

Gutachten zum „Verhaltenskodex für das Personal der Autonomen Provinz Bozen“

gemäß Artikel 54 Absatz 5 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 165/2001

AUDITOREN

Elena Eccher
Wolfgang Bauer

Übersetzung: Übersetzungsamt des Südtiroler Landtages

PRÜFSTELLE
ORGANISMO DI VALUTAZIONE

39100 Bozen | Freiheitsstraße 66
39100 Bolzano | Corso Libertà, 66

Tel.: 0471 402 212 | Fax 0471 260 114
pruefstelle@landtag-bz.org | organismodivalutazione@consiglio-bz.org
www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp
www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp
PEC: pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org

Oktober 2025

INHALTSVERZEICHNIS

Rechtlicher Rahmen.....	4
Gegenstand des Gutachtens und methodischer Ansatz.....	4
Ergebnisse der Analyse.....	5
Neuerungen im Vergleich zum derzeit geltenden Kodex	5
Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften	6
Übereinstimmung mit den Leitlinien der ANAC	7
Umsetzung der im vorherigen Gutachten geäußerten Empfehlungen	8
 Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....	 9

Rechtlicher Rahmen

Artikel 54 des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 165/2001 sieht in Absatz 1 Folgendes vor: Die Regierung verfasst einen Verhaltenskodex für die Bediensteten der öffentlichen Verwaltungen zur Gewährleistung der Qualität der Dienstleistungen, der Korruptionsvorbeugung und der Einhaltung der verfassungsrechtlich verankerten Pflichten der Sorgfalt, der Aufrichtigkeit, der Unparteilichkeit und der Erbringung des Dienstes ausschließlich im Sinne des öffentlichen Interesses.

Der aktuell gültige allgemeine Verhaltenskodex wurde durch das Dekret des Präsidenten der Republik Nr. 62/2013, abgeändert durch das Dekret des Präsidenten der Republik Nr. 81/2023, erlassen.

Absatz 5 des genannten Artikels 54 sieht schließlich Folgendes vor: Jede öffentliche Verwaltung verfasst in einem offenen Beteiligungsverfahren nach Einholen der obligatorischen Stellungnahme des eigenen unabhängigen Bewertungsgremiums einen eigenen Verhaltenskodex, mit dem der in Absatz 1 genannte Verhaltenskodex ergänzt und präzisiert wird.

Die Bestimmungen sehen also verpflichtend eine doppelte Ebene der Verhaltenskodizes vor, darunter an erster Stelle der allgemeine Kodex, in dem die Mindestpflichten für alle öffentlichen Bediensteten vorgesehen sind, und in zweiter Linie die Verwaltungskodizes, welche die Verhaltenspflichten für die Bediensteten jeder öffentlichen Stelle im Hinblick auf die spezifischen organisatorischen und funktionellen Erfordernisse festhalten.¹

Die Antikorruptionsbehörde ANAC genehmigte zwei Leitlinien für Verhaltenskodizes: zunächst jene gemäß Beschluss Nr. 75/2013, mit zweckdienlichen Anweisungen zu den inhaltlichen Spezifizierungen des allgemeinen Kodex, und des Weiteren jene, die mit Beschluss Nr. 177/2020 verabschiedet wurden; Letztere beinhalten nähere Angaben betreffend die Zusammenhänge zwischen dem Kodex und dem Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung sowie bezüglich des Systems zur Leistungsbewertung und -messung, zu den Inhalten des Verwaltungskodex und zum Verfahren seiner Erstellung.

Gegenstand des Gutachtens und methodischer Ansatz

Wie bereits im vorangegangenen Abschnitt erwähnt, sieht Artikel 54 Absatz 5 des Gesetzesdekrets Nr. 165/2001 vor, dass das unabhängige Bewertungsgremium jeder Verwaltung eine verbindliche Stellungnahme zum Verhaltenskodex abgibt.

Auf Landesebene obliegt diese Aufgabe der Prüfstelle als Pendant zu den unabhängigen Bewertungsstellen, die in der nationalen Gesetzgebung vorgesehen sind.

