikobewertung sind im Wesentlichen die folgenden:



Die Identifizierung und Bewertung von Risiken und deren Behandlung durch spezifische Maßnahmen wird von den einzelnen Organisationseinheiten selbst, mit Hilfe der Mitarbeiterinnen des Amtes für institutionelle Angelegenheiten, unterstützende Struktur des AKTB, durchgeführt.

Bei der Begleitung der Strukturen wurde neben der technischen Unterstützung zur Anwendung des digitalen Systems auch die Sensibilisierungstätigkeit fortgesetzt. Da es technisch gesehen keine automatisierte Verbindung zwischen den Hauptfaktoren des Risikos und der Auswahl der Vorbeugungsmaßnahme gibt, wurden die Strukturen im Rahmen des Möglichen begleitet, um ihnen die korrekte Zuweisung der Hauptfaktoren nahezulegen. Die spezifischen Vorbeugungsmaßnahmen wurden von den Organisationseinheiten bereits in den Vorjahren ermittelt und da sie bei der Überprüfung in den meisten Fällen für die Verringerung des Korruptionsrisikos als wirksam erachtet wurden, wurden dieselben im Sinne der Vereinfachung weiterhin bestätigt. Ein Monitoring zweiten Grades wurde während des Jahres 2025 bei fünf, stichprobenartig ermittelten Organisationseinheiten durchgeführt (siehe Kapitel 4. Monitoring der Eignung und Umsetzung von Maßnahmen).

Alle Referenten für die Korruptionsvorbeugung der Organisationseinheiten sowie deren Beauftragte wurden gebeten, in der Prozesserhebung jene Prozesse aufzunehmen, die mit Ressourcen aus dem „Piano nazionale di Ripresa e Resilienza“ (PNRR) oder dem „Piano nazionale degli investimenti complementari“ (PNC) finanziert werden.

Um die Darstellung der Prozesse mit ihren Phasen und Tätigkeiten straffer, einfacher und klarer zu gestalten, hielten es einige Strukturen für angebracht, die Auflistung ihrer Prozesse/Phasen/Aktivitäten zu überprüfen, um Wiederholungen zu beseitigen, Tätigkeiten zu aktualisieren und, wo möglich, sie auch zusammenzufassen. Diese Tätigkeit wurde im Jahr 2025 von der Unterstützungsstruktur des AKTB begleitet.

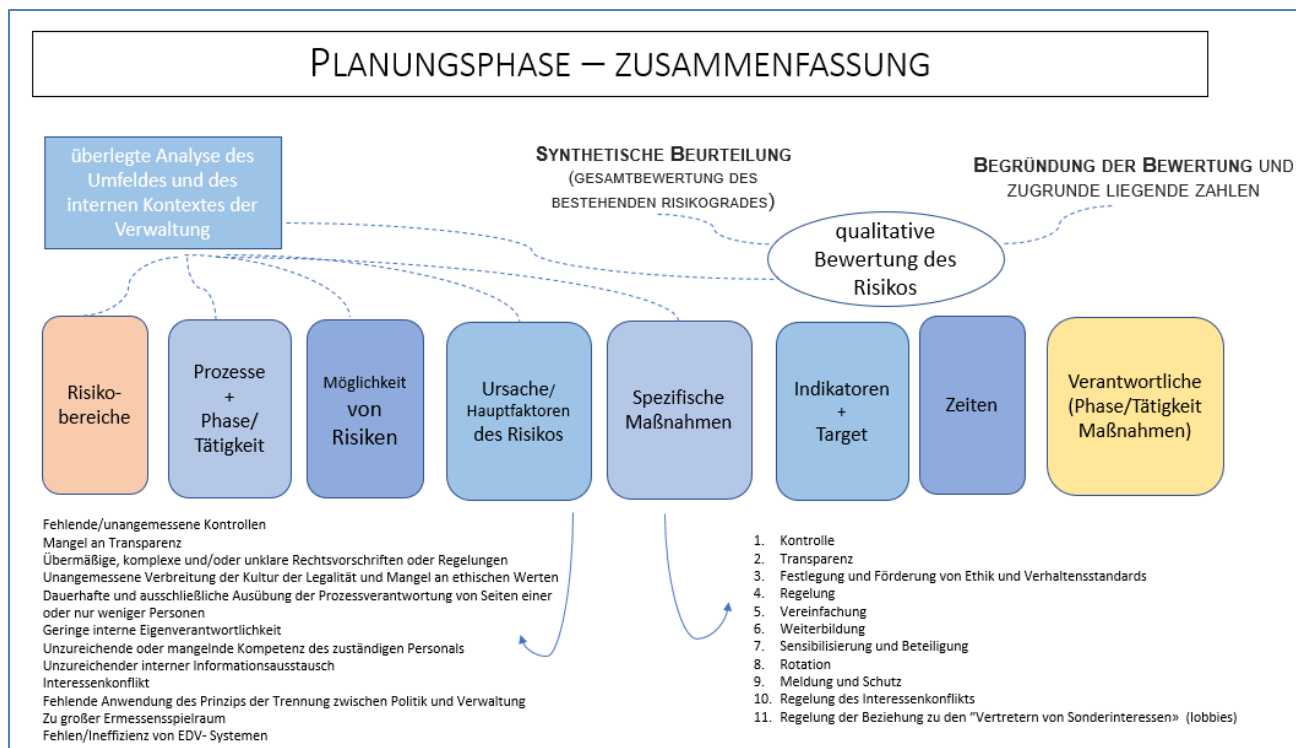
Die Herstellung der Verknüpfung und Integration zwischen dem durch die Leistungsziele verfolgten Wertebeitrag und den Tätigkeiten/Maßnahmen im Bereich der Korruptionsvorbeugung gemäß dem Handbuch für die Regionen (genehmigt durch das Dekret des Ministeriums für öffentliche Verwaltung vom 30. Oktober 2025) wurde gerade erst begonnen.

Es folgt eine Tabelle mit den strategischen Zielen zur Korruptionsvorbeugung, die bereits im allgemeinen Teil, Punkt 1 dieses Abschnitts 2.3. *Korruptionsrisiken und Transparenz* aufgelistet sind, mit funktionalen Hinweisen zu den Umsetzungsmaßnahmen, zur Verknüpfung mit der strategischen Performance und dem Schutz des Wertebeitrages:

Nummer	Strategisches Ziel im Bereich der Korruptionsvorbeugung	Erfüllt das strategische Ziel im Bereich der Korruptionsvorbeugung den Zweck des Schutzes, bzw. der Förderung des unter dem Performance-Abschnitt 2.1.1. vorgesehenen Wertebeitrages?	Welche Maßnahme ist für die Umsetzung des Zieles vorgesehen? (siehe Punkt 1 des allgemeinen Teils dieses Abschnitts)
1	Verstärkung der Risikoanalyse und der Vorbeugungsmaßnahmen mit Bezug auf die Verwaltung der EU-Strukturfonds und des PNRR	Ja (Welfare, wirtschaftlicher Wohlstand und ökologisches Wohlergehen)	Kontrolle
2	Revision und Verbesserung der internen Regelungen (beginnend mit dem Verhaltenskodex)	Ja (Welfare)	Festlegung und Förderung von Ethik und Verhaltensmustern, Sensibilisierung
3	Verstärkte Schulung des Personals in den Bereichen Korruptionsvorbeugung und Transparenz, sowie über die Verhaltensregeln, auch im Hinblick auf die Förderung des Wertbeitrags und des Nutzens für die Gesellschaft	Ja (Wohlbefinden im Bereich Bildung und Welfare)	Weiterbildung
4	Förderung von Instrumenten für den Austausch von Erfahrungen und <i>best practices</i> (zum Beispiel die Gründung/Teilnahme an Netzwerken von AKTB auf territorialer Ebene)	Ja (Welfare)	Sensibilisierung und Beteiligung
5	Verstärkung der Risikoanalyse und der Vorbeugungsmaßnahmen im Bereich der Vergabe öffentlicher Aufträge	Ja (wirtschaftlicher Wohlstand, aber auch Welfare und ökologisches Wohlergehen)	Sensibilisierung und Beteiligung, in Zusammenarbeit mit der Agentur für öffentliche Verträge
6	Koordinierung zwischen der Strategie zur Korruptionsvorbeugung und jener zur Vorbeugung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	Ja (wirtschaftlicher Wohlstand und Welfare)	Beteiligung der zuständigen Strukturen

Die Begleitertätigkeit der Organisationseinheiten von Seiten des Amtes für institutionelle Angelegenheiten, unterstützenden Struktur des AKTB, wird fortgesetzt, sowohl zum Zeitpunkt der Definition des PIAO als auch zum Zeitpunkt der Überprüfung der Umsetzung der Vorbeugungsmaßnahmen, insbesondere der spezifischen Maßnahmen. Sie beschränkt sich nicht nur auf diese beiden Momente des Jahres, sondern die Tätigkeit wird auf den gesamten Zeitraum des Jahres ausgedehnt.

Die Körperschaften, die sich im Rahmen des *Multitenant*-Projekts zur Verwendung der digitalen Plattform GZoom, Modul "Korruptionsvorbeugung und Transparenz" entschieden haben, führen die Erhebungstätigkeit zum Großteil autonom durch, werden aber bei Notwendigkeit oder Nachfrage weiterhin unterstützt.



Es folgt der Veröffentlichungslink der Erhebung der Prozesse, Phasen, Tätigkeiten der Landesverwaltung für den Zeitraum 2026-2028 und es wird auf die spezifischen Maßnahmen und Verwaltungsprozesse verwiesen, die sich aus dieser Erhebung ergeben, in der gemäß dem vom Ministerium im Oktober 2025 herausgegebenen Handbuch angegeben ist, „wer was wie und wann tut“.

Das navigierbare Dokument, mit dem Titel “Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan der Landesverwaltung 2026-2028 - Prozesserhebung und Korruptionsrisikomanagement” kann von der Transparenten Verwaltung des Landes, Untersektion „Weitere Inhalte / Vorbeugung der Korruption“ frei heruntergeladen werden: <https://transparente-verwaltung.provinz.bz.it/de/vorbeugung-der-korruption>

The screenshot shows the top part of a website. At the top, there is a browser address bar with the URL <https://transparente-verwaltung.provinz.bz.it/de/vorbeugung-der-korruption>. Below the address bar is the website's header. On the left, there is the logo of the Autonomous Province of South Tyrol (Autonome Provinz Bozen - Südtirol) and the text "Autonome Provinz Bozen - Südtirol". On the right, there are language selection options: "DEU", "ITA", "LAD", and "LEICHTE SPRACHE". Below the header, there is a navigation menu with the text "Menü" and "Transparente Verwaltung". To the right of the menu is a search bar with the text "Website durchsuchen" and a search icon. Below the search bar is a red navigation bar with the following links: "ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN", "ORGANISATION", "BERATER UND MITARBEITER", "PERSONAL", and "WETTBEWERBE". Below the red bar is a breadcrumb trail: "Home" > "Weitere Inhalte" > "Vorbeugung der Korruption". Below the breadcrumb trail is the main heading "Vorbeugung der Korruption" with a red underline.

[Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan der Landesverwaltung 2026-2028 - Sektion Korruptionsrisiken und Transparenz](#)

Das Dokument “Übersicht der geltenden Veröffentlichungspflichten mit Angabe der Verantwortlichen” steht als **Anlage** zu diesem Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan bereit.

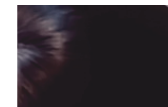
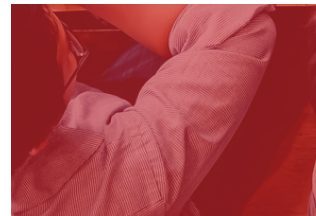


Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

# PIAO



## Abschnitt 3 Organisation und Personalressourcen



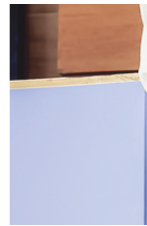
2026 - 2028





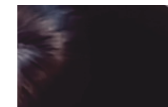
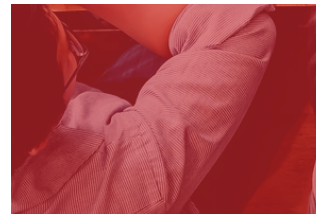
Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
**SÜDTIROL · ALTO ADIGE**

