

Gutachten zum Performancebericht 2023

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

AUTOR:INNEN

Wolfgang Bauer

Isabella Summa

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

Juni 2024

INHALTSVERZEICHNIS

I. Rechtsrahmen und Bezugsdokumente	4
II. Methodischer Ansatz und Gegenstand der Analyse.....	5
III. Ergebnisse der Analyse	6
IV. Abschließende Bemerkungen und Empfehlungen	9

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.

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. 78/2023 den integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan der Südtiroler Landesverwaltung (PIAO) für den Dreijahreszeitraum 2023-2025 genehmigt, welcher den Performanceplan, die Sektion Korruptionsrisiken und Transparenz, den Organisationsplan des agilen Arbeitens und den Dreijahresplan des Personalbedarfs beinhaltet.

Mit Beschluss der Landesregierung Nr. 262/2024 wurde der *Performancebericht* der Südtiroler Landesverwaltung für das Jahr 2023 genehmigt, welcher Gegenstand der vorliegenden Begutachtung ist. Im Bericht werden die Ziele, die erreichten Ergebnisse sowie der Ressourceneinsatz dargelegt. Eventuelle Abweichungen, welche sich im Laufe des Jahres ergeben haben, werden aufgezeigt und die Ursachen und entsprechende Maßnahmen angegeben. Der Bericht ist auf der institutionellen Webseite im Abschnitt „Transparente Verwaltung“ abrufbar.

PIAO und Performancebericht werden, wie im eben erwähnten Beschluss beschrieben, in Zusammenarbeit zwischen Ressorts, Abteilungen und Ämtern in einem gemeinsamen Prozess des Austauschs und der kritischen Analyse erstellt, der von der Generaldirektion durch das Organisationsamt, Dienststelle für Controlling, gesteuert und koordiniert wird.

Das System zur Planung, Messung und Bewertung der Performance wurde von der Landesregierung mit Beschluss Nr. 487/2020 genehmigt. Darin wird die Vorgehensweise der Verwaltung bei der Umsetzung des Performancezyklus aufgezeigt. In diesem Dokument, das die einschlägigen Bestimmungen ergänzt, wird der Performancebericht als die Maßnahme bezeichnet, die den Bürgerinnen und Bürgern und den Interessengruppen einen Einblick in die zahlreichen Leistungen der Landesverwaltung und in die im Laufe des Vorjahres erzielten Ergebnisse ermöglicht und somit den Performancezyklus abschließt. Die erwähnten Beschlüsse aus den Jahren 2023 und 2024 verweisen zwar nicht mehr auf den Beschluss zum System; laut Auskunft des Controllings bildet dieser jedenfalls weiterhin die methodische Grundlage für das Monitoring des Performancezyklus.

Die Modalitäten für die Abfassung des Performanceberichts werden auch durch Rundschreiben geregelt. Für das Berichtswesen betreffend das Jahr 2023 wird insbesondere auf das Rundschreiben des Generaldirektors und des Generalsekretärs Nr. 6 vom 02. Mai 2023 verwiesen.

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 Performance¹ formuliert wurden. 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 wertvolle 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 alle im Performanceplan genannten Ziele;
- c. Berücksichtigung der Zielsetzungen im Bereich der Korruptionsvorbeugung und der Transparenz bei der Bemessung und Bewertung der Performance;
- 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 Planung, 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 neuen Richtlinie des Ministers für die öffentliche Verwaltung betreffend die Messung und Bewertung der individuellen Performance vom 28. November 2023.²

Im Rahmen des Gutachtens zum Performancebericht für das Jahr 2023 wird also überprüft, ob die aufgelisteten Elemente und Grundsätze im Bericht vorhanden und ausreichend berücksichtigt sind. Darüber hinaus wird erhoben, inwieweit die Empfehlungen, die im Gutachten der Prüfstelle aus dem letzten Jahr enthalten sind, bereits umgesetzt wurden.

