

Die Erteilung von Sonderaufträgen in der Landesverwaltung

Erhebung gemäß Artikel 50, Absatz 1, Buchstabe e) des Landesgesetzes Nr. 6/2022

PRÜFER:INNEN

Isabella Summa
Wolfgang Bauer

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

September 2025

INHALT

I.	BEGRÜNDUNG UND ZIEL DER ERHEBUNG ZUR ERTEILUNG VON SONDERAUFTRÄGEN -----	4
II.	UMFANG UND METHODISCHER ANSATZ-----	4
III.	ORDNUNGSRAHMEN -----	5
IV.	SACHVERHALTSDARSTELLUNG -----	5
V.	BEWERTUNG UND EMPFEHLUNGEN-----	7

I. Begründung und Ziel der Erhebung zur Erteilung von Sonderaufträgen

Artikel 50 des Landesgesetzes Nr. 6/2022 sieht in Absatz 1, Buchstabe e) vor, dass die Prüfstelle einen Bericht über die Gesetzmäßigkeit, die Unparteilichkeit und die reibungslose Abwicklung der Verwaltungstätigkeit des Landes und der von ihm abhängigen Körperschaften verfasst.

Die Wahrnehmung dieser Aufgabe wurde daher auch in das Arbeitsprogramm für das Jahr 2025 aufgenommen.

Die Auswahl des Themas *Sonderaufträge in der Landesverwaltung* erfolgte aufgrund der Bedeutung dieser Führungspositionen für die Gewährleistung der Flexibilität der Führungsstruktur zur Anpassung an die veränderten Bedürfnisse der Gesellschaft gemäß Artikel 24, Absatz 2 des LG Nr. 6/2022.

Ziel der Erhebung ist die Bestandsaufnahme, Analyse und Bewertung der Rechts- und Sachlage in Bezug auf die Erteilung von Sonderaufträgen mit den im folgenden Abschnitt dargelegten Schwerpunkten.

II. Umfang und methodischer Ansatz

Im Einklang mit der gesetzlichen Vorgabe wird ein integrativer Prüfungsansatz gewählt: die Erhebung beinhaltet demnach Elemente einer Recht- und Ordnungsmäßigkeits- sowie einer System- und Organisationsprüfung.

Die Erhebung wurde gemäß den Leitlinien für die Prüfungs- und Beratungstätigkeit der Prüfstelle¹ auf der Grundlage der internationalen Standards für die berufliche Praxis der Internen Revision des IIA (*Institute of Internal Auditors*) durchgeführt.

Die Bestandsaufnahme, Analyse und Bewertung der Rechts- und Sachlage erstreckt sich auf die fünf Schwerpunkte: Bedarfsplanung, Abgrenzung zwischen Sonderaufträgen und ordentlicher Verwaltungstätigkeit, Prozess der Entscheidungsfindung zur Einführung neuer Sonderaufträge, Kriterien zur Unterscheidung von strategischen und komplexen Sonderaufträgen, Verfahren zur Erteilung von Sonderaufträgen, Überführung von Sonderaufträgen in die ordentliche Verwaltungstätigkeit.

Die wesentlichen Schlussfolgerungen werden im letzten Teil des Berichts dargestellt.

Für den Austausch mit den Verantwortlichen der Generaldirektion und der Abteilung Personal wurde ein detaillierter Fragenkatalog ausgearbeitet, dessen Beantwortung schriftlich erfolgt ist. Mit dem Direktor der Abteilung Personal wurde vorab ein informelles Interview zur Sachverhaltsermittlung geführt.

¹ [Grundsatzdokumente | Südtiroler Landtag \(landtag-bz.org\)](https://www.landtag-bz.org/Grundsatzdokumente)

III. Ordnungsrahmen

Die Erteilung von strategischen und komplexen Sonderaufträgen ist Gegenstand der Artikel 10 und 11 des LG Nr. 6/2022, Regelung der Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems und Ordnung der Südtiroler Landesverwaltung.

Strategische bzw. komplexe Sonderaufträge werden demnach erteilt für aktive Verwaltung-, Beratungs-, Studien- und Forschungstätigkeiten, die eine besonders hohe bzw. hohe Qualifizierung voraussetzen, für Inspektions- und Kontrolltätigkeiten, Tätigkeiten technisch-fachlicher Natur von höchstem bzw. hohem Niveau sowie für Tätigkeiten in Zusammenhang mit der Durchführung besonders großer und komplexer Projekte bzw. großer und komplexer Projekte.

Das DLH Nr. 15/2019, Verordnung über die Erteilung von Sonderaufträgen, bleibt im Sinne des Artikels 55 Absatz 2 des erwähnten Führungskräftegesetzes anwendbar, soweit es mit den Bestimmungen des DLH Nr. 2/2025 (Durchführungsverordnung zum einheitlichen Führungsstellenplan und zur Kommission für die Führungskräfte), des DLH Nr. 5/2025 (Durchführungsverordnung über den Erwerb der Qualifikation als Führungskraft) und des DLH Nr. 11/2025 (Durchführungsverordnung über die Erteilung von Führungsaufträgen) vereinbar ist.

Die erforderliche Rechtsbereinigung soll durch eine neue Verordnung zur Errichtung von Sonderaufträgen erfolgen, welche laut Generaldirektion derzeit in Ausarbeitung ist.

Sonderaufträge beinhalten - laut Antwortschreiben der Generaldirektion - in der Regel die Errichtung außerordentlicher Verwaltungsstrukturen und die Durchführung von Aktivitäten außerhalb der regulären Verwaltungstätigkeit.

IV. Sachverhaltsdarstellung

Im Folgenden werden die wesentlichen Punkte zur Rechts- und Sachlage, auf der Grundlage der von der Generaldirektion gelieferten Antworten zum Fragenkatalog und gegliedert nach den oben angeführten Schwerpunkten, dargestellt.

Bedarfsplanung

Zur strategischen Bedarfsplanung für das Personal mit Führungsauftrag in der Südtiroler Landesverwaltung gibt es kein, über den einheitlichen Führungsstellenplan (Artikel 2 des LG Nr. 6/2022) hinausgehendes spezifisches Planungsdokument; die Bedarfsplanung erfolgt de facto im Rahmen einer Zusammenarbeit zwischen den ranghöchsten Führungskräften, der Kommission für die Führungskräfte, der Personalabteilung und dem Organisationsamt.

Was insbesondere die Bedarfsplanung für Sonderaufträge betrifft, vertritt die Generaldirektion die Auffassung, dass die besonderen Eigenschaften dieser Aufträge (welche im Antwortschreiben ausführlich dargelegt werden) mit einer längerfristigen strategischen Bedarfsplanung strukturell nicht vereinbar sind; die Errichtung von Sonderaufträgen steht nämlich in der Regel im Zusammenhang mit kurzfristig auftretenden Notwendigkeiten und befristeten Tätigkeitsfeldern.

Abgrenzung zwischen Sonderaufträgen und ordentlicher Verwaltungstätigkeit

Die Überprüfung der Abgrenzung zwischen ordentlichem Aufgabenbereich eines Ressorts und/oder einer Abteilung gegenüber den mit Sonderauftrag zu betreuenden Agenden obliegt laut Generaldirektion der Arbeitsgruppe Entwicklung und Ressourcen² (kurz: AGER), welche den Antrag begutachtet, und in letzter Instanz der Landesregierung.

Im Zuge einer Gegenüberstellung des präzise beschriebenen Auftragsgegenstandes eines beantragten Sonderauftrags mit den Zuständigkeiten der Organisationseinheiten gemäß der Verordnung zur Verwaltungsstruktur (DLH Nr. 3/2024) kann die Überprüfung der Abgrenzung konkretisiert werden.

Prozess der Entscheidungsfindung zur Einführung neuer Sonderaufträge

In ihrem Antwortschreiben erläutert die Generaldirektion ausführlich das - derzeit, also bis zur erwähnten Rechtsbereinigung - für die Errichtung von Sonderaufträgen vorgesehene Verfahren. Dieses beginnt mit einer begründeten Antragstellung an die AGER. Diese führt eine eingehende Überprüfung durch; seit dem 25.6.2024 wird der Ablauf durch ein Gewichtungsverfahren³ ergänzt, in welches das Organisationsamt und die Ressortdirektor:innenkonferenz involviert sind. Schließlich werden der Vorschlag der AGER und die Stellungnahme zur Gewichtung der Landesregierung unterbreitet. Befürwortet die Landesregierung die Errichtung des beantragten Sonderauftrags, bereitet die Abteilung Personal die entsprechende Beschlussvorlage vor.

Die Generaldirektion übermittelt auf Anfrage der Prüfstelle die Anträge zur Errichtung der aktuellen strategischen und komplexen Sonderaufträge (insgesamt neun) mitsamt den entsprechenden Protokollen der AGER.

Auch werden die beantragten, aber negativ begutachteten bzw. nicht errichteten/erteilten Sonderaufträge (insgesamt fünf) sowie die teilweise angenommenen Anträge (zwei) vorgelegt.

Kriterien zur Unterscheidung von strategischen und komplexen Sonderaufträgen

Zur Frage, nach welchen Kriterien die Unterscheidung zwischen strategischen und komplexen Sonderaufträgen erfolgt, teilt die Generaldirektion mit, dass dazu nicht abstrakt Stellung bezogen werden kann und verweist diesbezüglich auf die AGER-Protokolle zu den begutachteten Anträgen auf Errichtung eines Sonderauftrags. Grundsätzlich erfolgt die Unterscheidung u. a. auf Basis der Vergleichbarkeit der Aufgabenbereiche und Komplexitätsgrade eines beantragten Sonderauftrags mit „ordentlichen“ Führungspositionen der ersten oder zweiten Ebene.

Die Generaldirektion weist im Zusammenhang mit der Unterscheidung zwischen strategischen und komplexen Sonderaufträgen auch darauf hin, dass in der für die Begutachtung zuständigen AGER die interdisziplinären Kompetenzen gebündelt sind, um alle entscheidungsrelevanten Elemente eingehend zu prüfen; die Gutachten der AGER sind jedenfalls Einzelfallbewertungen mit einem kontextbezogenen Ermessensspielraum.

Verfahren zur Erteilung von Sonderaufträgen

Sonderaufträge werden nach dem Verfahren gemäß Artikel 5 und 7 des LG Nr. 6/2022 vergeben.

² Die AGER, eingerichtet mit Dekret des Generaldirektors Nr. 6009/2019 setzt sich aus dem Generaldirektor, den Direktoren der Abteilungen Personal und Finanzen sowie den Direktor:innen der Ämter für Verwaltungspersonal, Personalentwicklung und dem Organisationsamt zusammen.

³ Das Verfahren dient der Ausarbeitung eines Vorschlags zur Festlegung der Gewichtung der Führungsfunktionen unter Beachtung der Kriterien laut Artikel 25 des BÜKV für Führungskräfte vom 24.8.2023.

Wie im Abschnitt III. erwähnt, wird mit Bezug auf das DLH Nr. 15/2019 eine Rechtsbereinigung durch eine neue Verordnung zur Errichtung von Sonderaufträgen vorgenommen.

Grundsätzlich gilt, gemäß Antwortschreiben der Generaldirektion, dass Sonderaufträge nach Durchführung eines Aufrufverfahrens an Personen erteilt werden, die in der ersten bzw. zweiten Ebene des einheitlichen Führungsstellenplans eingetragen sind. Die für die Sachverhaltsermittlung und die Auftragserteilung zuständigen Organe sind in den Artikeln 11 und 12 des DLH Nr. 11/2025 definiert. Strategische Sonderaufträge werden durch die Landesregierung, komplexe Sonderaufträge durch die zuständigen Ressortdirektor:innen erteilt.

Für die Erteilung von Sonderaufträgen besteht laut Generaldirektion außerdem die Möglichkeit einer Berufung von außen im Sinne von Artikel 9 des LG Nr. 6/2025. Dabei sind die in diesem Artikel vorgesehenen Höchstgrenzen von 10 % bzw. 8 % der Planstellen der Führungskräfte der ersten bzw. zweiten Ebene einzuhalten. In Ermangelung eines ordentlichen Auswahlverfahrens werden die Inhaber von Sonderaufträgen nicht in den einheitlichen Führungsstellenplan aufgenommen.⁴

In der Fallkonstellation Berufung von außen wird ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen, wobei jedenfalls der BÜKV für Führungskräfte vom 24.08.2023 Anwendung findet.

Die Generaldirektion bestätigt, dass alle Sonderaufträge in das aktuelle Performancesystem (Planung, Berichtswesen, Ergebniszulagen u. a.) eingebaut sind.

Die Dauer des Verfahrens für die Erteilung von Sonderaufträgen wird nicht monitoriert; sie ist grundsätzlich abhängig von der Vollständigkeit des Antrags sowie der Sitzungsfrequenz der AGER.

Überführung von Sonderaufträgen in die ordentliche Verwaltungstätigkeit

Zur Überführung von Sonderaufträgen (nach deren Ablauf) in die ordentliche Tätigkeit der Landesverwaltung teilt die Generaldirektion mit, dass eine solche den besonderen und befristeten Bedürfnissen, welche deren Errichtung begründet haben, widersprechen würde.

V. Bewertung und Empfehlungen

In der Südtiroler Landesverwaltung wurden verschiedene Sonderaufträge errichtet, die sowohl als außerordentliche Verwaltungsstrukturen als auch als spezielle Führungsaufträge auf die Erfüllung besonderer, zeitlich begrenzter Bedürfnisse der Organisationseinheiten der Landesverwaltung ausgerichtet sind.

Die von der Generaldirektion übermittelten Anträge um Errichtung eines Sonderauftrags und Erteilung eines entsprechenden Führungsauftrags spiegeln die zahlreichen und umfassenden Zuständigkeitsbereiche der Landesverwaltung wider (Gesundheit, Mobilität, Umwelt, Kultur, Bildung u. a. m.).

⁴ Artikel 7 des DLH Nr. 15/2019, der die Eintragung in einen gesonderten Abschnitt des Verzeichnisses für Führungskräfte vorsah, findet also in Bezug auf den neuen einheitlichen Führungsstellenplan gemäß Art. 2 des LG Nr. 6/2022 keine Anwendung.

Dabei erfolgte die Antragstellung nicht durchgängig standardisiert und mit unterschiedlicher Ausführlichkeit der Begründungen.

Während in einigen Anträgen die außerordentlichen Erfordernisse und die zeitliche Begrenzung gut nachvollziehbar sind, erscheint in anderen die Abgrenzung gegenüber der sogenannten ordentlichen Verwaltungstätigkeit weniger klar erkennbar.

Die Entscheidung zur Einführung neuer Sonderaufträge, ebenso wie deren Einstufung als strategische oder komplexe Aufträge, erfolgt über ein eigenes Verfahren, welches den Entscheidungsträgern relativ großen Ermessensspielraum lässt. Die meist kurz gefassten Ergebnisprotokolle der AGER ermöglichen nur beschränkt die Nachvollziehbarkeit der entsprechenden Begründungen.

In Hinblick auf eine verstärkte Nachvollziehbarkeit und Transparenz der entsprechenden Entscheidungen wird eine Standardisierung der Anträge und die Ausarbeitung von Kriterien der Entscheidungsfindung sowohl in Bezug auf die Einführung neuer Sonderaufträge und deren Abgrenzung gegenüber den Kernaufgaben der bestehenden Organisationseinheiten als auch zur Unterscheidung zwischen strategischen und komplexen Sonderaufträgen empfohlen.

Was das Verfahren zur Erteilung von Sonderaufträgen betrifft, so wird in Umsetzung der Artikel 10 und 11 des LG Nr. 6/2022 angeregt, immer (nicht nur grundsätzlich) ein Aufrufverfahren vorzusehen, um zu überprüfen, ob die erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten bei den im einheitlichen Stellenplan eingeschriebenen Personen vorhanden sind, bevor eine Berufung von außen in Erwägung gezogen wird.

Inhaber von Sonderaufträgen sind Führungskräfte des Landes, die entsprechende - unbefristete oder befristete - Arbeitsverträge mit der Landesverwaltung unterzeichnen.

Um eine transparente Auflistung aller in der Landesverwaltung tätigen Führungskräfte zu gewährleisten, wird daher angeregt, die befristete Eintragung der von außen berufenen Führungskräfte mit Sonderauftrag in einem eigenen Abschnitt des einheitlichen Führungsstellenplans gemäß Art. 2 des LG Nr. 6/2022 in Erwägung zu ziehen.

Durch die Einbindung der Sonderaufträge in das aktuelle Performancesystem, wird eine umfassende Zusammenführung aller Strategien und Entwicklungsschwerpunkte der Landesverwaltung im Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO) gewährleistet.

In Hinblick auf eine effektive Wissenssicherung sollte durch geeignete Maßnahmen sichergestellt werden, dass die Ergebnisse der Sonderaufträge im Rahmen der jeweils zuständigen Ressorts nachhaltig genutzt und valorisiert werden können.

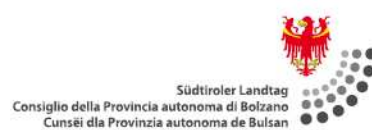
Im Sinne der Rechtssicherheit sollte die geplante Rechtsbereinigung durch eine neue Verordnung zur Errichtung der Sonderaufträge unter Berücksichtigung der ausgesprochenen Empfehlungen baldmöglichst erfolgen.

Ein Follow-up zu den ausgesprochenen Empfehlungen erfolgt Ende 2026.

Abschließend sei der Generaldirektion und dem Direktor der Abteilung Personal für die offene und konstruktive Zusammenarbeit im Zuge der Erhebung gedankt.

Wolfgang Bauer

Isabella Summa



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

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