# PIAO



## 3.1 - Organisationsstruktur

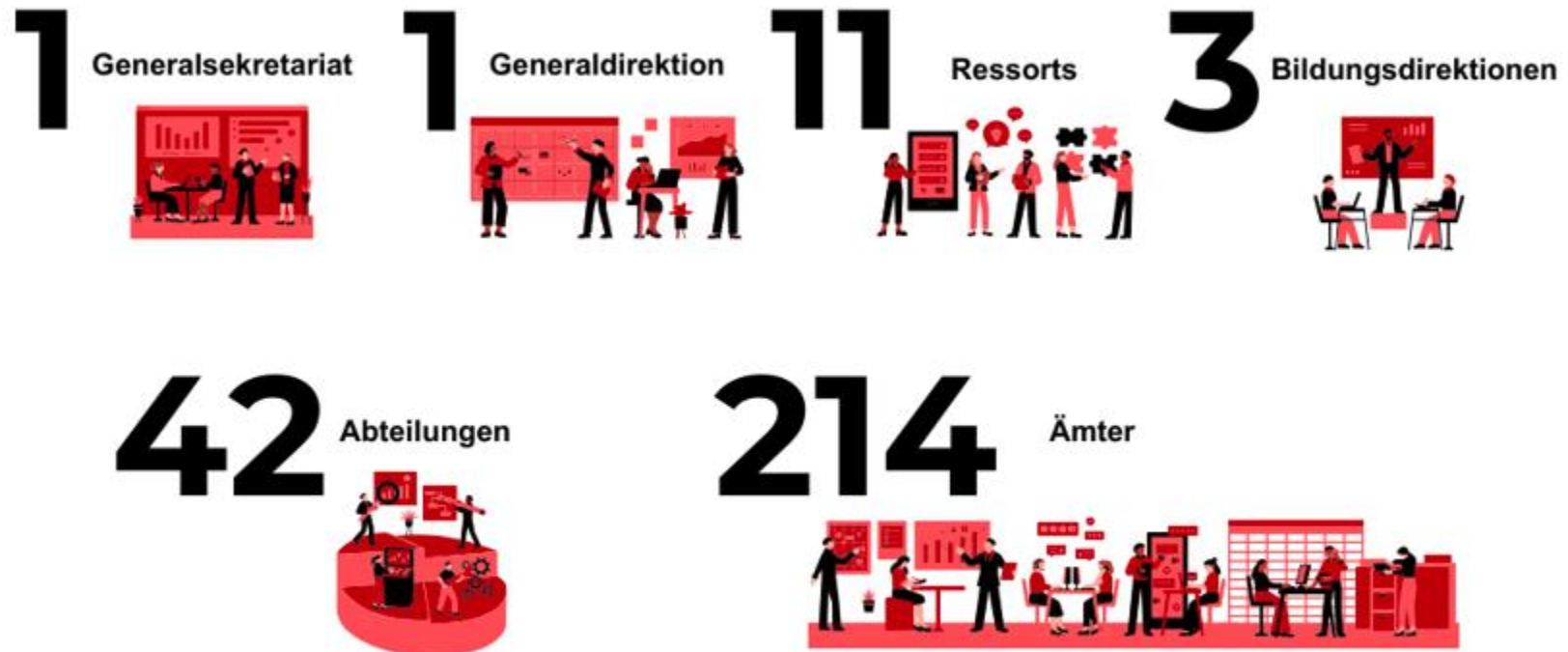
Abschnitt 3 - Organisation und  
Personalressourcen



# 2026 - 2028



Die Führungsstruktur der Südtiroler Landesverwaltung wird durch das [Landesgesetz vom 21. Juli 2022, Nr. 6](#) „Regelung der Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems und Ordnung der Südtiroler Landesverwaltung“ sowie durch das [Dekret des Landeshauptmanns vom 26. März 2024, Nr. 3](#), „Durchführungsverordnung über die Verwaltungsstruktur der Autonomen Provinz Bozen“, in geltender Fassung<sup>1</sup>, geregelt und gliedert sich zum 31.12.2025 wie folgt:



Stand am 31.12.2025

<sup>1</sup> Letzte Änderung der Durchführungsverordnung über die Verwaltungsstruktur der Autonomen Provinz Bozen: [Dekret des Landeshauptmanns vom 28. Oktober 2025, Nr. 29](#)

Der Generalsekretär und der Generaldirektor unterstehen funktional dem Landeshauptmann.

Die Ressorts umfassen die Abteilungen, die Funktionsbereiche sowie die Ämter, die je nach Zuständigkeit den einzelnen Landesregierungsmitgliedern zugeordnet sind. Den Führungsstrukturen ist das Führungspersonal vorgesetzt, das den entsprechenden Führungspositionen entspricht.

Für die Umsetzung von Projekten besonderer Größe und Komplexität werden strategische und komplexe Sonderaufträge mit aktiver Verwaltungstätigkeit, für Beratungstätigkeit sowie hochprofessionelle Forschungsarbeiten und Studien, Inspektions- und Kontrolltätigkeiten sowie für ansprechende Tätigkeiten technisch-fachlicher Natur erteilt.

Mit dem oben genannten Landesgesetz Nr. 6/2022 wurden **zwei Ebenen der Führungsstruktur des Landes** geschaffen:

- Zur **ersten Ebene** zählen der Generalsekretär, der Generaldirektor sowie die Direktorinnen/Direktoren der Ressorts, der Bildungsdirektionen und der Abteilungen;
- Zur **zweiten Ebene** zählen die Direktorinnen/Direktoren der Ämter, der Kindergartensprengel und Musikschuldirektionen.

Ausdrücklich von der Anwendung des Gesetzes ausgenommen sind die ärztliche, die tierärztliche und die sanitäre Führungsstruktur des Landesgesundheitsdienstes sowie die Führungsstruktur der Schulen staatlicher Art (Artikel 1 Absatz 1).

Außerdem wurde der **einheitliche Führungsstellenplan auf Landesebene** eingeführt, der von der Kommission für die Führungskräfte des öffentlichen Landessystems verwaltet wird, die bei der Bewertung vollständig autonom arbeitet (Artikel 2 Absatz 3).

Der neue [bereichsübergreifende Kollektivvertrag für die Führungskräfte für den Dreijahreszeitraum 2020-2022](#) vom 24. August 2023, der einen weiteren wichtigen Schritt in der Umsetzung des Landesgesetzes Nr. 6/2022 darstellt, stärkt und erweitert die Autonomie und die Rolle der öffentlichen Verwaltung und verbindet die Anforderungen der Organisationsstrukturen und die Flexibilität der Führungsarbeit durch Anwendung des Prinzips der Eigenverantwortung der Führungskräfte in Bezug auf die Zielerreichung. Darüber hinaus wurden spezifische Maßnahmen eingeführt, um ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Privatleben und Verwaltungstätigkeiten sowie eine ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen in der Landesverwaltung zu gewährleisten.

Das [Organigramm](#) der Landesverwaltung zeigt die hierarchische Führungsstruktur und die Anzahl an Bediensteten je Organisationseinheit, ausgedrückt in Köpfen sowie Vollzeitäquivalenten (Full Time Equivalent – FTE).

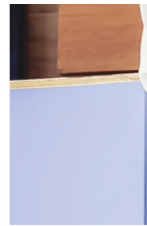
Das [Personal des Landes](#) wird je nach Zugangsvoraussetzungen und auszuübenden Tätigkeiten in eines von über 100 [Berufsbildern](#) eingestuft. Diese sind insgesamt in zehn [Arbeitsbereichen](#) und neun [Funktionsebenen](#) zusammengefasst.

Für die Durchführung unterstützender Tätigkeiten, welche für die reguläre Ausübung der institutionellen Aufgaben ebenfalls notwendig sind, bedient sich das Land der so genannten Hilfskörperschaften, die in Anhang A des oben genannten Landesgesetzes Nr. 6/2022 aufgeführt sind.



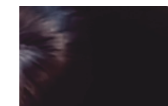
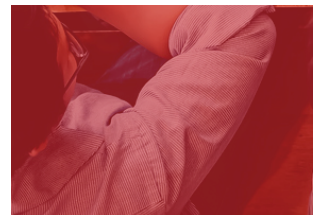
Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

# PIAO



## 3.2 - Organisation der agilen Arbeit

Abschnitt 3 - Organisation und Personalressourcen



2026 - 2028

# Inhaltsverzeichnis

3.2.1 Daten zum Smart Working im Jahr 2025

3.2.2 Zufriedenheit in Bezug auf Smart Working

3.2.3 Durchführungsbestimmungen

Richtlinien

Organisation

Technologie

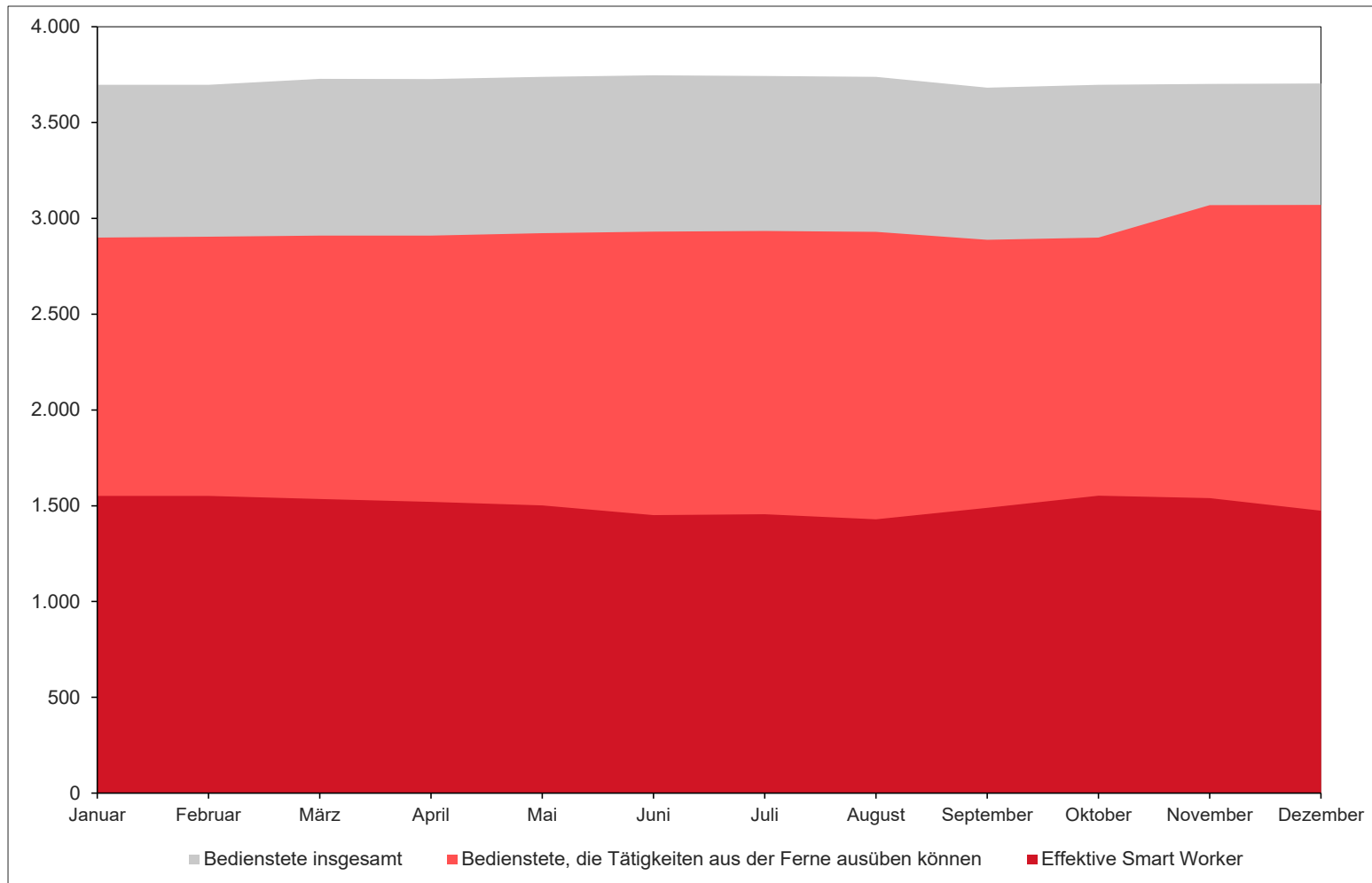
Weiterbildung

Arbeitsräume

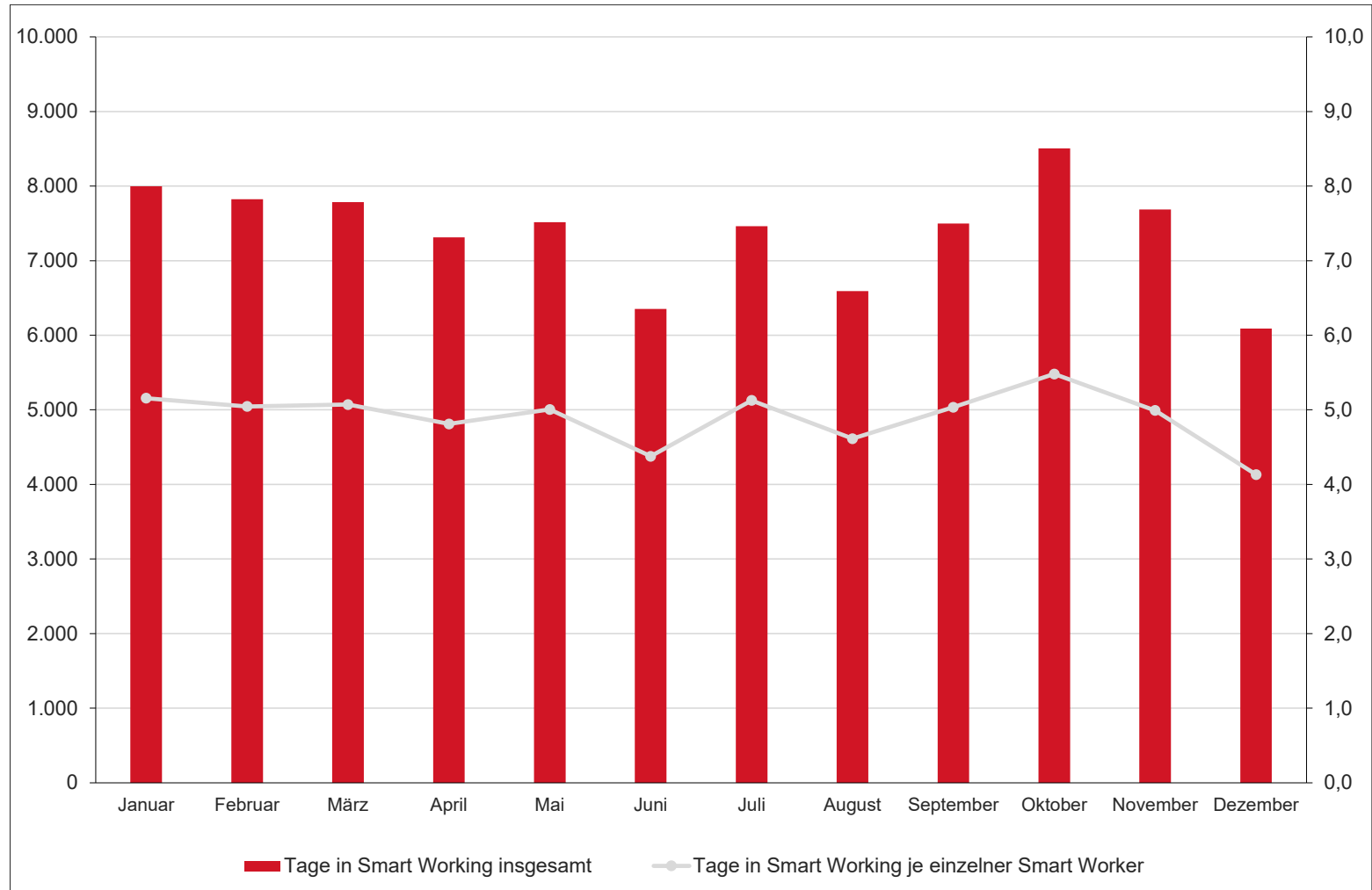
3.2.4 Entwicklungsprogramm für das Smart Working

### 3.2.1 Daten zum Smart Working im Jahr 2025

Bedienstete insgesamt, Bedienstete, die Tätigkeiten aus der Ferne ausüben können und effektive Smart Worker - 2025



Die Daten für November und Dezember sind vorläufig.