Das vorliegende Gutachten, das auf Anfrage der Landesverwaltung vom 3. September 2025 erstellt wurde, hat den Entwurf des „Verhaltenskodex für das Personal der Landesverwaltung der Autonomen Provinz Bozen“ mit Datum 25. August 2025 zum Gegenstand. Am 25. September wurde die endgültige Fassung des Kodexentwurfs übermittelt, die eine Ergänzung enthielt. Der Entwurf stellt eine Aktualisierung des derzeit geltenden Kodex dar, der von der Landesregierung mit Beschluss Nr. 839/2018 genehmigt und mit Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 10 vom 31. August 2018 bekanntgegeben wurde. Die Überarbeitung des Kodex wurde auch mehrmals von der Prüfstelle anlässlich der Überprüfung der Jahresberichte des Verantwortlichen der

¹ Siehe dazu: R. Patumi, *Il Codice di comportamento*, Maggioli Editore, 2020, S. 13.

Korruptionsvorbeugung² angeregt.

Im Rahmen des Gutachtens sollen insbesondere folgende Aspekte untersucht werden:

- die Einhaltung des Artikels 54 des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 165/2001 und des Allgemeinen Verhaltenskodex, der mit Dekret des Präsidenten der Republik Nr. 62/2013 genehmigt wurde;
- die Einhaltung der ANAC-Leitlinien;
- die Umsetzung der von der Prüfstelle in ihrem Gutachten von August 2018 zum derzeit geltenden Verhaltenskodex abgegebenen Empfehlungen.

Ergebnisse der Analyse

Neuerungen im Vergleich zum derzeit geltenden Kodex

Im Allgemeinen ergibt sich aus der Analyse des Entwurfs für den neuen Kodex, dass der Aufbau, die Inhalte und die Beschreibung der Pflichten weitgehend mit jenen des 2018 verabschiedeten Kodex übereinstimmen.

Die vorliegende Fassung beinhaltet einige zusätzliche Abschnitte (z. B. *Whistleblowing*,³ Schutz der Würde, organisatorisches Wohlergehen) und bietet mehr Details zu Schulungen, IT-Sicherheit und einigen Verfahren; zudem werden darin spezielle Bestimmungen gegen Äußerungen, die gegenüber der Verwaltung beleidigend sind, eingeführt.

Konkret wird in Artikel 1 („Anwendungsbereich“) zunächst angeführt, dass in den Beauftragungen und Verträgen mit externen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Klauseln zur Aufhebung oder Verwirkung des Rechtsverhältnisses im Falle einer Verletzung der im Kodex verankerten Pflichten vorgesehen sind, wodurch der Einhaltung der Dienst- und Verhaltenspflichten mehr Gewicht verliehen wird.

In Artikel 3 („Verhalten im Parteienverkehr“) wurde ein neuer Absatz eingefügt, wonach im Sinne der Gleichbehandlung bei der Bearbeitung der Anträge die chronologische Reihenfolge eingehalten werden muss, sofern keine abweichenden dienstlichen Erfordernisse oder eine andere Prioritätenordnung bestehen.

Mit Artikel 4 („Verhaltenspflichten im Dienst“) wird ein Verbot öffentlicher Äußerungen, die gegenüber der Verwaltung beleidigend sind, eingeführt, das sich an eine ähnliche Bestimmung in Artikel 11-ter des Allgemeinen Kodex anlehnt.

Mit dem neuen Artikel 4 bis („Schutz der Würde des Personals“) wird im Kodex der Verweis auf die Vertrauensperson eingeführt, an die sich das Personal bei jeglicher diskriminierenden Handlung oder jeglicher Form von Belästigung oder Mobbing wenden kann.

In Artikel 5 („Korruptionsvorbeugung“) wird das Verbot, die eigene Stellung in der Verwaltung

² Veröffentlicht auf folgender Website: [Berichte, Bestätigungen und Gutachten | Südtiroler Landtag](#)

³ Zu dieser Thematik sei auch auf das von der Prüfstelle im Dezember 2024 abgeschlossene Audit mit dem Titel „Das Instrument des „Whistleblowing“ beim Land und einigen seiner abhängigen Körperschaften“ verwiesen ([Bericht Audit Whistleblowing, 16.12.2024](#))

auszunutzen, um sich in privaten Beziehungen Vorteile zu verschaffen, festgeschrieben. Es wird die Pflicht eingeführt, der zuständigen Führungskraft mitzuteilen, ob in den drei Jahren vor der Einstellung entgeltliche Zusammenarbeitsverhältnisse jeglicher Art mit privaten Subjekten bestanden. Schließlich wird auf die Verpflichtung zur Einhaltung der integrierten Pläne für Tätigkeiten und Organisation verwiesen.

