

Prüfstelle
Organismo di valutazione
Organn de valutazion

Gutachten zum Performancebericht 2025

gemäß Artikel 50 Absatz 1 Buchstabe b) des Landesgesetzes
Nr. 6/2022

AUTOREN

Elena Eccher

Christoph von Ach

**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 | organismovalutazione@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

August 2026

INHALTSVERZEICHNIS

I. Rechtsrahmen und Bezugsdokumente	4
II. Methodischer Ansatz und Gegenstand der Analyse	5
III. Ergebnisse der Analyse	6
IV. Abschließende Bemerkungen und Empfehlungen	10

I. Rechtsrahmen und Bezugsdokumente

Gemäß Artikel 50, Absatz 1, Buchst. b) des Landesgesetzes Nr. 6/2022 begutachtet die Prüfstelle den Bericht über die Performance der Organisationseinheiten der Landesverwaltung.

Unter Bezugnahme auf die gesamtstaatlichen Regelungen wird auf das gesetzvertretende Dekret Nr. 150/2009 hingewiesen. Artikel 74 des Dekretes enthält eine Auflistung von Bestimmungen, die in Anwendung des Artikels 97 der Verfassung als Grundsätze der Rechtsordnung definiert werden und somit auch für die Autonome Provinz Bozen bindend sind. In dieser Auflistung enthalten sind unter anderem die Artikel 3 (Grundsätze), 4 (Performancezyklus), 5, Absatz 2 (Ziele und Indikatoren) und 7 (System zur Messung und Bewertung der Performance).

In Artikel 25, Absätze 1 und 2 des genannten Landesgesetzes heißt es: *Die Landesregierung legt die grundsätzlichen Ziele fest, die die Landesverwaltung umsetzen muss, und erlässt allgemeine Richtlinien zur Umsetzung dieser Ziele und zur Überprüfung der erzielten Ergebnisse. Der Landeshauptmann/Die Landeshauptfrau und die Landesräte und Landesrätinnen sind für die Verwaltungstätigkeit in den ihnen zugeordneten Sachbereichen politisch verantwortlich. Sie legen im integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan, der nach Genehmigung durch die Landesregierung von den Organisationseinheiten umgesetzt wird, die programmatischen und strategischen Ziele und das Verhältnis zwischen individueller Leistung und erwarteten Ergebnissen fest. Der Bericht zu den erzielten Ergebnissen wird der Landesregierung zur Genehmigung vorgelegt. Ziel des integrierten Plans ist es, eine größtmögliche Vereinfachung, einen vollständigen Gesamtüberblick über die verschiedenen Planungsachsen, die Qualität und Transparenz der Dienstleistungen für Bürger, Bürgerinnen und Unternehmen sowie die schrittweise Umgestaltung der Prozesse zu gewährleisten.*

Die Landesregierung hat mit Beschluss Nr. 45/2025 den integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan der Südtiroler Landesverwaltung (PIAO – *piano integrato di attività ed organizzazione*) für den Dreijahreszeitraum 2025-2027 genehmigt, der folgenden Aufbau vorsieht:

- Anagrafische Daten der Landesverwaltung,
- Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft, Performance und Vorbeugung der Korruption,
- Organisation und Personalressourcen,
- Monitoring.

Mit Beschluss der Landesregierung Nr. 493/2026 wurde der Bericht zum PIAO der Südtiroler Landesverwaltung für das Jahr 2025 genehmigt, welcher Gegenstand der vorliegenden Begutachtung ist. Der Bericht zum PIAO, der den Performance-Bericht umfasst, zeigt die erreichten Ergebnisse in Bezug auf die im PIAO enthaltene Planungen. Dabei wird im Vorwort darauf hingewiesen, dass die Berichterstattung über die Umsetzung der Planinhalte bislang über den Performance-Bericht erfolgte. Dieser beschränkte sich auf den Unterabschnitt 2.2 „Performance“ des PIAO und stellte in erster Linie den Zielerreichungsgrad sowie die erzielten Ergebnisse der strategischen Ziele und Entwicklungsschwerpunkte dar. Damit war jedoch nur ein Teilbereich der im PIAO enthaltenen Steuerungslogik abgebildet, während der nun vorliegende Bericht zum PIAO sich auf den gesamten Plan bezieht mit dem Ziel, die Umsetzung aller Inhalte des PIAO in integrierter Form darzustellen. Damit soll eine Vereinfachung der Programmierung, eine stärkere Ausrichtung auf den Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft sowie auf eine verbesserte Abstimmung zwischen den verschiedenen Planungsinstrumenten erreicht werden.