**In Smart Working absolvierte Tage in der Landesverwaltung - 2025**

Die Daten für November und Dezember sind vorläufig.

**Umsetzungsstatus des Smart Working in der Landesverwaltung - 2025**

	Jän.	Feb.	Mär.	Apr.	Mai	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.
Bedienstete insgesamt	<b>3.697</b>	<b>3.697</b>	<b>3.728</b>	<b>3.727</b>	<b>3.738</b>	<b>3.746</b>	<b>3.743</b>	<b>3.738</b>	<b>3.682</b>	<b>3.697</b>	<b>3.701</b>	<b>3.704</b>
Bedienstete, die Tätigkeiten aus der Ferne ausüben können <sup>1</sup>	2.899	2.904	2.910	2.910	2.922	2.931	2.934	2.930	2.888	2.900	3.069	3.070
Effektive Smart Worker <sup>2</sup>	1.551	1.551	1.535	1.520	1.502	1.451	1.456	1.429	1.489	1.552	1.540	1.474
Tage in Smart Working je einzelner Smart Worker <sup>3</sup>	5,2	5,0	5,1	4,8	5,0	4,4	5,1	4,6	5,0	5,5	5,0	4,1
Tage in Smart Working insgesamt <sup>4</sup>	7.997	7.825	7.784	7.312	7.517	6.352	7.463	6.593	7.497	8.506	7.687	6.090
Prozentueller Anteil der effektiven Smart Worker an den Bediensteten, die Tätigkeiten aus der Ferne ausüben können <sup>5</sup>	53,5%	53,4%	52,7%	52,2%	51,4%	49,5%	49,6%	48,8%	51,6%	53,5%	50,2%	48,0%
Prozentuelles Verhältnis zwischen in Smart Working und insgesamt absolvierten Arbeitsstunden <sup>6</sup>	16,4%	16,5%	16,2%	16,3%	15,9%	16,1%	14,8%	15,3%	14,5%	15,3%	14,2%	13,6%

Die angegebenen Daten beziehen sich auf die Bediensteten der Landesverwaltung im engeren Sinne, d. h. die Verwaltungsbeamten der Ressorts, Abteilungen und Ämter des Landes (einschl. Journalisten und Ersatzkräfte), die Ende des Monats effektiv im Dienst sind. Straßenwärter und Förster werden demnach nicht berücksichtigt. Ausgeschlossen ist zudem das den Hilfskörperschaften des Landes zur Verfügung gestellte Landespersonal sowie das gesamte Lehr- und Verwaltungspersonal der Schulen staatlicher Art und der Schulen des Landes.

<sup>1</sup> Man berücksichtigt alle Verwaltungsbeamten der IV. bis IX. Funktionsebene.

<sup>2</sup> Bedienstete, die im Bezugszeitraum mindestens einen halben Tag in Smart Working bzw. Telearbeit absolviert haben.

<sup>3</sup> Durchschnittswert der Tage pro Bediensteten, berechnet als Verhältnis zwischen insgesamt in agiler Arbeit (Smart Working + Telearbeit) absolvierten Tagen im Monat und der Anzahl der Bediensteten in agiler Arbeit im selben Monat.

<sup>4</sup> Gesamtsumme der im Bezugsmonat in agiler Arbeit absolvierten Stunden geteilt durch die täglichen Sollstunden (Arbeitstage werden auf Vollzeiteinheiten umgerechnet).

<sup>5</sup> Anzahl der effektiven Smart Worker (Smart Working + Telearbeit) geteilt durch die Anzahl der Bedienstete, die Tätigkeiten aus der Ferne ausüben können im Monat.

<sup>6</sup> Anzahl der im agilen Modus (Smart Working + Telearbeit) geleisteten gesamten Arbeitsstunden im Monat dividiert durch die Arbeitsstunden insgesamt im selben Monat.

Die Daten für November und Dezember sind vorläufig.

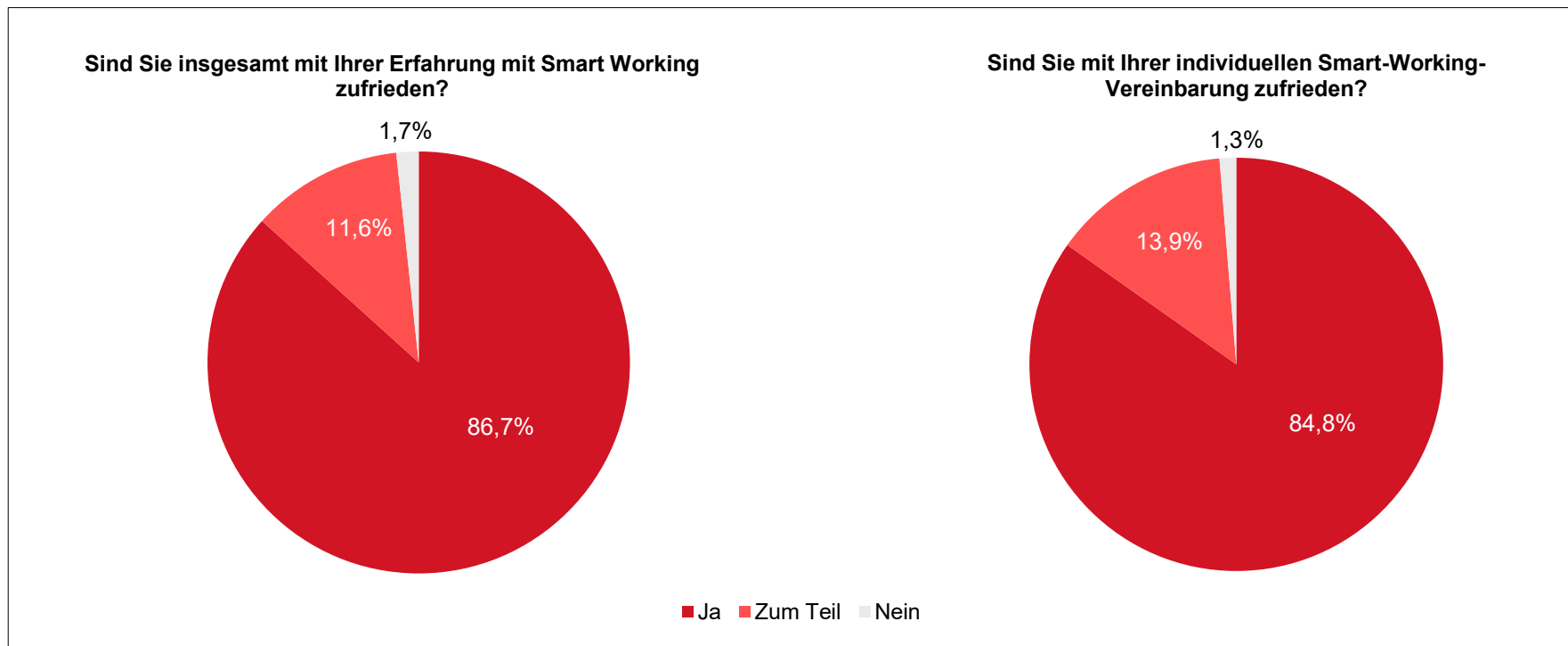
### 3.2.2 Zufriedenheit in Bezug auf Smart Working

Im Rahmen der im April 2024 durchgeführten [Umfrage zum Smart Working](#) wurden die Landesbediensteten gebeten, ihre Zufriedenheit mit ihrer Arbeitserfahrung in Smart Working und der mit der/dem Vorgesetzten unterzeichneten individuellen Vereinbarung zu äußern. Die Zufriedenheit unter den Smart Workern war erneut sehr hoch: 86,7% gaben an, dass sie mit ihrer Arbeitserfahrung in Smart Working insgesamt zufrieden waren und 84,8% waren mit der unterzeichneten Vereinbarung zufrieden. Auf einer Skala von 1 bis 10 gaben mehr als 80% der Befragten eine hohe Bewertung zwischen 8 und 10 Punkten ab. Im Gegensatz dazu gaben nur 4,9% eine negative Bewertung unter 6 Punkten ab.

Die positivsten Auswirkungen der Einführung des Smart Working in der Verwaltung wurden in Bereichen wie Work-Life-Balance, Arbeitsmanagement und -organisation sowie Motivation und Arbeitszufriedenheit festgestellt.

Am kritischsten wurde dagegen die Kostenbelastung bewertet, was zeigt, dass weitere Korrekturmaßnahmen erforderlich sind, um das Vertrauen in und die Zufriedenheit mit diesem wichtigen Instrument nicht zu untergraben.

#### Zufriedenheit betreffend die Erfahrung mit Smart Working - 2024





### 3.2.3 Durchführungsbestimmungen

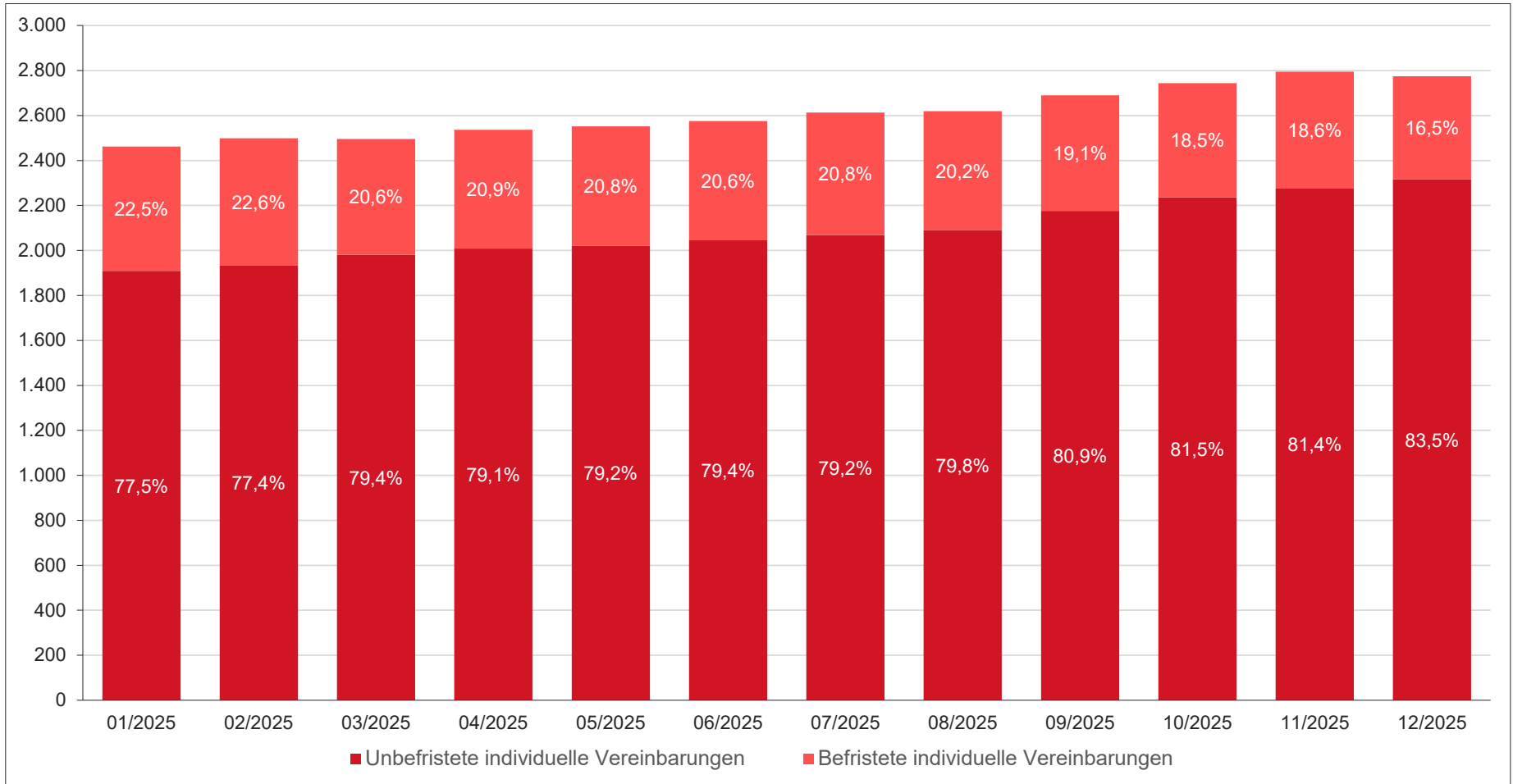
#### *Richtlinien*

Seit 1. April 2022 gelten für die praktische Umsetzung des agilen Arbeitens die besonderen Bestimmungen des zweiten Teilvertrags des [bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für den Dreijahreszeitraum 2019-2021](#) sowie die erläuternden Leitlinien des [Rundschreibens Nr. 7 des Generaldirektors vom 16.03.2022](#) und des [Rundschreibens Nr. 12 des Generaldirektors vom 21.06.2022](#).