Eine bedeutsame Neuerung stellt die Einführung von Artikel 6 bis dar, in dem nicht nur bestimmte Verfahren im Bereich Whistleblowing vorgegeben werden, sondern auch Verpflichtungen zu Vertraulichkeit und Schutzmaßnahmen zugunsten von hinweisgebenden Personen vorgesehen sind.

Im Sinne von Artikel 7 („Transparenz, Rückverfolgbarkeit und Gebrauch sozialer Medien“) muss beim Gebrauch der persönlichen Social-Media-Konten sichergestellt werden, dass persönliche Meinungen oder Bewertungen nicht der öffentlichen Verwaltung im Allgemeinen zugeschrieben werden können. Zudem wird die Verpflichtung festgehalten, jegliche Äußerung zu unterlassen, die dem Ansehen, der Würde oder dem Image der Verwaltung schaden könnte.

Was die Verpflichtungen der Führungskräfte betrifft, so legt die neue Fassung des Artikels 8 den Fokus auf die Förderung des organisatorischen Wohlbefindens, den Informationsaustausch, die Inklusion und die Wertschätzung von Unterschieden. Die endgültige Fassung, die am 25. September übermittelt wurde, enthält einen zusätzlichen Abschnitt, der sich ausdrücklich mit Aggressionen durch Dritte gegenüber den Mitarbeitenden befasst und daraus folgend die Pflicht für Führungskräfte vorsieht, Präventions-, Schutz- und Informationsmaßnahmen gegenüber der Öffentlichkeit zu ergreifen.

Artikel 8 hebt außerdem die Notwendigkeit hervor, die berufliche Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern, indem Fortbildungsmöglichkeiten und Entwicklungschancen geboten werden.

Artikel 10 („Nutzung von Informationstechnologien und IT-Sicherheit“) beschränkt die Nutzung persönlicher E-Mail-Konten auf unabwendbare Notfälle und erläutert die Sicherheitsrisiken sowie die Verfahren zur Unterzeichnung von E-Mails ausführlich.

Schließlich legt Artikel 11 („Aus- und Weiterbildung“) fest, dass Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bei der Einstellung oder beim Wechsel in höhere Funktionen obligatorisch sind und dass es zusätzlich dazu noch weitere verpflichtende Schulungen gibt.

Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften

Der Entwurf des Kodex gibt Verhaltensweisen vor, die im Sinne des Art. 54 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 165/2001 sowie der im Allgemeinen Kodex aufgeführten Prinzipien den allgemeinen Grundsätzen der guten Verwaltung, der Unparteilichkeit, Gesetzmäßigkeit, Transparenz und Wahrung des öffentlichen Interesses entsprechen.

Im Einklang mit den Bestimmungen des D.P.R. Nr. 62/2013 sind die verschiedenen Kategorien an Adressatinnen und Adressaten des Kodex klar definiert und auf angemessene Art und Weise ergänzt worden: Bedienstete, Führungskräfte, Mitarbeitende und Beratende jeglicher Art, Mitarbeitende von Lieferunternehmen von Gütern oder Dienstleistungen sowie Personen, die Organe vertreten sowie Inhaberinnen und Inhaber von Aufträgen in den Ämtern, die direkt mit den Vertreterinnen und Vertretern der Politik zusammenarbeiten.

Der Kodex legt ausdrücklich fest, dass seine Verletzung im Sinne der gesetzlichen Vorgaben einen Disziplinarhaftungsgrund darstellt.

Spezifische Bestimmungen sind auch an die Führungskräfte entsprechend den Regelungen der oben genannten Art. 54 und Art. 13 des D.P.R. Nr. 62/2013 gerichtet.

Der Text übernimmt und präzisiert die verschiedenen Bereiche der Verhaltensregeln, die in der Gesetzgebung vorgesehen sind: Dienstpflichten, Korruptionsvorbeugung, Interessenskonflikte und Enthaltungspflicht, Verhalten im Parteienverkehr, Transparenz und Nachverfolgbarkeit der Entscheidungsprozesse, korrekte Nutzung der sozialen Medien und der IT-Instrumente. Ebenfalls festgehalten wurden die Pflichten in Bezug auf Whistleblowing, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie IT-Sicherheit.