Die Analyse der Dokumentation wird durch spezifische Fragestellungen im Rahmen eines Interviews mit dem Bereich Controlling des Organisationsamtes ergänzt.

¹ Es handelt sich um die Leitlinien Nr. 3 vom November 2018. Auf gesamtstaatlicher Ebene gibt es noch keine neuen Anweisungen zur Erstellung des Performanceberichtes im Lichte des PIAO.

² Diese Richtlinie beinhaltet wichtige systemische und kulturelle Neuerungen im Bereich Weiterbildung und Bewertung der Führungskräfte (Bewertung der Leadership, 360° Bewertung), denen eine zentrale Rolle bei der Valorisierung der Personalressourcen - in Hinblick auf die individuelle und organisatorische Performance und also auf den Wertebeitrag und Nutzen für die Gesellschaft - zukommt.

III. Ergebnisse der Analyse

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

Was die Übereinstimmung der Inhalte des Performanceberichtes mit jenen des Performanceplans und die Angabe der Ergebnisse für alle im Plan genannten Zielvorgaben betrifft, konnte bereits im letzten Jahr festgestellt werden, dass dank der neuen integrierten GZoom-Software der Performancebericht über diese Plattform generiert wird und die Einhaltung der Kriterien der Kohärenz und Vollständigkeit durch automatische Kontrollen gewährleistet ist.³

Die von der Prüfstelle durchgeführten Stichproben haben die Übereinstimmung und Vollständigkeit der Inhalte bestätigt.

Im Performancebericht finden sich zusätzlich zu den Zielen des Performanceplans auch die gemeinsamen operativen Ziele der Führungskräfte wieder. Die entsprechenden Zielvorgaben fließen laut Auskunft des Controllings mittels GZoom automatisch in die Zielvereinbarung ein und die Ergebnisse der entsprechenden Zielerreichung werden im Performancebericht wiedergegeben.

Eine Berücksichtigung der Zielsetzungen im Bereich Korruptionsvorbeugung und Transparenz erfolgt einerseits durch die Zielsetzung des Amtes für institutionelle Angelegenheiten „Die Verwaltung orientiert sich am Prinzip der Transparenz und bekämpft Interessenskonflikte und Korruption“ und den damit verbundenen Entwicklungsschwerpunkt „Entwicklung der Plattform zur Korruptionsvorbeugung“⁴ und andererseits durch die Verbindung weiterer Zielvorgaben verschiedener Organisationseinheiten mit der Einhaltung der Bestimmungen zur Transparenz und Korruptionsvorbeugung⁵. Diese Zielsetzungen beinhalten unter anderem die gemäß Performancebericht im Jahr 2023 erfolgte Ausarbeitung des Dreijahresplanes zur Korruptionsvorbeugung im Sinne der gesetzlichen Auflagen und die Erfüllung der Vorgaben gemäß „Bussola della Trasparenza“.

Was die Überprüfung der korrekten Anwendung der Methode zur Berechnung der Indikatoren anbelangt, werden im Bericht die Ergebnisse, die bei jedem mit den Zielvorgaben verbundenen Indikator erreicht werden, wiederum analytisch dargelegt. In der Begründung werden Stellungnahmen bezüglich allfälliger Abweichungen zwischen den geplanten und tatsächlich erreichten Ergebnissen angeführt. Aus den durchgeführten Stichproben geht hervor, dass die Aussagekraft der Begründungen zu den Zielabweichungen unterschiedlich ausgeprägt ist. Es besteht nach wie vor der in früheren Gutachten⁶ aufgezeigte Schwachpunkt, dass die Indikatoren hauptsächlich auf internen Quellen und auf eigenen Angaben beruhen. Die Zuverlässigkeit der für die Erstellung des Berichts verwendeten Daten wurde jedoch, wie bereits in der Vergangenheit festgestellt, durch die Verknüpfungen von Datenbanken in GZoom erhöht. Das GZoom-Handbuch wurde wie angekündigt überarbeitet und ist bereits veröffentlicht. Was allgemein die Qualität der Daten im Performancezyklus betrifft, so wird zur Kenntnis genommen, dass die zusätzliche über den

³ Siehe auch Bericht der Prüfstelle „Die Plattform GZoom im Lichte des internen Kontrollsystems (IKS)“, Mai 2023.

⁴ Siehe Performancebericht 2023, S. 56 und 58.

⁵ Siehe z.B. Performancebericht 2023, S. 103 (E-Learning-Kurse zu Korruptionsvorbeugung und Transparenz), S. 105 (Weiterentwicklung des integrierten IT-Systems zur Steuerung und Verwaltung der strategischen und operativen Performance mit Verknüpfungen zu Finanzplanung, Personaldaten und Vorbeugung der Korruption).

⁶ Siehe Gutachten der Prüfstelle zum Performancebericht 2021, Oktober 2022.

PNRR aufgenommene Personalressource sich in erster Linie mit der Überarbeitung des Handbuches und mit der Ausarbeitung des BI-Dokuments zu den strategischen Zielen 2023-2024 befasst hat und somit die Vertiefung der Qualitätsaspekte noch offenbleibt.

Für den vom Organisationsamt angekündigten Leitfaden zu den Indikatoren liegt ein erster Entwurf vor, welcher im Herbst dieses Jahres definitiv fertiggestellt werden soll. Dementsprechend werden laut Organisationsamt auch die entsprechenden Schulungen für Führungskräfte in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung erst im Anschluss daran angeboten werden.

Auch der Bericht 2023 ist grundsätzlich in Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften und mit dem System der Planung, Messung und Bewertung der Performance in der Südtiroler Landesverwaltung verfasst, wobei zu beachten ist, dass der Performancezyklus in den Landesbestimmungen nur sehr allgemein geregelt ist und der erwähnte Beschluss zum System sich auf die Rechtslage vor Einführung des PIAO bezieht. Laut Auskunft des Controllings ist die für letztes Jahr geplante Ausarbeitung des neuen Systembeschlusses noch nicht erfolgt, da die anstehenden Neuerungen im Bereich Bewertung der Führungskräfte⁷ und der Mitarbeitenden noch nicht ausreichend formalisiert sind.⁸ Jedenfalls sollte ein neuer Systembeschluss laut Auskunft des Amtes im Herbst dieses Jahres angenommen werden, welcher auch den geänderten Rahmenbedingungen durch den PIAO Rechnung tragen wird.

Durch die Einführung des PIAO sollen unterschiedliche Planungsinstrumente wie beispielsweise der Performanceplan, der Dreijahresplan des Personalbedarfs und der Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz in einem einzigen Dokument zusammenfließen und den Weg zu einer einheitlichen, integrierten strategischen Planung ebnen.

Obwohl es auf gesamtstaatlicher Ebene noch keine neuen Anweisungen zur Erstellung des Performanceberichtes im Lichte des PIAO gibt, trägt der Performancebericht für das Jahr 2023 der Zielsetzung des PIAO bereits insofern Rechnung, als er auch Bezug nimmt auf strategische Aussagen, die nicht im Unterabschnitt „Performance-Plan der Landesverwaltung 2023-2025“ enthalten sind. So enthält er Aussagen in Bezug auf die Zuordnung strategischer Ziele und Entwicklungsschwerpunkte zu den Zielen der Nachhaltigkeit, der Chancengleichheit⁹ und des Monitorings durch Qualitätsinstrumente sowie prozentuelle Angaben in Bezug auf den Grad der Zielerreichung in den verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens. Außerdem wurde den Schwerpunkten „Umsetzung von Projekten des Nationalen Aufbau- und Resilienzplans (PNRR)“ und des „Nationalen Plans für ergänzende Investitionen (PNC)“ besondere Bedeutung beigemessen. Zukünftig wird laut Auskunft des Controllings zudem eine Zuordnung in GZoom der strategischen Ziele und Entwicklungsschwerpunkte sowohl zum Wertebeitrag und Nutzen für die Gesellschaft (welcher sich in fünf verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens ausdrückt) als auch zu einem spezifischen Kapitel im Regierungsprogramm erfolgen.

Was die Verzahnung zwischen dem Performancezyklus und der Wirtschafts- und Finanzplanung

⁷ Siehe Mitteilung der Abteilung Personal vom 22. Februar 2024 zur Beurteilung der Führungskräfte 2023 im Rahmen des neuen BÜKV für Führungskräfte vom 24. August 2023.

⁸ Laut der erwähnten Mitteilung der Abteilung Personal werden die Vereinbarungen und Bewertung der individuellen Leistungsziele der Führungskräfte wichtige Änderungen erfahren. Siehe dazu auch Fußnote 2.

⁹ S. auch Gender Equality Plan (GEP) 2024 - 2026 der Südtiroler Landesverwaltung und Gleichstellungsaktionsplan AEQUITAS 2023 - 2028, dessen Grundsätze in den Unterabschnitt „Wertebeitrag und Nutzen für die Gesellschaft“ des PIAO aufgenommen werden und dessen Maßnahmen als strategische Ziele, Entwicklungsschwerpunkte, Leistungen oder operative Ziele in den Performance-Plan aufzunehmen sind (Rundschreiben des Generaldirektors und des Generalsekretärs Nr. 13/2023).

betrifft, so ermöglichen die eingeführten BI-Reporting Tools eine Verbindung zwischen den strategischen Zielen des Performanceplans und den Haushaltsbereitstellungen. Laut Organisationsamt wird darüber hinaus auch eine Verknüpfung mit den effektiven Zahlungen angestrebt, wofür entsprechende Datenbank Anpassungen der Abteilung Finanzen notwendig sind.

Im Performancebericht fehlt eine klare Aussage in Bezug auf die Erfüllung des institutionellen Auftrags und die Mission sowie auf die Handhabung eventueller Zielkonflikte, beispielsweise in Bezug auf die Nachhaltigkeitsstrategie. Laut Auskunft des Controllings werden entsprechende Daten durch die Einführung von Business-Intelligence-Tools (BI-Tools) zur Verfügung stehen.

Dazu weist das Controlling darauf hin, dass im Performance-Plan 2024-2026 die strategischen Ziele und Entwicklungsschwerpunkte mit dem Regierungsprogramm für die Legislaturperiode 2023-2028 verknüpft sind, was die Verknüpfung mit der Mission/Vision der Landesverwaltung ermöglicht.

Im Performancebericht 2023 werden zwar wie oben ausgeführt die Indikatoren zu den strategischen Zielen erhoben, der Zielerreichungsgrad selbst aber nicht angegeben. Laut Organisationsamt besteht diesbezüglich das Potential einer Weiterentwicklung, beispielsweise durch eine Gewichtung der strategischen Ziele und der entsprechenden Indikatoren.

Im Performancebericht wird auf eine Umfrage (2023) über die Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger mit den öffentlichen Diensten hingewiesen, die im Vergleich zur letzten Umfrage (2018) einen Rückgang des Vertrauens der Bürger und Bürgerinnen in die Verwaltung ergab. Der Bericht liefert dazu keine Analyse der Gründe, sondern beinhaltet lediglich ein grundsätzliches Statement zur Verbesserung der angebotenen Leistungen durch verschiedene allgemeine Maßnahmen. Das Ergebnis der Umfrage wird laut Information des Controllings aktuell nicht als Indikator der Performancebewertung berücksichtigt. Dazu erklärt das Controlling, dass die Landesregierung das Thema „Bürgernahe Verwaltung“ in das Regierungsprogramm für die Legislaturperiode 2023-2028 aufgenommen hat und ein Projekt zur bürgernahen Verwaltung als Entwicklungsschwerpunkt in der Abteilung Bereichsübergreifende Dienste definiert wurde.

Leicht rückläufig ist auch das Wohlbefinden am Arbeitsplatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Landesverwaltung. Der Bericht liefert dazu keine Analyse der Gründe. Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die Chancengleichheit der Bediensteten ist zwar als strategisches Ziel in der Abteilung Bereichsübergreifende Dienste verankert, nicht aber als transversales Ziel für die gesamte Landesverwaltung¹⁰.

Der Bericht 2023 vermittelt ein umfassendes und sehr detailliertes Bild der von den Organisationseinheiten des Landes¹¹ erbrachten Leistungen. Von besonderer Bedeutung für die Lesbarkeit und Übersichtlichkeit des Berichts ist die Ausarbeitung des einleitenden Teils, welcher eine Umfeld- und Ressourcenanalyse, die Ergebnisse im Überblick, die gemeinsamen Ziele aller Organisationseinheiten sowie Maßnahmen zur Verbesserung des Performance-Zyklus beinhaltet.

¹⁰ Die Ergebnisse der Umfrage zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz - 2023 wurden auf der institutionellen Website des Landes „Transparente Verwaltung“ veröffentlicht. Darüber hinaus wurden zusammenfassende Berichte pro Organisationseinheit an die einzelnen Ressorts übermittelt.

¹¹ Die Anzahl der Organisationseinheiten ist gegenüber dem Berichtsjahr 2022 im Jahr 2023 von 57 auf 67 angestiegen. Laut Auskunft des Organisationsamtes ergibt sich der Anstieg durch die Berücksichtigung der Ressorts als eigenständige Organisationseinheiten.

IV. Abschließende Bemerkungen und Empfehlungen

Zum Performancebericht 2023 können folgende Punkte positiv hervorgehoben werden:

Automatische Kontrollen gewährleisten die Einhaltung der Kriterien der Kohärenz und Vollständigkeit;

die Zuverlässigkeit der für die Erstellung des Berichts verwendeten Daten wird durch die Verknüpfungen von Datenbanken in GZoom verbessert;

das Handbuch zur IT-Plattform GZoom wurde aufgrund der Weiterentwicklung überarbeitet und die entsprechenden Tutorials wurden aktualisiert;

die Einleitung zum Performancebericht bietet eine leicht lesbare Übersicht über die im Berichtsjahr erzielten Ergebnisse und beinhaltet gegenüber dem letzten Bericht zusätzliche Informationen;

die im Jahr 2023 getroffenen Maßnahmen zur Verbesserung des Performancezyklus werden in einem eigenen Abschnitt des Performanceberichts wiedergegeben.¹²

In Hinblick auf eine Optimierung des Performancesystems empfiehlt die Prüfstelle:

- Die strategischen Ziele des Performanceplans hinsichtlich ihrer Vollständigkeit in Bezug auf die institutionellen Aufgaben der Landesverwaltung gemäß normativen Vorgaben (EU-Bestimmungen, Staatsgesetze, Landesgesetze, Beschlüsse) zu überprüfen und bei Bedarf zu ergänzen bzw. durch GZoom verbindlich im Plan vorzusehen;¹³
- den neuen Systembeschluss zum Performancesystem auszuarbeiten, um den normativen Entwicklungen Rechnung zu tragen; wobei der Generierung des Nutzens und Wertbetrages für die Gesellschaft sowie den Strategien der Landesverwaltung zur Valorisierung der Mitarbeitenden – in Hinblick auf die individuelle und organisatorische Performance - besondere Bedeutung zukommen sollte ebenso wie der Festlegung der Zuständigkeit und Gesamtverantwortung für die Planung, Überwachung und Bewertung der Performance der Landesverwaltung als Ganzes;
- eine Priorisierung der strategischen Ziele in Bezug auf die Schaffung des Wertebeitrages für die Gesellschaft, unter Berücksichtigung der Strategie für eine nachhaltige Entwicklung, vorzunehmen, um Klarheit bei Zielkonflikten zu schaffen und eine Messung der Performance der Landesverwaltung als Ganzes, unter Berücksichtigung international anerkannter Indikatoren zu ermöglichen;
- eine Gewichtung der strategischen Zielsetzungen und der zugewiesenen Indikatoren auf der Grundlage des Regierungsprogramms vorzunehmen, um eine Bewertung der entsprechenden Zielerreichung zu ermöglichen;
- im Performancebericht den Zielerreichungsgrad auch der strategischen Ziele anzugeben, eventuelle Abweichungen in der Zielerreichung grundsätzlich hervorzuheben und zu begründen; um den Wertebeitrag und Nutzen der Tätigkeit der Landesverwaltung für die Bürgerinnen und Bürger besser zu evidenzieren, könnten Beispiele angeführt werden, die den konkreten Mehrwert für die Gesellschaft veranschaulichen;
- den Leitfaden zur Festlegung, Handhabung und Nutzung der Indikatoren auszuarbeiten und

¹² Siehe Performancebericht 2023, S. 48-49.

¹³ Zur Formulierung der Ziele siehe Artikel 5, Abs. 2 des Gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 150/2009.

entsprechende Schulungen für Führungskräfte anzubieten;

- die gemeinsamen, transversalen Ziele ebenfalls mit Indikatoren zu versehen, strategischen Zielsetzungen zuzuordnen und in das offizielle, veröffentlichte Planungsdokument aufzunehmen. Als gemeinsames Ziel sollten auch, wie oben ausgeführt, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die Chancengleichheit aufgenommen werden;
- die Schaffung eines internen Referenten-Pools in Erwägung zu ziehen, an den sich Führungskräfte und Sachbearbeiter bei praktischen Fragen bezüglich Definition der Ziele und Festlegung von Indikatoren wenden können;
- das Performancesystem mit einem klar definierten internen Kontrollsystem (IKS)¹⁴ zu koppeln, um die Risiken, die die Erreichung der strategischen Ziele gefährden könnten, klar zu erfassen und nach einheitlichen Standards bestmöglich zu minimieren;
- in diesem Sinne, die Umsetzung der Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung und die Ergebnisse der prozessunabhängigen Überwachungstätigkeiten, wie beispielsweise der Audits der Prüfstelle, bei der Definition der Performanceziele und bei der Bewertung der Performance explizit zu berücksichtigen;
- dem oben erwähnten Rückgang der Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger mit den öffentlichen Diensten und somit des Vertrauens in die Verwaltung durch die Konkretisierung der im Performancebericht angeführten allgemeinen Maßnahmen entgegenzuwirken; eine innovative Bedeutung kommt dabei dem Dialog mit den Nutzerinnen und Nutzern sowie der Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger an den Entscheidungsprozessen zu.¹⁵

Zusammenfassend bekräftigt die Prüfstelle wiederum die Empfehlung, den ganzheitlichen Ansatz des Performancemanagements weiter zu verfolgen, welcher die Verbesserung des sozialen und wirtschaftlichen Wohlergehens der Bürger:innen und der Interessengruppen in den Mittelpunkt stellt und den Performanceplan zu einem umfassenden, praktischen Managementinstrument für alle Führungsebenen weiterentwickelt.

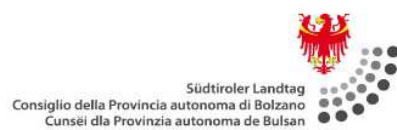
Wolfgang Bauer

Isabella Summa

¹⁴ Siehe Leitfaden zum Internen Kontrollsystem (IKS), April 2023, [2023.04.14 Leitfaden_de_rev..pdf \(kc-usercontent.com\)](https://www.kc-usercontent.com/2023.04.14/Leitfaden_de_rev..pdf)

¹⁵ Leitlinien zum System für die Messung und Bewertung der Performance Nr. 2 vom Dezember 2017, S. 22 ff.

Einige italienische Regionen haben eigene Gesetze zur Einbeziehung der Bürgerinnen und Bürger auch in die Ausarbeitung der Politiken verabschiedet (s. dazu in Azienditalia 5/2024, S. 694 ff).



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