Der zweite Teilvertrag für die Erneuerung des Kollektivvertrages sieht weiter vor, dass die Details von Fall zu Fall im Rahmen der individuellen Vereinbarung (gemäß Artikel 19, Gesetz Nr. 81/2017) geregelt werden. Die individuelle Vereinbarung definiert nämlich das Smart Working unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Führungskraft, der Struktur und des Antragstellenden.

Mit Stand 31.12.2025 sind 2.775 individuelle Vereinbarungen bezüglich Smart Working gültig. 2.316 dieser Vereinbarungen bleiben auf unbestimmte Zeit bzw. bis auf Widerruf gültig, während in etwa einem Sechstel der Fälle (459) eine Frist festgelegt wurde. Nur 375 Vereinbarungen schreiben Smart Working an festgelegten Wochentagen vor, wohingegen in 2.400 Fällen ein wöchentliches (866) oder monatliches (1.534) Höchstmaß an Arbeitstagen in Smart Working vorgesehen ist.

Die Zahl der gültigen individuellen Vereinbarungen ist im Jahresverlauf stetig gewachsen, und zwar von rund 2.500 im Jänner 2025 auf konstant über 2.700 im letzten Quartal. Gleichzeitig ist der Anteil der unbefristeten Vereinbarungen mit einem Anteil von etwa 80% im gesamten Jahresverlauf weitgehend unverändert geblieben.

**Gültige individuelle Vereinbarungen und Prozentsatz der unbefristeten individuellen Vereinbarungen - 2025**

## **Organisation**

Um das Smart Working bestmöglich auf die Arbeitsweisen der einzelnen Organisationseinheiten und die unterschiedlichen Tätigkeiten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abstimmen zu können, sind die Führungskräfte der einzelnen Organisationseinheiten dafür verantwortlich, jene Tätigkeiten zu identifizieren (und zu aktualisieren), die in Smart Working ausgeführt werden können.

Die Führungskräfte der Organisationseinheiten sind in weiterer Folge dafür verantwortlich, anhand der eingegangenen Anfragen jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu identifizieren, die in das Smart Working eingearbeitet werden sollen und schließlich mit dem für geeignet befundenen Personal eine individuelle Vereinbarung zu treffen.

Von den Führungskräften wird ebenfalls erwartet, regelmäßig die Rahmenbedingungen dahingehend zu überprüfen, möglichst vielen Interessenten die Möglichkeit zu bieten, einen Teil ihrer Arbeit in Smart Working zu verrichten.

## **Technologie**

Die Schaffung der notwendigen technologischen Voraussetzungen ist zentral für die Umsetzung des Smart Working.

Im Sinne der laufenden Modernisierung der technologischen Ausstattung werden auch in den nächsten Jahren neue tragbare PCs angekauft werden, weniger als Ergänzung als vielmehr als Ersatz für die bestehenden Desktop-PCs. Der Wahl der neuen Hardware liegt ein neues Arbeitsplatzkonzept zugrunde, welches flexibler und sowohl für Desksharing als auch für den Wechsel zwischen Präsenz und Smart Working geeignet ist.

Von entscheidender Bedeutung wird in den nächsten drei Jahren zudem die Einführung und Umsetzung der Virtual-Desktop-Technologie sein, um den Mitarbeitenden ein flexibleres und moderneres Arbeiten zu ermöglichen. Mit dieser neuen Technologie wird es für den Zugriff auf die Anwendungen des Landes nämlich nicht mehr erforderlich sein, eine Fernverbindung zum Büro-PC herzustellen, im Gegenteil, mit der Benutzung tragbarer PCs wird diese doppelte Verwendung nach und nach abgebaut. Die derzeit genutzten VPN-Verbindungen (Virtual Private Network) werden daher schrittweise abgeschafft.

## **Weiterbildung**

Agiles Arbeiten soll nicht nur zu Modernisierung und Verbesserung der Verwaltung beitragen, sondern insgesamt Effizienz und die Qualität der Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger stärken. Agiles Arbeiten bietet demnach Möglichkeiten, um gemeinsam Ziele effizienter und schneller zu erreichen. Es geht darum, die Zusammenarbeit sowie gemeinsame Arbeits- und Lernprozesse innerhalb von virtuellen, agilen und verteilten Teams zu fördern, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig vom Arbeitsort zusammenarbeiten. Grundvoraussetzung dafür ist ein effizienter Einsatz der digitalen Arbeitsinstrumente und insbesondere der verschiedenen Microsoft-365-Anwendungen, mit denen die gemeinsame Kommunikation und Zusammenarbeit im Team effektiv und effizient gesteuert werden können.

Das agile Arbeiten wird durch eine Reihe von Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt und begleitet. Im Intranet des Landes (myNET) steht eine eigene Seite zum Thema Smart Working zur Verfügung. In der digitalen Lernbibliothek des Amtes für Personalentwicklung stehen verschiedene Selbstlernangebote (Video-Tutorials, E-Learning-Kurse, Aufzeichnungen von Webinaren u.a.) zu den Microsoft-365-Tools und zum Thema Smart Working zur Verfügung. Zudem sind Coachings und Schulungen für Führungskräfte vorgesehen, die sich mit agiler Führung und Zusammenarbeit in verteilten Teams befassen. Auf der Lernplattform des Landes wird ein spezifischer Auffrischkurs zum Thema "Sicherheit und Gesundheit in Smart Working" angeboten. Dieser Kurs soll die

Kenntnisse des Personals zu den in Smart Working einzuhaltenden Regeln und zu den gesundheitsrelevanten Vorsichtsmaßnahmen auffrischen. Dieser Kurs ist für alle, die eine individuelle Vereinbarung mit der/dem Vorgesetzten unterzeichnet haben oder unterzeichnen, verpflichtend und gilt auch als Auffrischung der grundlegenden Arbeitssicherheitsschulung mit einer zweistündigen Fortbildungsanrechnung.

## ***Arbeitsräume***

Derzeit hat die Einführung des agilen Arbeitens noch nicht zu konkreten Veränderungen in der allgemeinen Verwaltung und der Gestaltung der Arbeitsräume der Landesverwaltung geführt. Es wird jedoch ein Pilotprojekt geprüft, um - hoffentlich kurzfristig - Desksharing-Arbeitsplätze durch die Verlagerung einiger Organisationsstrukturen zu realisieren. Bei der Konzeption und Planung von neuen Verwaltungsgebäuden wird zudem versucht, die Arbeitsplätze angesichts des Personals in Smart Working und der zahlreichen Teilzeitverträge nicht mehr nach der Logik eines Arbeitsplatzes pro Mitarbeiter/in zu konzipieren.

Im Anschluss an die im November 2022 durchgeführte [Umfrage](#) zur Ermittlung des Interesses am Coworking bei den Beschäftigten aller öffentlichen Verwaltungen des Landes wurde im November 2024 eine weitere Umfrage mit spezifischem Fokus auf den Raum Pustertal durchgeführt. Etwa ein Drittel der Befragten zeigte Interesse, und von diesen wurden fünfzehn als geeignet für die Nutzung eines Coworking-Spaces identifiziert. Basierend auf den eingegangenen Anfragen und den Angaben zur geografischen Lage und technischen Ausstattung wurde eine Räumlichkeit im Stadtzentrum von Bruneck eingerichtet, die ab Ende des Jahres 2024 betriebsbereit ist.

Diese Analyse stellt den ersten Schritt auf einem Weg zur schrittweisen Realisierung mehrerer Coworking-Spaces im Land dar.

### 3.2.4 Entwicklungsprogramm für das Smart Working

	Einheit	Ist			Soll	
		2024	2025	2026	2027	2028
<b>Stand der Umsetzung</b>						
Bedienstete insgesamt	Anzahl	3.703	3.717	3.700	3.700	3.700
Gültige Smart-Working-Vereinbarungen am 31.12.	Anzahl	2.504	2.775	2.770	2.770	2.770
Effektive Smart Worker	Anzahl	1.492	1.504	1.500	1.500	1.500
Arbeitstage in Smart Working pro Woche je einzelner Smart Worker	Anzahl	1,4	1,3	1,5	1,5	1,5
Tage in Smart Working im Jahr	%	16,3	15,4	18,0	18,0	18,0
Verhältnis effektive Smart Worker/Bedienstete insgesamt	%	40,3	40,5	40,5	40,5	40,5
Verhältnis unbefristete individuelle Vereinbarungen/individuelle Vereinbarungen insgesamt	%	76,4	79,9	83,0	83,0	83,0
<b>Weiterbildung</b>						
<b>Aus- und Weiterbildungsinitiativen zur Stärkung der digitalen Kompetenzen</b>						
Aus- und Weiterbildungsinitiativen	Anzahl	102	-*	50	50	50
Teilnehmende	Anzahl	10.247	-*	6.000	6.000	6.000
<b>Aus- und Weiterbildungsinitiativen für Führungskräfte im Bereich Smart Working</b>						
Aus- und Weiterbildungsinitiativen	Anzahl	1	-*	1	1	1
Teilnehmende	Anzahl	54	-*	30	30	30
<b>Aus- und Weiterbildungsinitiativen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich Smart Working</b>						
Aus- und Weiterbildungsinitiativen	Anzahl	3	-*	1	1	1
Teilnehmende	Anzahl	1.467	-*	400	400	400

\* Die Daten für Jahr 2025 stehen noch nicht zur Verfügung.

	Einheit	Ist			Soll	
		2024	2025	2026	2027	2028
<b>Technologie</b>						
Tragbare PCs	Anzahl	3.000	3.120	6.240	6.240	6.240
Verhältnis tragbare PCs/PCs insgesamt	%	42,0	42,3	82,0	82,0	82,0
Zusätzliche Geräte (Drucker, Headsets, Webcams)	Anzahl	8.600	8.600	8.500	8.500	8.500
Aktive VPN-Verbindungen**	Anzahl	4.100	4.163	2.000	0	0
Virtuelle PCs	Anzahl	250	500	2.000	4.000	4.000
<b>Interne Auswirkungen</b>						
<b>Personal</b>						
Durchschnittliche Abwesenheitstage aus Krankheitsgründen	Anzahl	8,0	7,3	7,0	7,0	7,0
Wohlbefinden am Arbeitsplatz ***	%	-	80,2%	-	85,0%	-

\*\* Durch die Einführung und anschließende Umsetzung der Virtual-Desktop-Technologie wird die Zahl der VPN-Verbindungen deutlich sinken.

\*\*\* Die Umfrage zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz (die sich an die Bediensteten in der Landesverwaltung richtet) wird alle zwei Jahre durchgeführt. Die angegebene Zahl erfolgt durch die Summe der Prozentsätze der Beteiligten, die gesagt haben, *sehr zufrieden* oder *ziemlich zufrieden* zu sein. Die nächste Umfrage findet im Jahr 2027 statt; die Ergebnisse der Umfragen der vorhergehenden Jahre zum [Wohlbefinden](#) sind auf der Internetseite der transparenten Verwaltung zu finden.



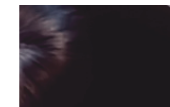
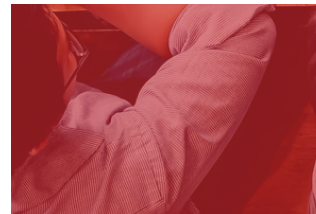
Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

# PIAO



## 3.3 - Dreijahresplan des Personalbedarfs

Abschnitt 3 - Organisation und  
Personalressourcen



# 2026 - 2028



# Inhaltsverzeichnis

3.3.1 Die gesetzlichen Grundlagen

3.3.2 Personalbedarf der Landesverwaltung 2026-2028

Das Stellenkontingent der Landesverwaltung

Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen 2026-2028

Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze

3.3.3 Personalentwicklung und Weiterbildung

### 3.3.1 Die gesetzlichen Grundlagen

- Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6 in geltender Fassung - Personalordnung des Landes.
- Dekret des Präsidenten des Ministerrates vom 8. Mai 2018 - Leitlinien für die Verfassung der Pläne des Personalbedarfs der öffentlichen Verwaltungen.
- Beschluss der Landesregierung Nr. 978 vom 2. Oktober 2018 - Festlegung der Körperschaften und der Modalitäten zur Ausübung der Koordinierung der öffentlichen Finanzen auf Landesebene gemäß Art. 79 Abs. 3 und 4 des DPR vom 31. August 1972, Nr. 670. Anlage A - Öffentlich-rechtliche Körperschaften die von der Landesregierung beaufsichtigt sind.
- Beschluss der Landesregierung Nr. 1001 vom 2. Oktober 2018 - Dreijahresplan des Personalbedarfs: Genehmigung des Modells sowie der Planungsanleitungen.
- Beschluss der Landesregierung Nr. 1064 vom 11. Dezember 2019 - Richtlinien und Maßnahmen zur Eindämmung der öffentlichen Ausgaben für das Jahr 2019.
- Beschluss der Landesregierung Nr. 1117 vom 17. Dezember 2019 - Stellenpläne des Landespersonals: Genehmigung der Stellenkontingente.

### 3.3.2 Personalbedarf der Landesverwaltung 2026-2028

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs des Landes für die Jahre 2026, 2027 und 2028 wurde von sämtlichen Ressorts und Abteilungen für das Personal der jeweiligen Struktur erstellt. Gemäß den Leitlinien für die Auslegung der Pläne des Personalbedarfs für die öffentlichen Verwaltungen<sup>1</sup> ist das Lehrpersonal, das Verwaltungspersonal, das technische und das Hilfspersonal, sowohl der Landesschulen als auch der Schulen staatlicher Art, nicht Teil des Dreijahresplans des Personalbedarfs 2026-2028. Zudem wurde aus dem Plan der Landesverwaltung das den Hilfskörperschaften<sup>2</sup> des Landes zur Verfügung gestellte Personal ausgeschlossen, da die Hilfskörperschaften ihre eigenen Dreijahrespläne 2026-2028 verfasst haben, in denen auch der vom Land zur Verfügung gestellte Personalbedarf enthalten ist. Zudem wurden die Führungskräfte des Landes ausgeschlossen, da sie ab 1. Jänner 2024 nicht mehr im Allgemeinen, sondern im einheitlichen Führungsstellenplan<sup>3</sup> geführt werden.