Der Art. 11 des Kodex-Entwurfs steht im Einklang mit den Bestimmungen des Gesetzes Nr. 190/2012, aus dem die Verpflichtung zur Durchführung von Ausbildungsangeboten und -programmen zu den Themen Ethik und Rechtmäßigkeit hervorgeht, sowie mit dem D.P.R. Nr. 62/2013, in dem die Durchführung von Schulungen in den Bereichen Transparenz und Integrität vorgesehen ist, um eine umfassende Kenntnis der Inhalte des Verhaltenskodex zu gewährleisten.

Mit Bezug auf das Monitoring hinsichtlich der Anwendung sowohl des Allgemeinen Kodex als auch des Verwaltungskodex wurden jedoch keine Leitlinien für die Umsetzung der Grundsätze definiert, wie es hingegen in Art. 15 Absatz 6 des Allgemeinen Kodex vorgesehen ist. Die Kontrolltätigkeit über die Anwendung der Kodizes innerhalb der Organisationseinheiten wurde hingegen – wenn auch nur in Bezug auf den Entwurf des Verwaltungskodex – den Führungskräften übertragen.

Abschließend ist hervorzuheben, dass der Kodexentwurf die durch das D.P.R. Nr. 81/2023 am Allgemeinen Kodex vorgenommenen Neuerungen übernimmt, sowohl hinsichtlich des Abschnitts über die ordnungsgemäße Nutzung von IT-Technologien, Informationsmedien und sozialen Medien als auch in Bezug auf die verpflichtenden Schulungen zu den Themen der öffentlichen Ethik und des ethischen Verhaltens.

Übereinstimmung mit den Leitlinien der Antikorruptionsbehörde ANAC

Der Entwurf übernimmt die wichtigste Empfehlung der Leitlinien, nämlich sich nicht auf eine bloße Wiedergabe des nationalen Kodex zu beschränken, sondern die Regeln im Lichte der organisatorischen Besonderheiten der Landesverwaltung zu ergänzen und zu präzisieren. Die Einleitung sowie die detaillierten Ausführungen in den Artikeln zeigen überwiegend eine angemessene Kontextualisierung.

In Bezug auf die Textredaktion verwendet der Kodexentwurf einen inklusiven Kommunikationsstil („wir“) und setzt überwiegend auf kurze, klare und normsetzende Formulierungen, womit er den Vorgaben zur Verständlichkeit und zur positiven Darstellung der Pflichten entspricht.

Hinsichtlich des persönlichen Anwendungsbereichs sehen sowohl die Leitlinien von 2013 als auch jene von 2020 vor, dass in den einzelnen Verwaltungskodizes die Adressatengruppen entsprechend den Besonderheiten der jeweiligen Einrichtung bestimmt werden. Der vorliegende Kodexentwurf definiert den persönlichen Anwendungsbereich detailliert und erweitert ihn von den Bediensteten auf Mitarbeitende, externe Beratende und Vertreter von Organen, wobei vorgesehen ist, dass in Beauftragungen und in den Verträgen Bestimmungen oder Klauseln zur Aufhebung oder Verwirkung des Rechtsverhältnisses bei Verletzung der in diesem Kodex vorgesehenen Pflichteneingefügt werden. Nicht übernommen wurde jedoch die Empfehlung der Leitlinien von 2020, einen eigenen Abschnitt für Mitarbeitende und Beratende vorzusehen, in dem die auf diese Gruppen anwendbaren Regelungen klar dargestellt werden.

Mit den Anweisungen zur Umsetzung der Regeln des Allgemeinen Kodex, die in den Leitlinien von 2013 enthaltenen sind, stimmt der Kodexentwurf weitgehend überein, mit Ausnahme des Fehlens spezifischer verhaltensbezogener Vorgaben für Mitarbeitende der Ämter, die sich mit öffentlichen Aufträgen befassen.

