

System für die Anerkennung der Prämien an die Führungskräfte des Landes

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

AUDITORINNEN

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

Mai 2025

INHALTSVERZEICHNIS

I. Rechtsrahmen und Bezugsdokumente	4
II. Zielsetzung und methodischer Ansatz	5
III. Ergebnisse der Analyse	6
IV. Schlussfolgerungen	10

I. Rechtsrahmen und Bezugsdokumente

Gemäß Artikel 50 Absatz 1 Buchstabe c) des Landesgesetzes Nr. 6/2022 bestätigt die Prüfstelle das System für die Anerkennung der Prämien an die Bediensteten der Landesverwaltung.

Im Jahr 2017 wurde eine letzte Aktualisierung der Bestätigung vorgenommen, wobei die Durchführung einer neuen, groß angelegten Analyse von etwaigen Änderungen der Gesetzeslage und der organisatorischen Rahmenbedingungen des Systems abhängig gemacht wurde.

Nach Inkrafttreten des Landesgesetzes Nr. 6/2022, mit dem eine neue Regelung betreffend die Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems eingeführt wurde, sowie des im Anschluss daran unterzeichneten bereichsübergreifenden Kollektivvertrags (BÜKV) für die Führungskräfte vom 24. August 2023, wurde beschlossen, eine neue Bestätigung ausschließlich für das System der Prämien für die Führungskräfte durchzuführen.

Aus dem Dekret des Generaldirektors Nr. 22013/2024, mit dem das „System der Messung und Bewertung der Performance in der Landesverwaltung“ genehmigt wurde, geht hervor, dass sich die Bewertung der Führungskräfte auf folgende drei Säulen stützt: „Leistungen und Ziele der Führungsstruktur“, „Individuelle Ziele“ und „Führungsaufgaben- und Gesamtbewertung“, wobei die berufliche Kompetenz im Umgang mit den zur Verfügung stehenden Human- und organisatorischen Ressourcen, die allgemeine Funktionsfähigkeit des Dienstes sowie die Bewältigung zusätzlicher Aufgaben berücksichtigt werden. Im Dekret wird zudem die Bewertungsskala erläutert, die aktualisiert und überarbeitet wurde.

Die Vorgehensweise für die Festlegung der Performance-Ziele und die Bewertung der Führungskräfte sind Gegenstand mehrerer Rundschreiben.

Das Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 12 vom 8. September 2021, „Planungsinstrumente 2022-2024“, sieht vor, dass der durch die operativen Ziele ergänzte Performance-Plan zum ersten Mal in der Plattform Gzoom erstellt werden sollte. Zudem wurden die Führungskräfte informiert, dass die Bewertung für 2021 auf derselben Plattform und anhand eines eigens dafür vorgesehenen Moduls erfolgen sollte, welches das derzeit verwendete Beurteilungsformular wiedergab und eine digitale Verknüpfung mit den Performance-Daten ermöglichte.

Aus dem Rundschreiben des Generaldirektors und des Generalsekretärs Nr. 6 vom 2. Mai 2023, „Planungsinstrumente 2024-2026 und Berichtswesen 2023“ geht hervor, dass beginnend mit dem Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan PIAO 2024-2026 das Gzoom-Modul eine Verknüpfung mit den bereits für den Performance-Plan definierten Leistungen sowie den operativen und gemeinsamen bereichsübergreifenden Zielen ermöglicht. Das Rundschreiben enthält zudem Anleitungen für die Abwicklung der Bewertung betreffend das Jahr 2023 auf der Plattform Gzoom.

Wie im Rundschreiben des Generaldirektors und des Generalsekretärs Nr. 4 vom 30. April 2024, „Berichtswesen und Planungsinstrumente für den Dreijahreszeitraum 2025-2027 und Aktualisierung des PIAO 2024-2026“ dargelegt, wurde das Modul „Performance Führungskräfte“ der Gzoom-Plattform erst seit der Bewertung 2024 an den oben erwähnten bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für Führungskräfte angepasst. Im letztgenannten Rundschreiben wird auch darauf hingewiesen, dass das Modul in der Phase der Zielvereinbarung eine Verknüpfung mit den bereits im Performance-Plan definierten Leistungen und operativen bzw. bereichsübergreifenden Zielen sowie die Ergänzung zusätzlicher individueller Ziele ermöglicht.