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs wurde zwischen September und Oktober 2025 erstellt. Ausgehend von den besetzten Stellen im allgemeinen Stellenplan haben die einzelnen Organisationseinheiten für die Jahre 2026, 2027 und 2028 die Abgänge und deren Nachbesetzung samt eventueller Stellenumwandlungen geplant. Dabei wurden die notwendigen systemischen Veränderungen im Organisationsaufbau der einzelnen Strukturen berücksichtigt.

Der Dreijahresplan stellt, zusammen mit der Haushaltsplanung und dem Performance-Plan ein wichtiges zusätzliches Planungsinstrument innerhalb des integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans dar. Er soll nicht nur einen effizienten, zielgerichteten Ressourceneinsatz gewährleisten, sondern den Organisationseinheiten auch größere Flexibilität gewährleisten, um besser auf neue Herausforderungen reagieren zu können, wobei die wirtschaftlich-finanzielle Planung und der Haushaltsvoranschlag zu berücksichtigen sind, insbesondere in Hinblick auf die Entwicklung der Personalkosten. Letztere sollten, abgesehen von Aufstockungen des Stellenplans, Übertragungen neuer Kompetenzen oder Vorgaben gesetzlicher und kollektivvertraglicher Bestimmungen, stabil bleiben. Mit Hilfe dieses Instruments werden außerdem die Abwicklung von Wettbewerben und die Personalaufnahme optimiert.

<sup>1</sup> Dekret des Präsidenten des Ministerrats vom 8. Mai 2018

<sup>2</sup> Anlage A – b) „Öffentlich-rechtliche Körperschaften die von der Landesregierung beaufsichtigt sind“ zum Beschluss der Landesregierung Nr. 985/2020

<sup>3</sup> Landesgesetz vom 21. Juli 2022, Nr. 6

Die Arbeitsgruppe, die mit Dekret des Landeshauptmannes Nr. 3181/2019 ernannt wurde und sich aus je einem Vertreter/einer Vertreterin der Generaldirektion, der Personalabteilung, der Abteilung Finanzen, des Organisationsamtes und des Amtes für Personalentwicklung zusammensetzt, hat die finanziellen Auswirkungen der im Dreijahresplan des Personalbedarfs unterbreiteten Vorschläge, unter Berücksichtigung sowohl der aktuellen als auch der zukünftigen Personalkosten bewertet. Der Dreijahresplan des Personalbedarfs der Landesverwaltung 2026-2028 wurde in der gemeinsamen Sitzung der Arbeitsgruppe am 12.01.2026 gutgeheißen. Die Arbeitsgruppe berücksichtigt außerdem die von den Hilfskörperschaften<sup>2</sup> des Landes verfassten Dreijahrespläne des Personalbedarfs 2026-2028 für die vom Land zur Verfügung gestellten Personalressourcen.

## Das Stellenkontingent der Landesverwaltung

Ende August 2025 zählt das Stellenkontingent<sup>4</sup> der Landesverwaltung für die Planung des Dreijahresplans des Personalbedarfs 2026-2028 insgesamt 3.707,4 zugewiesene Stellen, von denen 3.163,7 besetzt sind. 163,8 Stellen sind unverfügbar und 379,9 sind frei. Zusätzlich gibt es für 211,5 Stellen eine Sondersituation außerhalb des Stellenplans. Weitere 376,1 Stellen werden nicht berücksichtigt da sie von den Hilfskörperschaften des Landes, die ihren eigenen Plan erstellen, zur Verfügung gestellt werden.

### Stellenkontingent - Stand am 01.09.2025

Stellenkontingent	Stellen
Zugewiesene Stellen laut Stellenkontingent	3.707,4
Besetzte Stellen	3.163,7
Unverfügbare Stellen	163,8
Freie Stellen	379,9
<i>Sondersituationen</i>	<i>211,5</i>

<sup>4</sup> Die zugewiesenen Stellen sind Teil der Stellenkontingente laut BLR 1117/2019 und betreffen den allgemeinen Stellenplan der Landesverwaltung im engeren Sinne, abzüglich des Personals der Schulverwaltungen und des den Hilfskörperschaften des Landes zur Verfügung gestellten Personals.

**Besetzte Stellen nach Funktionsebene und Berufsbild - Stand am 01.09.2025**

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
I	Raumpfleger	7,6
II	Amtswart	52,0
II	Arbeiter	2,0
II	Bibliothekswart	4,0
II	Haushaltsgehilfe	1,9
II	Hausmeister	6,0
III	Postdienstassistent	2,5
III	Straßenwärter	213,0
III	Verwaltungsgehilfe	10,0
IV	Facharbeiter	26,0
IV	Fahrer	12,0
IV	Fahrer für Landesrat	7,0
IV	Lagerverwalter	3,0
IV	Landesstraßenwärter	2,0
IV	Land- und Forstwirtschaftsassistent	1,0
IV	Materialprüfungsassistent	1,0
IV	Sekretariatsassistent	111,0
IV	Spezialisierter Straßenwärter	221,7
IV	Telefonist	2,8
V	Altenpfleger und Familienhelfer	2,0
V	Bauassistent	1,0
V	DV-Operator	3,0
V	Fernmeldetechniker	4,0
V	Forstwache	145,2
V	Grundbuchsgehilfe	8,2
V	Katastersachbearbeiter	6,7

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
V	Laborassistent	2,0
V	Materialprüfer	2,0
V	Qual. Land- und Forstwirtschaftsass.	5,5
V	Qualifizierter Sekretariatsassistent	117,8
V	Schutzgebietsbetreuer	4,0
V	Sozialbetreuer	18,9
V	Technischer Zeichner	5,1
V	Verwaltungsbearbeiter	3,6
VI	Arbeitsvermittler	36,3
VI	Bibliothekar	1,3
VI	Buchhalter	35,4
VI	Denkmalpflege-Techniker	1,0
VI	DV-Techniker	36,0
VI	Förster	55,9
VI	Führerscheinprüfer	6,9
VI	Geometer	1,9
VI	Grabungstechniker	1,0
VI	Grundbuchsachbearbeiter	39,8
VI	Informationssachbearbeiter	2,0
VI	Katastersachbearbeiter	25,6
VI	Labortechniker	2,0
VI	Landwirtschaftstechniker	2,0
VI	Museumsvermittler	12,1
VI	Organisationstechniker	6,1
VI	Technischer Sachbearbeiter	53,9
VI	Verwaltungssachbearbeiter	646,4

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
VI	Videosachbearbeiter	1,9
VI	Werbesachbearbeiter	0,6
VII	Arbeitsinspektor	13,7
VII	Bautechniker	53,4
VII	Diplom-Agrartechniker	22,7
VII	Diplom-Bibliothekar	10,8
VII	DV-Techniker-Analytiker	8,7
VII	Fachkraft für die Arbeitsintegration	18,0
VII	Forstinspektor	22,6
VII	Journalist der öffentlichen Verwaltung	3,0
VII	Katastertechniker	30,8
VII	Qualifizierter Labortechniker	16,5
VII	Schulsekretär	3,7
VII	Sozialassistent	1,5
VII	Sozialpädagoge	3,0
VII	Statistiker	0,9
VII	Technischer Inspektor mit 3j. Uni	14,9
VII	Techn. und katast. Koordinator	2,6
VII	Technischer Arbeitsinspektor	21,3
VII	Touristiksachbearbeiter	1,0
VII	Umwelt-Hygieneinspektor	1,9
VII	Verwaltungsinspektor mit 3j. Uni	26,3

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
VIII	Archivar	1,0
VIII	Berufsberater-Inspektor	12,2
VIII	Bibliotheksinspektor	5,2
VIII	DV-Analytiker-Systembetreuer	25,7
VIII	Grundbuchsführer	25,8
VIII	Inspektor für das Rechnungswesen	20,9
VIII	Obergrundbuchsführer	5,7
VIII	Psychopädagoge	15,1
VIII	Statistikinspektor	20,1
VIII	Technischer Inspektor	72,1
VIII	Übersetzungsinspektor	10,1
VIII	Verwaltungsinspektor	490,2
IX	Agronom	6,0
IX	Biologe	19,8
IX	Chemie-Experte	12,7
IX	Forstrat	31,0
IX	Journalist der öff. Verwaltung - Experte	6,2
IX	Psychologe	7,1
IX	Rechtsanwalt	15,7
IX	Schätzungsexperte	2,0
IX	Techn. Experte im Fernmeldewesen	1,0
IX	Technischer Experte	85,1

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Sonder- sekretäre	Insgesamt
7,6	65,9	225,5	387,6	329,0	968,2	277,3	704,1	186,6	12,0	<b>3.163,7</b>
0,2%	2,1%	7,1%	12,3%	10,4%	30,6%	8,8%	22,3%	5,9%	0,4%	<b>100,0%</b>

Von den 3.707,4 zugewiesenen Stellen sind am 01.09.2025 insgesamt 379,9 unbesetzt und frei verfügbar.

Mehr als die Hälfte der freien Stellen verteilen sich auf die Berufsbilder der VI. (120,1 Stellen) bzw. der VIII. Funktionsebene (82,2 Stellen). Auch was die einzelnen Berufsbilder betrifft, fällt ein signifikanter Teil der freien Stellen auf die beiden gängigsten Verwaltungsberufe Verwaltungssachbearbeiter (83,5 Stellen) und Verwaltungsinspektor (55,2 Stellen).

### Freie Stellen - Stand am 01.09.2025, Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

FE	Berufsbild	Freie Stellen
I	Raumpfleger	0,4
II	Amtswart	5,1
II	Haushaltsgehilfe	0,1
II	Hausmeister	1,0
III	Postdienstassistent	1,7
III	Straßenwärter	18,0
III	Verwaltungsgehilfe	1,0
IV	Facharbeiter	6,5
IV	Fahrer	1,0
IV	Fahrer für den Landesrat	-1,0
IV	Lagerverwalter	2,0
IV	Landesstraßenwärter	255,0
IV	Sekretariatsassistent	8,1
IV	Spezialisierter Straßenwärter	-221,7
IV	Telefonist	3,5
V	DV-Operator	2,0
V	Forstwache	2,1
V	Grundbuchsgehilfe	8,0
V	Katastersachbearbeiter	1,5
V	Laborassistent	0,1
V	Leitender Straßenwärter	1,0
V	Materialprüfer	2,0
V	Qual. Land- und Forstwirtschaftsass.	2,0

FE	Berufsbild	Freie Stellen
V	Qualifizierter Sekretariatsassistent	11,3
V	Sozialbetreuer	1,5
V	Technischer Zeichner	1,0
VI	Arbeitsvermittler	15,1
VI	Bibliothekar	1,0
VI	Buchhalter	2,3
VI	DV-Techniker	3,0
VI	Förster	4,4
VI	Grundbuchsachbearbeiter	2,1
VI	Informationssachbearbeiter	1,0
VI	Katastersachbearbeiter	3,0
VI	Organisationstechniker	0,1
VI	Technischer Sachbearbeiter	3,7
VI	Umweltberater	0,2
VI	Verwaltungssachbearbeiter	83,5
VI	Videosachbearbeiter	0,7
VII	Arbeitsinspektor	0,3
VII	Bautechniker	7,8
VII	Diplom-Bibliothekar	-0,2
VII	DV-Techniker-Analytiker	5,5
VII	Fachkraft für die Arbeitsintegration	2,0
VII	Forstinspektor	7,6
VII	Journalist der öffentlichen Verwaltung	0,7

FE	Berufsbild	Freie Stellen
VII	Katastertechniker	2,9
VII	Qualifizierter Labortechniker	1,0
VII	Technischer Arbeitsinspektor	0,1
VII	Technischer Inspektor mit 3j. Uni	0,7
VII	Techn. und katastertech. Koordinator	2,0
VII	Touristiksachbearbeiter	1,0
VII	Verwaltungsinspektor mit 3j. Uni	14,6
VIII	Archivar	0,7
VIII	Berufsberater-Inspektor	1,0
VIII	Bibliotheksinspektor	0,8
VIII	DV-Analytiker-Systembetreuer	3,9
VIII	Grundbuchsführer	3,3
VIII	Inspektor Rechnungswesen	1,8
VIII	Katasterinspektor	1,0

FE	Berufsbild	Freie Stellen
VIII	Psychopädagoge	0,2
VIII	Statistikinspektor	0,2
VIII	Technischer Inspektor	11,8
VIII	Übersetzungsinspektor	2,4
VIII	Verwaltungsinspektor	55,2
IX	Agronom	0,1
IX	Biologe	0,8
IX	Chemie-Experte	1,0
IX	Forstrat	1,0
IX	Journalist Experte	1,0
IX	Psychologe	0,5
IX	Technischer Experte Ing. für Arbeitssicherheit	1,0
IX	Technischer Experte	13,1

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Anderes	Insgesamt
0,4	6,2	20,7	53,4	32,4	120,1	46,0	82,2	18,5	-	<b>379,9</b>
0,1%	1,6%	5,5%	14,1%	8,5%	31,6%	12,1%	21,6%	4,9%	-	100,0%



## Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen 2026-2028

Für den Dreijahreszeitraum 2026-2028 wird von insgesamt 310,1 personellen Abgängen (in Vollzeitstellen) ausgegangen: 165,8 im Jahr 2026, 88,8 im Jahr 2027 und 55,6 im Jahr 2028.

Davon sind für 245,1 Stellen Nachbesetzungen in derselben Funktionsebene geplant. Für die restlichen 61,3 Stellen wurde die Umwandlung in eine andere Funktionsebene beantragt.

In Bezug auf die Umwandlung der Funktionsebene in Folge von Nachbesetzungen wird bei 45,5 Stellen eine Umwandlung bis in die VI. Funktionsebene, für die restlichen 15,8 Stellen die Umwandlung eine andere höhere Funktionsebene über der VI. geplant.

Aus den meisten Begründungen, die die Organisationseinheiten bei der Planung angegeben haben, geht hervor, dass die Nachbesetzungen mit Wechsel der Funktionsebene notwendig und unerlässlich sind, um die korrekte und effiziente Abwicklung der institutionellen Tätigkeiten gewährleisten zu können.

Es wird dennoch für wichtig empfunden, dass jede Umwandlung in eine höhere Funktionsebene vorab auf Ressortebene kritisch überprüft wird, und dass man versucht, die Einsetzung der im Ressort zur Verfügung stehenden Stellen optimal zu nutzen.

### Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen - 2026-2028 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

		2026	2027	2028	Insgesamt 2026-2028
<b>Abgänge</b>		<b>165,8</b>	<b>88,8</b>	<b>55,6</b>	<b>310,1</b>
Erforderliche Nachbesetzungen, davon:		163,1	87,8	55,6	306,4
in derselben Funktionsebene		124,2	73,3	47,5	245,1
in einer anderen Funktionsebene, davon:		38,8	14,4	8,0	61,3
UMWANDLUNGEN	<i>in niedrigere FE</i>	-	-	-	-
	<i>I.-V. FE → II.-VI. FE</i>	29,9	9,6	6,0	45,5
	<i>in andere höhere FE</i>	8,9	4,9	2,0	15,8

## Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen - 2026-2028 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

2026-2028		Neue Funktionsebene									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Σ
Alte Funktionsebene	I										0,0
	II		5,2				1,0				6,2
	III			23,0	1,0		2,5				26,5
	IV				66,1	0,7	12,8		1,0		80,6
	V					19,1	27,4	2,0		1,0	49,5
	VI						76,9	0,7	6,6	0,6	84,8
	VII							14,3	1,0	1,9	17,2
	VIII								32,6	1,0	33,6
	IX									7,7	7,7
	Σ	0,0	5,2	23,0	67,1	19,8	120,6	17,0	41,2	12,2	306,4
<i>davon selbe FE</i>										245,1	

**Stellenumwandlungen in eine höhere Funktionsebene ab der VII. - 2026-2028 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)**

FE out	Berufsbild	Neue Funktionsebene			
		VII	VIII	IX	Σ
IV	Sekretariatsassistent/in		1,0		<b>1,0</b>
V	Verwaltungsbearbeiter/Verwaltungsbearbeiterin	1,0		1,0	<b>2,0</b>
V	Katastersachbearbeiter/Katastersachbearbeiterin	1,0			<b>1,0</b>
VI	Bibliothekar/Bibliothekarin		0,6		<b>0,6</b>
VI	Informationssachbearbeiter/ Informationssachbearbeiter		1,0		<b>1,0</b>
VI	Verwaltungssachbearbeiter/Verwaltungssachbearbeiterin		4,0	0,6	<b>4,6</b>
VI	Technischer Sachbearbeiter/Technische Sachbearbeiterin	0,7	1,0		<b>1,7</b>
VII	Technischer und katastertechnischer Koordinator/ Technische und katastertechnische Koordinatorin		1,0		<b>1,0</b>
VII	Technischer Arbeitsinspektor/Technische Arbeitsinspektorin			0,9	<b>0,9</b>
VII	Bautechniker/Bautechnikerin			1,0	<b>1,0</b>
VIII	Technischer Inspektor/Technische Inspektorin			1,0	<b>1,0</b>
<b>Insgesamt</b>		<b>2,7</b>	<b>8,6</b>	<b>4,5</b>	<b>15,8</b>

## Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs 2026-2028 für die Landesverwaltung wird von der Arbeitsgruppe<sup>5</sup> genehmigt, auch in Anbetracht der finanziellen Folgen, die von den aktuellen und zukünftigen Personalkosten ausgehen.

Die im Jahr 2025 effektiv angefallenen Kosten für das Personal, das den Dienst in den Jahren 2026-2028 beenden wird, belaufen sich auf 11.861.057 €. In Anbetracht der notwendigen Nachbesetzungen, in derselben oder einer anderen Funktionsebene, werden die zukünftigen Kosten auf 9.386.802 € geschätzt, wobei für sämtliche Neueinstellungen die entsprechenden Anfangsgehälter gemäß der derzeit gültigen Gehaltstabellen herangezogen werden. Daraus folgt eine theoretische Einsparung von 2.474.255 €.

Am 01.09.2025 sind insgesamt 379,9 Stellen unbesetzt. Die theoretische Nachbesetzung all dieser Stellen würde Personalkosten von 12.222.214 € verursachen.

### Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze - 2026-2028

	Stellen	Gehalt + S.E.Z.	
		Effektiv 2025	Geschätzt 2026-2028
<b>Abgänge</b>	<b>310,1</b>	<b>11.861.057 €</b>	<b>9.481.086 €</b>
Erforderliche Nachbesetzungen, davon:	306,4	11.757.423 €	9.386.802 €
in derselben FE	245,1	9.446.712 €	7.408.222 €
in einer anderen FE, davon:	61,3	2.310.711 €	1.978.580 €
<i>in niedrigere FE</i>	-	0 €	0 €
<i>II.-V. FE → III.-VI. FE</i>	45,5	1.664.802 €	1.386.950 €
<i>in andere höhere FE</i>	15,8	645.909 €	591.630 €
<b>Freie Stellen</b>	<b>379,9</b>	<b>0 €</b>	<b>12.222.214 €</b>

<sup>5</sup> Dekret des Landeshauptmannes Nr. 3181/2019 - Dreijahresplan des Personalbedarfs 2019-2021 – Ernennung der Arbeitsgruppe zur Überprüfung der vorgelegten Planungen.

Es wird davon ausgegangen, dass diese Stellenumwandlungen – auch wenn die Umwandlungen in höhere Funktionsebenen erfolgen – keine Erhöhung der Personalkosten verursachen werden, weil das Grundgehalt des ausscheidenden Personals grundsätzlich höher ist als jenes des eintretenden Personals, welches zwar eine höhere Funktionsebene, jedoch eine niedrigere Besoldungsstufe aufgrund des niedrigeren Dienstalters aufweist.

Obwohl die einzelnen Nachbesetzungen nicht immer kostenneutral sind, wird mit einer deutlichen Einsparung gerechnet. Ausgehend davon wird eine jährliche Obergrenze von einer Million Euro für zusätzliche Umwandlungen festgelegt, welche nicht in dieser Planung erfasst sind und erst im Laufe des Jahres beantragt werden<sup>6</sup>. Weitere Anfragen, die diese Summe überschreiten, können erst im jeweils darauffolgenden Jahr berücksichtigt werden.

Aufgabe der Strukturen ist es, für sämtliche Nachbesetzungen den richtigen Einsatzort innerhalb der Ressorts zu finden und die Stellen optimal zu verteilen.

### Gehaltstabellen ab 01.01.2025<sup>7</sup>

FE	Besold. Stufe	Klasse	Vorr.	Jährlich			
				Gehalt	S.E.Z.	Zweisprachigkeit	Insgesamt
I	Unt.	0	0	7.280,26 €	15.331,27 €	618,00 €	23.229,53 €
II	Unt.	0	0	8.778,39 €	15.602,99 €	618,00 €	24.999,38 €
III	Unt.	0	0	9.539,03 €	15.822,43 €	618,00 €	25.979,46 €
IV	Unt.	0	0	10.299,66 €	16.062,97 €	679,80 €	27.042,43 €
V	Unt.	0	0	11.591,59 €	16.507,24 €	679,80 €	28.778,63 €
VI	Unt.	0	0	12.936,13 €	16.815,53 €	951,72 €	30.703,38 €
VII	Unt.	0	0	15.241,14 €	17.311,69 €	951,72 €	33.504,55 €
VII-ter	Unt.	0	0	16.108,09 €	17.408,16 €	1.062,96 €	34.579,21 €
VII-bis	Unt.	0	0	17.041,26 €	17.516,90 €	1.062,96 €	35.621,12 €
VIII	Unt.	0	0	18.738,24 €	17.873,83 €	1.062,96 €	37.675,03 €
IX	Unt.	0	0	22.388,89 €	18.375,52 €	1.062,96 €	41.827,37 €

<sup>6</sup> Für die Erfassung der Mehrkosten dieser Umwandlungen werden die Personalkosten nach Funktionsebene laut Controlling-Bericht „Kosten eines Arbeitsplatzplatzes in der Landesverwaltung“ herangezogen.

<sup>7</sup> [Gehaltstabellen](#)

### 3.3.3 Personalentwicklung und Weiterbildung

Wie in der Arbeitswelt im Allgemeinen, ist der Personalbedarf in den letzten Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung und der Lebensstrategien der neuen Generationen, die sich eher für häufige Wechsel und weniger für feste Anstellungen entscheiden, kritisch geworden. Das Land setzt daher auf die Employer-Branding-Strategie, um die eigene Stellung auf dem Arbeitsmarkt in Südtirol zu stärken, obwohl die Landesverwaltung bereits jetzt eine zentrale Rolle bei den lokalen Anstellungen spielt. Konkret werden folgende Bereiche gestärkt: Entwicklung und Vermarktung der Arbeitgebermarke Landesverwaltung, Vereinfachung der Verfahren, Digitalisierung der Prozesse, Stärkung der Zusammenarbeit und des Zusammenspiels mit den anfragenden Organisationseinheiten.

Eine für den lokalen Arbeitsmarkt spezifische Besonderheit stellt die vom Autonomiestatut vorgeschriebene Notwendigkeit der deutsch-italienischen Zweisprachigkeit im öffentlichen Sektor dar. Dies führt zu einem Arbeitsmarkt, der sich auf das lokale Territorium beschränkt, mit einigen Ausnahmen, wie der Nachbarprovinz Trient und dem Zustrom von Arbeitskräften aus dem deutschsprachigen Ausland.

Diese Besonderheit verschärft einerseits den Personalmangel, andererseits stellt sie für viele Bewerber/Bewerberinnen einen beruflichen Anreiz dar, der in den Anwerbungen des Kommunikationssektors des Landes gebührend hervorgehoben wird. So werden die ausgeschriebenen Wettbewerbe von einer gezielten Kommunikationsunterstützung und -durchdringung über soziale Medien und andere Kanäle begleitet, je nach Art des gesuchten Berufsbildes. Die zuständigen Stellen sind aber auch auf Messen und Workshops in Italien und im Ausland aktiv, um die beruflichen Beschäftigungsmöglichkeiten in den vom Land verwalteten Bereichen bekannt zu machen. Im Besonderen werden im Rahmen der Wettbewerb die Haupttätigkeiten bekannt gemacht, welche mit den einzelnen Stellen verbunden sind, um zu erreichen, dass die Stellen mit jenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt werden können, welche die notwendigen Kompetenzen und Fachkenntnis dafür aufweisen.

Dank des Amtes für Personalentwicklung des Landes und der internen Fortbildungspolitik, ist das Angebot an Kursen und Lehrgängen für die am meisten nachgefragten Berufszweige ständig aktiv und begleitet den Umschulungsbedarf für neue Sektoren oder Aufgaben, für die sich eine Nachfrage nach Personal entwickelt. Auf diese Weise lassen sich Verlagerungen und Verschiebungen von Ressourcen zwischen verschiedenen, sich entwickelnden Sektoren realisieren. Eine gesetzliche Verpflichtung des Landes sieht außerdem vor, dass jede zu besetzende Stelle durch Veröffentlichung auf einem internen Portal zugänglich gemacht wird: Auf diese Weise haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich bei verschiedenen Ämtern zu bewerben, neue Anreize zu finden oder ihre Fähigkeiten besser einzusetzen.

Die Regeln über die Mobilität zwischen den Körperschaften wurden ebenso angepasst, um eine stärkere Osmose zwischen dem öffentlichen Sektor und externen, auch nicht öffentlichen Körperschaften zu ermöglichen; dies gilt insbesondere für Führungskräfte, aber auch für das Personal der anderen Berufsprofile gibt es zahlreiche Möglichkeiten neue Erfahrungen zu sammeln, die es bei seiner Rückkehr in den Landesdienst sinnvoll einsetzen kann.

Über den Dreijahresplan des Personalbedarfs findet derzeit eine höhere berufliche Qualifizierung des angestellten Personals statt: ausscheidendes Personal wird schrittweise durch qualifizierteres Personal ersetzt. Während bis vor einigen Jahren viele Angestellte noch wenige Ausbildungsjahre nach der Mittelschule vorweisen konnten, nimmt der Prozentsatz an Personal mit Hochschulabschluss stark zu, sei es in technischen Fachbereichen als auch in organisatorisch-administrativen Bereichen.

Zudem befindet sich eine Reform des derzeit noch gültigen Systems nach Funktionsebenen (das an den Zweisprachigkeitsmechanismus des Autonomiestatutes gebunden ist) in einer Phase der Überprüfung und Genehmigung, die einerseits die wirtschaftliche Behandlung für die jüngere Generation, die im Landesdienst zu arbeiten beginnt, attraktiver machen und andererseits die internen Mechanismen für den beruflichen Aufstieg flexibler gestalten soll. Die notwendige Neuformulierung der derzeit vorgesehenen Berufsprofile, die aus den frühen 2000er Jahren stammen, ist eine beträchtliche Herausforderung sowohl in Bezug auf die Planung als auch auf die Verhandlungen mit den internen Bereichen - die in der Provinz eine sehr große Anzahl von administrativen und technischen Fähigkeiten abdecken - und kann in Angriff genommen werden, sobald das oben angeführte Projekt zur Überarbeitung des Systems der

Funktionsebenen abgeschlossen ist.

Nicht-strategische Bereiche wurden bereits durch In-House-Gesellschaften, oder in jedem Fall durch Gesellschaften mit Landesbeteiligung, ausgelagert - wie z.B. operative IT-Aufgaben, die Einhebung von Steuern, die Beihilfen an den Industriesektor für die Grundbeschaffung, usw. - während die Provinz ihre strategische Führungsrolle beibehält, die mit eigenen Strukturen und eigenem Personal umgesetzt wird.

Der dreijährige Personalentwicklungsplan des Landes dient als strategisches Planungs- und Steuerungsinstrument für die Aus- und Weiterbildung und Entwicklung des Personals. Er beinhaltet die strategischen Schwerpunkte der Personalentwicklung und das Aus- und Weiterbildungsprogramm.

Der [Personalentwicklungsplan 2026-2028](#) ist unmittelbar mit dem Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan der Landesverwaltung (PIAO) verknüpft, da er ein grundlegendes Instrument darstellt, um die Entwicklung der Kompetenzen des Personals sicherzustellen. Diese Kompetenzen sind unerlässlich, um die administrativen, digitalen und ökologischen Transformationsprozesse erfolgreich zu gestalten und insbesondere die Ziele des PNRR effektiv umzusetzen. Die Initiativen zur Entwicklung von Wissen und Kompetenzen sollen für drei Gruppen von Akteuren einen Mehrwert schaffen: zunächst für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche durch die Stärkung ihrer Kompetenzen besser auf aktuelle und zukünftige Anforderungen vorbereitet sind; zweitens für die Verwaltung selbst, die durch gut ausgebildetes Personal ihre Ziele und Aufgaben effizienter und qualitativ hochwertiger erfüllen kann und schließlich für die Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen, die von verbesserten Dienstleistungen profitieren - im Sinne eines modernen, leistungsfähigen und serviceorientierten öffentlichen Dienstes.

Die strategische Personalentwicklung orientiert sich insbesondere auch an den bereichsübergreifenden Zielen der Landesverwaltung und hat folgende Schwerpunkte:

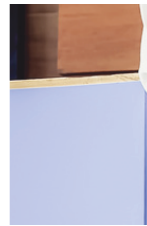
- Personalentwicklungsmaßnahmen zur Unterstützung der digitalen Transformation und Verwaltungsvereinfachung
- KI-Kompetenzen für die Zukunft – Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine bürgernahe Verwaltung
- Förderung der Inklusion und der Zugänglichkeit der Dienste für die Bürgerinnen und Bürger
- Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität
- Stärkung der transversalen Kompetenzen (Soft Skills)
- Die Landesverwaltung als lernende Organisation: Förderung der Lern- und Wissenskultur und des lebenslangen Lernens
- Vereinbarung von Weiterbildungszielen.

Die Weiterentwicklung von Wissen und Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein zentrales Element modernen Personalmanagements. In einer Zeit rascher technologischer und gesellschaftlicher Veränderungen wird Qualifizierung zum strategischen Erfolgsfaktor. Durch Aus- und Weiterbildung entsteht eine Verwaltung, die Wandel aktiv gestaltet – im Interesse der Bürgerinnen und Bürger sowie der gesamten Gemeinschaft. Damit bildet die Personalentwicklung einen wesentlichen Pfeiler des PIAO und stärkt die Fähigkeit des Landes, effizient, innovativ und verantwortungsvoll in die Zukunft zu gehen.

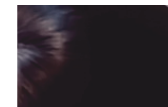


Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

# PIAO



**Abschnitt 4**  
**Monitoring**



**2026 - 2028**



# Inhaltsverzeichnis

- 4.1 Messung und Bewertung der Performance
- 4.2 Monitoring der Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung
- 4.3 Überwachung der Erfüllung der Veröffentlichungspflichten
- 4.4 Business Intelligence und weitere Monitoring-Tools
- 4.5 Wohlbefinden am Arbeitsplatz
- 4.6 Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger mit den öffentlichen Diensten

## 4.1 Messung und Bewertung der Performance

Gemäß Artikel 7 des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 150/2009 wendet die Landesverwaltung das System der Messung und Bewertung der Performance (**SMVP**) an. Dieses System legt den Umfang sowie die Rollen und Verantwortlichkeiten aller Personen fest, die an den verschiedenen Phasen der Planung, Messung, Bewertung und Berichterstattung der Performance beteiligt sind.

Unter *Messung* versteht man die Quantifizierung des Erreichungsgrades der Ergebnisse sowie der daraus resultierenden Wirkungen auf Bürgerinnen und Bürger und andere Stakeholder anhand geeigneter Indikatoren.

Die *Messphase* dient somit der quantitativen Erhebung der von der Landesverwaltung insgesamt erzielten Ergebnisse, der Beiträge der einzelnen Organisationseinheiten (organisatorische Performance der Abteilungen und Ämter) sowie der individuellen Beiträge (individuelle Performance) des leitenden und nichtleitenden Personals des Landes. Um die Umsetzung der strategischen Ziele und Entwicklungsschwerpunkte regelmäßig zu überprüfen und bei zwischenzeitlicher Nichterreichung der Ergebnisse korrigierend eingreifen zu können, ist eine halbjährliche Erhebung des Erfüllungsgrades vorgesehen: Das Monitoring wird außerdem durch ein Business Intelligence Reporting System dokumentiert.

Unter *Bewertung* versteht man die Analyse und Interpretation der gemessenen Werte unter Berücksichtigung der Kontextfaktoren, die zu einer Annäherung oder Abweichung gegenüber einem Referenzwert geführt haben können: Die *Bewertungsphase* mündet im **jährlichen Performance-Bericht**, der die erzielten organisatorischen und individuellen Ergebnisse im Vergleich zu den im Planungsdokument festgelegten Zielen darstellt.

Die Landesverwaltung aktualisiert das System der Messung und Bewertung der Performance jährlich.



Der **Performance-Bericht** ist das Instrument, mit dem die Landesverwaltung den Bürgerinnen und Bürgern sowie internen und externen Stakeholdern die zahlreichen Tätigkeiten und die erzielten Ergebnisse des vergangenen Jahres veranschaulicht und damit den Performance-Zyklus abschließt. Der Performance-Bericht der Landesverwaltung zeigt die Erreichung der Ziele und Entwicklungsschwerpunkte in Bezug auf die einzelnen gesteckten Ziele auf und vermerkt etwaige Abweichungen im Lauf des Jahres mit Angabe der Ursachen und der ergriffenen Korrekturmaßnahmen. Diese Informationen bilden eine wertvolle Grundlage für die Analyse der Effizienz und Effektivität des Verwaltungshandelns.

Der Performance-Bericht der Landesverwaltung setzt sich aus den Einzelberichten der Abteilungen und anderen Führungsstrukturen zusammen. Neben dem jährlichen Performance-Bericht der Südtiroler Landesverwaltung – welcher von der Landesregierung genehmigt wird - erstellen die Organisationseinheiten operative Performance-Berichte. Diese beinhalten die Leistungen, den wirksamen und effizienten Einsatz der Personalressourcen sowie die Bewertung der operativen Jahresziele.

## 4.2 Monitoring der Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung

Schließlich umfasst der Risikomanagementprozess die wichtige **Phase des regelmäßigen Monitorings und der regelmäßigen Überprüfung**, durch welche die **Umsetzung und Angemessenheit der Vorbeugungsmaßnahmen sowie das allgemeine Funktionieren des Prozesses** selbst überprüft werden können, sodass alle notwendigen Änderungen rechtzeitig vorgenommen werden können.

Monitoring und Überprüfung sind zwei unterschiedliche, aber eng miteinander verbundene Tätigkeiten. Beim Monitoring handelt es sich um eine fortlaufende Tätigkeit, bei der die Durchführung und Eignung einzelner Maßnahmen zur Risikobehandlung überprüft werden, während die Überprüfung eine in regelmäßigen Abständen durchgeführte Tätigkeit ist, die sich auf das Funktionieren des Systems als Ganzes bezieht. Beim Monitoring kann man zwischen der Überwachung der Umsetzung von Vorbeugungsmaßnahmen und der Überwachung der Eignung der Vorbeugungsmaßnahmen unterscheiden.

Die Überwachung ersten Grades der Umsetzung und Angemessenheit der Maßnahmen erfolgt jährlich (von Mitte Dezember des Bezugsjahres bis 31. Jänner des Folgejahres), es sei denn, bestimmte Anforderungen machen Änderungen im Laufe des Jahres erforderlich. Sie erfolgt durch eine Selbstbewertung der einzelnen Strukturen der Verwaltung mit Unterstützung der Mitarbeiter des Amtes für institutionelle Angelegenheiten, der unterstützenden Struktur des AKTB. Die Referenten (Ressortdirektoren und Abteilungsdirektoren) und Delegierten (Mitarbeiter der Referenten) werden dafür sensibilisiert, auch die Eignung und Wirksamkeit der Maßnahme zu prüfen, indem sie eine Bewertung der Analyse und Definition der Hauptfaktoren des Korruptionsrisikos und der Wahl der geeigneten Vorbeugungsmaßnahme vornehmen. Es ist jedoch zu beachten, dass in jedem Fall die Struktur, die Umsetzung, die Eignung und die Wirksamkeit der bestehenden Maßnahmen bei der Festlegung spezifischer Vorbeugungsmaßnahmen berücksichtigt werden müssen. Bei der begleitenden Tätigkeit zeigt sich, dass die meisten der in den vergangenen Jahren bereits ergriffenen Maßnahmen zur Risikominderung geeignet, angemessen und wirksam sind. Dies spiegelt sich auch im Monitoring zweiten Grades wider. Aus Fälligkeitsgründen wurde das Ergebnis des Monitorings der prozessspezifischen Maßnahmen nach dem PIAO 2025-2027 mit Dekret des AKTB (Nr. 4837 vom 2. April 2025) genehmigt und auf der Transparenten Verwaltung der Provinz veröffentlicht ([Monitoring der für das Jahr 2024 geplanten spezifischen Vorbeugungsmaßnahmen, genehmigt mit Dekret des Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz vom 2. April 2025, Nr. 4837](#)). Gemäß der sequenziellen und zyklischen Logik werden die Ergebnisse auf jeden Fall bei der Festlegung des nachfolgenden Plans berücksichtigt.

Das Monitoring zweiten Grades über die Eignung und Wirksamkeit der spezifischen Maßnahmen ist von Seiten der unterstützenden Struktur des AKTB, dem Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten, durch die begleitende Tätigkeit und Sensibilisierung der Organisationseinheiten, insbesondere während der beiden Zeiträume der Erstellung und Überwachung des Plans erfolgt. Im PTPCT 2022-2024 wurde zum ersten Mal vorgesehen, diese Überwachung struktureller zu gestalten. Aus Gründen der Kontingenz wurde die Maßnahme dann zwischen dem zweiten Halbjahr 2022 und Anfang 2023 stichprobenartig für fünf Strukturen durchgeführt: Amt für Gesetzgebung, Landesinstitut für Statistik - ASTAT, Amt für Personalentwicklung, Unterstützende Funktionen für das Verwaltungsgericht Bozen, Landezahlstelle.

Für das Jahr 2023 wurde diese Art der Kontrolle weiterhin stichprobenartig an fünf Organisationseinheiten durchgeführt, die vom AKTB mit dem Erlass des Dekrets Nr. 22328 vom 30. November 2024 identifiziert wurden: Anwaltschaft, Landesdirektion deutschsprachige Berufsbildung, Funktionsbereich Tourismus, Landesdirektion italienischsprachige Kindergärten, Abteilung Bildungsförderung. Die Gesamtbewertung des von den Organisationseinheiten direkt durchgeführten *First-Level-Monitorings* kann als gut bis ausgezeichnet bezeichnet werden. Die aus der GZoom-Plattform resultierenden Daten spiegeln die Vollständigkeit der Daten, sowie die Korrektheit der von den Strukturen selbst durchgeführten Überwachungstätigkeit wider.

Mit Dekret Nr. 22527 vom 11. Dezember 2024 hat der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und Transparenz stichprobenartig für das Monitoring 2. Grades folgende fünf Organisationseinheiten identifiziert: Abteilung Finanzen, Bereich Prüfbehörde für die EU-Förderungen, Amt für Sport, Abteilung Deutsche Kultur, Amt für Freiwilligenwesen und Solidarität. Das Monitoring wurde für insgesamt 47 Phasen/Tätigkeiten mit dem jeweiligen risk assessment bezogen auf das Jahr 2023 durchgeführt. Die Gesamtbewertung des von den Organisationseinheiten direkt durchgeführten *First-Level-Monitorings* kann als sehr gut bis ausgezeichnet bezeichnet werden. Die aus der GZoom-Plattform resultierenden Daten spiegeln die Vollständigkeit der Daten, sowie die Korrektheit der von den Strukturen selbst durchgeführten Überwachungstätigkeit wider.

Im Jahr 2025 hat der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und Transparenz mit Dekret Nr. 20109 vom 17.11.2025 die fünf stichprobenartig ausgewählten Strukturen, die dem Monitoring der zweiten Ebene unterzogen werden, informiert: Agentur für Presse und Kommunikation, Komplexer Sonderauftrag „Olympische und Paralympische Winterspiele Mailand Cortina 2026“, Musikschule in italienischer Sprache, Landesdirektion italienischsprachige Berufsbildung, Landesdirektion italienischsprachige Grund-,

Mittel- und Oberschulen staatlicher Art. Mit Bezugnahme auf die im Jahr 2025 vorgenommene Überprüfung zweiten Grades kann das von den ausgewählten Organisationseinheiten durchgeführte *First-Level-Monitoring* als ausgezeichnet bezeichnet werden.

Das Monitoring zweiten Grades wird mittels Fragestellungen der folgenden Art erhoben:

„Wurden die Verantwortlichen für die Umsetzung der Maßnahme angeführt? Wurden Termine für die Umsetzung der Maßnahme angegeben und eingehalten? Wurden bei einer komplexen Maßnahme Phasen für die Umsetzung vorgesehen? Wurde die Maßnahme umgesetzt? Wenn nicht warum? Wurde das Monitoring über die Umsetzung und Angemessenheit der Maßnahme geplant und umgesetzt (In Bezug auf die Indikatoren zum Monitoring der Maßnahme)? Ist die Maßnahme angemessen? Ist die Maßnahme in Bezug auf die Parameter und die Verbesserungsfaktoren wirksam? Ist die Maßnahme in Bezug auf die „Ursache/Hauptfaktoren“ des Risikos wirksam? Ist die Maßnahme effizient?“

Am Ende wird die Bewertung mit „nicht zufriedenstellend/zufriedenstellend/gut/sehr gut/ausgezeichnet“ zum Ausdruck gebracht.

Die Monitoring-Tätigkeit wird unter Einbeziehung der zur Zusammenarbeit mit dem AKTB aufgerufenen Personen bei der Festlegung des Plans und seiner Umsetzung fortgesetzt. Die regelmäßige Überprüfung der Funktionsweise des Risikomanagementsystems, die vom AKTB koordiniert wird, wird daher ein Moment des Vergleichs und des Dialogs zwischen den Beteiligten sein, um die wichtigsten Schritte und Ergebnisse neu zu bewerten, um die vorhandenen Instrumente zu stärken und möglicherweise neue zu fördern. In diesem Sinne deckt die Überprüfung des Systems alle Phasen des Risikomanagementprozesses ab, um aufkommende Risiken zu erkennen, zusätzliche organisatorische Prozesse zu identifizieren und die Kriterien für die Risikoanalyse und -behandlung zu verbessern.

### 4.3 Überwachung der Erfüllung der Veröffentlichungspflichten

In Folge werden in dieser Sektion auch die Ergebnisse der Monitoring-Tätigkeit im Bereich der Transparenz vorgebracht.

Im Sinne von Art. 43 des Transparenzdekretes übt der AKTB eine ständige Kontrolle über die Erfüllung der in den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Veröffentlichungspflichten aus, indem er die Vollständigkeit, Klarheit und Aktualisierung der veröffentlichten Informationen gewährleistet und sich zu diesem Zwecke der Unterstützung des Amtes für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten bedient. Angesichts der großen Anzahl an Veröffentlichungen (derzeit werden ungefähr 240 verschiedene Pflichten gezählt, welche auf die 22 Untersektionen der Transparenten Verwaltung aufgeteilt sind), werden vorwiegend Routine- und Stichprobenkontrollen durchgeführt, welche rein zufällig sein können, aber auch zu besonderen Anlässen durchgeführt werden, wie beispielsweise während der Instandhaltungs- oder Aktualisierungsarbeiten auf der Seite, oder zu Jahresbeginn im Rahmen der Archivierung der Daten und Unterlagen, für welche die Veröffentlichungsdauer abgelaufen ist, anlässlich der Aktualisierung des DAKTP/der Sektion Korruptionsrisiken und Transparenz des PIAO oder im Falle von Anträgen auf Bürgerzugang oder Meldungen, usw. Normalerweise werden die festgestellten Unregelmäßigkeiten den verantwortlichen Organisationseinheiten sofort mitgeteilt, damit sie so bald als möglich beseitigt werden.

Zusätzliche spezifische und stichprobenartige interne Überprüfungen:

Um die Kontrolle über die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten zu verstärken und eine qualitativ bessere und tiefergehende Kontrolle durchzuführen, sind auch für den Dreijahreszeitraum von 2026 bis 2028 zusätzliche Überprüfungen geplant, welche spezifisch und stichprobenartig sein werden. Zu diesem Zweck entnimmt der AKTB, mit Unterstützung des Amtes für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten, einige Veröffentlichungspflichten aus fünf verschiedenen Untersektionen der Transparenten Verwaltung. Die ausgewählten Veröffentlichungspflichten werden den Führungskräften der betroffenen Organisationseinheiten zu Beginn des Kontrollmonats mitgeteilt, wonach am letzten Tag desselben Monats die Überprüfung der effektiv auf der Transparenten Verwaltung vorhandenen Veröffentlichungen durchgeführt wird. Diese internen Kontrollen werden zusätzlich zur Überwachung über die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten aufgrund der ANAC-Beschlüsse durchgeführt; um also ein zeitliches Zusammentreffen und doppelte Arbeiten zu vermeiden, werden sie üblicherweise im Monat November durchgeführt.

So wurden zuletzt, mit Dekret des Generalsekretärs des Landes Nr. 20188 vom 17.11.2025 spezifische Kategorien von veröffentlichungspflichtigen Daten, Information und Unterlagen ermittelt, welche Gegenstand der Kontrolle wurden. Für die Durchführung der Erhebungen über die Erfüllung der Transparenzpflichten seitens der einzelnen verantwortlichen Organisationseinheiten, verwendete das Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten den Erhebungsbogen „Erhebung über die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten zum 30.11.2025“, welcher dem Dekret als Anlage „A“ beigefügt wurde. Das Dekret wurde, gemeinsam mit dem beigefügten Erhebungsbogen mit den ausgewählten Veröffentlichungspflichten und den Bewertungskriterien, den Führungskräften der betroffenen Organisationseinheiten mitgeteilt.

Es wurden folgende, gemäß dem gesetzesvertretenden Dekret Nr. 33/2013 veröffentlichungspflichtige Kategorien von Daten, Informationen und Unterlagen der Kontrolle unterworfen: - Allgemeine Bestimmungen (Artikel 10 und 12); - Kontrollierte Körperschaften (Artikel 22); - Liegenschaften und Vermögensverwaltung (Artikel 30); - Zahlungen der Verwaltung (Artikel 4-bis, 33 und 36); - Raumplanung und Raumordnung (Artikel 39).

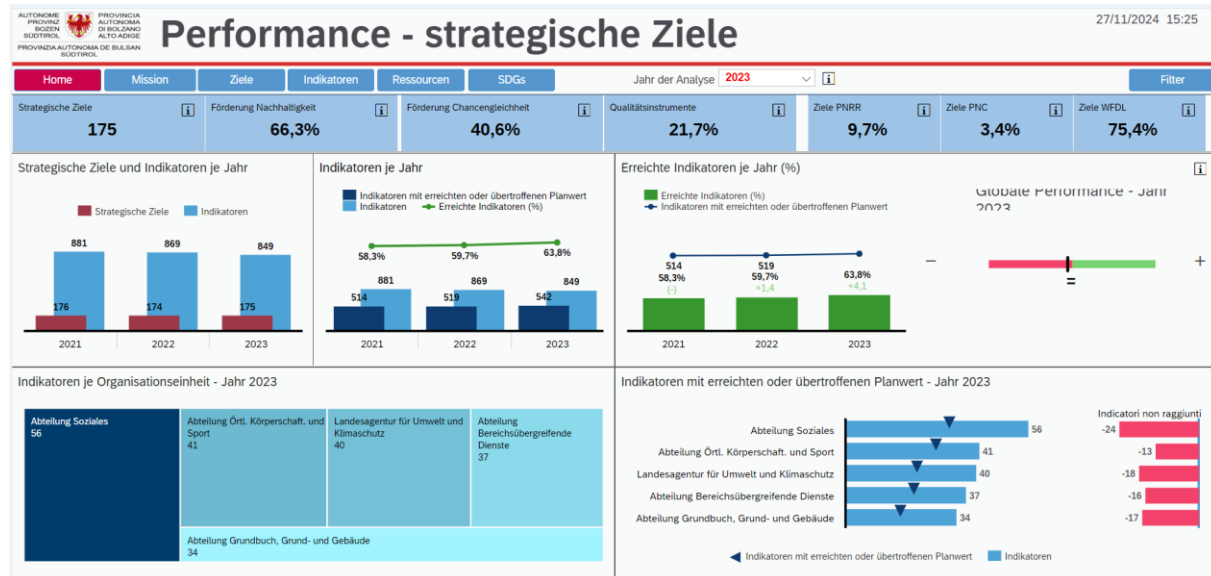
Die am 30.11.2025 durchgeführte Überprüfung führte zu einer sehr guten Bewertung des Transparenzniveaus: fast überall wurde die höchste Punktzahl erreicht und nur in zwei Fällen gab es kleine Abzüge betreffend die Vollständigkeit und die Aktualisierung der Veröffentlichung. Die Mängel wurden den verantwortlichen Organisationseinheiten mitgeteilt und derzeit erwartet man die Bestätigung, dass die entsprechenden Anpassungen vervollständigt wurden.

## 4.4 Business Intelligence und weitere Monitoring-Tools

Neben den allgemeinen Instrumenten zum Monitoring von Performance und Korruptionsvorbeugung, die bereits in den vorangegangenen Abschnitten beschrieben wurden, führen die Ressorts, Abteilungen und Ämter der Landesverwaltung regelmäßig Kontrollen und Erhebungen zu verschiedenen Aspekten ihrer institutionellen Tätigkeit durch, auch im Hinblick auf eine partizipative Bewertung unter Einbeziehung der Stakeholder.

Im Jahr 2024 hat der Bereich Controlling des Organisationsamtes zwei wichtige neue Projekte umgesetzt:

1. ein *Business-Intelligence-Dokument* zur strategischen Performance und insbesondere zu den strategischen Zielen: Es handelt sich um ein Instrument zur Recherche, Analyse und grafischen Darstellung, das die Entscheidungsfindung und das Monitoring der strategischen Ziele unterstützt und aus den Data Marts der Performance-Management-Software abgeleitet wird. Ziel ist es, den Führungskräften ein benutzerfreundliches und stets aktuelles Instrument zur Verfügung zu stellen, das eine große Anzahl historischer Daten und Indikatoren enthält, die je nach Bedarf ausgewählt werden können.







2. ein *analytisches Kostenrechnungssystem*: In Zusammenarbeit mit Professoren und Forschern der Freien Universität Bozen entwickelt der Bereich Controlling des Organisationsamtes ein analytisches Kostenrechnungssystem für die Autonome Provinz Bozen, um der gesamten Landesverwaltung ein analytisches Instrument zur Verbesserung und Effizienzsteigerung der erbrachten Leistungen und der verfügbaren Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Das Projekt ermöglicht insbesondere eine objektive Quantifizierung von Kosten und Elementen, die auf interne Prozesse und die Schaffung von Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft zurückgeführt werden können. Damit wird eine Validierung und eine rechtzeitige Berichterstattung der Tätigkeiten gewährleistet - im Einklang mit der im Regierungsprogramm für die XVII. Legislaturperiode festgelegten Vision einer bürgernahen Landesverwaltung. Das System wird zudem die nachhaltige (wirtschaftliche, soziale und ökologische) Verwaltung des Landes im Sinne einer langfristigen Entwicklungsstrategie verbessern.

Im Laufe des Jahres 2025 wurde das interne Personal, das sich mit Zweckbindungen und Flüssigmachungen befasst, in zwei Schulungen zur Kostenrechnung geschult. Durchgeführt wurden diese von Mitarbeitern des Bereichs Controlling und der UniBZ, mit der der Bereich seit Jahren zusammenarbeitet.

Der Bereich Controlling führt außerdem zwei fortlaufende Online-Umfragen durch, die sich an Personen richten, die in die Landesverwaltung eintreten, sowie an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die diese verlassen.

Die erste freiwillige Umfrage, „**Entry Survey**“ genannt, wird seit 2024 durchgeführt und richtet sich an Personen, die erstmals in die Verwaltung eintreten, während die zweite Umfrage, die sogenannte „**Exit Survey**“, im Dezember 2025 gestartet wurde und sich an Personen richtet, die ab Januar 2026 aus der Landesverwaltung ausscheiden. In diesem Fall werden jene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die – aufgrund von Pensionierung, Versetzung in den Ruhestand, freiwilliger Versetzung zu einer anderen Einrichtung oder freiwilliger Kündigung – die Verwaltung verlassen, gebeten, einen Online-Fragebogen auszufüllen.

Mit beiden Online-Befragungen sollen einerseits die Gründe ermittelt werden, weshalb die Landesverwaltung Personal anzieht, und andererseits die Beweggründe für das Ausscheiden verstanden werden.



## 4.5 Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Alle zwei Jahre organisiert das Amt für Personalentwicklung in Zusammenarbeit mit dem Organisationsamt (Controlling), [dem Einheitlichen Garantiekomitee](#) und der [Vertrauensrätin](#) eine **Umfrage zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz**, die sich an das Personal der Landesverwaltung richtet.

Die nächste Umfrage findet im Jahr 2027 statt, die Ergebnisse der Umfragen der vorhergehenden Jahre zum [Wohlbefinden](#) sind auf der Internetseite der transparenten Verwaltung zu finden.

## 4.6 Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger mit den öffentlichen Diensten

Neben regelmäßigen internen Umfragen zum [Wohlbefinden am Arbeitsplatz](#) der Landesbediensteten, zum [agilen Arbeiten](#) und zum [Coworking](#) führt die Landesverwaltung auch externe Umfragen zur Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger, der Stakeholder und der Beteiligten auf verschiedenen Ebenen durch.

Insbesondere führt das Landesinstitut für Statistik ASTAT seit 1998 Umfragen über die Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger mit der öffentlichen Verwaltung durch, wobei der Schwerpunkt auf der Landesverwaltung liegt. Die Ergebnisse der Ausgabe 2023 sind auf der [Website des ASTAT](#) verfügbar.

Die nächste Erhebung ist im Jahr 2028 vorgesehen.