Mit Blick auf die im nationalen Kodex vorgesehenen allgemeinen Bereiche, wie sie in den Leitlinien von 2020 erläutert werden, ist Folgendes festzustellen:

a) Vermeidung tatsächlicher und potenzieller Interessenskonflikte: Der Kodexentwurf definiert die Informationsverfahren sowie die Zuständigkeit der bzw. des zuständigen Vorgesetzten, die bzw. der über eine eventuelle Befangenheit zu entscheiden hat. Die Regelung bleibt jedoch relativ knapp und verweist nicht auf die wesentlichen Elemente, die im Leitfaden, das dem Rundschreiben des Generalsekretärs Nr. 10 vom 19. Juni 2025 beigelegt ist, festgelegt sind.

b) Verhalten im Parteienverkehr: Im Kodexentwurf werden die Pflichten, an die sich die Bediensteten im Umgang mit der Bürgerschaft zu halten haben, gut definiert, mit dem Ziel, die Qualität und den Nutzen der erbrachten Leistungen zu verbessern.

c) Korrektheit und ordnungsgemäße Durchführung des Dienstes: Der Kodexentwurf folgt der Empfehlung der Leitlinien, Regeln für den Zugang zu sozialen Netzwerken festzulegen, angesichts der Bedeutung, die die Nutzung dieser Instrumente heutzutage einnimmt. Ebenso wird die Nutzung der IT-Instrumente detailliert geregelt. Schließlich wird das Verbot jeglicher Handlung oder Äußerung hervorgehoben, die dem Ansehen, der Würde oder dem Image der Verwaltung schaden könnte.

d) Aktive Mitwirkung der Bediensteten und der anderen vom Kodex betroffenen Personen zur Verhinderung von Fällen von Korruption und schlechter Verwaltung: Der Kodexentwurf enthält allgemeine Vorschriften zur Einhaltung der Maßnahmen des Dreijahresplans zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz, zur Zusammenarbeit mit der bzw. dem Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung, zur Pflicht zur Anzeige und Meldung von Rechtsverstößen sowie zur Einhaltung der Pflichten in den Bereichen Transparenz, Veröffentlichung und Nachverfolgbarkeit. Hinsichtlich der Vorgabe, die Verhaltenspflichten der Bediensteten und der anderen betroffenen Personen entsprechend den spezifischen Risikobereichen und den im Dreijahresplan dazu vorgesehenen Maßnahmen auszuformulieren, wurden die Leitlinien jedoch nicht umgesetzt.

e) Verhalten in privaten Beziehungen: Der Kodexentwurf listet insbesondere in den Artikeln 2, 3 und 6-bis verschiedene Arten von Verboten im Umgang mit privaten Akteuren auf. Allerdings werden keine Anweisungen in Bezug auf die Beziehungen der Bediensteten zu anderen Verwaltungen gegeben.

Umsetzung der im vorherigen Gutachten geäußerten Empfehlungen

Im Gutachten zum Kodexentwurf von 2018 hatte die Prüfstelle folgende Empfehlungen abgegeben:

- Bezugnahme auf die rechtlichen Vorgaben des allgemeinen Verhaltenskodex gemäß D.P.R. Nr. 62/2013 zur Gewährleistung einer umfassenden Regelung;
- Kontinuierliches Monitoring in Bezug auf die Anwendung des Kodex durch die bzw. den Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und durch die Disziplinarbehörde;
- Beschreibung des öffentlichen Konsultationsverfahrens zum Kodex in einem erläuternden Bericht oder zumindest im Genehmigungsbeschluss;

- Unterzeichnung des Kodex durch neu eingestellte Mitarbeitende als Ausdruck ihrer Bereitschaft, die bestehenden Verpflichtungen einzugehen (Commitment);
- Durchführung von Ethikschulungen im Rahmen der im Kodex vorgesehenen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, um eine Entwicklung vom bloßen Befolgen der Regeln hin zu einer Betriebsethik zu fördern;

Diese Empfehlungen wurden nur teilweise berücksichtigt und werden daher im folgenden Abschnitt erneut vorgebracht.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Nach einer Analyse des vorliegenden Entwurfs kann festgehalten werden, dass die neue Fassung im Vergleich zum derzeit geltenden Kodex detaillierter ausformuliert wurde und stärker auf Änderungen in der Gesetzgebung sowie auf Themen wie Inklusion, Schutzmaßnahmen und Transparenz eingeht.

Nennenswert ist insbesondere die Einfügung des neuen Artikels 6-bis zum Whistleblowing in den Kodex, welcher der Notwendigkeit Rechnung trägt, die Schutzmaßnahmen zugunsten von hinweisgebenden Personen in eine umfassende Strategie zur Korruptionsbekämpfung einzubeziehen.

Im Sinne einer weiteren Verbesserung seien dennoch einige Hinweise und Empfehlungen vorgebracht.