In der Mitteilung des Direktors der Abteilung Personal vom 22. Februar 2024, „Beurteilung der Führungskräfte 2023“, wurden die Führungskräfte über die Anpassung der Beurteilung 2023 an den neuen bereichsübergreifenden Kollektivvertrag, einschließlich des Moduls zur individuellen Leistungsbeurteilung, das auf der Plattform Gzoom verfügbar ist, informiert. Mit dem Hinweis darauf, dass die Landesverwaltung für das Kalenderjahr 2023 keinen Fonds für die Anhebung des

Ergebnisgehalts eingerichtet hat, werden in der Mitteilung die für das betreffende Jahr geltenden Bestimmungen erläutert.

Eine bedeutende Neuerung im Hinblick auf die Bewertung 2024 geht aus Artikel 4-bis des Gesetzesdekrets Nr. 13/2023, mit Änderungen durch das Gesetz Nr. 41/2023 umgewandelt, hervor, wonach beim Ergebnisgehalt der Führungskräfte auch die Einhaltung der Zahlungsfristen für Handelsrechnungen, für deren Begleichung sie verantwortlich sind, berücksichtigt werden muss. Bei Überschreitung der Höchstgrenze von 30 Tagen bei der durchschnittlichen Zahlungsdauer wird ein Abzug von 30 % des Ergebnisgehalts vorgenommen.

II. Zielsetzung und methodischer Ansatz

Ziel des Audits ist es, die Korrektheit und Kohärenz der Verwaltungsabläufe bei der Anerkennung der Prämien an Führungskräfte in methodischer Hinsicht zu bewerten, um bei Vorliegen der erforderlichen Bedingungen zur Bestätigung des Systems zu gelangen.

Das Audit wurde in Übereinstimmung mit den Leitlinien für Audit- und Beratungstätigkeiten durchgeführt, die von der Prüfstelle am 20.01.2021 auf der Grundlage der beruflichen Standards des IIA (Institute of Internal Auditors) und der Prüfungsnormen der INTOSAI (International Organisation of Supreme Audit Institutions) genehmigt wurden, sowie anhand der Prüfung von Unterlagen sowie eines Fragebogens, der der Generaldirektion und der Abteilung Personal am 27. November 2024 zugesandt wurde und der bis zum 31. Dezember 2024 beantwortet werden sollte. Nach mehreren telefonischen Aufforderungen ging am 27. Februar 2025 eine völlig unvollständige Antwort des Organisationsamtes ein. Am 6. März wurde außerdem eine E-Mail zur erneuten Erinnerung versandt, die nicht beantwortet wurde. In der Folge wurde ein Entwurf des Prüfberichts erstellt und am 10. April an die Generaldirektion und die Abteilung Personal sowie zur Kenntnis an das Ressort Europa, Arbeit und Personal gesandt. Am 9. Mai ging eine Stellungnahme der Generaldirektion ein, welche die noch ausstehenden Antworten enthielt.

Insbesondere wurden folgende Aspekte analysiert und bewertet:

- (a) die Umsetzung der gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen;
- (b) die technisch-administrativen Verfahren für die Anerkennung der Prämien;
- (c) die Einhaltung des Grundsatzes der Honorierung von Leistung und Professionalität;
- (d) die Honorierung sowohl der erzielten Ergebnisse als auch des entsprechenden Verhaltens;
- (e) die korrekte Definition der Verknüpfung zwischen der individuellen Performance und der Performance der Organisation.

Nützliche Hinweise für die Analyse fanden sich in den Leitlinien für die Messung und Bewertung der individuellen Leistung der Abteilung für den öffentlichen Dienst¹ und in der Richtlinie des Ministers für öffentliche Verwaltung vom 28. November 2023 zum selben Thema².

¹ Es handelt sich um die Leitlinien Nr. 5, veröffentlicht im Dezember 2019.

² Diese Richtlinie enthält wichtige systemische und die allgemeine Herangehensweise betreffende Neuerungen im Bereich der Bewertung von Führungskräften: die Einführung von Systemen, die ein angemessenes Verhältnis zwischen individueller

III. Ergebnisse der Analyse

Gemäß dem bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für Führungskräfte für den Dreijahreszeitraum 2020-2022 vom 24. August 2023 ist die Beurteilung der Führungskräfte, mit der überprüft werden soll, inwieweit die vorgegebenen Ziele erreicht wurden und welche Professionalität dabei bewiesen wurde, ein wesentlicher, ordentlicher Bestandteil des Arbeitsverhältnisses (Art. 15 Abs. 1).

Unter Bezugnahme auf die präventiv angewandten *allgemeinen Kriterien (Systemkriterien)* für die Beurteilungssysteme für Führungskräfte, die Aufschluss über verschiedene Aspekte geben (Art. 15 Abs. 2 des oben genannten bereichsübergreifenden Kollektivvertrags), erklärt die Verwaltung, dass das System wichtige Änderungen erfahren hat (und in den kommenden Jahren erfahren wird), ohne jedoch anzugeben, ob diese Kriterien tatsächlich angewandt wurden.

Die *Grundsätze* (Art. 15 Absatz 3), an denen sich die Beurteilung der Führungskräfte orientiert, wurden hingegen nach Angaben der Verwaltung mit den Gewerkschaften besprochen und den Führungskräften in einer Mitteilung des Direktors der Abteilung Personal vom 22. Februar 2024 mitgeteilt: a) Begründung der Beurteilung; Objektivität der angewandten Bewertungsmethoden, Transparenz und Öffentlichkeit der angewandten Kriterien und der Ergebnisse; b) das vorschlagende Organ oder das beurteilende Organ erster Instanz kennt die Tätigkeit der oder des Beurteilten direkt; c) die zu beurteilende Führungskraft nimmt selbst am Prozess teil; d) rechtliches Gehör bei nicht positiver Beurteilung.

Betreffend die Gewährleistung, dass sich die Bewertung an den oben genannten Grundsätzen orientiert, weist die Verwaltung ausdrücklich darauf hin, dass die Bewertung über die Plattform Gzoom erfolgt, die das Ausfüllen der folgenden Abschnitte erfordert: Leistungen und Ziele der anvertrauten Führungsstruktur, berufliche Kompetenz im Umgang mit den Human- und organisatorischen Ressourcen, die allgemeine Funktionsfähigkeit des Dienstes und die Bewältigung zusätzlicher Aufgaben. Die Bewertung mit den Noten „ungenügend“, „genügend“, „gut“, „sehr gut“ oder „hervorragend“ wird von einer ausführlichen analytischen Begründung begleitet; nach der Darstellung der Verwaltung hat die verantwortliche Führungskraft direkte Kenntnis von den Tätigkeiten der bewerteten Führungskraft und die Beteiligung der bewerteten Führungskraft wird dadurch sichergestellt, dass die Möglichkeit der Ablehnung der Bewertung und der Rückverweisung an die bewertende Führungskraft vorgesehen ist. Allerdings äußert sich die Verwaltung nicht zur Einhaltung der in Artikel 15 Absatz 3 Buchstabe a) genannten Grundsätze der „Objektivität der angewandten Bewertungsmethoden, Transparenz und Öffentlichkeit der angewandten Kriterien und der Ergebnisse“.

Bei der Beurteilung der Leistung der Führungskräfte muss die Verwaltung ausdrücklich das Verhältnis zwischen den umzusetzenden Zielen, den Vorgaben und den Humanressourcen, den instrumentellen und den finanziellen Ressourcen berücksichtigen, die der zu beurteilenden Führungskraft zur Verfügung stehen. (Art. 15 Abs. 4 des BÜKV).

Auch in Bezug auf diese Anforderung macht die Verwaltung keine genauen Angaben zu den Methoden und Instrumenten, die zur Gewährleistung der Einhaltung zum Einsatz kommen; sie gibt an, dass die Bewertung der individuellen Leistung der Führungskräfte auf der Grundlage der

Leistung und organisatorischer Leistung herstellen und über die alleinige Bewertung durch den Vorgesetzten hinausgehen, indem sie eine Vielzahl von Personen einbeziehen, um zu einer allumfassenden Bewertung zu gelangen; die Bedeutung der Bewertung von Leadership als Hebel für das Funktionieren von Organisationen; die Förderung der grundlegenden Rolle der Ausbildung bei der individuellen Bewertung.

vereinbarten Ziele und Ergebnisse, der nachgewiesenen fachlichen Kompetenz, des im Allgemeinen reibungslosen Ablaufs des Dienstes und der Bewältigung zusätzlicher Aufgaben anhand des auf der Gzoom-Plattform verfügbaren Moduls erfolgt.

Zwischenüberprüfungen zur Überwachung der durchgeführten Tätigkeiten in Bezug auf den Fortschritt bei der Umsetzung der Ziele sowie auf etwaige Änderungen der Zielsetzungen und der zugewiesenen Ressourcen sind nach Ansicht der Verwaltung unerlässliche Schritte, für die in Gzoom eine (optionale) Phase der Zwischenüberprüfung möglich ist.

Die Verwaltung stellt fest, dass es keine Fälle gab, in denen die Beurteilung am Ende des Auftrags aufgrund eines offensichtlichen schwerwiegenden Risikos, dass das Führungsergebnis negativ ausfällt, vorzeitig beendet wurde (Art. 15 Abs. 6 des BÜKV), noch wurden negative Beurteilungen (Art. 15 Abs. 7 des BÜKV) für das Jahr 2023 formalisiert.

Gemäß Artikel 15 Absatz 8 des BÜKV muss das Ergebnis der jährlichen Beurteilung und der Beurteilung am Ende des Auftrags in der Personalakte festgehalten werden; die Führungskraft kann auch dann eine Gegendarstellung vorlegen, wenn die Beurteilung nicht negativ ist.

In diesem Zusammenhang teilt die Verwaltung mit, dass die Ergebnisse der jährlichen Beurteilung und der Beurteilung am Ende des Auftrags im Gzoom-System gespeichert werden und jederzeit von der bewertenden und der bewerteten Führungskraft abgerufen werden können; außerdem werde die Bewertung in den einheitlichen Führungsstellenplan gemäß Artikel 2 Absatz 4 des Landesgesetzes Nr. 6/2022 aufgenommen. Die Verwaltung bestätigt nicht, dass die Beurteilung in der Personalakte wie im BÜKV vorgesehen festgehalten wird. In der Abteilung Personal sind keine Fälle bekannt, in denen zu einer nicht negativen Beurteilung eine Gegendarstellung vorgebracht wurde, sondern nur ein Fall, in dem ein Abteilungsdirektor eine Stellungnahme abgegeben hat.

Gemäß Artikel 26 Absatz 3 des BÜKV richtet sich das Ergebnisgehalt danach, wie die Führungskraft auf der Grundlage der von der Verwaltung nach vorheriger Absprache mit den Gewerkschaften angewandten Methode beurteilt wurde.

Diesbezüglich verweist die Verwaltung auf die Mitteilung des Direktors der Abteilung Personal vom 22. Februar 2024, wonach der in Gzoom verfügbare Bewertungsbogen an Artikel 26 Absatz 3 des BÜKV angepasst wurde. Offenbar wurde jedoch keine Vorgehensweise für die Auszahlung des Ergebnisgehalts an Führungskräfte in einem Dokument festgelegt und verankert, um eine einheitliche Anwendung zu gewährleisten, noch scheint (abgesehen von der Übermittlung der oben erwähnten Mitteilung vom 22. Februar 2024 zur Kenntnisnahme) eine Absprache mit den Gewerkschaften stattgefunden zu haben.

Gemäß Artikel 26 des BÜKV wird das Ergebnisgehalt, das der Vergütung der von der Führungskraft erzielten Ergebnisse dient, im Höchstausmaß von 20 Prozent der jährlich bezogenen Grundentlohnung und des jährlich bezogenen Positionsgehalts (fixer und variabler Teil) entrichtet. Die Verwaltung teilte mit, dass die Kontrollen, mit denen sichergestellt werden soll, dass das Ergebnisgehalt den Höchstbetrag nicht übersteigt, derzeit manuell von den Ämtern der Abteilung Personal auf der Grundlage einer Liste der verschiedenen Strukturen durchgeführt werden, welche die Gewichtung der Führungsfunktionen beinhaltet. Derzeit wird jedoch eine Anwendung entwickelt, die eine automatische Kontrolle gewährleisten wird.

Artikel 20 des Landesgesetzes Nr. 6/2022 sieht vor, dass den Führungskräften für die Übernahme von Aufträgen zusätzlich zum ausgeübten Auftrag eine im Kollektivvertrag festzulegende Erhöhung des Ergebnisgehalts zusteht. Artikel 28 des BÜKV regelt die Anhebung des Ergebnisgehalts für zusätzliche Aufträge, indem er insbesondere vorsieht, dass die Verwaltungen die Aufträge unter Einhaltung des Rotationsprinzips erteilen und vorab prüfen, ob der Aufwand für deren Ausführung mit der Ausübung der Führungsaufgaben vereinbar ist. Mit Beschluss der Landesregierung Nr. 183 vom

18. März 2025 wurden umfassende Anweisungen für die Einreichung von Anträgen um Zuerkennung eines zusätzlichen Ergebnisgehalts für weitere Aufträge vonseiten der Ressortdirektorinnen und -direktoren vorgegeben sowie festgelegt, dass die genannten Anfragen in der Konferenz der Ressortdirektorinnen und -direktoren beurteilt werden. Die Verwaltung stellte klar, dass das Rotationsprinzip ab 2026 angewandt wird, da die Regelung erst 2025 durch den oben genannten Beschluss festgelegt wurde. Die Überprüfung, ob der Aufwand für die Ausführung der zusätzlichen Aufträge mit der Wahrnehmung der Führungsaufgaben im Sinne des erteilten Führungsauftrags vereinbar ist, wird von den Ressortdirektorinnen und -direktoren bei der Einreichung des Antrags vorgenommen.

Artikel 29 regelt die Anhebung des Ergebnisgehalts bei Vertretung einer anderen Führungskraft. Mit dem genannten Beschluss Nr. 183/2025 wurde der Fonds für Erhöhung des Ergebnisgehaltes gemäß Artikel 29 Absatz 4 des BÜKV erstmals eingerichtet,³ nachdem am 4. und 5. März 2025 ein Austausch mit den gewerkschaftlichen Vertretungen der Führungskräfte stattgefunden hatte. Der Fonds wurde jedoch nur für die Vergütung zusätzlicher Aufträge gemäß Artikel 28 Absatz 2 Buchstabe b) eingerichtet, d. h. für die Zuweisung von anderen Aufträgen als jenen bei Gesellschaften oder Körperschaften, deren Ernennung oder Namhaftmachung dem Land vorbehalten ist. In den Prämissen des Beschlusses wurden zur Begründung dieser Entscheidung die „Unvorhersehbarkeit der Erhöhungen des Ergebnisgehalts der Führungskräfte in Anwendung von Artikel 29 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 24.08.2023“ sowie die bestehende Regelung gemäß Artikel 28, Absatz 2 Buchstabe a) und der eigene Beschluss Nr. 56/2024 betreffend die Anpassung der Vergütungen der Mitglieder der Organe zur Kontrolle der Verwaltung und Buchhaltung der Schulen angeführt.

Die Beurteilung von Führungskräften erfolgt ab dem Jahr 2021 auf der Gzoom-Plattform unter dem Menüpunkt „Performance Führungskräfte“ über ein Genehmigungsverfahren (*Workflow*).

Die Bewertung erfolgt im Wesentlichen in drei Schritten:

1. Bewertung der Leistung und der Ziele: Für jede Leistung und jedes operative Ziel des Performance-Plans der betrauten Führungsstruktur sowie für jedes bereichsübergreifende Ziel, das allen Führungsstrukturen gemeinsam ist,⁴ gibt der Vorgesetzte den Erreichungsgrad in Prozent an und kann optional auch einen Kommentar hinzufügen.
2. Individuelle Ziele (falls vorgesehen): Individuelle Ziele, die im Rahmen des Gesprächs zu Beginn des Jahres mit den unterstellten Führungskräften manuell eingegeben wurden, werden auf die gleiche Weise bewertet.
3. Gesamtbewertung: Im letzten Abschnitt gibt der Vorgesetzte die Gesamtbeurteilung ein, in der nicht nur berücksichtigt wird, inwieweit die entsprechenden Leistungen erbracht und die Ziele erreicht wurden, sondern auch die berufliche Kompetenz im Umgang mit den zur Verfügung stehenden Human- und organisatorischen Ressourcen, die allgemeine Funktionsfähigkeit des Dienstes und die Bewältigung zusätzlicher Aufgaben erfasst werden. Die Beurteilung erfolgt nach der bereits erwähnten Skala, anhand der auch die Höhe des Ergebnisgehalts (in Klammern) festgelegt wird:

³ Für das Jahr 2024, als der Fonds noch nicht bestand, wurden in der Mitteilung des Direktors der Abteilung Personal vom 22. Februar 2024 die Regeln für die Erhöhung des Ergebnisgehalts festgelegt, wobei man sich auf die in Artikel 29 des BÜKV vorgesehenen Fälle beschränkte.

⁴ Alle Informationen werden automatisch vom System vorgegeben.

- ungenügend (0 %)
- genügend (70 %)
- gut (80 %)
- sehr gut (90 %)
- hervorragend (100 %)

2023 erhielten 87,6 % der Führungskräfte die Gesamtbewertung „hervorragend“, 10,9 % „sehr gut“ und die restlichen 1,5 % „gut“. Keine Führungskraft erhielt eine niedrigere Bewertung.

2024 wurden mit Bezug auf 2023 und damit auf das erste Jahr der Anwendung des neuen BÜKV insgesamt 6.225.093,28 € ausgezahlt, wobei ein Betrag von 7.420.853 € bereitgestellt worden war. Zum Vergleich mit der vorherigen Regelung, in der die Auszahlung eines Ergebnisgehalts vorgesehen war: 2023 wurden für das Bezugsjahr 2022 2.049.633 € ausgezahlt, wobei ein Betrag von 2.500.000 € bereitgestellt worden war.

Die Gzoom-Anwendung prüft, ob alle erforderlichen Informationen korrekt eingegeben wurden und ob der Performance-Bericht der betreffenden Struktur abgeschlossen wurde. Wenn die Kontrollen positiv ausfallen, leitet der Vorgesetzte das Modul zur Kenntnisnahme an die bewertete Führungskraft weiter, damit diese es durch einen *Workflow* genehmigen oder aber mit Angabe der Ablehnung an ihren Vorgesetzten zurücksenden kann.

Nach Abschluss des *Workflows* mit der endgültigen Genehmigung sendet die Dienststelle für Controlling den Export aller abschließenden zusammenfassenden Bewertungen an die Abteilung Personal, die für die Auszahlung der Ergebnisgehälter sorgt.

Die Beträge im Zusammenhang mit der Anhebung des Ergebnisgehalts werden von der Abteilung Personal gesondert erfasst und daher nicht in die Gzoom-Plattform aufgenommen.

Das für die Bewertung der Führungskräfte verwendete Modul wurde ab der Bewertung für das Jahr 2023 an die Kriterien angepasst, die in Artikel 26 des BÜKV für die Festlegung des Ergebnisgehalts vorgesehen sind.

Betreffend das 2024 im Sinne des Artikels 4-bis des Gesetzesdekrets Nr. 13/2023 für Führungskräfte festgelegte bereichsübergreifende Ziel im Bereich der Zahlungsfristen wird im Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 5 vom 15. Mai 2024 unter Verweis auf die Umsetzungsmodalitäten laut Rundschreiben Nr. 1/2024 des Generalrechnungsamtes des Staates vorgegeben, dass Rechnungen innerhalb von 10 Arbeitstagen nach ihrem Eingang beglichen werden sollen. Dabei wird die Bedeutung der pünktlichen und korrekten Eingabe der Daten in die PCC-Plattform betreffend Rechnungen, die als ausgesetzt oder nicht zahlbar gelten, hervorgehoben. Das Rundschreiben erinnert daran, dass jede Struktur zur Überwachung des Zahlungsstatus den Indikator für Zahlungsverzug in der spezifischen Rubrik des RGS-Bereichs überprüfen kann. Im nachfolgenden Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 7 vom 18. Juli 2024, das Hinweise und operative Anweisungen zu den bereichsübergreifenden Zielen erteilt, werden die Führungskräfte dazu aufgefordert, genauestens auf die Einhaltung der ihre Struktur betreffenden Zahlungsfristen zu achten. Die Verwaltung hat somit die Kontrolle über die Erreichung der Zielsetzung der für die Zahlung der Rechnungen verantwortlichen Führungskraft und implizit die abschließende Bewertung der/dem zuständigen Vorgesetzten übertragen.

In der Mitteilung des Direktors der Abteilung Personal vom 22. Februar 2024 wird auf das Ziel hingewiesen, die kürzlich von den Ministerialbehörden erhaltenen Anweisungen einzuhalten. In diesem Zusammenhang gab die Verwaltung an, dass sie sich auf die bereichsübergreifenden Ziele

beziehen möchte, die bereits im Performancezyklus 2024 eingeführt wurden, z. B. Ausbildungsziele, Zahlungsfristen und Ziele im Zusammenhang mit der Vereinfachung und Entbürokratisierung.

Gemäß Artikel 42 Absatz 1 des Landesgesetzes Nr. 6/2022 sind Führungskräfte direkt für das Arbeitsergebnis der ihnen unterstellten Organisationseinheit verantwortlich. Auf die Frage, wie ein angemessenes Verhältnis zwischen individueller Performance, Performance der Organisation und Wertbeitrag für die Gesellschaft überprüft wird, antwortet die Generaldirektion, dass die vier Beurteilungsbereiche für Führungskräfte sowohl die Performance der Organisation als auch die individuelle Performance und den Wertbeitrag für die Gesellschaft umfassen, wobei sie insofern miteinander korrelieren, als sie in die Gesamtbeurteilung miteinfließen.

Artikel 42 Absatz 2 besagt Folgendes: „Der vorgesetzte Direktor/Die vorgesetzte Direktorin legt dem Abteilungsdirektor/der Abteilungsdirektorin oder dem Amtsdirektor/der Amtsdirektorin am Ende jedes Kalenderjahres einen schriftlichen Bericht über die Erfüllung der zu Jahresbeginn festgelegten Zielvorgaben vor“. Dies wurde allerdings noch nicht umgesetzt.

Zur Frage, inwieweit und auf welche Weise der Generaldirektor bei der Ausübung seiner Aufgabe der Beaufsichtigung über die Führungskräfte gemäß Artikel 29 Absatz 2 Buchstabe c) des Landesgesetzes Nr. 6/2022 die Umsetzung des Prämiensystems für Führungskräfte berücksichtigt und bewertet, weist die Verwaltung zunächst darauf hin, dass jährlich ein Controlling-Bericht über die Bewertung der Führungskräfte erstellt wird. Der Generaldirektor erklärt, dass er die Ergebnisse der Bewertungen überwachen werde, um Schlussfolgerungen in Bezug auf Fairness, Transparenz und Ausrichtung des Prämiensystems auf die strategischen Ziele der Verwaltung zu ziehen. Darüber hinaus werde es die Überwachung ermöglichen, verbesserungswürdige Bereiche zu ermitteln und die notwendigen Änderungen vorzunehmen, um die Umsetzung des Systems zu optimieren.

IV. Schlussfolgerungen

Aus dem durchgeführten Audit geht hervor, dass die Verwaltung die allgemeinen Kriterien für das Beurteilungssystem der Führungskräfte nicht im Voraus festgelegt hat; es wird daher empfohlen, diese Kriterien gemäß Artikel 15 Absatz 2 des BÜKV festzulegen, wobei „möglichst objektive Daten zu Kosten, Performance und Ergebnissen der Führungstätigkeit, ausgehend von den entsprechenden Vorgaben, Programmen bzw. Plänen und Zielen, unter Berücksichtigung der effektiv dafür bereitgestellten Humanressourcen, instrumentellen und finanziellen Ressourcen“ verwendet werden sollten.

Die Verwaltung legte dar, wie von ihr sichergestellt wird, dass die Bewertung von den Grundsätzen des Artikels 15 Absatz 3 des BÜKV geleitet wird. Zu diesen Grundsätzen gehören auch die Objektivität der angewandten Bewertungsmethoden, Transparenz und Öffentlichkeit der angewandten Kriterien und der Ergebnisse; diese Grundsätze werden von der Verwaltung nicht ausdrücklich berücksichtigt. Es wird daher empfohlen, sie in die Bewertungsmethoden entsprechend einfließen zu lassen.

Im Hinblick auf die Anforderung, bei der Bewertung der Arbeit der Führungskraft ausdrücklich das Verhältnis zwischen den umzusetzenden Zielen, den Vorgaben und den zur Verfügung stehenden Humanressourcen, den instrumentellen und den finanziellen Ressourcen zu berücksichtigen (Art. 15 Abs. 4 BÜKV), wird empfohlen, dass die Verwaltung ausdrücklich Mittel und Vorgehensweisen zur Erfüllung dieser Anforderung festlegt.

Gemäß Artikel 15 Absatz 8 des BÜKV muss das Ergebnis der jährlichen Beurteilung und der Beurteilung am Ende des Auftrags in die Personalakte aufgenommen werden. Der Verwaltung wird empfohlen, dieser Forderung nachzukommen.

Um den Bestimmungen von Artikel 26 Absatz 3 des BÜKV zu entsprechen, wonach das Ergebnisgehalt sich danach richtet, wie die Führungskraft auf der Grundlage der von der Verwaltung nach vorheriger Absprache mit den Gewerkschaften angewandten Methode beurteilt wurde, wird empfohlen, diese Methode in einem spezifischen Dokument festzulegen, um eine einheitliche Anwendung zu gewährleisten und eine wirksame Absprache mit den Gewerkschaften sicherzustellen. In diesem Dokument zur Methodik sollten auch die Zusammenhänge zwischen der individuellen Performance der Führungskraft und der organisatorischen Performance der Einrichtung und ihrer Strukturen genauer dargelegt werden, wobei der Schwerpunkt stets auf der Schaffung eines Wertbeitrags für die Gesellschaft liegt, d. h. auf der Verbesserung des Wohlergehens der Bürger, Unternehmen und Interessengruppen.

In Bezug auf die Kontrollen, die erforderlich sind, um sicherzustellen, dass das Ergebnisgehalt den zulässigen Höchstbetrag nicht übersteigt, wird die Verwaltung aufgefordert, die derzeit konzipierte EDV-Anwendung zügig weiterzuentwickeln, um ihre Schnelligkeit und Wirksamkeit zu erhöhen.

Die im Beschluss der Landesregierung Nr. 183/2025 über die Einrichtung des Fonds für die Erhöhung des Ergebnisgehaltes getroffene Entscheidung, den Fonds ausschließlich für zusätzliche Aufgaben gemäß Artikel 28 Absatz 2 Buchstabe b) zu bestimmen, scheint nicht mit den Bestimmungen laut Artikel 29 Absatz 4 des BÜKV für Führungskräfte vereinbar zu sein. Der BÜKV sieht nämlich vor, dass die Ausstattung des Fonds jährlich für alle in den Artikeln 28 und 29 vorgesehenen Gründen für eine Anhebung des Ergebnisgehalts festgelegt wird.

In Bezug auf das bereichsübergreifende Ziel der Einhaltung der Zahlungsfristen wird zur Kenntnis genommen, dass die Verwaltung in Ausübung ihrer Autonomie dieses Ziel im Rahmen der individuellen Ziele der Führungskräfte festgelegt hat, wobei die endgültige Bewertung der/dem Vorgesetzten überlassen bleibt, die/der prüfen kann, ob die Umstände, die das Erreichen des Ziels verhindert haben könnten, objektiv der Verantwortung der Führungskraft zuzurechnen sind oder nicht. Diesbezüglich ist jedoch zu bemerken, dass die Verwaltung die getroffene Entscheidung nicht angemessen formalisiert und das zuständige Verwaltungs- und Rechnungsprüfungsorgan nicht mit der Überprüfung der Erreichung des Ziels beauftragt hat, wie in Artikel 4-bis des Gesetzesdekrets Nr. 13/2023 vorgesehen. Es wird daher empfohlen, das System für die Messung und Bewertung der Performance⁵ entsprechend anzupassen.

Schließlich wird die Landesverwaltung aufgefordert, Artikel 42 Absatz 2 des Landesgesetzes Nr. 6/2022 umzusetzen, wonach die vorgesetzte Führungskraft der unterstellten Führungskraft am Ende jedes Kalenderjahres einen schriftlichen Bericht über die Erfüllung der zu Jahresbeginn festgelegten Zielvorgaben vorlegen muss.

Die Darlegung der Ergebnisse der Analyse und der daraus gezogenen Schlussfolgerungen zeigt, dass mehrere Aspekte im Zusammenhang mit der Umsetzung des Systems der Prämien für Führungskräfte gemäß dem Landesgesetz Nr. 6/2022 und dem nachfolgend erlassenen BÜKV verbessert werden müssen.

⁵ Letztthin genehmigt durch das Dekret des Generaldirektors Nr. 22013/2024.

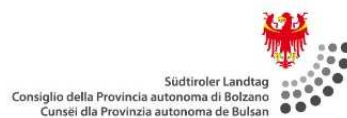
Es wird daher für angemessen befunden, zu einer Bestätigung mit Vorbehalt zu gelangen, wobei die Bedingung gestellt wird, dass die oben genannten Empfehlungen von der Verwaltung rechtzeitig umgesetzt werden.

Die Folgemaßnahmen zwecks Aufhebung des Vorbehalts werden bis Oktober 2025 eingeleitet.

16.06.2025

Gez.
Elena Eccher

Gez.
Wolfgang Bauer



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