Im Rahmen des Berichts zum PIAO 2025 wird auch auf die Maßnahmen zur Stärkung des ausgewogenen Geschlechterverhältnisses eingegangen, die im Abschnitt „Wertbeitrag und Nutzen für

die Gesellschaft“ angesprochen werden.

PIAO und Performancebericht werden, wie im oben erwähnten Beschluss beschrieben, in Zusammenarbeit zwischen Ressorts, Abteilungen und Ämtern in einem gemeinsamen Prozess des Austauschs und der kritischen Analyse erstellt, der vom Bereich Controlling gesteuert und koordiniert wird.

Der Bericht zum PIAO 2025 ist auf der institutionellen Webseite im Abschnitt „Transparente Verwaltung“ abrufbar¹.

Das System zur Messung und Bewertung der Performance (SMVP - *sistema di misurazione e valutazione della performance*) wurde mit Beschluss der Landesregierung Nr. 879/2025 genehmigt². Dabei wird darauf hingewiesen, dass der PIAO, insbesondere der Unterabschnitt 2.2, und der Performance-Bericht Instrumente der Landesverwaltung für eine wirkungs- und leistungsorientierte Verwaltungsführung und Grundlage für die Messung und Bewertung der Performance sind. Darin wird die Vorgehensweise der Verwaltung bei der Umsetzung des Performancezyklus aufgezeigt, wobei das System der Planung, Messung und Bewertung der Performance eng mit der wirtschaftlichen und finanziellen Programmierung und Haushaltsplanung sowie allen relevanten Aspekten eines integrierten Performance-Zyklus verknüpft wird, von der Transparenz und der Vorbeugung der Korruption, der Planung des Personalbedarfs, der IT-Planung bis hin zur Messung der individuellen Performance. Dies erfolgt in Übereinstimmung mit dem Dekret auf staatlicher Ebene des Ministers für die öffentliche Verwaltung vom 30. Oktober 2025³.

Die Modalitäten für die Abfassung des Performanceberichtes werden auch durch Rundschreiben geregelt. Das Rundschreiben des Generaldirektors und des Generalsekretärs vom 30. April 2024, Nr. 4 wurde auch im Rahmen dieses Gutachtens berücksichtigt, ebenso wie die Rundschreiben des Generaldirektors vom 15. Mai 2024, Nr. 5 betreffend die Zahlungsfristen und vom 18. Juli 2024, Nr. 7 zu den bereichsübergreifenden operativen Zielen. Berücksichtigt wurde auch das Rundschreiben Nr. 7 vom 13. Mai 2025 in jenen Teilen, die sich auf das Jahr 2025 beziehen.

II. Methodischer Ansatz und Gegenstand der Analyse

Das Gutachten stützt sich auf die Grundsätze, die von der staatlichen Abteilung für den öffentlichen Dienst (*Dipartimento della funzione pubblica*, DFP) in den Leitlinien für den Jahresbericht zur Performance formuliert wurden⁴. Auch wenn diese an die unabhängigen Bewertungsorgane (*Organismi indipendenti di valutazione*, OIV) der staatlichen Verwaltungen gerichtet und als Richtschnur für die Bestätigung der Berichte gedacht sind, stellen sie dennoch eine Orientierungshilfe für die Analyse des Performanceberichtes durch die Prüfstelle dar. Bei der Überprüfung wurden demnach folgende Kriterien herangezogen:

- a. Übereinstimmung des Berichts mit den Inhalten des Performanceplans für das Berichtsjahr;
- b. Auflistung der Ergebnisse in Bezug auf die im Performanceplan genannten Ziele;
- c. Berücksichtigung der Zielsetzungen im Bereich der Korruptionsvorbeugung und der Transparenz bei der Bemessung und Bewertung der Performance;

¹ <https://transparente-verwaltung.provinz.bz.it/de/performance-bericht>.

² <https://transparente-verwaltung.provinz.bz.it/de/system-messung-bewertung-performance>.

³ <https://www.funzionepubblica.gov.it/media/dmubevfl/piao-linee-guida-2025.pdf>.

⁴ https://performance.gov.it/system/files/LineeGuidaeRifNorm/LG-Relazione_28_novembre_2018_.pdf.

- d. korrekte Anwendung der für die Indikatoren vorgesehenen Berechnungsmethode;
- e. Zuverlässigkeit der für die Erstellung des Berichts verwendeten Daten;
- f. Hervorhebung – für alle Ziele und Indikatoren – eventueller Abweichungen zwischen den geplanten und den tatsächlich erreichten Ergebnissen sowie Begründung der Abweichungen;
- g. Übereinstimmung des Berichts mit den geltenden Rechtsvorschriften und mit dem System der Messung und Bewertung der Performance in der Südtiroler Landesverwaltung;
- h. Kürze und Bündigkeit des Berichtes;
- i. Klarheit und Verständlichkeit des Berichtes.

Die Begutachtung erfolgt außerdem im Lichte der Richtlinie des Ministers für die öffentliche Verwaltung hinsichtlich der Messung und Bewertung der individuellen Performance vom 28. November 2023 sowie der obgenannten Leitlinien vom 30. Oktober 2025 und des bereits zitierten Beschlusses der Landesregierung Nr. 879/2025.

Ein besonderes Augenmerk wurde auf die Umsetzung der im Vorjahr ausgesprochenen Empfehlungen der Prüfstelle gelegt.

III. Ergebnisse der Analyse

Hinsichtlich der im Gutachten 2025 abgegebenen Empfehlungen lassen sich folgende Ergebnisse zusammenfassen:

- Eine übergreifende einheitliche Steuerung im Bereich des Performancezyklus und insbesondere bei der Definition der strategischen Ziele und bei der Festlegung entsprechender Indikatoren der Zielerreichung auf zentraler Ebene: Der Bericht zum PIAO beschreibt die Erstellung durch Ressorts, Abteilungen und Ämter als gemeinsamen Prozess unter Koordinierung der Generaldirektion über das Organisationsamt, Bereich Controlling. Im SMVP wurde die Beschreibung der Zuständigkeiten der verschiedenen Ebenen wesentlich erweitert, womit die Empfehlung aus dem Jahr 2025 teilweise umgesetzt wurde, auch die Aufgaben der Prüfstelle werden korrekt wiedergegeben. Eine vollständige zentrale Steuerung, die bei der Generaldirektion zu verorten wäre, ist weiterhin zu Gunsten einer auf Ebene der Ressorts, Abteilungen und Ämtern angesiedelten Zuständigkeit bei der Definition der Ziele und Indikatoren nicht gegeben.
- Implementierung einer strategischen Planung des Personalmanagements und Definition der Zuständigkeiten im Rahmen des Performancezyklus sowie im SMVP und Abgrenzung der Zuständigkeiten der Abteilungen Bereichsübergreifende Dienste und Personal: laut Beschluss Nr. 879/2025 wurden die Definition der Rollen und Zuständigkeiten geklärt, zudem wurden mit Beschluss der Landesregierung Nr. 73 vom 04.02.2025 verbindliche Vorgaben zum Umfang der individuellen Aus- und Weiterbildung festgelegt. Die individuelle Performance wurde 2025 erstmals mittels integrierter Softwarelösung erfasst, laut Performancebericht wurde damit die Digitalisierung und Standardisierung des Zielvereinbarungsprozesses sowie das Personalmanagement wesentlich verbessert. Betreffend die Abgrenzung der Zuständigkeiten zwischen der Abteilung Bereichsübergreifende Dienste und der Abteilung Personal wird im SMVP festgelegt, dass die Abteilung Bereichsübergreifende Dienste für die Überprüfung des PIAO hinsichtlich der Ziele und Richtlinien, sowie der Kommunikation und Koordinierung zwischen Generaldirektion und Stakeholdern zuständig ist, die Abteilung Personal hingegen für Stellenplan, Personalbedarfsplanung und leistungsbezogene Vergütung. Der Bereich Controlling des Organisationsamtes hat die Aufgabe, den

Prozess der Definition und Bewertung der strategischen und operativen Performance und die Vorbereitung des PIAO und des Performance-Berichts zu koordinieren.

Die Empfehlung zur klareren Abgrenzung der Zuständigkeiten kann daher als weitgehend umgesetzt betrachtet werden.

- Priorisierung der strategischen Ziele in Bezug auf die Schaffung des Wertbeitrages für die Gesellschaft, unter Berücksichtigung der Strategie für eine nachhaltige Entwicklung: diesbezüglich wird im Performancebericht 2025 darauf hingewiesen, dass im Zeitraum 2021 bis 2025 eine kontinuierliche Reduktion der Anzahl der strategischen Ziele und Indikatoren vorgenommen wurde, was grundsätzlich einer Priorisierung dient und zudem auch der Orientierung auf staatlicher Ebene entspricht, wie im jüngst verabschiedeten Gesetz Nr. 119 vom 04.07.2026 („*legge merito*“) vorgesehen. Die Schaffung eines Wertbeitrages für die Gesellschaft („*valore pubblico*“), die ebenso als zentraler Punkt der Reform des Performanceswesens auf staatlicher Ebene gilt, wird dem Performancebericht als wichtigstes Ziel vorangestellt und in Abschnitt 2 des PIAO detailliert mit Bezug auf Ressorts, Abteilungen und Ämter erläutert. Da zudem die im Performancebericht aufgeführten Entwicklungsschwerpunkte zu einem hohen Prozentsatz (65,5%) an die Nachhaltigkeitsziele der UNO gebunden sind und die organisatorische Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie „Everyday for Future“ innerhalb der Südtiroler Landesverwaltung weiter vorangetrieben wurde – unter anderem mittels formaler Verankerung ressortübergreifender Koordinierungsmechanismen, die Einrichtung des Amts für Nachhaltigkeitsstrategie und Gemeinwohldialog sowie der Definition eines internen Governance- und Organisationsmodells für die Nachhaltigkeitsstrategie – kann hinsichtlich Nachhaltigkeit von einer verstärkten Anstrengung zur Umsetzung der Empfehlung ausgegangen werden.

- Zuordnung von Indikatoren zu den bereichsübergreifenden Zielen sowie Berücksichtigung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und der Chancengleichheit: laut Bericht zum PIAO 2025 wurden vier bereichsübergreifende Ziele festgelegt, denen entsprechende Indikatoren zu Grunde liegen. Der Realisierungsgrad dieser Ziele liegt laut Performance-Bericht mit über 90% bei allen Organisationseinheiten sehr hoch. Es wird darauf hingewiesen, dass diese Messung für die gesamte Landesverwaltung durch den Bereich Controlling erfolgt und deshalb von Seiten der Prüfstelle nicht mit Bezug auf einzelne Organisationseinheiten überprüft werden kann. Nach Rücksprache mit dem Controlling wurde von diesem bestätigt, dass diese Indikatoren nur im Rahmen von GZoom sichtbar sind, diese aber unter anderem bei der Bewertung der individuellen Leistungsbewertung der Führungskräfte Berücksichtigung finden. Hinsichtlich Wohlbefinden am Arbeitsplatz und Chancengleichheit ist festzustellen, dass diese nicht bei allen bereichsübergreifenden Zielen berücksichtigt wurden. Dennoch wurde die Messung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz auch 2025 durchgeführt und im Bereich der Chancengleichheit wurde als flankierende Maßnahme das Einheitliche Garantiekomitee für Chancengleichheit im Jahr 2025 neu bestellt. Die im Gutachten 2025 angeregte inhaltliche Analyse für den Rückgang der Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und des Vertrauens der Bürger in die öffentliche Verwaltung wurde in den betreffenden Veröffentlichungen der Umfragen teilweise angesprochen.

- Schaffung eines internen Referenten-Pools für Fragen bezüglich Definition der Ziele und Festlegung von Indikatoren: diesbezüglich wird im Performancebericht 2025 keine Aussage getroffen, es wird vielmehr auf die integrierte Softwareplattform verwiesen, die für Führungskräfte ein einfaches und nutzbringendes Instrument darstellen soll. Als Auskunftsstelle dient weiterhin der Bereich Controlling des Organisationsamtes.

- Koppelung des Performancesystems mit einem internen Kontrollsystem (IKS): laut Performanceplan 2025-2027 erfolgte die Messung und Bewertung der Performance in erster Linie

durch die integrierte Softwareplattform, wobei das Monitoring als Teil des Performance-Zyklus vorgesehen ist, doch die Beschreibung eines IKS ist weder im Bericht noch im SMVP enthalten. Dementsprechend wurden auch die prozessunabhängigen Überwachungstätigkeiten bei der Definition der Performanceziele und bei der Bewertung der Performance nicht explizit berücksichtigt.

- Implementierung eines Qualitätsmanagementmodells im Rahmen der Messung der Performance: laut System zur Messung und Bewertung der Performance 2025 wird die Qualität als ein zentrales Element in der Bewertung der Performance vorgesehen. Das Qualitätsmanagementsystem stützt sich dabei auf Qualitätszirkel, Dienstleistungschartas, Erhebungen der Zufriedenheit und indikatorengestützte Qualitätsstandards wie Einhaltung der Fristen, Zugänglichkeit, Transparenz und Effizienz.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Überprüfung hinsichtlich der Einhaltung der im Abschnitt II aufgelisteten Kriterien dargelegt.

Der Bericht zum PIAO übernimmt die Struktur des PIAO symmetrisch und stellt die erzielten Ergebnisse in Bezug auf die Planung dar. Die Übereinstimmung zwischen Performancebericht und Performanceplan wurde anhand von Stichproben überprüft. Dabei wurden 7 Organisationseinheiten nach dem Zufallsprinzip ausgewählt (Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten, Abteilung bereichsübergreifende Dienste, Abteilung Informatik, Komplexer Sonderauftrag Nachhaltigkeit, Abteilung Personal, Amt für Genossenschaftswesen, Abteilung Soziales). Diese haben durchwegs eine Übereinstimmung zwischen beiden Planungsinstrumenten ergeben.

Eine Berücksichtigung der Zielsetzungen im Bereich Korruptionsvorbeugung und Transparenz erfolgt einerseits durch die Aufgabenstellung für spezifische Organisationseinheiten (Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten, Abteilung Personal) und andererseits durch die Verbindung weiterer Zielvorgaben für die Landesverwaltung insgesamt bei der Einhaltung der Bestimmungen zur Transparenz und Korruptionsvorbeugung (Abschnitt 2.3 des PIAO).

Hinsichtlich der Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung werden im Bericht zum PIAO 2025 folgende Tätigkeiten hervorgehoben:

- Geldwäschebekämpfung: Im Jahr 2025 erfolgte eine Schulung und Erstellung einer Kartierung der Risikobereiche, zudem wurden neue Leitlinien sowie Formulare erarbeitet, die mit Jänner 2026 veröffentlicht wurden. Bei der Ausarbeitung dieser neuen Dokumente wurde explizit auf eine Vereinfachung Bezug genommen.
- Verhaltenskodex: 2025 wurde ein Textvorschlag für die Revision und Verbesserung des Verhaltenskodex ausgearbeitet, der von der Prüfstelle begutachtet wurde⁵. Mit Beschluss der Landesregierung Nr. 281 vom 10. April 2026 wurde der Verhaltenskodex genehmigt.
- Interessenskonflikt: Mit Rundschreiben des Generalsekretärs Nr. 10/2025 wurde ein neuer Leitfaden zur Erkennung, Handhabung und Vermeidung von Interessenskonflikten veröffentlicht, dessen Inhalte im Rahmen der Mitarbeiterfortbildung vertieft wurden.
- Pantouflage: der Bericht zum PIAO 2025 weist auf die Aufnahme einer spezifischen Pantouflage-Klausel in befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen auch der Führungskräfte hin.
- Whistleblowing: Alle eingereichten Meldungen wurden korrekt und innerhalb der vorgesehenen Fristen bearbeitet, vier Meldungen wurden über die digitale Plattform eingereicht. Die Archivierungsdekrete werden auf „Transparente Verwaltung“, Sektion „Vorbeugung der Korruption“ veröffentlicht.

⁵ Gutachten zum Entwurf des „Verhaltenskodex“ für das Personal der Autonomen Provinz Bozen, 16.10.2025, abrufbar unter <https://www.landtag-bz.org/de/berichte-bestaetigungen-und-gutachten>.

- Weiterbildung: Die Bediensteten in Vollzeit haben auch im Jahr 2025 mindestens 24 Fortbildungsstunden erreicht.
- Sensibilisierungsmaßnahmen: diese fanden im Rahmen der Sitzungen der Arbeitsgruppe für die Überwachung und Kontrolle statt. Beteiligt waren daran neben den Vertretern der Autonomen Region Trentino-Südtirol, der Landesverwaltungen Südtirols und des Trentino, sowie der Gemeinden Bozen und Trient auch die Gemeindeverbände Bozen und Trient.

Was die korrekte Anwendung der Methode zur Berechnung der Indikatoren anbelangt, werden im Bericht zum PIAO die Ergebnisse, die bei jedem mit den Zielvorgaben verbundenen Indikator erreicht werden, analytisch dargelegt. In der Begründung werden Stellungnahmen bezüglich allfälliger Abweichungen zwischen den geplanten und tatsächlich erreichten Ergebnissen angeführt. Die vorgenannten Stichproben haben ergeben, dass trotz der Standardisierung des Systems weiterhin ein starker Ermessensspielraum der betreffenden Organisationseinheit bei der Definition der Indikatoren besteht.

Es handelt sich dabei um eine Problematik, auf welche die Prüfstelle seit jeher aufmerksam gemacht hat. Im Gutachten der Prüfstelle zum Performancebericht 2021 wurde detailliert auf die Bedeutung einer nachvollziehbaren Definition der Ziele für die Aussagekraft des Performanceberichts hingewiesen, wobei vor allem die Qualität und Treffsicherheit der Indikatoren dafür ausschlaggebend sei.

In den Folgejahren wurde dieses Thema regelmäßig wieder aufgegriffen. Im Gutachten der Prüfstelle zum Performancebericht 2024 wurde auf den vom Organisationsamt erarbeiteten Leitfaden "Obiettivi SMART Ziele" verwiesen⁶, der die Führungskräfte bei der Erstellung der Indikatoren nach der SMART-Methode begleiten soll. Dieser wurde im Rahmen des Führungskräfte-tages 2024 vorgestellt und stellt eine Handreichung dar, mittels der den Führungskräften Unterstützung bei der Definition von Zielen und Indikatoren geboten werden soll.

Eine Nachfrage an den Bereich Controlling ergab, dass dazu keine weiteren Fortbildungen durchgeführt wurden. Diese werden für die neu ernannten Führungskräfte in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung für das laufende Jahr ausgearbeitet und sollen ab Herbst 2026 angeboten werden.

Es bleibt festzuhalten, dass eine grundlegende Kenntnis der Indikatoren im Rahmen des Performanceberichts sehr viel dazu beitragen würde, den Bericht mit der öffentlichen Wahrnehmung der Leistungen der Landesverwaltung besser in Einklang zu bringen.

Positiv hervorzuheben ist, dass laut Bericht zum PIAO auch die Identifikation von Zielkonflikten zwischen strategischen Planungsdokumenten in die Planung einbezogen wurden. Eine ausdrückliche Beschreibung der Vorgehensweise der Verwaltung im Falle solcher Zielkonflikte fehlt jedoch weiterhin.

Hinsichtlich der Überprüfung der Zuverlässigkeit der Daten und Indikatoren, wofür eine Personalressource in Aussicht gestellt worden war, teilt der Bereich Controlling mit, dass es sich um eine befristete Stelle gehandelt habe und dass keine Nachbesetzung vorgesehen ist. Der Bereich Controlling prüft derzeit, inwieweit die betreffenden Aufgaben künftig durch eine interne Umverteilung der personellen Ressourcen innerhalb der Organisationseinheit wahrgenommen werden können.

Auch die Kürze und Verständlichkeit des Berichts wird positiv bewertet. Diesbezüglich sei auch darauf hingewiesen, dass sowohl die strategischen Ziele wie die Entwicklungsschwerpunkte leicht reduziert wurden: 2024 wurden noch 170 strategische Ziele aufgeführt (davon 138 mit Bezug zur gesellschaftlichen Wertbeitrag), 2025 waren es 168 (davon 139 mit Bezug zum gesellschaftlichen

⁶ Leitlinien "Obiettivi SMART Ziele", abrufbar unter prov.bz.sharepoint.com/sites/myNET-Controlling.

Wertbeitrag). Bei den Entwicklungsschwerpunkten fiel die Reduzierung mit 238 (2024) zu 229 (2025) etwas stärker aus.

IV. Abschließende Bemerkungen und Empfehlungen

Es lässt sich feststellen, dass die Empfehlungen aus dem Jahr 2025 zum Teil übernommen wurden.

Dies betrifft auch die klare Definition der Funktionen und Aufgaben der meisten Akteure im Rahmen des Performancezyklus, die mit dem SMVP 2025 vorgenommen wurde.

Auffallend ist dabei, dass die Rolle der Generaldirektion im Performancezyklus nicht eindeutig definiert wurde: die im SMVP 2025 sehr allgemein gehaltene Aufgabenbeschreibung gibt vor allem die bereits in Art. 29 LG Nr. 6/2022 der Generaldirektion übertragenen Zuständigkeiten wieder. Eine zentrale Steuerung des gesamten Performancezyklus, die diesen wichtigen Planungsinstrumenten einen wesentlichen Mehrwert verschaffen würde, ist damit weiterhin nicht gegeben.

Was die Überwachung der Performance betrifft, wird die Empfehlung bekräftigt, die bestehenden und in Umsetzung befindlichen⁷ internen Kontrollsysteme mit dem Performancezyklus zu verknüpfen, da diese als Datenquelle für den PIAO-Bericht dienen sollten. Dadurch soll auf nicht selbstreferenzielle Weise festgestellt werden können, was die Performance zur Schaffung des Wertbeitrages beigesteuert hat, inwieweit die Maßnahmen zur Korruptionsprävention und zur Förderung der Transparenz zu dessen Schutz beigetragen haben und schließlich welchen tatsächlichen Beitrag die Gesundheitsbedingungen der Ressourcen der Landesverwaltung zu dessen Ermöglichung geleistet haben.

Die Einführung eines Internen Kontrollsystems und die Institutionalisierung desselben würde auch dazu beitragen, die Zielgenauigkeit der Indikatoren zu überprüfen und bei Bedarf in Zusammenarbeit mit der betreffenden Organisationseinheit korrigieren zu können.

Eine flankierende Ausbildungsschiene für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in den Ressorts, Abteilungen und Ämtern mit dem Performancezyklus befassen, würde diesbezüglich ebenso von großem Vorteil sein, damit die Kenntnis und die Bedeutung des Performancezyklus sowie die Zielgenauigkeit und die Übereinstimmung mit der öffentlichen Wahrnehmung weiter erhöht werden können.

Es sei auch darauf hingewiesen, dass die Entwicklung auf gesamtstaatlicher Ebene gerade in jüngster Zeit durch das Gesetz Nr. 119 vom 2. Juli 2026 eine starke Betonung auf den Aspekt des öffentlichen Wertbeitrags legt. Dies wird im Performancezyklus des Landes sehr wohl aufgegriffen, aber gerade auch im Hinblick auf diese Neuerungen auf staatlicher Ebene wäre das zukünftige System für die Messung und Bewertung der Performance auch im Lichte dieser gesetzlichen Innovationen zu überarbeiten und dieses erforderlichenfalls im Hinblick auf die durch das jüngste Gesetz Nr. 119/2026 am gesetzesvertretenden Dekret Nr. 150/2009 eingeführten Änderungen zu aktualisieren.

Zu den bedeutendsten Aspekten gehört die Stärkung der Rolle der Führungskräfte, die nicht nur dazu berufen sind, die ihnen zugewiesenen Ziele zu erreichen, sondern auch die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden und die Weiterentwicklung der Organisation zu fördern.

⁷ gemeint ist insbesondere das System der analytischen Kostenrechnung.

In diesem Rahmen ist die Rolle der Fortbildung weiter aufzuwerten, da sie ein wesentliches Instrument darstellt, um die Kompetenzen der Bediensteten auszubauen und den Wandel der öffentlichen Verwaltungen zu begleiten.

Eine weitere Neuerung betrifft den Bewertungsprozess, der zunehmend eine Vielzahl von Akteuren, auch externen, einbezieht, mit dem Ziel, die Qualität der für die Nutzerinnen und Nutzer erbrachten Dienstleistungen zu verbessern. Wie in den genannten Leitlinien vom 30. Oktober 2025 ausgeführt, wäre es zu diesem Zweck zweckmäßig, eine Erfassung der Stakeholder vorzunehmen und eine Auswahl der Bewertungsbereiche zu treffen, wobei jenen Bereichen Vorrang einzuräumen wäre, die durch geringe Leistungen oder ein hohes Konfliktpotenzial mit der Nutzerschaft gekennzeichnet sind.

Wie bereits im Gutachten des vergangenen Jahres hervorgehoben wurde – und heute angesichts der durch das Gesetz Nr. 119/2026 eingeführten Neuerungen umso mehr –, ist die Einführung einer einheitlichen Strategie zum Personalmanagement von zentraler Bedeutung. Diese erfordert die Ausarbeitung eines Kompetenzmodells, das mit den Berufsbildern und den zu verfolgenden Strategien im Einklang steht. In diesem Sinne sollte der dem Bereich Organisation und Personalressourcen gewidmete Abschnitt des PIAO eine Analyse der bestehenden Lücken zwischen den verfügbaren und den erforderlichen Kompetenzen sowie eine entsprechende Planung der Maßnahmen zur Personalentwicklung enthalten.

Abschließend ist der eingeschlagene Weg zur schrittweisen Verringerung der Anzahl der den Organisationseinheiten zugewiesenen Ziele positiv zu bewerten. Zugleich wird die Notwendigkeit unterstrichen, diesen Weg weiterzuverfolgen, damit die Ziele in einer Anzahl festgelegt werden, die die tatsächlichen Prioritäten der Verwaltung im Hinblick auf die erwarteten Ergebnisse zur Verbesserung der Effizienz und der erbrachten Dienstleistungen widerspiegelt. Artikel 5 Absatz 2 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 150/2009 verlangt, dass die Ziele ein ihrer Bedeutung entsprechendes Gewicht haben und so definiert werden, dass die entsprechende Bewertung an Elemente geknüpft werden kann, die ein möglichst hohes Maß an Objektivität gewährleisten.

Elena Eccher

Christoph von Ach

Firmato digitalmente da: Elena Eccher
Data: 11/09/2026 12:23:11

Digital unterschrieben von:
Christoph Von Ach
Datum: 11/09/2026 12:27:00



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