Da keine Informationen über das Verfahren zur Erstellung des Kodex vorliegen, wird daran erinnert, dass hierzu – im Sinne der ANAC-Leitlinien und wie bereits 2018 von der Prüfstelle empfohlen – ein partizipatives Verfahren zweckmäßig wäre. Dementsprechend sollte aus dem Genehmigungsbeschluss oder aus einem Begleitbericht die Rückverfolgbarkeit und Dokumentation der verschiedenen Phasen des Austauschs mit den Bediensteten und der öffentlichen Befragung im Anschluss an den ersten, vorläufigen Beschluss des Weisungsorgans auf Vorschlag des Verantwortlichen für Korruptionsvorbeugung und Transparenz hervorgehen.

Wie in den ANAC-Leitlinien von 2013 vorgesehen und bereits im Gutachten von 2018 angeregt, könnte es sich zu Informationszwecken auch als nützlich erweisen, im einleitenden Teil des Kodex einen allgemeinen Verweis auf die Inhalte des D.P.R. Nr. 62/2013 aufzunehmen, um den Zusammenhang zwischen allgemeinem Kodex und Verwaltungskodex klar festzuhalten.

Im Sinne der Leitlinien der ANAC wird empfohlen, in den Entwurf des Verhaltenskodex einen eigenen Abschnitt zu den öffentlichen Aufträgen aufzunehmen, um die korrekte Handlungsweise der zuständigen Bediensteten festzulegen und spezifische Verhaltensregeln aufzustellen. Ebenso sollte die Einfügung eines spezifischen Abschnitts bezüglich der externen Akteure in Betracht gezogen werden, um festzuschreiben, welche Regelungen für sie gelten.

In Bezug auf die allgemeinen Bereiche, die im nationalen Kodex definiert sind, wird nahegelegt, für den Umgang mit Interessenskonflikten auf die spezifischen Vorgaben des Verantwortlichen für Korruptionsvorbeugung und Transparenz zu verweisen.

Hinsichtlich der Korruptionsvorbeugung wird die Verwaltung aufgefordert, die Verhaltenspflichten in Bezug auf die spezifischen Risikobereiche und die im Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz vorgesehenen Maßnahmen zu präzisieren, welche von den Mitarbeitenden und anderen betroffenen Personen einzuhalten sind.

Was das Verhalten in privaten Beziehungen betrifft, wäre es wünschenswert, in den Kodex ausdrückliche Verbote von bestimmten Handlungen im Umgang mit anderen Verwaltungen aufzunehmen, falls daraus Interessenskonflikte hervorgehen können. Beispielsweise könnten im Sinne der Leitlinien von 2020 das Verbot des Austauschs von Gefälligkeiten zu persönlichen Zwecken oder das Verbot, um Empfehlungen und Vorstellungen zu ersuchen, ausdrücklich festgehalten werden.

Für das Monitoring über die Anwendung sowohl des Allgemeinen Kodex als auch des Verwaltungskodex sollten im Rahmen der organisatorischen Autonomie des Landes Südtirol die Leitlinien festgelegt werden, die für die Umsetzung der Grundsätze gemäß Artikel 15 des D.P.R. Nr. 62/2013 erforderlich sind. Wie bereits im Gutachten von 2018 empfohlen und nun auch in den ANAC-Leitlinien von 2020 hervorgehoben wurde, sollte dieses Monitoring mindestens einmal im Jahr erfolgen; es sollte in Anlehnung an die Überwachung der Einhaltung der im Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz vorgesehenen Maßnahmen zur Risikoprävention geplant und dokumentiert werden, um die Fortbildung des Personals entsprechend zu gestalten und die Inhalte des Dreijahresplans zu ergänzen.

Wie bereits 2018 vorgeschlagen, empfiehlt es sich weiterhin, den Kodex von neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als ausdrückliche Bekräftigung ihres Engagements formell unterzeichnen zu lassen.

16.10.2025

Gez.
Wolfgang Bauer

Gez.
Elena Eccher



Prüfstelle
39100 Bozen | Freiheitsstraße 66
Organismo di valutazione
39100 Bolzano | Corso Libertà, 66

Tel. 0471 402 212 | Fax 0471 260 114
pruefstelle@landtag-bz.org | organismovalutazione@consiglio-bz.org
PEC: pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org
www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp
www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp