



Startpaket für Gemeindepolitikerinnen und -politiker

Die Geschlechterperspektive in Politik und Verwaltung

Herausgegeben vom
Institut für Public Management von Eurac Research

Startpaket für Gemeindepolitikerinnen und -politiker

**Die Geschlechterperspektive
in Politik und Verwaltung**

Herausgegeben vom
Institut für Public Management von Eurac Research

Eurac Research

Institut für Public Management
Drususallee 1
39100 Bozen, Italien
T +39 0471 055 400
public.management@eurac.edu
www.eurac.edu

DOI: <https://doi.org/10.57749/6tmx-th97>

Autorin: Sara Boscolo (Eurac Research)

Übersetzung: Sonja Vigl (Eurac Research)

Rechtliche Überprüfung, Erster Teil: Hansjörg Rainer (Südtiroler Gemeindenverband)

Grafik: Eurac Research

Illustrationen: Oscar Diodoro

Druckvorstufe: Pluristamp, Brixen (BZ)

© Eurac Research/Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und Frauenbüro
der Autonomen Provinz Bozen, 2025



Diese Publikation wird unter einer Creative Commons Attribution 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) verbreitet, die die Wiederverwendung, gemeinsame Nutzung, Änderung, Verbreitung und Reproduktion in jedem Medium oder Format erlaubt, vorausgesetzt, dass die Urheberschaft ordnungsgemäß anerkannt wird, ein Link zur Creative Commons-Lizenz angegeben wird und ein Hinweis darauf gegeben wird, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Open-Access-Publikation kann einige urheberrechtlich geschützte Werke enthalten. In diesem Fall sind diese durch das Urheberrechtsgesetz geschützt, und ihre Aufnahme in das vorliegende Werk wurde von den jeweiligen Urhebern/Rechteinhabern genehmigt. Urheberrechtlich geschützte Werke dürfen ohne die Erlaubnis der jeweiligen Urheber/Rechteinhaber weder kopiert, verändert, wiederverwendet, von Dritten in einem anderen Medium weiterverbreitet noch anderweitig verwendet werden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
----------------------	----------

Erster Teil: Struktur und Funktionsweise der Gemeindeverwaltung ...	8
--	----------

1. Rechtlicher und organisatorischer Rahmen	9
--	----------

1.1 Die Gemeinde im verfassungsrechtlichen Rahmen	9
---	---

1.2 Die Gemeinde in der Rechtsordnung der Region und des Landes	10
---	----

1.3 Die Autonomie der Gemeinde	10
--------------------------------------	----

1.4 Kontrollfunktionen und Kontrollorgane	12
---	----

1.5 Finanzierung der Gemeinden	14
--------------------------------------	----

1.6 Verwaltungsaufgaben der Gemeinden	15
---	----

1.7 Bezirksgemeinschaften	16
---------------------------------	----

1.8 Gemeindenverband	16
----------------------------	----

1.9 Rat der Gemeinden	16
-----------------------------	----

1.10 Formen der Bürgerbeteiligung	17
---	----

2. Organe der Gemeinde	18
-------------------------------------	-----------

2.1 Bürgermeisterin/Bürgermeister	18
---	----

2.2 Gemeinderat	20
-----------------------	----

2.3 Gemeindeausschuss	24
-----------------------------	----

2.4 Verantwortung der Verwalterinnen und Verwalter der örtlichen Körperschaften	28
--	----

3.	Organisation und Personal	29
3.1	Politisch-administrative Ausrichtungsfunktionen und Verwaltungsfunktionen	29
3.2	Gemeindesekretärin und Gemeindesekretär	29
3.3	Führungskräfte	32
3.4	Ämter	33
4.	Planung, Gebarung und Rechnungslegung	35
4.1	Regierungsprogramm der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters	35
4.2	Einheitliches Strategiedokument	35
4.3	Haushaltsvoranschlag	36
4.4	Haushaltsvollzugsplan (HVP)	37
4.5	Rechnungslegung	38

**Zweiter Teil: Die Geschlechterperspektive in politischen
Vertretungen und öffentlichen Entscheidungsfindungen 39**

**5. Richtlinien für die Gleichstellung von Frauen und Männern
in den Gemeinden der Autonomen Provinz Bozen 40**

**6. Ansätze zur Gleichstellung von Frauen und Männern
in der Gemeindepolitik 43**

6.1 Gender Budgeting 43

6.2 Pläne für die Gleichstellung der Geschlechter 47

6.3 Geschlechtergerechte Sprache 51

6.4 Institutionen zur Förderung der Gleichstellung 53

6.5 Weibliche Führungsmodelle in Politik und öffentlicher Verwaltung 54

6.6 Daten und Analysen zur Geschlechtergleichstellung 59

6.7 Gender Responsive Public Procurement 62

**Auswahl von aktuell gültigen Quotenregelungen in der
Provinz Bozen 66**

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlichen Glückwunsch zu Ihrer Wahl als Gemeindevertreterinnen und Gemeindevertreter. Manche von Ihnen sind zum ersten Mal gewählt worden, andere haben bereits Erfahrungen in ihrem Amt.

Südtirol verfolgt das Ziel, eine gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern in politischen Gremien zu erreichen, die auf Augenhöhe an den Entscheidungsprozessen beteiligt sind und das politische und gesellschaftliche Leben aktiv mitgestalten (Leitsatz 5 des Gleichstellungsaktionsplans *ÆQUITAS*). Die Gemeindepolitik ist ein komplexes und vielschichtiges Feld, das eine Vielzahl von Verantwortlichkeiten und Herausforderungen mit sich bringt. Dieser Leitfaden listet einige zentrale Aspekte auf, die in diesem Zusammenhang wichtig sind und bietet eine zusätzliche Orientierung für Ihre Arbeit in den Gemeinden und zu den Aufgaben der politischen Organe und der Gemeindeverwaltung bis hin zu den Bezirksgemeinschaften, dem Gemeindenverband und dem Rat der Gemeinden.

In der Gemeindepolitik tragen Sie Verantwortung für die Entwicklung und das Wohl Ihrer Gemeinde. Sie müssen Entscheidungen treffen, die das Leben der Bürgerinnen und Bürger direkt beeinflussen - und dabei stets das Gemeinwohl im Blick behalten. Zudem müssen oft zwischen verschiedenen Interessen und Bedürfnissen der Bevölkerung Kompromisse gefunden werden – hier ist das Abwägen der oftmals verschiedenen Sichtweisen von Frauen und Männern ein wichtiger Baustein.

Eine klare Orientierung ist entscheidend für erfolgreiches Gemeindemanagement. Dies bedeutet, langfristige Ziele zu definieren und Strategien zu entwickeln, um diese zu erreichen. Eine transparente Kommunikation und die Einbindung der Bürgerinnen und Bürger in Entscheidungsprozesse sind dabei von großer Bedeutung. Effektive Planungsinstrumente sind unerlässlich, um Ressourcen effizient zu nutzen und die Gemeinde nachhaltig und positiv zu gestalten.

Gemeindepolitik erfordert also eine sorgfältige Planung, eine klare Orientierung und die Fähigkeit, auf Herausforderungen flexibel zu reagieren. Mit den richtigen Instrumenten und einem engagierten Team mit motivierten Frauen und Männern kann Ihre Gemeinde erfolgreich geführt und weiterentwickelt werden. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg für Ihre politische Arbeit und alles Gute!

Institut für Public Management
(Eurac Research)

Landesbeirat für Chancengleichheit
für Frauen

ERSTER TEIL:

Struktur und Funktionsweise der Gemeindeverwaltung

1. Rechtlicher und organisatorischer Rahmen

1.1 DIE GEMEINDE IM VERFASSUNGSRECHTLICHEN RAHMEN

In der Verfassung der Italienischen Republik ist die Anerkennung und Förderung der örtlichen Selbstverwaltungen als eines der Grundprinzipien verankert. Der in Artikel 5 formulierte Grundsatz der Autonomie besagt, dass „die Republik, die einheitlich und unteilbar ist, die örtlichen Selbstverwaltungen anerkennt und fördert; in den staatlichen Dienstleistungsbereichen die weitgehendste Dezentralisierung der Verwaltung verwirklicht; die Grundsätze und Formen ihrer Gesetzgebung den Erfordernissen der Selbstverwaltung und der Dezentralisierung anpasst“.

Artikel 114 der Verfassung erkennt die Gemeinden ausdrücklich als die bürgernächsten Gebietskörperschaften an und bezeichnet sie zusammen mit den Provinzen, den Großstädten mit besonderem Status, den Regionen und dem Staat als konstitutive Elemente der Republik. Derselbe Artikel garantiert, dass die Gemeinden autonome Körperschaften sind, die über eigene Statuten, Befugnisse und Aufgaben gemäß den in der Verfassung verankerten Grundsätzen verfügen.

Artikel 117 der Verfassung bezieht sich auf die Zuteilung der Gesetzgebungs- beziehungsweise der Verordnungsbefugnisse: „Die Gemeinden besitzen die Verordnungsgewalt für die Regelung der Organisation und der Wahrnehmung der ihnen zuerkannten Aufgaben, währenddessen der Staat die ausschließliche Gesetzgebungszuständigkeit bei der Wahlgesetzgebung, den Regierungsorganen und den grundlegenden Aufgaben der Gemeinden innehat“.

Die Aufteilung der Verwaltungsbefugnisse erfolgt nach dem Subsidiaritätsprinzip und ist im Artikel 118 der Verfassung geregelt. Das Subsidiaritätsprinzip geht von der Annahme aus, dass alle Verwaltungsbefugnisse grundsätzlich den Gemeinden zugewiesen sind, mit Ausnahme jener, die durch eine ausdrückliche gesetzliche Bestimmung aus Gründen der Zweckmäßigkeit oder zur Gewährleistung einer einheitlichen Ausübung einer höheren Ebene übertragen werden. Gemeinden üben zudem „eigene Verwaltungsbefugnisse sowie jene Befugnisse aus, die ihnen mit Staats- oder Regionalgesetz entsprechend den Zuständigkeiten zugewiesen werden“.

Neben der vertikalen Subsidiarität wird in Artikel 118 der Verfassung das Prinzip der horizontalen Subsidiarität eingeführt, demzufolge die Gemeinden die autonome Initiative sowohl einzelner Bürgerinnen und Bürger als auch von Vereinigungen bei der Wahrnehmung von Tätigkeiten von allgemeinem Interesse fördern.

In Artikel 119 der Verfassung wird die Finanzautonomie der örtlichen Körperschaften für Einnahmen und Ausgaben anerkannt (siehe **Finanzierung der Gemeinden**).

Die örtlichen Körperschaften sind an regionalen Entscheidungen über den Rat der örtlichen Autonomien beteiligt, der als beratendes Organ zwischen der Region und den örtlichen Körperschaften fungiert (Art. 123 der Verfassung).

1.2 DIE GEMEINDE IN DER RECHTSORDNUNG DER REGION UND DES LANDES

Die Verfassung erkennt für die Region Trentino-Südtirol besondere Formen und Arten der Autonomie an, die sich aus dem entsprechenden mit Verfassungsgesetz genehmigten Sonderstatut ergeben (Art. 116).

Das mit Dekret des Präsidenten der Republik Nr. 670 vom 31. August 1972 verabschiedete Sonderstatut für Trentino-Südtirol hat Verfassungsrang, so dass die darin enthaltenen Bestimmungen nicht durch ordentliche Gesetze geändert werden können (Artikel 116 der Verfassung). Das Statut wurde durch Durchführungsbestimmungen umgesetzt, die in bilateralen Verhandlungen mit dem italienischen Staat ausgearbeitet wurden.

Das Statut verleiht der Region die primäre Gesetzgebungskompetenz im Bereich der Ordnung der örtlichen Körperschaften (Art. 4 Statut).

Die einschlägigen regionalen Gesetze sind im sogenannten "Kodex der örtlichen Körperschaften der Autonomen Region Trentino-Südtirol" (Regionalgesetz Nr. 2 vom 3. Mai 2018) vereint, der die Ordnung der Organe, die Regelungen zu den Wahlen, die Organisation und das Personal sowie Bestimmungen über Kontrollen und das Rechnungswesen umfasst.

Das Autonomiestatut weist den autonomen Provinzen Trient und Bozen die meisten Gesetzgebungs- und Verwaltungsbefugnisse im Bereich der Gemeindeverwaltung zu (Art. 8 Statut) und sieht parallel dazu die Übertragung von Verwaltungsbefugnissen von der Provinz auf die Gemeinden vor (Art. 18 Statut).

In den Bereichen ihrer eigenen Zuständigkeit überträgt die Provinz den Gemeinden die Verwaltungsbefugnisse und öffentlichen Dienste, die keine einheitliche Ausübung auf Provinzebene erfordern und mit der Größe des Gemeindegebiets vereinbar sind.

1.3 DIE AUTONOMIE DER GEMEINDE

Die Gemeinde ist eine autonome örtliche Körperschaft. Sie verfügt nach den Grundsätzen der Verfassung über Satzungs-, Ordnungs-, Organisations- und Verwaltungsautonomie sowie Steuer- und Finanzautonomie. Die Satzungs- und Ordnungsautonomie wird vom

Gemeinderat durch die Verabschiedung der Satzung und der Verordnungen ausgeübt. Die Organisations- und Verwaltungsautonomie betrifft die Ausübung von Funktionen und Diensten sowie die Verwaltungsstruktur der Gemeinde. Die politische Autonomie wird durch eigene politische Organe ausgeübt. Die Steuer- und Finanzautonomie erlaubt es den Gemeinden, ihre eigenen Steuern zu erheben.

Das Statut der Gemeinde

Jede Gemeinde beschließt ihre Satzung in Übereinstimmung mit dem Gesetz.

Genehmigung der Satzung

- Das Statut wird vom Rat mit der Zustimmung von zwei Dritteln der zugewiesenen Gemeinderatsmitglieder verabschiedet.
- Kommt diese Mehrheit nicht zustande, muss die Abstimmung in zwei weiteren Sitzungen innerhalb von 30 Tagen wiederholt werden, wobei die absolute Mehrheit der zugewiesenen Gemeinderatsmitglieder dafür stimmen muss.

Veröffentlichung

- Die Satzung wird im Amtsblatt der Region und auf der digitalen Amtstafel der Körperschaft für 30 aufeinander folgende Tage veröffentlicht.
- Innerhalb der 30-tägigen Frist ab der Bekanntgabe kann eine bestätigende Volksabstimmung über Änderungen der Satzung beantragt werden, sofern diese nicht unter die gesetzlich vorgesehenen Anpassungen fallen. In diesem Fall wird das Inkrafttreten der Satzung ausgesetzt. Satzungsänderungen, die einer bestätigenden Volksabstimmung unterliegen, treten nur dann in Kraft, wenn sie mit der Mehrheit der gültigen Stimmen genehmigt werden.

In Kraft treten der Satzung

- Die Satzung tritt am dreißigsten Tag ihrer Veröffentlichung auf der digitalen Amtstafel der Körperschaft in Kraft.

In der Satzung sind die grundlegenden Bestimmungen über die Organisation der Gemeinde, die Form der Verwaltung unter Beachtung des Grundsatzes der Trennung von politischer und administrativer Leitung sowie die Formen der direkten Demokratie festgelegt. Im Einzelnen legt die Satzung Folgendes fest:

- Zuständigkeitsbereiche der Organe der Gemeinde;
- allgemeine Grundsätze für das Funktionieren der Gemeindeorgane;
- Initiativ-, Kontroll- und Mitbeteiligungsrechte der Ratsmitglieder und Ratsfraktionen;
- Anzahl der Mitglieder des Gemeindevorstandes;
- Formen der Bürgerbeteiligung, der Dezentralisierung sowie des Zugangs der Bürgerinnen und Bürger zu den Informationen und zu den Verwaltungsverfahren;

- Formen der Zusammenarbeit unter den Gemeinden;
- Frist, innerhalb der die Bürgermeisterin/der Bürgermeister, nach Anhören des Gemeindevausschusses, dem Gemeinderat die programmatische Erklärung für die während der Amtszeit durchzuführenden Maßnahmen und Projekte vorlegen muss;
- Verfahren im Falle des Amtsverlustes eines Ratsmitglieds;
- das Vorsehen von internen Kontrollsystemen;
- Funktionen, die der Bürgermeisterin/dem Bürgermeister zusätzlich durch Staatsgesetze und Verordnungen übertragen sind;
- Organisation und Zuständigkeit der Stadtviertelräte.

Verordnungsbefugnis

Die Gemeinden verfügen über Verordnungsbefugnisse hinsichtlich der Organisation und der Erfüllung der in die Zuständigkeit der Gemeinde fallenden Aufgaben. Unter Beachtung der Gesetze und der Satzung regelt die Gemeinde in Verordnungen die Planstellen des Personals, die Organisation der Ämter und Dienste, die Zuweisung der Führungsverantwortung an die Führungskräfte für die Erreichung der von politischen Organen festgelegten Ziele sowie die Modalitäten der Koordinierung zwischen der Sekretärin/dem Sekretär der Körperschaft und den Führungskräften. Darüber hinaus erlässt die Gemeinde Verordnungen über die Organisation und die Tätigkeit der Einrichtungen und der Mitbestimmungsgremien, sowie der Gemeindebetriebe und der von der Gemeinde abhängigen Körperschaften.

1.4 KONTROLLFUNKTIONEN UND KONTROLLORGANE

Kontrollen durch den Rechnungshof

Der Rechnungshof nimmt in Bezug auf die Gemeinden die folgenden grundlegenden Aufgaben wahr:

- Überwachung der Ordnungsmäßigkeit des Finanz- und Rechnungswesens der Gemeinden, um die ordnungsgemäße und transparente Verwendung der öffentlichen Mittel zu gewährleisten;
- Aufgaben der Rechtsprechung im Falle von Schäden, welche einer öffentlichen Verwaltung zugefügt werden und auf vorsätzliche oder grob fahrlässige Handlungen oder Unterlassungen der Verwalterinnen/Verwalter bzw. Bediensteten zurückzuführen sind;
- allgemeine Aufsichtsfunktion über die Tätigkeit der Gemeinden, um sicherzustellen, dass die Körperschaft die Gesetze einhält und effizient und effektiv arbeitet.

Gemeindeaufsicht der Landesregierung

Die Landesregierung hat die Aufgabe, die Entwicklung und das Funktionieren der Gemeinde und der Gemeindeorgane zu überwachen. Die Aufsichts- und Schutzfunktion besteht aus:

- Beratungs- und Beistandstätigkeit, Erstellung von Rechtsgutachten;
- Regelmäßige Überprüfungen in den Gemeinden, um das ordnungsgemäße Funktionieren der Körperschaft zu gewährleisten, Untersuchungsbefugnis;
- Kontrolle der Gemeinderäte, damit diese keine verfassungswidrigen Handlungen oder schwerwiegende und anhaltende Gesetzesverstöße begehen. Bei schweren und wiederholten Gesetzesverletzungen, bei Zuständen, die die normale Tätigkeit der Organe und Dienste verhindern, oder bei nicht erfolgter Genehmigung des Haushaltsvoranschlags ordnet die Landesregierung die Auflösung des Gemeinderats an.

Organ für die wirtschaftlich-finanzielle Überprüfung

Das Rechnungsprüfungsorgan übt eine Kontrollfunktion über die gesamte Verwaltungstätigkeit der Körperschaft aus. In Gemeinden mit weniger als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern wird die wirtschaftlich-finanzielle Überprüfung von einer einzigen Rechnungsprüferin/einem einzigen Rechnungsprüfer durchgeführt, während sie in Gemeinden mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern von einem Rechnungsprüfungskollegium, bestehend aus drei Mitgliedern, durchgeführt wird. Die Ernennung erfolgt durch Beschluss des Gemeinderats für eine Amtszeit von drei Jahren und kann einmal wiederbestätigt werden. Die Rechnungsprüferinnen/Rechnungsprüfer müssen in einem eigenen Verzeichnis eingetragen sein und regelmäßig an speziellen Aus- und Weiterbildungslehrgängen teilnehmen. Das Rechnungsprüfungsorgan nimmt folgende Aufgaben wahr:

- Zusammenarbeit mit dem Gemeinderat;
- Abgabe eines Gutachtes zum Entwurf des Haushaltsvoranschlags und zu den Haushaltsänderungen;
- Aufsicht über die buchhalterische, finanzielle und wirtschaftliche Ordnungsmäßigkeit der Gebarung;
- Bericht zum Beschlussvorschlag zur Rechnungslegung und zum Rechnungslegungsentwurf;
- Berichterstattung an den Gemeinderat über schwerwiegende Unregelmäßigkeiten in der Verwaltung, die dem zuständigen Gericht gemeldet werden müssen;
- Aufsicht über die Anwendung der Tarifverträge.

Das Rechnungsprüfungsorgan hat Zugang zu den Akten und Unterlagen der Körperschaft. Darüber hinaus kann es an den Sitzungen des Gemeinderats und, wenn dies von der Satzung oder von der Geschäftsordnung vorgesehen ist, auch an den Sitzungen des Gemeindevausschusses teilnehmen.

Interne Kontrolle

Die Gemeinden sind angehalten, in ihren Satzungen interne Kontrollsysteme zu definieren. Die wichtigsten Formen der internen Kontrolle sind:

- Strategische Kontrolle: Bewertung der Wirksamkeit von Programmen und Strategien;
- Gebarungskontrolle (obligatorisch für Gemeinden mit mehr als 5.000 Einwohnerinnen/Einwohnern): Prüfung der Effizienz und Wirksamkeit der Verwaltungsführung;
- Kontrolle des finanziellen Gleichgewichts: Überprüfung der langfristigen wirtschaftlichen Tragfähigkeit der Körperschaft;
- Kontrolle der administrativen und buchhalterischen Ordnungsmäßigkeit: Überprüfung der Gesetzesmäßigkeit der Verwaltungs- und Buchhaltungsvorgänge.

1.5 FINANZIERUNG DER GEMEINDEN

In Artikel 119 der Verfassung wird die Finanzautonomie der Gemeinden in Bezug auf Einnahmen und Ausgaben unter Beachtung der Ausgeglichenheit ihrer Haushalte und der sich auf EU-Ebene ergebenden wirtschaftlichen und finanziellen Verpflichtungen anerkannt. Die Gemeinden verfügen über eigene Einnahmequellen und legen unter Beachtung der Grundsätze der Koordinierung der öffentlichen Finanzen und des Steuersystems ihre eigenen Steuern und Abgaben fest. Zudem beteiligen sie sich an den Einnahmen aus den Staatssteuern bezogen auf ihr Gebiet. Diese Mittel ermöglichen es den Gemeinden, die ihnen zugewiesenen Zuständigkeiten zu finanzieren.

Die Autonome Provinz Bozen hat die gesetzgeberische Zuständigkeit auf dem Gebiet der Lokalfinanzen (Art. 80 des Statuts). Um die Gemeinden finanziell in die Lage zu versetzen, den Zielsetzungen gerecht zu werden und die gesetzlich festgelegten Befugnisse auszuüben, stellt die Provinz den Gemeinden geeignete finanzielle Mittel zur Verfügung, die zwischen der jeweiligen Landeshauptfrau/dem jeweiligen Landeshauptmann und einer einheitlichen Vertretung der betreffenden Gemeinden vereinbart werden (Art. 81 des Statuts). Die finanziellen Mittel der Gemeinden bestehen aus:

- eigenen Einnahmen in Form von Gemeindesteuern (Gemeindeimmobiliensteuer) und Gebühren (Müllgebühren, Kindergartengebühren usw.);
- Zuweisungen des Landes:
 - ordentlicher Fonds;
 - Investitionsfonds;
 - Fonds zur Amortisierung der Darlehen;

- Ausgleichsfonds;
- Rotationsfonds für Investitionen.

Die Ausstattung der Fonds und ihre Verteilung auf die Gemeinden wird jährlich zwischen der Landeshauptfrau/dem Landeshauptmann und einer einheitlichen Vertretung der Gemeinden (Rat der Gemeinden) vereinbart. Bei der Festlegung der Mittel werden sowohl die gesamten Einkünfte sowie die Gebühren- und Steuerpolitik der Gemeinden berücksichtigt, die nach dem gesetzlich festgelegten Minimalsatz berechnet werden.

1.6 VERWALTUNGSAUFGABEN DER GEMEINDEN

Die Gemeinden üben ihre eigenen Verwaltungsbefugnisse und jene Befugnisse aus, die ihnen mit Staats- oder Landesgesetz übertragen werden. Eigene Befugnisse sind solche, die der Gemeinde als Vertreterin der eigenen Gemeinschaft obliegen. Diese betreffen die Bevölkerung und das Gemeindegebiet in den Bereichen der Dienste für Personen und die Gemeinschaft, der Raumordnung und -planung sowie der wirtschaftlichen Entwicklung. Bei den eigenen Aufgaben der Gemeinden handelt es sich gemäß Subsidiaritätsprinzip um solche, die nicht ausdrücklich durch das Gesetz anderen Körperschaften zugewiesen oder durch das Gesetz übertragen wurden.

Bei den übertragenen Aufgaben handelt es sich um solche, die der Staat oder das Land im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten an einzelne oder vereinigte Gemeinden übertragen, delegiert oder subdelegiert hat. Alle vom Staat übertragenen Aufgaben unterstehen der Aufsicht der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters in ihrer/seiner Funktion als Vertreterin/Vertreter der Regierung.

Die Gemeinden können bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und der Erbringung von Diensten zusammenarbeiten.



Die Verteilung der Verwaltungsbefugnisse beruht auf den Grundsätzen der Subsidiarität, der Differenzierung und der Angemessenheit. Nach dem Subsidiaritätsprinzip werden die Verwaltungsbefugnisse in erster Linie von der Gemeinde wahrgenommen, weil sie die bürgernächste Körperschaft ist. Nur nachrangig werden sie von der Provinz, der Region und dem Staat wahrgenommen (Art. 118 der Verfassung). Die Ratio ist ein Gleichgewicht zwischen dem Grundsatz der Selbstverwaltung der Gemeinden und dem Grundsatz der Effizienz („Angemessenheit“).

1.7 BEZIRKSGEMEINSCHAFTEN

Die Bezirksgemeinschaften sind Körperschaften des öffentlichen Rechts, die mit dem Ziel gegründet wurden, die wirtschaftliche, soziale, kulturelle und ökologische Entwicklung in ihrem Bezirk zu fördern.

Die Bezirksgemeinschaften können im Auftrag des Landes oder der Gemeinden übergemeindliche Aufgaben wahrnehmen. Die übertragenen Aufgaben betreffen vor allem die folgenden Bereiche: soziale Dienste, Umweltdienste, Radwege, regionale Entwicklungsprojekte. Die delegierende Körperschaft stellt den Bezirksgemeinschaften die notwendigen Finanzmittel für die Ausübung der übertragenen Funktionen bereit. Die laufenden Ausgaben werden zum Teil aus dem ordentlichen Fonds der Gemeinden finanziert.

1.8 GEMEINDENVERBAND

Der Südtiroler Gemeindenverband ist die Interessenvertretung aller Südtiroler Gemeinden und Bezirksgemeinschaften und des Betriebs für Sozialdienste Bozen. Er hat folgende Aufgaben:

- politische Vertretung gegenüber anderen Körperschaften und Institutionen (z. B. Staat, Region, Land);
- Beratung und Unterstützung der Mitglieder;
- Vertretung der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber bei Kollektivvertragsverhandlungen.

1.9 RAT DER GEMEINDEN

Der Rat der Gemeinden ist ein Organ zur Beratung und Zusammenarbeit zwischen der Autonomen Provinz Bozen und den Gemeinden der Provinz. Er besteht aus 17 Mitgliedern, davon sind vier Mitglieder von Rechtswegen und werden namhaft gemacht bzw. gewählt. Mitglieder von Rechtswegen sind die Bürgermeisterin/der Bürgermeister und die Vizebürgermeisterin/der Vizebürgermeister der Landeshauptstadt, die Bürgermeisterin/der Bürgermeister der Gemeinde Meran und die Bürgermeisterin/der Bürgermeister der Gemeinde Brixen. Die übrigen Mitglieder werden namhaft gemacht beziehungsweise gewählt:

- von der Gemeinde Bozen (ein Mitglied);
- von der Gemeindegruppe der der ladinischen Sprachgruppe angehörenden Bürgermeisterinnen und Bürgermeister (ein Mitglied);

- von der Gemeindegruppe der der italienischen Sprachgruppe angehörenden Bürgermeisterinnen und Bürgermeister (ein Mitglied und, falls aufgrund der Proporzbestimmungen erforderlich, zwei Mitglieder);
- von der Gemeindegruppe der der Kleingemeinden angehörenden Bürgermeisterinnen und Bürgermeister (ein Mitglied);
- von den Bürgermeisterinnen und Bürgermeister der Gemeinden im Einzugsgebiet der sieben Bezirksgemeinschaften (sieben Mitglieder);
- von der Versammlung der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister aller Gemeinden des Landes (ein Mitglied und, falls aufgrund der Proporzbestimmungen erforderlich, zwei Mitglieder).

Die Hauptaufgabe des Rates der Gemeinden besteht darin, Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen, welche für die Gemeinden von Interesse sind, zu begutachten, bevor sie vom Landtag oder von der Landesregierung genehmigt werden. Außerdem schließt der Rat mit der Landeshauptfrau/dem Landeshauptmann die Vereinbarungen über die Gemeindenfiananzierung ab.

1.10 FORMEN DER BÜRGERBETEILIGUNG

Die Gemeinden fördern Gremien für die Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger an der Lokalverwaltung sowie Formen der Vereinigung und Kooperation. Dazu gehören insbesondere Vereine, Sozialgenossenschaften und Freiwilligenverbände. Sie fördern auch die effektive Beteiligung von Frauen. Die Beziehungen dieser Organisationen zur Gemeinde werden durch die Satzung geregelt.

Bürgerbefragungen und Volksabstimmungen müssen Angelegenheiten betreffen, die in die örtliche Zuständigkeit fallen. Die Modalitäten der Volksabstimmung, der Bürgerbefragung und des Volksbegehrens sind in der Satzung bzw. in einer eigenen Gemeindeverordnung festgelegt.

Die Volksanwältin/der Volksanwalt gewährleistet die Unparteilichkeit und die gute Führung der Gemeindeverwaltung und meldet in dieser Funktion Missbräuche, Fehlverhalten, Mängel und Verzögerungen der Verwaltung gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern. Die Wahl, die Vorrechte und die Mittel der Volksanwältin/des Volksanwalts sowie ihre/seine Beziehungen zu den Gemeindeorganen sind durch das Statut geregelt. Die Einführung ist im Ermessen der Gemeinden.

2. Organe der Gemeinde

2.1 BÜRGERMEISTERIN/BÜRGERMEISTER

Die Bürgermeisterin/der Bürgermeister ist das Oberhaupt der Gemeinde und das für die Verwaltung der Gemeinde verantwortliche Organ. Sie/er vertritt die Körperschaft, überwacht die Tätigkeit der Dienste und Ämter und die Ausführung der Rechtsakte, sie/er überwacht die Ausübung der vom Staat, von der Region oder von der Provinz an die Gemeinde delegierten Funktionen und übt die ihr/ihm durch Gesetze, Satzungen oder Verordnungen zugewiesenen Funktionen aus. Die Bürgermeisterin/der Bürgermeister übt außerdem zusätzliche Funktionen aus, die ihr/ihm als lokale Behörde in den durch spezifische gesetzliche Bestimmungen vorgesehenen Bereichen zukommen.

Dauer der Amtszeit

- Fünf Jahre.

Mandatsbeschränkung

- In Gemeinden mit bis zu 5.000 Einwohnerinnen/Einwohnern gibt es keine Mandatsbeschränkung.
- In Gemeinden mit mehr als 5.000 und bis zu 15.000 Einwohnerinnen/Einwohnern kann eine Bürgermeisterin/ein Bürgermeister, die ihr/der sein Amt dreimal hintereinander ausgeübt hat, nicht wiedergewählt werden, es sei denn, seit dem Ausscheiden aus dem Amt sind mindestens 30 Monate vergangen.
- In Gemeinden mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen/Einwohnern kann eine Person, die zwei aufeinanderfolgende Amtszeiten ausgeübt hat, erst dann wieder zur Bürgermeisterin/zum Bürgermeister gewählt werden, wenn seit dem Ausscheiden aus dem Amt mindestens 30 Monate verstrichen sind.

Wahl

- Allgemeine und direkte Wahl durch die Bürgerinnen und Bürger.

Vorsitz im Gemeinderat

- In Gemeinden unter 15.000 Einwohnerinnen/Einwohnern führt die Bürgermeisterin/der Bürgermeister den Vorsitz im Gemeinderat.
- In Gemeinden mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen/Einwohnern muss die Gemeinde-satzung eine eigene Vorsitzende/einen eigenen Vorsitzenden des Gemeinderats vorsehen.

Vorsitz im Gemeindevausschuss

- Die Bürgermeisterin/der Bürgermeister führt den Vorsitz, erstellt die Tagesordnung und beruft die Sitzungen ein.

Proporzregelung der Vizebürgermeisterin/des Vizebürgermeisters

- In Gemeinden mit mehr als 13.000 Einwohnerinnen/Einwohnern, in denen mehrere Sprachgruppen im Gemeinderat vertreten sind, darf die Vizebürgermeisterin/der Vizebürgermeister nicht der Sprachgruppe der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters angehören.

Aufgaben, Rechte und Pflichten

Repräsentationsfunktion	– Die Bürgermeisterin/der Bürgermeister repräsentiert die Gemeinde nach außen und vertritt sie vor Gericht.
Ernennung und Zuweisung von Aufgaben an die Ausschussmitglieder	– Die Bürgermeisterin/der Bürgermeister unterbreitet dem Gemeinderat den Vorschlag zur Wahl des Gemeindevausschusses und zur Abberufung von Ausschussmitgliedern. Für die Wahl des Gemeindevausschusses und für die Abberufung einzelner Mitglieder ist der Gemeinderat zuständig. – Sie/er kann einzelnen Mitgliedern des Gemeindevausschusses bestimmte Aufsichts-, Anregungs- und Kontrollaufgaben in bestimmten Bereichen delegieren.
Programmatische Erklärung (Regierungsprogramm)	– Die Bürgermeisterin/der Bürgermeister legt, nach Anhörung des Gemeindevausschusses, die programmatische Erklärung (Regierungsprogramm) für die während der Amtszeit durchzuführenden Initiativen und Projekte dem Gemeinderat zur Genehmigung vor.
Amtswalterin/Amtswalter der Regierung	– Die Bürgermeisterin/der Bürgermeister erlässt als Amtswalterin/Amtswalter der Regierung Rechtsakte, die ihr/ihm durch Gesetze und Verordnungen zugewiesen sind; – erlässt außerordentliche und dringende Maßnahmen zur Vorbeugung und Beseitigung ernster, die öffentliche Unversehrtheit bedrohender Gefahren; – erlässt außerordentliche und dringende Maßnahmen zur Vorbeugung und Beseitigung ernsthafter Gefahren, die die städtische Sicherheit bedrohen; – trägt Sorge für die Erfüllung der Aufgaben in den Bereichen Wehrpflicht, Statistik, Standesamt und Meldewesen; – überwacht die öffentliche Sicherheit und Ordnung und unterrichtet den Regierungskommissär darüber.
Politische Verantwortlichkeiten	– Die Bürgermeisterin/der Bürgermeister ist für die Erfüllung der ihr/ihm vom Gemeinderat übertragenen Aufgaben verantwortlich.

Verwaltung der Gemeinde	– Die Bürgermeisterin/der Bürgermeister ist für das allgemeine Funktionieren der Gemeinde verantwortlich, die sie/er mit Impuls-, Leitungs- und Ausführungsbefugnissen regiert. – Sie/er überwacht die Tätigkeit der Dienste und Ämter, die Ausführung der Rechtsakte und die Wahrnehmung der Funktionen, die ihr/ihm durch Gesetz, Satzung und Verordnungen zugewiesen sind. – Sie/er koordiniert die Öffnungszeiten der Geschäfte und der öffentlichen Dienste im Rahmen der Gesetze und auf der Grundlage der vom Gemeinderat festgelegten Richtlinien.
Vertretung der örtlichen Gemeinschaft	– Die Bürgermeisterin/der Bürgermeister übt als Vertreterin/Vertreter der örtlichen Gemeinschaft die sonstigen Befugnisse aus, die ihr/ihm als örtlicher Behörde in den durch besondere gesetzliche Bestimmungen vorgesehenen Bereichen zustehen. – Sie/er erlässt außerordentliche und dringende Maßnahmen zur Behebung von Situationen schwerer Vernachlässigung oder Verwahrlosung des Gebiets, der Umwelt und des Kulturerbes oder der Beeinträchtigung des Stadtbildes und der städtischen Lebensqualität (z.B. Schutz des Ruhebedürfnisses der Anwohnerinnen und Anwohner).
Weitere Aufgaben	– Die Bürgermeisterin/der Bürgermeister überwacht die Ausübung jener Aufgaben, die der Staat, die Region oder das Land der Gemeinde übertragen oder delegiert haben. – Sie/er ist die örtliche Gesundheitsbehörde. – Sie/er ist auf Gemeindeebene die Behörde für den Zivilschutz.

2.2 GEMEINDERAT

Der Gemeinderat ist das politisch-administrative Leitungs- und Kontrollorgan der Gemeinde. Der Gemeinderat behandelt und genehmigt das programmatische Dokument der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters und beschließt unter anderem über die allgemeinen Grundsätze nach denen die Verwaltung geführt wird. In seiner Eigenschaft als Kontrollorgan, beaufsichtigt der Rat die Verwaltung der Gemeinde und überwacht die Umsetzung des Regierungsprogramms. Der Gemeinderat ist mit funktioneller und organisatorischer Autonomie sowie mit Verordnungsbefugnissen ausgestattet.

Der Gemeinderat besteht aus einer je nach Zahl der Einwohnerinnen/Einwohner variierenden Anzahl von Ratsmitgliedern.

Anzahl der Mitglieder des Gemeinderates (einschließlich Bürgermeisterin/Bürgermeister)	Einwohnerinnen/Einwohner der Gemeinde
45	mehr als 100.000
36	mehr als 30.000
27	mehr als 10.000
18	mehr als 3.000
15	mehr als 1.000
12	bis zu 1.000

Dauer der Amtszeit

- Fünf Jahre.

Wahl

- Direkt durch die Bürgerinnen und Bürger.

Vorsitz im Gemeinderat

- In Gemeinden unter 15.000 Einwohnerinnen/Einwohner führt die Bürgermeisterin/der Bürgermeister den Vorsitz im Gemeinderat.
- In Gemeinden mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen/Einwohnern muss die Gemeinde-satzung eine eigene Vorsitzende/einen eigenen Vorsitzenden des Gemeinderats vorse-hen.
- Die/der Vorsitzende leitet die Gemeinderatssitzungen, leitet die Debatten und sorgt für die Beachtung der Geschäftsordnung.

Gemeinderatssitzungen

- Der Gemeinderat wird von der Bürgermeisterin/dem Bürgermeister oder der/dem Vorsit-zenden des Gemeinderats einberufen.
- Die Geschäftsordnung des Rates regelt alle Aspekte der Tätigkeit. Die Geschäftsordnung regelt insbesondere die in die Tagesordnung aufzunehmenden Punkte, die Sitzungen in erster und zweiter Einberufung, die Fristen und Modalitäten für die Einberufung, die Fristen für die Einreichung von Vorschlägen, die Redezeiten im Sitzungssaal, die Moda-litäten für die Einreichung von Beschlussanträgen, Anfragen und Interpellationen sowie die Frist für deren Behandlung.
- Ein Fünftel der Gemeinderatsmitglieder kann auf Verlangen eine Sitzung bewirken. Diese muss innerhalb von 15 Tagen einberufen werden.

Öffentlichkeit der Sitzungen

- Die Sitzungen des Gemeinderates und der Ratskommissionen sind öffentlich, außer in den in der Geschäftsordnung vorgesehenen Fällen. Die Ratssitzungen können mit telematischen Mitteln (z.B. Videoaufzeichnung und Streaming) verfolgt werden. Die

Geschäftsordnung kann vorsehen, dass die Audio- oder Videoaufzeichnung der Sitzung als Sitzungsprotokoll gilt.

Aufgaben, Rechte und Pflichten

Programmatische Erklärung (Regierungsprogramm)	– Der Gemeinderat behandelt und genehmigt die programmatische Erklärung der/des neugewählten Bürgermeisterin/Bürgermeisters. – Er überprüft regelmäßig die Durchführung des Regierungsprogramms durch die Bürgermeisterin/den Bürgermeister und die einzelnen Ausschussmitglieder.
Haushalt und Rechnungslegung	– Der Gemeinderat beschließt und genehmigt den vom Gemeindevorstand erstellten Haushaltsvoranschlag und die Rechnungslegung. – Er berät über strategische Pläne und Programmierungsdokumente.
Zuständigkeiten	Der Gemeinderat beschließt unter anderem: – die Gemeindegatzung; – die Satzungen der Sonderbetriebe und der Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung der Gemeinde; – Verordnungen; – die Ordnung der Ämter und Dienste; – Personalordnung und Planstellen; – Programme für öffentliche Arbeiten und die entsprechenden Finanzierungspläne, Raumordnungs- und Bauleitpläne und Fachpläne; – Stellungnahmen zu den Fachplänen des Landes; – die Einrichtung und Änderung der Formen der zwischengemeindlichen Zusammenarbeit; – die Einrichtung der dezentralen Gemeindeorgane und der Formen der Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger; – die allgemeine Regelung, Übernahme und Einstellung der örtlichen öffentlichen Dienste, einschließlich der jeweiligen Verwaltungsformen; – die Einführung und Regelung der Abgaben, einschließlich der entsprechenden Prozentsätze; – Erwerb und Veräußerung von Liegenschaften; – Auftrags- und Konzessionsvergaben; – in Gemeinden der Provinz Bozen bis 13.000 Einwohnerinnen und Einwohnern die Ernennung der eigenen Vertretung bei Körperschaften, Betrieben und Einrichtungen, die im Rahmen der Gemeinde oder der Provinz tätig sind oder von diesen abhängen oder kontrolliert werden.

Prinzipien für die Beschlussfassung	– Beschlüsse, welche laut Gesetz vom Gemeinderat zu fassen sind, können nicht von anderen Organen der Gemeinde gefasst werden, auch nicht im Dringlichkeitswege. – Ausnahmen bilden dabei: – vom Gemeindeausschuss im Dringlichkeitsverfahren festgelegte Änderungen des Haushaltsplans, die bei sonstigem Verfall innerhalb von 60 Tagen dem Gemeinderat zur Genehmigung vorzulegen sind.
Misstrauensantrag	– Der Gemeinderat kann einen begründeten Misstrauensantrag gegen die Bürgermeisterin/den Bürgermeister und den Gemeindeausschuss genehmigen, indem die absolute Mehrheit der Ratsmitglieder durch Namensaufruf für einen solchen stimmt. – Bei Genehmigung des Misstrauensantrages verfallen Bürgermeisterin/Bürgermeister und Gemeindeausschuss ihres Amtes, der Gemeinderat wird aufgelöst und eine Kommissarin/ein Kommissär wird ernannt. Es kommt zu Neuwahlen. – Der begründete Misstrauensantrag muss von mindestens einem Viertel der Ratsmitglieder unterzeichnet und eingebracht werden.
Rechte der Gemeinderatsmitglieder	– Die Gemeinderatsmitglieder haben das Recht, alle im Besitz der Verwaltung befindlichen Informationen zu erhalten, die für die Ausübung ihres Mandats hilfreich sind. – Sie haben das Initiativrecht in jeder dem Rat zur Beschlussfassung unterbreiteten Angelegenheit. – Sie sind berechtigt, Anfragen, Interpellationen, Beschlussanträge und im Rahmen ihrer Aufsichtsbefugnis andere Anträge zu stellen, die auf die Überprüfung abzielen, ob die Bürgermeisterin/der Bürgermeister und der Ausschuss die Regierungstätigkeit korrekt durchführen. – Sie können die Einberufung des Gemeinderates erwirken, wenn ein Fünftel der Ratsmitglieder dies verlangt. – Sie haben das Recht, die Beschlüsse des Gemeinderats anzufechten, um die Vorrechte der Mitglieder und die reibungslose Tätigkeit des Organs zu schützen.
Kontrollfunktion	– Der Gemeinderat überwacht die gesamte Verwaltung der Gemeinde. – Als Kontrollorgan wacht der Gemeinderat darüber, dass die Unparteilichkeit, Transparenz, Bürgernähe, Effizienz, Wirtschaftlichkeit und Korrektheit der Verwaltung gewährleistet werden. – Zudem wacht der Gemeinderat über die Durchführung der programmatischen Erklärungen durch die Bürgermeisterin/den Bürgermeister und die Ausschussmitglieder.

Ratskommissionen	– Soweit die Satzung es vorsieht, kann der Gemeinderat zur Vorbereitung der zu erlassenden Rechtsakte sowie zur Kontrolle und Untersuchungen Ratskommissionen einsetzen. – Die Ratskommissionen sind interne Gremien des Rates, die nach dem Verhältniswahlrecht gebildet werden. – Die Ratskommissionen müssen das Gleichgewicht zwischen der Mehrheit und der politischen Minderheit im Rat widerspiegeln. – Die Anzahl, die Zusammensetzung und die Zuständigkeiten der Ratskommissionen werden in der Geschäftsordnung des Gemeinderats festgelegt.
Aufgaben / Vollmachten an die Ratsmitglieder	– Die Gemeindegatsatzung kann vorsehen, dass einzelne Ratsmitglieder mit besonderen Funktionen betraut werden. Beispielsweise als Kontaktperson zur Bevölkerung, zu Vereinen und sonstigen Organisationen und Einrichtungen auf Gemeindeebene. – Das einzelne Ratsmitglied kann mit Studien zu bestimmten Themen beauftragt werden oder mit Aufgaben, die sich auf die Untersuchung besonderer Situationen beschränken, sofern diese keine Maßnahmen mit Außenwirkung oder Verwaltungsakte betreffen, die den Verwaltungsorganen vorbehalten sind.
Funktionsweise und Ressourcen des Gemeinderats	– Der Gemeinderat verfügt über eine funktionelle und organisatorische Autonomie und ist mit einer Verordnungsbefugnis ausgestattet. – Mittels Verordnung legt der Gemeinderat selbst die Modalitäten fest, nach denen ihm Dienstleistungen, Ausrüstungen und finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden. – In Gemeinden mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen/ Einwohnern können eigene Strukturen für die Tätigkeit des Gemeinderats vorgesehen werden.

2.3 GEMEINDEAUSSCHUSS

Der Gemeindeausschuss ist das ausführende Organ der Gemeinde. Er arbeitet mit der Bürgermeisterin/dem Bürgermeister bei der Verwaltung der Gemeinde zusammen und führt sämtliche Verwaltungsakte aus, die nicht durch Gesetz oder durch die Satzung dem Gemeinderat vorbehalten sind und nicht in die Zuständigkeiten der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters, der dezentralen Organe, der Gemeindegsekretärin/des Gemeindegsekretärs oder der Führungskräfte fallen. Er besteht aus der Bürgermeisterin/dem Bürgermeister (hat Vorsitz inne) und aus den Gemeindegreferentinnen und -referenten, deren Anzahl in der Satzung unter Berücksichtigung gesetzlich festgelegter Grenzen bestimmt wird.

Anzahl der Gemeindereferentinnen und -referenten	Einwohnerinnen/Einwohner der Gemeinde
7	Mehr als 100.000
6	Mehr als 30.000
5	Mehr als 10.000
4	Mehr als 3.000
3	Bis zu 3.000

Die Satzung kann eine Anzahl von Gemeindereferentinnen und -referenten vorsehen, die um eine Einheit höher ist als die im Gesetz vorgesehene Höchstzahl. In diesem Fall gilt: Sofern die Satzung keine Zuerkennung der vollen Entschädigung vorsieht, entspricht die den Gemeindereferentinnen und -referenten insgesamt zustehende monatliche Funktionsentschädigung jener, die der gesetzlich vorgesehenen Höchstzahl an Referentinnen und Referenten zusteht. Die monatlichen Entschädigungen der einzelnen Ausschussmitglieder werden in gleichem Maße gekürzt, wobei der prozentuale Zuschlag für die Vizebürgermeisterin/den Vizebürgermeister unberührt bleibt. Die Entschädigung bleibt in voller Höhe bestehen, wenn eine Referentin/ein Referent diese nicht beziehen darf oder ausdrücklich darauf verzichtet.

Amtsperiode

- Fünf Jahre.

Wahl des Gemeindeausschusses

- Die Bürgermeisterin/der Bürgermeister ernennt die Mitglieder des Gemeindeausschusses, einschließlich der/des stellvertretenden Bürgermeisterin/Bürgermeisters, und schlägt diese dem Gemeinderat in der ersten Sitzung nach der Wahl vor. Der Gemeinderat wählt schließlich den Gemeindeausschuss auf Vorschlag der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters binnen 30 Tagen nach der Bekanntgabe und nach den in der Satzung enthaltenen Modalitäten. Die Bürgermeisterin/ der Bürgermeister kann dem Gemeinderat die Abberufung eines oder mehrerer Gemeindereferentinnen und -referenten vorschlagen. Der Gemeinderat entscheidet über diesen Vorschlag.

Chancengleichheit

(siehe Kapitel 5 **Richtlinien für die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Gemeinden der Autonomen Provinz Bozen**)

- Im Gemeindeausschuss müssen beide Geschlechter vertreten sein. Der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts muss mindestens im Verhältnis zur Stärke im Gemeinderat garantiert werden.
- Die Vertretung beider Geschlechter kann laut Gesetz durch die Ernennung einer Person gewährleistet werden, welche dem Rat nicht angehört, auch wenn diese Möglichkeit in der Gemeindesatzung nicht vorgesehen ist.

Externe Referentinnen und Referenten

- Die Gemeindesatzung kann die Ernennung von Personen zu Gemeindereferentinnen und -referenten vorsehen, die nicht Mitglieder des Gemeinderats sind.
- In jedem Fall darf ihre Anzahl die Hälfte der Ausschussmitglieder nicht übersteigen.
- Externe Referentinnen und Referenten müssen die Voraussetzungen für die Wählbarkeit und Vereinbarkeit als Gemeinderatsmitglied erfüllen.
- Sie haben das Recht, an den Sitzungen des Gemeinderats ohne Stimmrecht teilzunehmen.
- Sie haben die Pflicht, an den Sitzungen des Gemeinderats teilzunehmen, deren Tagesordnung Beschlussanträge, Anfragen oder Interpellationen zu den ihnen von der Bürgermeisterin/dem Bürgermeister übertragenen Befugnissen enthält.

Sitzungen des Gemeindeausschusses

- Die Sitzungen finden in der Regel wöchentlich unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.
- Die Gemeinde kann die Möglichkeit vorsehen, dass Außenstehende an den Sitzungen teilnehmen.
- Der Gemeindeausschuss kann die Durchführung seiner Sitzungen im gemischten oder telematischen Modus regeln.

Aufgaben, Rechte und Pflichten

Aufgaben	– Der Gemeindeausschuss führt alle Akte aus, die nicht durch Gesetz oder Satzung dem Gemeinderat, der Bürgermeisterin/ dem Bürgermeister, den Organen der dezentralen Stellen, der Gemeindesekretärin/dem Gemeindesekretär oder den Führungskräften vorbehalten sind. – Der Ausschuss arbeitet mit der Bürgermeisterin/ dem Bürgermeister bei der Verwaltung der Gemeinde zusammen und übt seine Tätigkeit aufgrund gemeinsamer Beschlussfassung aus. – Auf der Grundlage des vom Gemeinderat genehmigten programmatischen Dokuments legt der Ausschuss die politisch-administrative Zielsetzung fest und überprüft die Übereinstimmung der Verwaltungsführung mit den erteilten allgemeinen Richtlinien. – Er bereitet den Entwurf des mehrjährigen Haushaltsvoranschlages vor. – Er bereitet den Entwurf des einheitlichen Strategiedokuments vor. – Er legt dem Gemeinderat einen Vorschlag zur Rechnungslegung vor. – Er genehmigt den Haushaltsvollzugsplan, der den Führungskräften die Ziele der Dienstbereiche und die für deren Umsetzung notwendigen Ressourcen zuweist. – Er beschließt in den Gemeinden der Provinz Bozen mit mehr als 13.000 Einwohnerinnen und Einwohnern die Ernennung, Namhaftmachung und Abberufung der eigenen Vertreterinnen und Vertreter für Körperschaften, Betriebe und Einrichtungen, die im Gebiet der Gemeinde oder der Provinz tätig sind oder von diesen abhängen oder kontrolliert werden.
Durchführung der allgemeinen Anweisungen und politische Verantwortung	– Der Gemeindeausschuss führt die allgemeinen Anweisungen des Gemeinderats aus und legt ihm eigene Vorschläge und Anregungen vor. – Er arbeitet mit der Verwaltung bei der Umsetzung der vom Gemeinderat erlassenen Anweisungen zusammen. – Er berichtet dem Gemeinderat jährlich über seine Tätigkeit.
Dringlichkeitsbeschlüsse	– Bei Dringlichkeit kann der Gemeindeausschuss Beschlüsse zur Änderung des Haushaltsvoranschlages der Gemeinde fassen. Diese müssen innerhalb von 60 Tagen dem Gemeinderat zur nachträglichen Genehmigung (Ratifizierung) vorgelegt werden, ansonsten verfallen sie.

2.4 VERANTWORTUNG DER VERWALTERINNEN UND VERWALTER DER ÖRTLICHEN KÖRPERSCHAFTEN

Die Verwalterinnen und Verwalter der örtlichen Körperschaften haben eine **politische Verantwortung** gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern, die sie gewählt haben und die am Ende ihrer Amtszeit durch ihre Stimmabgabe eine Bewertung ihrer Leistung vornehmen.

Darüber hinaus unterliegen sie folgenden rechtlichen Verantwortlichkeiten: strafrechtliche, zivilrechtliche, verwaltungsrechtliche und buchhalterische Verantwortung.

Die **zivilrechtliche Verantwortung** der Verwalterinnen und Verwalter örtlicher Körperschaften bezieht sich auf die finanzielle Haftung für Schäden, die Dritten zugefügt werden. Sie ergibt sich aus der Verletzung von Artikel 2043 des Zivilgesetzbuches und betrifft Schäden, die die Körperschaft Dritten zufügen kann, mit denen sie bei der Ausübung öffentlicher Aufgaben in Kontakt kommt. Geregelt wird sie durch Artikel 28 der italienischen Verfassung, der festlegt, dass Beamte und Angestellte des Staates und der örtlichen Körperschaften persönlich für Schäden gegenüber Dritten haften.

Liegt ein Verhalten vor, das einen Straftatbestand erfüllt, so entsteht **strafrechtliche Verantwortung**. Als Amtspersonen können Verwalterinnen und Verwalter der örtlichen Körperschaften für Straftaten gegen die öffentliche Verwaltung strafrechtlich verantwortlich gemacht werden (Kapitel I, Titel II, Buch II des Strafgesetzbuchs). Zu den Straftatbeständen gehören Veruntreuung, Erpressung, Bestechung zur Amtsausübung, Bestechung für eine pflichtwidrige Handlung, Amtsmissbrauch und Unterlassung von Amtshandlungen. Rechtsgrundlagen sind dabei die Wahrung der Grundsätze der Gesetzmäßigkeit und der guten Führung der Gemeindeverwaltung sowie der Ausgeglichenheit der öffentlichen Haushalte (Artikel 97 der Verfassung).

Schließlich unterliegen die Verwalterinnen und Verwalter der örtlichen Körperschaften der Rechtsprechung des Rechnungshofs, in Bezug auf Fälle der **verwaltungsrechtlich-buchhalterischen Verantwortung**, wenn sie in Ausübung ihrer Aufgaben durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Vernachlässigung der Dienstpflichten der Körperschaft einen finanziellen Schaden zufügt.

3. Organisation und Personal

3.1 POLITISCH-ADMINISTRATIVE AUSRICHTUNGSFUNKTIONEN UND VERWALTUNGSFUNKTIONEN

Die politischen Organe üben Planungs-, Ausrichtungs- und Kontrollbefugnisse aus, indem sie die Ziele und die durchzuführenden Programme festlegen und überprüfen, ob die Ergebnisse der Verwaltungstätigkeit und der Führung mit den vorgegebenen Leitlinien übereinstimmen. In der Regel üben die politischen Organe keine direkten Verwaltungsaufgaben aus. Diese werden von den Führungskräften oder, in Gemeinden ohne Führungskräfte, von den von der Bürgermeisterin/ vom Bürgermeister beauftragten Inhabern von Führungsaufträgen wahrgenommen. In Gemeinden, die außer der Gemeindesekretärin/ dem Gemeindesekretär keine Führungskräfte haben, können in der Satzung Bestimmungen vorgesehen werden, die der Bürgermeisterin/ dem Bürgermeister, den Gemeindereferentinnen/-referenten oder dem Gemeindeausschuss die Befugnis zuerkennen, Akte auch verwaltungstechnischen Charakters zu erlassen. Der Bürgermeisterin/ dem Bürgermeister sind auf jeden Fall die ihr/ ihm aufgrund der geltenden Gesetzesbestimmungen zuerkannten Befugnisse im Verwaltungsbereich vorbehalten, wobei sie/ er diese den Gemeindereferentinnen/-referenten, den Führungskräften oder den gemäß der Verordnung über die Organisation bestimmten Verantwortlichen der Dienstseinheiten übertragen kann. Wo vorhanden, obliegt den Führungskräften die administrative, finanzielle und technische Verwaltung der Körperschaft (siehe **Bürgermeisterin/Bürgermeister, Gemeinderat, Gemeindeausschuss, Führungskräfte**).

3.2 GEMEINDESEKRETÄRIN UND GEMEINDESEKRETÄR

Die Gemeindesekretärin/ der Gemeindesekretär ist Garant für die Gesetzmäßigkeit und die Unparteilichkeit der Verwaltungstätigkeit der Gemeinde und ist für die Verwaltungsführung verantwortlich. Sie/ er ist die/ der ranghöchste Beamtin/ Beamte und beaufsichtigt gemäß den Richtlinien der Bürgermeisterin/ des Bürgermeisters die Durchführung der Aufgaben der Führungskräfte, wo vorhanden, und koordiniert deren Tätigkeit. Sie/ er ist auch Leiterin/ Leiter des Personals. In Gemeinden ohne Führungskräfte (mit weniger als 10.000 Einwohnerinnen/ Einwohnern) nimmt die Gemeindesekretärin/ der Gemeindesekretär direkt die in Artikel 126 des Kodex der örtlichen Körperschaften genannten Führungs- und Direktionsaufgaben wahr, unbeschadet der Übertragung eines Teils der Führungsaufgaben an Bedienstete, die mindestens im VI. Funktionsrang eingestuft sind.

Auf jeden Fall sind der Gemeindesekretärin/ dem Gemeindesekretär die Beratung, Berichterstattung, Unterstützung und Protokollführung für die Kollegialorgane der Körperschaft vorbehalten, die Gewährleistung der Konformität der Verwaltungstätigkeit mit der Rechts-

ordnung und in Bezug auf die Transparenz und das Recht auf Zugang zu den Verwaltungsunterlagen, die Beurkundung der Akte, in denen die Körperschaft Vertragspartner ist, sowie die Leitung der Ämter, die sie/ihn bei der Durchführung ihrer/seiner Aufgaben unterstützen.

Dienstverhältnis

- Bedienstete/Bediensteter der Gemeinde.
- Zeitlich unbefristet.

Auswahlverfahren

- Öffentlicher Wettbewerb nach Bewertungsunterlagen und Prüfungen.
- Je nach Gemeindegröße gibt es vier verschiedene Klassen.
- Die Zuweisung zu einer Klasse hängt von verschiedenen, gesetzlich geregelten Auswahlkriterien (z.B. Dienstalter) ab.
- Eine Bewertungskommission beurteilt die Kandidatinnen und Kandidaten nach gesetzlich festgelegten Kriterien.

Vizegemeindesekretärin bzw. Vizegemeindesekretär

- Die mindestens in der dritten Klasse eingestuften Gemeinden können im Stellenplan die Stelle einer Vizegemeindesekretärin/eines Vizegemeindesekretärs einführen, die/der stellvertretend die Funktionen der Sekretärin/des Sekretärs ausübt, diese/n unterstützt oder den Sekretariatssitz leitet, wenn dieser unbesetzt bleibt. In der Regel leitet die Vizegemeindesekretärin/der Vizegemeindesekretär eine der Organisationsstrukturen der Gemeinde.

Voraussetzungen

- Voraussetzung für die Teilnahme am Wettbewerb und für die Eintragung in das Verzeichnis sind der Besitz eines Fachlaureats und das Zeugnis über die Befähigung zur Ausübung des Amtes einer Gemeindesekretärin/eines Gemeindesekretärs, das nach Bestehen des entsprechenden Befähigungslehrgangs ausgestellt wird. Für die Ernennung zur Vizegemeindesekretärin/zum Vizegemeindesekretär ist die Bescheinigung über die Befähigung zur Ausübung der Obliegenheiten einer Gemeindesekretärin/eines Gemeindesekretärs und, bei Vizesekretariaten erster Klasse, ein Dienstalter von mindestens drei Jahren in der Ausübung von Direktions- oder Führungsaufgaben in öffentlichen Körperschaften erforderlich.

Aufgaben, Rechte und Pflichten

Stellung und Entscheidungskompetenzen	– Die Gemeindesekretärin/der Gemeindesekretär untersteht in Bezug auf Tätigkeiten und Aufgaben der Bürgermeisterin/dem Bürgermeister, sie/er hat die Leitung des Personals inne und verfügt über gesetzlich selbständige Entscheidungskompetenzen.
Verantwortlichkeit	– Die Gemeindesekretärin/der Gemeindesekretär ist verantwortlich für die Gesetzmäßigkeit und Transparenz des Verwaltungshandelns und für das Recht auf Zugang zu den Verwaltungsunterlagen.
Aufgaben als Garant für Gesetzmäßigkeit und Unparteilichkeit	– Die Gemeindesekretärin/der Gemeindesekretär fasst Verträge und Akte, in denen die Gemeinde beteiligt ist, beurkundet sie oder beglaubigt deren Unterzeichnung. – Sie/er ist verantwortlich für die Bearbeitung der Beschlüsse, sorgt für deren Veröffentlichung und für die entsprechenden Durchführungsmaßnahmen. – Sie/er nimmt an den Sitzungen des Gemeinderates und des Gemeindevorstandes teil, fasst die entsprechenden Niederschriften und versieht diese mit ihrer/seiner Unterschrift. – Sie/er führt das Verzeichnis (Repertorium) sowie die Akten- und Vertragssammlung in chronologischer Reihenfolge.
Führungsaufgaben	– Die Gemeindesekretärin/der Gemeindesekretär sorgt für einen geregelten Ablauf in der Gemeinde. – In Gemeinden mit Führungskräften (Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnerinnen/Einwohnern) überwacht sie/er die Ausübung ihrer Befugnisse und koordiniert ihre Tätigkeit. Sie/er hat die Leitung des Personals inne, koordiniert die Ämter und Dienste und ist für die Organisation und Führung der Gemeindebediensteten verantwortlich. – In Gemeinden ohne Führungskräfte ist sie/er die einzige Führungsperson an der Spitze der Gemeindeverwaltung. Sie/er leitet die Ämter und Dienste der Körperschaft und ist für die Organisation und Führung der Gemeindebediensteten verantwortlich. – Die Führungsaufgaben führt sie/er unter Beachtung der Richtlinien der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters aus, dem sie/er funktionsmäßig untersteht (z. B. trifft sie/er Maßnahmen in Personalangelegenheiten und führt den Vorsitz der Kommission bei Wettbewerben). – Sie/er trifft alle Entscheidungen über das Personal in Eigenverantwortung und kann bei Bedarf Disziplinarstrafen verhängen.
Ausführende Aufgaben	– Die Gemeindesekretärin/der Gemeindesekretär sorgt für die Durchführung der Maßnahmen. – Sie/er übt jede Obliegenheit aus, die ihr/ihm durch Gesetz, Satzung und Verordnung zugewiesen wird und erledigt die Aufgaben, die ihr/ihm von der Bürgermeisterin/dem Bürgermeister übertragen werden.

3.3 FÜHRUNGSKRÄFTE

Jede Gemeinde legt in der Personalordnung die Stellen fest, die mit Führungskräften zu besetzen sind. In Gemeinden ohne Führungskräfte werden die Führungsaufgaben von der Gemeindesekretärin/dem Gemeindesekretär wahrgenommen. In diesen Gemeinden kann die Personalordnung vorsehen, dass einige der Führungsaufgaben Bediensteten mit einem bestimmten Funktionsrang übertragen werden. Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnerinnen/Einwohnern können Führungskräfte einstellen.

Dienstverhältnis

- Befristeter Auftrag für eine Dauer von nicht mehr als 5 Jahren.

Auswahlverfahren

- Die Führungsränge werden über einen öffentlichen Wettbewerb erteilt.
- Die Leitung kann mit Begründung jederzeit widerrufen werden (z.B. wegen Nicht-Befolgung der Richtlinien, nicht erreichter Ziele oder wegen besonders schwerwiegenden oder wiederholten Verschuldens).
- Wird der Führungsauftrag nicht verlängert, reiht sich die Führungskraft wieder als „normale Bedienstete/normaler Bediensteter“ in die Reihe der Gemeindebediensteten ein.
- Der Gemeindeausschuss legt die Akte, für die die Führungskräfte zuständig sind, mit eigenen Beschlüssen fest.

Sprachenproporz

- Bei der Bestellung der Führungskräfte muss laut Regionalgesetz der Sprachenproporz berücksichtigt werden.

Ausbildung

- In der Regel wird ein Universitätsstudium verlangt.

Bewertung der Führungskräfte

- Gesetzlich vorgeschrieben und im Kollektivvertrag geregelt.
- Erfolgt durch die jeweilige Vorgesetzte/den jeweiligen Vorgesetzten.

Verantwortlichkeit

- Führungskräfte sind ausschließlich für ihre Verwaltungstätigkeit und für die damit verbundenen Ziele verantwortlich.
- Sie sind verantwortlich für das Ergebnis der von der geleiteten Organisationsstruktur durchgeführten Tätigkeit, für die Umsetzung der ihnen anvertrauten Programme und Projekte im Rahmen der gesetzten Ziele, für die Ergebnisse der finanziellen, technischen und administrativen Verwaltung, einschließlich der Entscheidungen in Sachen Organisation und Verwaltung des Personals.

Aufgaben

Den Führungskräften werden alle Aufgaben zur Umsetzung der von den politischen Organen beschlossenen Ziele und Programme übertragen. Die Führungskräfte sind mit allen Aufgaben betraut, die die Verwaltung nach außen verpflichten, d. h. mit der finanziellen, technischen und administrativen Verwaltung der Ämter und Dienste durch autonome Befugnisse in Sachen Ausgaben, Organisation der personellen und technischen Ressourcen sowie Kontrollbefugnissen.

Insbesondere obliegt den Führungskräften:

- der Vorsitz in Kommissionen (z.B. für Auftrags- und Stellenausschreibungen);
- die Verantwortung für die Vergabeverfahren und Ausschreibungen;
- der Abschluss von Verträgen;
- die Finanzgebarung, einschließlich der Ausgabenverpflichtung;
- die Verwaltung und Führung der Bediensteten;
- sonstige Akte, die durch Satzung oder Verordnungen zugewiesen oder von der Bürgermeisterin/dem Bürgermeister übertragen werden.

3.4 ÄMTER

Die Gemeinden regeln durch eigene Verordnungen die Planstellen des Personals und den Aufbau der Ämter und Dienste gemäß den Kriterien der Autonomie, der Leistungsfähigkeit und der Wirtschaftlichkeit der Verwaltung sowie den Grundsätzen der Sachkompetenz und der Verantwortung. Die Entscheidungen über die Organisation der Ämter und die Maßnahmen betreffend die Verwaltung der Arbeitsverhältnisse, die Organisation der Arbeit, die Organe und Ämter, die Auswahlverfahren zur Aufnahme in den Dienst, die Stellenpläne und Planstellen werden von den zuständigen Verwaltungsorganen im Einklang mit der Gemeindegatzung und mit der Fähigkeit und den Befugnissen eines privaten Arbeitgebers getroffen.

Der Gemeinderat legt die grundlegenden Bestimmungen über die Organisation der Körperschaft, die Ordnung der Ämter sowie die gesamten Planstellen fest.

Der Gemeindegatsschuss bestimmt aufgrund des vom Gemeinderat genehmigten programmatischen Dokuments die politisch-administrativen Zielsetzungen und überprüft die Übereinstimmung der Verwaltungsführung mit den erteilten allgemeinen Richtlinien. Zu diesem Zweck genehmigt der Gemeinderat den Haushaltsvollzugsplan und den Leistungsplan, in denen die umzusetzenden Ziele und die zuzuweisenden Mittel sowie deren Aufteilung auf die Ämter festgelegt sind. Der Ausschuss überwacht dann die Erreichung der zugewiesenen Ziele durch die Prüfung von Berichten, die sich aus der Gebarungskont-

rolle und der Bewertung der Leistungen ergeben. Die Regelung über die Ordnung der Ämter legt auch die Kriterien für die Ausübung der Führungsaufgaben fest, um die Autonomie der Verwaltung und die Abstimmung mit den von den politischen Organen vorgegebenen Richtlinien sicherzustellen.

Die Quantität und Qualität der für die verschiedenen Zwecke einzusetzenden Humanressourcen und ihre Aufteilung auf die Ämter werden in den Planstellen der Körperschaft und im dreijährigen Plan des Personalbedarfs, heute im integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO) zusammengeführt, festgelegt.

Dienstverhältnis der Gemeindebediensteten

- Privatrechtliche Dienstverträge.

Einstellung des Personals

- Im Allgemeinen durch öffentlichen Wettbewerb nach Prüfungen, nach Bewertungsunterlagen und Prüfungen, durch Ausleselehrgang oder durch Auswahlverfahren (für die Besetzung befristeter Stellen, durch Prüfungen zur Feststellung der erforderlichen Sach- und Fachkenntnis, durch Auswahlprüfungen, gemäß den in der Personalordnung festgelegten Vorschriften).
- Das Gesetz kann zusätzliche Instrumente zur Personaleinstellung vorsehen, wie z.B. freiwillige Mobilität, dauerhafte Übernahme von befristetem Personal.

Anzahl der Beschäftigten und Einstufung der Gemeindebediensteten

- Jede Gemeinde legt die Planstellen fest, in denen das Personal sowohl hinsichtlich der Anzahl als auch der Qualifikationen und Berufsprofile bestimmt wird. Der Umfang der Stellenpläne der Gemeinde wird durch das Verhältnis von Bediensteten zu Einwohnerinnen/Einwohnern bestimmt.

Vorgesetzte/ Vorgesetzter des Personals

- Gemeindesekretärin/Gemeindesekretär.

Zielvereinbarungen

- Gesetzlich vorgeschrieben.

4. Planung, Gebarung und Rechnungslegung

Die gesamte Verwaltung einer Gemeinde basiert auf Planung. Die Planung der Gemeinden stützt sich auf die folgenden grundlegenden Instrumente:

- Regierungsprogramm der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters;
- einheitliches Strategiedokument;
- Haushaltsvoranschlag;
- Haushaltsvollzugsplan;
- Rechnungslegung.

4.1 REGIERUNGSPROGRAMM DER BÜRGERMEISTERIN/DES BÜRGERMEISTERS

Die Planung beginnt mit dem Regierungsprogramm der neu gewählten Bürgermeisterin/ des neu gewählten Bürgermeisters für ihre/seine Amtszeit, das den Bezugsrahmen für alle Planungsunterlagen der Körperschaft darstellt. Die Bürgermeisterin/der Bürgermeister legt, nach Anhörung des Gemeindeausschusses, dem Gemeinderat innerhalb der in der Satzung festgelegten Frist die programmatische Erklärung für die während der Amtszeit durchzuführenden Maßnahmen und Projekte vor. Der Rat beteiligt sich gemäß den in der Satzung festgelegten Modalitäten an der Festlegung, Anpassung und regelmäßigen Überprüfung der Umsetzung der programmatischen Erklärung durch die Bürgermeisterin/den Bürgermeister und die einzelnen Ausschussmitglieder.

4.2 EINHEITLICHES STRATEGIEDOKUMENT

Die Gemeinden richten ihre Gebarung nach dem Grundsatz der Planung aus. Zu diesem Zweck genehmigen sie jedes Jahr bis zum 31. Juli das einheitliche Strategiedokument sowie innerhalb 31. Dezember den Haushaltsvoranschlag, bezogen auf einen Zeitraum von mindestens drei Jahren.

Der Gemeinderat legt im einheitlichen Strategiedokument die Leitlinien der gesamten Gebarung der Körperschaft fest. Alle anderen Planungs- und Gebarungsunterlagen müssen mit dem einheitlichen Strategiedokument in Einklang stehen. Das einheitliche Strategie-

dokument bildet die unverzichtbare Voraussetzung für die Genehmigung des Haushaltsvoranschlags.

Das einheitliche Strategiedokument besteht aus zwei Teilen: dem strategischen und dem operativen Teil. Der Zeitraum des strategischen Teils entspricht der Amtszeit, jener in Bezug auf den operativen Teil dem Haushaltsvoranschlag. Im strategischen Teil werden, ausgehend vom Regierungsprogramm und der Analyse der sozioökonomischen Situation der Körperschaft, die allgemeinen Leitlinien und Ziele festgelegt. Im operationellen Teil wird festgelegt, was mit welchen Instrumenten und Ressourcen getan werden soll.

Alle Gemeinden müssen das einheitliche Strategiedokument ausarbeiten und genehmigen. Für Gemeinden mit weniger als 5.000 Einwohnerinnen/Einwohnern gibt es jedoch ein vereinfachtes einheitliches Strategiedokument. Dieses bezieht sich auf die allgemeinen Leitlinien für die Amtszeit und die in den folgenden drei Jahren zu erreichenden Ziele. Für Gemeinden mit bis zu 2.000 Einwohnerinnen/Einwohnern ist ein noch einfacheres einheitliches Strategiedokument vorgesehen, bei dem die geplanten Ausgaben und die zu ihrer Finanzierung erwarteten Einnahmen in einem Bericht dargestellt werden.

Der Entwurf des einheitlichen Strategiedokuments wird vom Gemeindeausschuss ausgearbeitet und dem Rat nach den Vorgaben der Verordnung über das Rechnungswesen der Körperschaft vorgelegt.

4.3 HAUSHALTSVORANSCHLAG

Der Haushaltsplan wird vor Beginn des Jahres aufgestellt und genehmigt, um die Verwaltung zu führen. Der Haushalt muss die voraussichtlichen Einnahmen und Ausgaben für die nächsten drei Jahre enthalten. Auf der Einnahmenseite werden die Beträge eingetragen, die die Körperschaft voraussichtlich einnehmen wird, und auf der Ausgabenseite die Beträge, die sie voraussichtlich ausgeben wird, um den Betrieb der Körperschaft sicherzustellen und die Erreichung der im einheitlichen Strategiedokument festgelegten Ziele umzusetzen. Der Haushaltsvoranschlag wird vom Gemeindeausschuss erstellt und muss vom Gemeinderat genehmigt werden.

Der Haushaltsvoranschlag hat folgende Ziele:

- politisch-administrative, indem die Ausübung der Ausrichtungs- und Kontrollfunktion ermöglicht wird, die die Leitungsorgane gegenüber den ausführenden Organen ausüben;
- Finanzplanung, indem finanzielle Informationen beschrieben werden, die den politischen, sozialen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozess unterstützen müssen;
- Zuweisung von Finanzmitteln aufgrund des Ermächtigungscharakters;
- Überprüfung der Deckung der geplanten laufenden Ausgaben und Investitionsausgaben;

- Information, indem den internen Nutzerinnen und Nutzern (Ratsmitglieder und Verwalterinnen/Verwalter, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, Rechnungsprüfungsorgane usw.) und externen Nutzerinnen/Nutzern (Kontrollorgane, andere öffentliche Einrichtungen, Lieferanten und Gläubiger, Kreditgeber, Bürgerinnen/Bürger usw.) Informationen über die durchgeführten Programme und die finanzielle Situation der Verwaltung geliefert werden.

4.4 HAUSHALTSVOLLZUGSPLAN (HVP)

Der Haushaltsvollzugsplan (HVP) ist das grundlegende Instrument zur Verknüpfung der politisch-administrativen Ausrichtungsfunktionen, die vom Gemeinderat und vom Gemeindeausschuss wahrgenommen werden, und der Verwaltungsfunktionen, die den Führungskräften oder den für die Dienste Verantwortlichen obliegen. Der HVP wird vom Gemeindeausschuss auf der Grundlage des vom Gemeinderat genehmigten jährlichen Haushaltsvoranschlags erstellt und muss vom Ausschuss gleichzeitig mit der Genehmigung des Haushaltsvoranschlags genehmigt werden.

Mit dem HVP legt der Gemeindeausschuss, ausgehend vom einheitlichen Strategiedokument und dem Haushaltsvoranschlag, die Ziele der Gebarung fest und überträgt sie zusammen mit den für die Umsetzung notwendigen Mitteln an die Verantwortlichen der Dienste.

Der HVP gewährleistet eine Verbindung mit:

- der Organisationsstruktur der Körperschaft, indem die für die Umsetzung der Gebarungsziele Verantwortlichen festgelegt werden;
- den Gebarungsziele durch die Festlegung von Zielvorgaben und Indikatoren für deren Überwachung;
- den Einnahmen und Ausgaben des Haushalts durch deren Gliederung auf der vierten Ebene des Finanzkontenplans;
- der Zuweisung von Personal und technischen Mitteln.

Die Anwendung des HVP ist für Gemeinden mit weniger als 5.000 Einwohnerinnen/Einwohnern fakultativ. Diese Gemeinden müssen jedoch die Gebarungsvorfälle in einem integrierten Kontenplan erfassen, der in einem Finanzkontenplan, einem Wirtschaftskontenplan und einem Vermögenskontenplan gegliedert ist.

4.5 RECHNUNGSLEGUNG

Der Zyklus der finanziellen Verwaltung endet mit der Rechnungslegung, welche bis zum 30. April des Folgejahres genehmigt werden muss. Die Rechnungslegung umfasst die Haushaltsrechnung, die Erfolgsrechnung und den Vermögensstand. In der Haushaltsrechnung werden die Ergebnisse der Gebarung in Bezug auf die Ermächtigungen des ersten im Haushaltsvoranschlag berücksichtigten Haushaltsjahres ausgewiesen. Sie enthält, getrennt nach Rückständen und Kompetenz, eingehobene und nicht eingehobene Einnahmen sowie getätigte und nicht getätigte Ausgaben. In der Erfolgsrechnung werden die Ergebnisse aus wirtschaftlicher Sicht in Form von Kosten und Erträgen analysiert. Im Vermögensstand werden die im Laufe des Jahres eingetretenen Veränderungen des Vermögens der Körperschaft analysiert. Die Rechnungslegung muss vom Gemeinderat, auf Vorschlag des Gemeindeausschusses, genehmigt werden.

Gemeinden mit weniger als 5.000 Einwohnerinnen/Einwohnern haben die Möglichkeit, eine vereinfachte Wirtschafts- und Vermögensbuchhaltung zu führen, ohne eine Erfolgsrechnung zu erstellen.

ZWEITER TEIL:

Die Geschlechter- perspektive in politischen Vertretungen und öffentlichen Entscheidungsfindungen

5. Richtlinien für die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Gemeinden der Autonomen Provinz Bozen

Im Artikel 55 des Kodex der örtlichen Körperschaften über die „**Gleichberechtigung beim Zugang zum Gemeindeausschuss**“ ist festgelegt, dass der Gemeindeausschuss aus Vertreterinnen und Vertretern beider Geschlechter zusammengesetzt sein muss. Die Vertretung des weniger stark vertretenen Geschlechts muss mindestens im Verhältnis zu seiner Größe im Gemeinderat gewährleistet sein. Dabei ist bei Dezimalstellen unter fünfzig auf die nächstniedrigere ganze Zahl abzurunden, bei Dezimalstellen gleich oder über fünfzig auf die nächsthöhere ganze Zahl aufzurunden. Die Vertretung beider Geschlechter im Ausschuss kann durch die Nominierung oder Wahl einer Bürgerin/eines Bürgers sichergestellt werden, die/der nicht Mitglied des Gemeinderats ist. Dies kann der Fall sein, wenn keiner der Ratssitze mit einer Frau besetzt ist, wenn keine der im Rat vertretenen Frauen für den Gemeindeausschuss zur Verfügung steht oder wenn die weiblichen Vertreterinnen nicht zur regierenden Mehrheit gehören. Setzt sich der ernannte oder gewählte Gemeindeausschuss nicht aus Vertreterinnen und Vertretern beider Geschlechter zusammen, fordert die Südtiroler Landesregierung die Gemeinde unverzüglich auf, dies innerhalb von 30 Tagen nachzuholen. Nach verstrichener Frist löst die Landesregierung den Gemeinderat auf.

IN GEMEINDERÄTEN MIT 15 MITGLIEDERN:

Bürgermeisterin/Bürgermeister +3

1-5 Frauen im Gemeinderat	1 weibliches Mitglied im Gemeindeausschuss
6-7 Frauen im Gemeinderat	2 weibliche Mitglieder im Gemeindeausschuss

IN GEMEINDERÄTEN MIT 15 MITGLIEDERN:

Bürgermeisterin/Bürgermeister +3 +1 (bei Erweiterung)

1-4 Frauen im Gemeinderat	1 weibliches Mitglied im Gemeindeausschuss
5-7 Frauen im Gemeinderat	2 weibliche Mitglieder im Gemeindeausschuss

**IN GEMEINDERÄTEN MIT 18 MITGLIEDERN:
Bürgermeisterin/Bürgermeister +4**

1-5 Frauen im Gemeinderat	1 weibliches Mitglied im Gemeindeausschuss
6-8 Frauen im Gemeinderat	2 weibliche Mitglieder im Gemeindeausschuss

**IN GEMEINDERÄTEN MIT 18 MITGLIEDERN:
Bürgermeisterin/Bürgermeister +4 +1 (bei Erweiterung)**

1-4 Frauen im Gemeinderat	1 weibliches Mitglied im Gemeindeausschuss
5-7 Frauen im Gemeinderat	2 weibliche Mitglieder im Gemeindeausschuss
8 Frauen im Gemeinderat	3 weibliche Mitglieder im Gemeindeausschuss

Tabelle 1: Beispiele der Gleichberechtigung beim Zugang zum Gemeindeausschuss

In Gemeinden mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern darf keine Liste weniger als drei Kandidatinnen/Kandidaten enthalten oder eine Anzahl von Kandidierenden umfassen, die höher als die um die Hälfte erhöhte Anzahl der Ratsmitglieder ist. Bei ungerader Anzahl der Ratsmitglieder wird die Höchstzahl der Kandidierenden auf die nächsthöhere ganze Zahl aufgerundet (Kodex der örtlichen Körperschaften, Art. 239).

Artikel 240-bis des Kodex der örtlichen Körperschaft betrifft die „**Gleichberechtigung von Frauen und Männern beim Zugang zu Wahlämtern in der Provinz Bozen**“ und wurde durch das Regionalgesetz Nr. 6/2022 eingeführt. In Absatz 2 heißt es, dass „in jeder **Kandidatinnen- und Kandidatenliste** keines der beiden Geschlechter mit mehr als zwei Dritteln vertreten sein darf, wobei eventuelle Bruchteile auf die nächste Einheit aufgerundet werden, sofern die Zahl der in die Liste aufzunehmenden Kandidierenden des stärker vertretenen Geschlechts eine Dezimalzahl gleich oder größer 50 enthält. In Absatz 4 heißt es: „Enthält eine Liste mehr als zwei Drittel Kandidatinnen oder Kandidaten desselben Geschlechts, werden die Kandidierenden des überrepräsentierten Geschlechts von der Liste gestrichen, beginnend bei der letzten Kandidatin/beim letzten Kandidaten ebendieses Geschlechts auf der Liste“. Das bedeutet, dass die Zwei-Drittel-Grenze für ein Geschlecht auf die tatsächliche Zahl der Kandidierenden auf der Liste angewendet wird. In der früheren Gesetzgebung bezog sich dies jedoch nur auf die verfügbaren Sitze auf der Liste. Die Gesetzesänderung sorgt für mehr Geschlechtergerechtigkeit, weil sie sicherstellt, dass die vorgeschriebene Mindestquote bei der tatsächlichen Zahl der Kandidierenden eingehalten wird.

In der Autonomen Region Trentino-Südtirol gibt es bei der Wahl des Gemeinderats keine **doppelte Geschlechterpräferenz**, wonach eine Präferenz an das männliche und eine an das weibliche Geschlecht gehen muss. In der Provinz Trient ist es möglich, zwei Präferenzstimmen (Kodex der örtlichen Körperschaften, Art. 265 und Art. 266) und in der Provinz Bozen vier Präferenzstimmen für Kandidatinnen und Kandidaten für das Amt der Gemeinderätin/des Gemeinderats zu vergeben (Kodex der örtlichen Körperschaft, Art. 268 und Art. 269). Allerdings hängt die Vergabe der Vorzugsstimmen in beiden Fällen nicht vom Geschlecht der bevorzugten Kandidierenden ab. Der Gleichstellungsaktionsplan Südtirol ÆQUITAS

2023–2028 regt für die Autonome Provinz Bozen eine Diskussion über die Einführung geschlechterspezifischer Vorzugsstimmen bei Gemeinde- und Landtagswahlen an.

Im **Rat der Gemeinden** (siehe Kapitel 1 **Rechtlicher und organisatorischer Rahmen**) muss ab 2022 jedes Geschlecht mit mindestens einem Drittel der Mitglieder vertreten sein. Laut Landesgesetz Nr. 11/2022 „Einrichtung und Ordnung des Rates der Gemeinden“ richtet sich dessen Zusammensetzung nach der Größe der Sprachgruppen in Südtirol und berücksichtigt dabei auch die Vertretung kleinerer Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften sowie die Geschlechterparität.

6. Ansätze zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gemeindepolitik

6.1 GENDER BUDGETING

Gender Budgeting ist ein Instrument, mit dem öffentliche Ausgaben im Hinblick auf Gleichstellung analysiert und dargestellt werden. Es zeigt auf, wie sich politische Entscheidungen und das wirtschaftlich-finanzielle Engagement einer öffentlichen Verwaltung auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern auswirken. Auf diese Weise werden Personen in öffentlichen Entscheidungsfunktionen dazu angeregt, Geschlechtergerechtigkeit zunehmend als Kriterium für die Ausrichtung der Haushaltspolitik und als ein zu erreichendes Ziel zu betrachten.

Durch die Neuordnung der Ausgaben und die Erhebung gezielter sozioökonomischer Indikatoren lassen sich die Auswirkungen verschiedener Politikbereiche beobachten, die direkt oder indirekt Einfluss auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten sowohl innerhalb der öffentlichen Verwaltung als auch in der Gesellschaft haben. Gender Budgeting ermöglicht dabei nicht nur die Bewertung gezielter Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, sondern auch eine umfassende Analyse, wie sich öffentliche Maßnahmen insgesamt unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken. Aus dieser Perspektive ist Gender Budgeting ein zentrales Instrument der **Gender-Mainstreaming-Strategie**¹. Es trägt dazu bei, die Geschlechterperspektive in allen Bereichen der öffentlichen Politik zu verankern, indem es finanzielle Entscheidungen transparenter macht.

¹ *Gender Mainstreaming* zielt auf die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen und bei verschiedenen Themen, Strategien und Maßnahmen ab.



Die Analyse der öffentlichen Haushalte unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten war ein Thema der 4. UN-Weltfrauenkonferenz von Peking im Jahr 1995, auf der sich die 189 teilnehmenden Regierungen zur „Umstrukturierung und Neudefinition der öffentlichen Ausgaben zur Förderung der wirtschaftlichen Möglichkeiten der Frauen und ihres Zugangs zu den produktiven Ressourcen“ verpflichteten. 1999 wurde *Gender Budgeting* von der Europäischen Kommission als Instrument des *Gender Mainstreaming* übernommen, wie im Vertrag von Amsterdam von 1997 festgelegt. Eine präzisere Aufforderung an die Kommission und die Mitgliedstaaten, Gender-Budgeting-Modelle zu entwickeln, kam vom Europäischen Parlament im Jahr 2003.

In Italien basiert die Umsetzung auf der Richtlinie vom 23. Mai 2007, die „Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung und Chancengleichheit von Männern und Frauen in der öffentlichen Verwaltung“ vorsieht. Mit dem gesetzesvertretenden Dekret Nr. 150 aus dem Jahr 2009, das auf die Optimierung der Produktivität der öffentlichen Arbeiten und auf die Effizienz und Transparenz der öffentlichen Verwaltungen abzielt, wurde die Einführung des *Gender Budgeting* in öffentlichen Verwaltungen vorgesehen. Seit 2017 hat das Ministerium für Wirtschaft und Finanzen eine auf dem Dekret des Präsidenten des Ministerrates vom 16. Juni 2017 basierende Methodik eingeführt, die auf die Ausgabenberichterstattung des Staatshaushalts angewendet wird. Mit dem Nationalen Plan für Wiederaufbau und Resilienz (PNRR) wurde das *Gender Budgeting* schließlich strukturell auf nationaler Ebene verankert.

Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter durch den öffentlichen Haushalt bedeutet, eine gerechtere Verteilung der Ressourcen zu erreichen, um Frauen und Männern den gleichen Zugang zu den verschiedenen Bereichen der Gesellschaft zu ermöglichen. Der Haushalt ist nämlich nicht geschlechtsneutral, das heißt, Haushaltsentscheidungen wirken sich unterschiedlich auf Frauen und Männer aus. So nutzen beispielsweise Frauen öffentliche Verkehrsmittel in der Regel häufiger als Männer. Eine Kürzung der Ausgaben für Züge und Busse wirkt sich daher stärker auf Frauen aus. Dies trägt dazu bei, bestehende geschlechtsspezifische Ungleichgewichte in der Gesellschaft aufrechtzuerhalten oder sogar noch zu verschärfen. Im Gegensatz dazu verschafft eine Erhöhung der Mittel für Kinderbetreuungsdienste den Müttern mehr Zeit, sodass sie Beruf und Familie leichter miteinander vereinbaren können. Das *Gender Budgeting* ermöglicht durch die geschlechterspezifische Neuordnung der Ausgaben:

- die bestehenden Geschlechterungleichheiten zu erkennen;
- den Zusammenhang zwischen den bereitgestellten Ressourcen und den Interventionsbereichen sichtbar zu machen;
- und geschlechtsspezifische Ungleichgewichte zu verringern.

Die Analyse der Ausgaben unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit kann auf folgenden Kriterien basieren:

- **auf die Verringerung von Geschlechterungleichheiten (direkt) ausgerichtete Ausgaben:** Diese Maßnahmen zielen ausdrücklich darauf ab, bestehende Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern abzubauen oder gleiche Bedingungen und Behandlung zu gewährleisten. Beispiele sind Unterstützungsangebote für Frauen, die Gewalt erfahren haben, Präventionsprogramme oder Begegnungsorte für Frauen;
- **geschlechtersensible (indirekte) Ausgaben:** Diese Ausgaben betreffen Maßnahmen, die zwar nicht ausschließlich auf Geschlechtergleichstellung abzielen, aber dennoch einen Einfluss auf die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen haben können, etwa durch Kinderbetreuungsangebote oder Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- **Ausgaben mit potenziellem Einfluss auf die Geschlechtergerechtigkeit:** Hierzu zählen Maßnahmen, deren Auswirkungen auf die Gleichstellung noch nicht eindeutig sind, aber untersucht werden sollten, wie zum Beispiel Investitionen in den öffentlichen Nahverkehr, Grünflächen oder kulturelle Angebote;
- **geschlechtsneutrale Ausgaben:** Diese betreffen Bereiche, in denen keine direkten oder indirekten geschlechterspezifischen Auswirkungen zu erwarten sind, wie etwa allgemeine Verwaltungsausgaben.

Die Einführung und Umsetzung von *Gender Budgeting* erfordert die Einbindung der Zivilgesellschaft und lokaler Organisationen, um mehr Transparenz und Verantwortlichkeit über bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten sowie über den Zusammenhang zwischen den eingesetzten Ressourcen und den angestrebten Zielen zu schaffen. Besonders wichtig ist dabei die Beteiligung von Frauen, nicht nur von außen, sondern auch innerhalb der Institutionen, insbesondere in Entscheidungspositionen.



GENDER BUDGETING IN DER GEMEINDE TRIENT

Das *Gender Budgeting* der Stadt Trient ist das Ergebnis eines Ende 2022 begonnenen Prozesses, an dem interne und externe Stakeholder beteiligt waren. Die Arbeit basierte in erster Linie auf der Erhebung und Analyse von Daten aus verschiedenen Quellen, mit dem Ziel, Schwachstellen zu identifizieren, Zielsetzungen zu definieren und mögliche Lösungsansätze zu entwickeln. Die Darstellung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten innerhalb der Körperschaft und in der Bevölkerung wurde durch die Auswertung quantitativer Daten ermöglicht, die sowohl intern in der Gemeindeverwaltung als auch in Zusammenarbeit mit zahlreichen lokalen Schlüsselfiguren erhoben wurden. Neben Sekundärdaten wurden auch einige Primärdaten durch Fragebögen gesammelt, die an lokale Vereine verteilt wurden. Die systematische Datenerhebung und die geschlechterspezifische Analyse der verschiedenen Tätigkeitsbereiche der Gemeindeverwaltung haben es ermöglicht, jene Bereiche zu identifizieren, in denen die größten Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im gesellschaftlichen Leben bestehen. Gleichzeitig konnten potenzielle Ansatzpunkte für geschlechtersensible Maßnahmen in der Planung, Umsetzung und Bewertung der Haushaltspolitik aufgezeigt werden. Das *Gender Budgeting* zeigt, dass die bisher getätigten Ausgaben eher darauf ausgerichtet waren, geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Nachhinein abzumildern, etwa durch die Finanzierung von Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt. Weniger wurde hingegen in die Prävention und in die Bekämpfung der Ursachen dieser Ungleichheiten investiert, insbesondere in den Bereichen Bildung und kultureller Wandel. Obwohl viele kompetente Frauen aktiv am gesellschaftlichen Leben teilnehmen, ist ihre öffentliche Anerkennung nach wie vor sehr begrenzt. Ehrungen, Straßennamen und historische oder künstlerische Denkmäler im öffentlichen Raum würdigen Männer deutlich häufiger als Frauen. Dadurch wird die männliche Dominanz im kollektiven Gedächtnis weiter gefestigt. Zudem zeigt sich ein deutliches Ungleichgewicht in der Nutzung des städtischen Raums. Frauen empfinden beim Durchqueren der Stadt wesentlich häufiger Unsicherheit als Männer, während Männer sich häufiger gewalttätig verhalten. Dieses Ungleichgewicht verdeutlicht die ungleiche Möglichkeit von Frauen und Männern, den öffentlichen Raum sicher und gleichberechtigt zu nutzen.

6.2 PLÄNE FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Die Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit in der öffentlichen Verwaltung muss auf einer fundierten Planung und Programmierung basieren. Diese Notwendigkeit wird durch verschiedene gesetzliche Bestimmungen auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene unterstrichen. In der Autonomen Region Trentino-Südtirol sind örtliche Körperschaften mit mehr als 30.000 Einwohnerinnen und Einwohnern verpflichtet, sogenannte „**Gleichstellungspläne**“ zu erstellen. Diese enthalten Maßnahmen in den Bereichen Organisation, Personal, Aus- und Weiterbildung (Kodex der örtlichen Körperschaften, Art. 112 und 113). Auf nationaler Ebene gelten der **Dreijahresplan der positiven Aktionen** (*Piano di Azioni Positive - PAP*) und der **Gleichstellungsplan** (*Gender Equality Plan - GEP*) als strategische Planungsinstrumente zur Verringerung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten innerhalb der öffentlichen Verwaltung.

Dreijahresplan der positiven Aktionen

Der Dreijahresplan der positiven Aktionen ist ein Programm zur Förderung der Inklusion und Chancengleichheit innerhalb der Körperschaft. Er wurde mit dem gesetzesvertretenden Dekret Nr. 198/2006 „Kodex für die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau“ eingeführt. Der Dreijahresplan sieht so genannte „positive Aktionen“ vor, d.h. Maßnahmen, die ausnahmsweise vom Prinzip der formalen Gleichheit abweichen, um Hindernisse für die Chancengleichheit, sei es direkter oder indirekter Art, zu beseitigen. Ziel ist es, das Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern sowohl in den Tätigkeiten als auch in den hierarchischen Positionen herzustellen, in denen ein geschlechtsspezifisches Ungleichgewicht besteht. Der Dreijahresplan wird gemäß dem Gesetzesdekret Nr. 80/2021, das mit Änderungen durch das Gesetz Nr. 113/2021 umgesetzt wurde, als Anlage in den integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO) aufgenommen. Der PIAO ist ein einheitliches Planungs- und Steuerungsdokument, das den Performance-Plan, den Dreijahresplan des Personalbedarfs, den Organisationsplan für agiles Arbeiten und den Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz zusammenführt. Die Förderung von Chancengleichheit stellt zudem ein zentrales Kriterium im System zur Messung und Bewertung der organisatorischen Leistung dar. Bis zum 30. März eines jeden Jahres muss das Einheitliche Garantiekomitee (EGK, **siehe Institutionen zur Förderung der Gleichstellung**) dem politischen und administrativen Leitungsgremium einen Bericht vorlegen, der unter anderem den Umsetzungsstand dieses Dreijahresplans enthält. Der Bericht des EGK fließt auch in die Bewertung der organisatorischen Leistung der Verwaltung sowie in die individuelle Leistungsbewertung der verantwortlichen Führungskraft ein, gemäß der Richtlinie des Ministerratspräsidenten Nr. 2/2019.

Gleichstellungsplan (*Gender Equality Plan - GEP*)

Der Gleichstellungsplan (GEP) ist ein technisch-programmatisches Dokument mit einer Laufzeit von drei Jahren, das darauf abzielt, die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb einer Körperschaft durch institutionelle und kulturelle Veränderungen zu fördern. Der GEP ist Teil der EU-Gleichstellungsstrategie 2020–2025, die die Einführung eines GEPs als Zugangsvoraussetzung für Fördermittel im Rahmen von Horizon Europe – dem EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation 2021–2027 – festgelegt hat. Auf diese Weise hat die Kommission die Verbreitung des GEP insbesondere in vielen lokalen öffentlichen Verwaltungen in Italien vorangetrieben. Darüber hinaus ist der GEP auch eine Voraussetzung für den Zugang zu Fördermitteln im Rahmen des Nationalen Wiederaufbau- und

Resilienzplans (PNRR). Ein GEP muss öffentlich zugänglich sein, von der Leitung der Organisation unterzeichnet und auf der offiziellen Website veröffentlicht werden. Zudem ist es erforderlich, dass eigene Ressourcen und fachliche Expertise für seine Umsetzung zur Verfügung stehen, ein nach Geschlechtern aufgeschlüsseltes Datenerfassungssystem beinhaltet ist sowie Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zu Gleichstellungsfragen vorgesehen sind.

Die vorrangigen Interventionsbereiche sind:

- die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie die Förderung einer gleichstellungsorientierten Organisationskultur;
- das ausgewogene Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Entscheidungsgremien;
- die Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und bei beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten;
- die Integration der Geschlechterperspektive in Forschung und Lehrprogramme;
- die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt.

Der *Gender Equality Plan* kann entweder als eigenständiges Dokument erstellt oder als integrierter Bestandteil des PIAO (Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan) umgesetzt werden.



GLEICHSTELLUNGSAKTIONSPLAN SÜDTIROL ÆQUITAS 2023–2028

Der Gleichstellungsaktionsplan Südtirol Æquitas 2023–2028 wird von der Autonomen Provinz Bozen, dem Landesbeirat für Chancengleichheit und dem Frauenbüro getragen. Er basiert auf der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, die alle Gemeinden und Regionen Europas dazu aufruft, ihre Kompetenzen und Partnerschaften zu nutzen, um die Gleichstellung der Geschlechter in ihren Gebieten zu fördern.

Der Plan wurde im Rahmen eines breiten partizipativen Prozesses erarbeitet, an dem die wichtigsten Organisationen, die in den Handlungsfeldern des Plans tätig sind, sowie alle Abteilungen der öffentlichen Verwaltung des Landes beteiligt waren.

Er ist in acht Handlungsfelder gegliedert, die jeweils konkrete Maßnahmen zu folgenden Themenbereichen enthalten:

- 1.** Arbeit
- 2.** Geschlechtsspezifische Gewalt
- 3.** Bildung
- 4.** Gesundheit
- 5.** Politische Teilhabe
- 6.** Soziale Sicherheit
- 7.** Geschlechterstereotype
- 8.** Gleichstellung in den Medien

Neben der laufenden Überprüfung der Umsetzung der gesetzten Ziele plant die Autonome Provinz Bozen gezielte Maßnahmen, um die Südtiroler Bevölkerung für das Thema Gleichstellung der Geschlechter zu sensibilisieren.²

² <https://chancengleichheit.provinz.bz.it/de/gleichstellungsaktionsplan>



AKTIONSPLAN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN 2020-2024 DER STADT MERAN

Die Stadtgemeinde Meran war die erste in Italien, die einen Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern verabschiedet hat. Der Großteil der im Plan 2013–2017 vorgesehenen Maßnahmen wurde umgesetzt. Die für den Plan zuständige Arbeitsgruppe besteht aus der Stadträtin für Chancengleichheit, der Direktorin der Abteilung für Bildung, Kultur und soziale Dienste sowie den Mitarbeiterinnen des Büros für Chancengleichheit. Der Plan wurde in einem partizipativen Verfahren erarbeitet, das neun Fokusgruppen mit Institutionen, Organisationen und Vereinen aus dem lokalen Umfeld umfasste. Die aus den Fokusgruppen hervorgegangenen Prioritäten des Territoriums im Hinblick auf Chancengleichheit sowie einer Kultur des Respekts und der Wertschätzung von Vielfalt führten zur Identifikation von acht Interventionsbereichen:

- 1.** Sensibilisierungsmaßnahmen zum Abbau der stereotypen Geschlechterrollen für Kinder, Jugendliche und die gesamte Bevölkerung
- 2.** Männer-Gewalt gegen Frauen: Prävention und Bekämpfung
- 3.** Frauen in der Arbeitswelt: Empowerment und Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 4.** Soziale Inklusion von Frauen; Soziale Ausgrenzung, Frauenarmut und Isolation; Frauen mit Migrationshintergrund
- 5.** Der städtische Raum: die frauenfreundliche Stadt
- 6.** Kunst und Kreativität, Fachwissen und Qualifikationen, Museen und Geschichte der Frauen
- 7.** Die Stadtgemeinde Meran als Arbeitgeberin: Gleichberechtigung, Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz
- 8.** Gender Budgeting der Stadtgemeinde Meran zur Förderung der Chancengleichheit

Die Struktur des Plans ist sehr detailliert aufgebaut, und für jede Tätigkeit sind die beteiligten Personen, der Zeitplan sowie die erforderlichen finanziellen Mittel klar definiert. Ergänzt wird der Plan durch einen Investitionsplan, der nach Jahren und Zuständigkeiten gegliedert ist.

6.3 GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE



Quando abbiamo iniziato a dire ministra e sindaca molti hanno sobbalzato. Ma le donne ministro o sindaco non c'erano mai state. Nato il ruolo è giusto che il vocabolario si adegui. La lingua ci autorizza a usare i femminili. Usiamo i femminili, con qualche attenzione."

**(Tullio De Mauro, Sprachwissenschaftler,
Lexikograf und italienischer Übersetzer
sowie Bildungsminister in der Regierung Amato II)**

Die Sprache ist ein Instrument des politischen Handelns im Prozess der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Sprache ist nämlich nicht nur ein einfaches Kommunikationsmittel oder ein bloßer Spiegel der Realität, sondern kann im Gegenteil Realität erschaffen und ein mächtiger Motor für Veränderung sein. Geschlechterstereotype sind eng mit der Art und Weise verknüpft, wie Sprache Geschlechterrollen durch Begriffe vermittelt, die Titel, Ämter und Berufe bezeichnen. Ein Beispiel dafür ist die Verwendung des generischen Maskulinums, das sich zwar auf Personen jeden Geschlechts beziehen soll, aber Frauen und Männer nicht angemessen sichtbar macht. Ein bewusster und nicht-diskriminierender Sprachgebrauch hingegen kann dazu beitragen, Vorurteile und Stereotype zu überwinden und gegenseitigen Respekt sowie Gleichbehandlung zu fördern. Die öffentliche Verwaltung spielt dabei eine zentrale Rolle. Durch eine geschlechtersensible Sprache kann sie kulturellen Wandel fördern und Diskriminierung sowie Geschlechterstereotype aktiv entgegenwirken.

Die Frage nach einem nicht-sexistischen und diskriminierungsfreien Sprachgebrauch in der öffentlichen Verwaltung wurde seit den 1990er-Jahren mehrfach aufgegriffen, beginnend mit dem „Sprachstil-Kodex für schriftliche Kommunikation in der öffentlichen Verwaltung“ (*Dipartimento per la Funzione Pubblica*, 1993). In diesem Kodex wurde erstmals empfohlen, dass öffentliche Verwaltungen eine nicht-diskriminierende Sprache verwenden: „Alle schriftlichen Akte innerhalb der öffentlichen Verwaltungen sollen so formuliert sein, dass sprachliche Ausdrücke und Verwendungen vermieden werden, die auf eine Diskriminierung der Geschlechter oder von Minderheiten hindeuten“. Auch die *Accademia della Crusca*, die angesehenste Institution für die italienische Sprache, hat sich mehrfach zu diesem Thema geäußert. Gleichzeitig wurde die Förderung einer inklusiven Verwaltungssprache auch vom Europarat empfohlen. Ein bedeutender rechtlicher Impuls zur Verbreitung einer inklusiven Sprache in der öffentlichen Verwaltung ging von der Richtlinie vom 23. Mai 2007 aus, die „Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in den öffentlichen Verwaltungen“ enthält. Diese Richtlinie, die zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2006/54/EG erlassen wurde, forderte die Verwaltungen auf, in allen Arbeitsdokumenten (Berichte, Rundschreiben, Dekrete, Verordnungen usw.) eine nicht-diskriminierende Sprache zu verwenden, etwa durch die

bevorzugte Nutzung von kollektiven oder neutralen Begriffen, die beide Geschlechter einschließen (z. B. „Personen“ statt „Männer“, „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ statt nur „Arbeitnehmer“). Im Jahr 2015 wurde beim *Dipartimento per le Pari Opportunità*, dem Ressort für Chancengleichheit, eine Gruppe von Expertinnen und Experten eingerichtet, die Leitlinien zur Förderung geschlechtersensibler Sprache in der öffentlichen Verwaltung erarbeitet hat, mit besonderem Fokus auf Rechtsakte, Verwaltungstexte und Medien.

Die Richtlinie Nr. 2/2019 mit dem Titel „Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und zur Stärkung der Rolle des Einheitlichen Gleichstellungskomitees (EGK) in der öffentlichen Verwaltung“ fordert die öffentlichen Verwaltungen dazu auf, in allen Arbeitsdokumenten nicht-diskriminierende Begriffe zu verwenden. Es wird empfohlen, möglichst häufig Substantive oder kollektive Bezeichnungen zu wählen, die Personen beider Geschlechter einschließen. Die Leitlinien von 2022 zur „Geschlechtergerechtigkeit in der Organisation und Verwaltung des Arbeitsverhältnisses mit öffentlichen Verwaltungen“, herausgegeben vom *Dipartimento della Funzione Pubblica* und dem *Dipartimento per le Pari Opportunità*, empfehlen den Verwaltungen, eine geschlechtersensible Sprache zu verwenden. **Ziel ist es, die Kultur weiblicher Führung zu fördern** und Formulierungen zu vermeiden, die parteiisch, diskriminierend oder abwertend wirken könnten, weil sie auf der impliziten Annahme beruhen, dass Männer und Frauen für unterschiedliche gesellschaftliche Rollen bestimmt seien. Darüber hinaus fordern die Leitlinien dazu auf, auch **im Rekrutierungs- und Einstellungsprozess auf die Sprache zu achten und Ausschreibungen so zu gestalten, dass sie geschlechtsspezifische Vorurteile nicht reproduzieren.**

In Südtirol schreibt das Landesgesetz Nr. 5/2010 vor, dass die Texte der öffentlichen Verwaltung in einer Sprache verfasst sein müssen, die die Geschlechtsidentität respektiert und Stereotype sowie Diskriminierungen vermeidet. Die Richtlinien der Autonomen Provinz Bozen enthalten Grundlagen zur sprachlichen Gleichbehandlung in Rechtsvorschriften, Verwaltungstexten, Formularen und allgemeinen Texten. Diese Richtlinien beruhen auf drei zentralen Strategien: die Sichtbarmachung von Frauen z. B. durch Formulierungen wie „Studentinnen und Studenten“, die Neutralisierung durch die Verwendung von Begriffen und Formulierungen, die sich nicht auf ein bestimmtes Geschlecht beziehen, z. B. „das Personal“ statt „die Mitarbeiter“, und die Ablehnung stereotyper Darstellungen, um geschlechterbezogene Vorurteile zu vermeiden.³

Konkrete Erfahrungen zeigen, dass sich die öffentliche Verwaltung vor allem in den letzten zehn Jahren verstärkt für die Verwendung einer inklusiven Sprache eingesetzt hat: Gemeinden, Regionen, Schulen und Universitäten haben **Leitlinien und Beschlüsse zur Einführung einer nicht-diskriminierenden Sprache verabschiedet und Richtlinien erarbeitet**, um die traditionell androzentrische Sprache der Verwaltung zu verändern und sie respektvoll gegenüber unterschiedlichen Identitäten zu gestalten. Die Verpflichtung zum Abbau von Ungleichheiten, angefangen bei der Sprache, ist Teil des **Dreijahresplans der positiven Aktionen** der öffentlichen Verwaltung.

³ Die Richtlinien für eine geschlechtergerechte Sprache der öffentlichen Verwaltung können hier abgerufen werden: <https://recht.provinz.bz.it/de/sprachpflege>

6.4 INSTITUTIONEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG

Einheitliches Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung

Das Einheitliche Garantiekomitee (EGK) ist ein paritätisch besetztes Gremium, das innerhalb der öffentlichen Verwaltungen eingerichtet wurde und Vorschlags-, Beratungs- und Kontrollfunktionen in den Bereichen Chancengleichheit und organisatorisches Wohlbefinden wahrnimmt. Mit dem Gesetz zur Einrichtung des EGK, Gesetz Nr. 183/2010, übernahm dieses die Aufgaben, die zuvor den Gleichstellungskomitees und den paritätischen Ausschüssen zur Bekämpfung von Mobbing durch Gesetz und Kollektivvertrag zugewiesen waren. Die interministerielle Richtlinie Nr. 2/2019 („Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und zur Stärkung der Rolle der Einheitlichen Garantiekomitees in den öffentlichen Verwaltungen“) hat die Rolle des EGK weiter gestärkt – insbesondere im Hinblick auf die Optimierung der Produktivität im öffentlichen Dienst sowie auf die Verbesserung von Effizienz und Qualität der Dienstleistungen, welche eng mit der Einhaltung der Grundsätze der Chancengleichheit verknüpft sind. Das EGK schlägt positive Maßnahmen in diesen Bereichen vor und überwacht deren Umsetzung, wobei es die Verwaltung bei der Durchführung unterstützt. Im Rahmen seiner vorschlagenden Funktion kommt der Ausarbeitung des Dreijahresplans für positive Maßnahmen (siehe **Pläne für die Gleichstellung der Geschlechter**) besondere Bedeutung zu. Dieser zielt darauf ab, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu fördern. Im Rahmen seiner beratenden Funktion nimmt das EGK Stellung zu Projekten für die Reorganisation der Verwaltung, zur Ausbildung des Personals, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Flexibilisierung der Arbeit. Im Rahmen seiner überwachenden Funktion erstellt das EGK einen jährlichen Bericht über den Umsetzungsstand des Dreijahresplans für positive Maßnahmen und über Ernennungen und Zulagen, um etwaige geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede und Diskriminierungsformen zu identifizieren.

Das EGK ist paritätisch zusammengesetzt. Die Mitglieder werden sowohl aus dem Personal der Verwaltung als auch aus Vertreterinnen und Vertretern der repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen ausgewählt. Die oder der Vorsitzende wird von der Verwaltung ernannt und muss in der Verwaltung angestellt sein. Die Einrichtung des EGK ist für alle Gemeinden verpflichtend, unabhängig von ihrer Größe. Kleinere Gemeinden können eine begrenzte Anzahl von Vertreterinnen und Vertretern aus Verwaltung und Gewerkschaft benennen, wobei die geringe Zahl der Gemeindebeschäftigten berücksichtigt wird. Darüber hinaus können kleinere Gemeinden auf Formen der Vereinigung zurückgreifen. In der Autonomen Region Trentino-Südtirol können die Gemeinden über ihre Vertretungsverbände die Einrichtung eines übergemeindlichen Komitees für Chancengleichheit veranlassen (Kodex der örtlichen Körperschaften, Art. 112).

Ratskommission für Chancengleichheit

Die Ratskommission für Chancengleichheit ist ein internes Gremium der Gemeinde, beauftragt mit der Anregung, Prüfung und Kontrolle der Verwaltungstätigkeit im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter. Die Ratskommission setzt sich dafür ein, gleiche Lebens- und Arbeitschancen für Frauen und Männer zu gewährleisten sowie die verfassungsmäßig garantierten Rechte auf Würde und Freiheit zu schützen und zu fördern. Dabei wirkt sie der Diskriminierung in jeglicher Form entgegen. Gemäß der Gemeindegatzung kann die Ratskommission auch Personen von außen einbeziehen, die aus anerkannten lokalen Organi-

sationen stammen oder Fachwissen zur Lebenssituation von Frauen mitbringen. Darüber hinaus kann das Statut vorsehen, dass die Ratskommission ausschließlich aus weiblichen Ratsmitgliedern oder aus Ratsmitgliedern beider Geschlechter zusammengesetzt ist.

Gremien zur Beteiligung von Frauen

Um die Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger an der Gemeindeverwaltung zu fördern (Kodex der örtlichen Körperschaften, Art. 14), kann die Gemeinde in ihrer Satzung und in der Geschäftsordnung genauer bestimmen, wie Gremien zur Beteiligung von Frauen an Entscheidungen und Verwaltungsaufgaben eingerichtet und organisiert werden. Die Formen der Vereinigung und ihre Beziehungen zur Gemeinde werden in der Satzung geregelt, im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben. Gremien zur Förderung der Beteiligung von Frauen können unterschiedliche Formen und Bezeichnungen haben, wie zum Beispiel **Consiglio delle donne** in der Gemeinde Trient und **Consulta delle donne** in anderen Gemeinden Italiens. In der Regel setzen sie sich aus Gemeindereferentinnen, Gemeinderätinnen, Vertretungen des Stadtviertelrats sowie Vertretungen der lokalen Vereine und Organisationen zusammen. Das übergeordnete Ziel besteht darin, die Präsenz und das Engagement von Frauen in Gesellschaft und Institutionen zu stärken, die Chancengleichheit im Berufsleben zu fördern sowie Maßnahmen gegen alle Formen von Ausgrenzung und Gewalt gegenüber Frauen zu unterstützen.

Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und Frauenbüro

In der Autonomen Provinz Bozen gehört der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen zu den öffentlichen Einrichtungen, die sich mit der Beobachtung und Förderung von Gleichstellungspolitiken befassen. Der Landesbeirat ist als beratendes Organ der Landesregierung in Sachen Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung eingesetzt (Landesgesetz Nr. 5/2010, Art. 19). Der Beirat kann Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen und Vorschläge für Verordnungen auf Landesebene abgeben und eigene Verordnungen, Bestimmungen und Programme einbringen, die auf eine tatsächliche Gleichstellung in Südtirol abzielen. Darüber hinaus ist er in der Netzwerkarbeit und Sensibilisierung auf dem gesamten Landesgebiet aktiv. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Stärkung von Frauen (*Empowerment*) und der Förderung ihrer Beteiligung an Entscheidungsprozessen, auch auf Gemeindeebene (siehe dazu den **Gleichstellungsaktionsplan Südtirol Æquitas 2023-2028**). Das Frauenbüro der Autonomen Provinz Bozen führt im Einvernehmen mit dem Landesbeirat positive Maßnahmen im Rahmen der Genderpolitik durch, gewährleistet die Sekretariats-, Verwaltungs- und Organisationsarbeit des Landesbeirates für Chancengleichheit und setzt dessen Tätigkeitsprogramm um (Landesgesetz Nr. 5/2010, Art. 22).

6.5 WEIBLICHE FÜHRUNGSMODELLE IN POLITIK UND ÖFFENTLICHER VERWALTUNG

Die globalen Verpflichtungen zur Geschlechtergleichstellung, wie sie von den Vereinten Nationen und der Europäischen Union gefördert werden – von der Pekingener Aktionsplattform von 1995 über die Agenda 2030 der Vereinten Nationen bis hin zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene – haben dazu beigetragen, das Thema Geschlechtergerechtigkeit auf die politische Agenda auf globaler,

europäischer und nationaler Ebene zu bringen. Auch der Wandel sozialer Normen und das wachsende öffentliche Bewusstsein für diese Themen haben das politische Umfeld verändert. Dennoch sind politische Vertretung und Führungspositionen immer noch Bereiche, in denen das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern am größten ist. Zahlen belegen, der Anteil von Frauen im italienischen Parlament lag in den letzten beiden Legislaturperioden stabil über 30%, während er in den Regionalräten lediglich bei 23% liegt. Bei den Gemeindewahlen 2025 in Südtirol wurden in den 116 Gemeinden 17 Bürgermeisterinnen gewählt, was 15% der verfügbaren Posten entspricht. Die Zahl der Vizebürgermeisterinnen beträgt 43, also 37%. In die Gemeinderäte wurden 592 Frauen gewählt, was einem Anteil von 31% entspricht. In den Gemeindeausschüssen sind 212 Frauen vertreten, das sind 35% der insgesamt verfügbaren Posten.

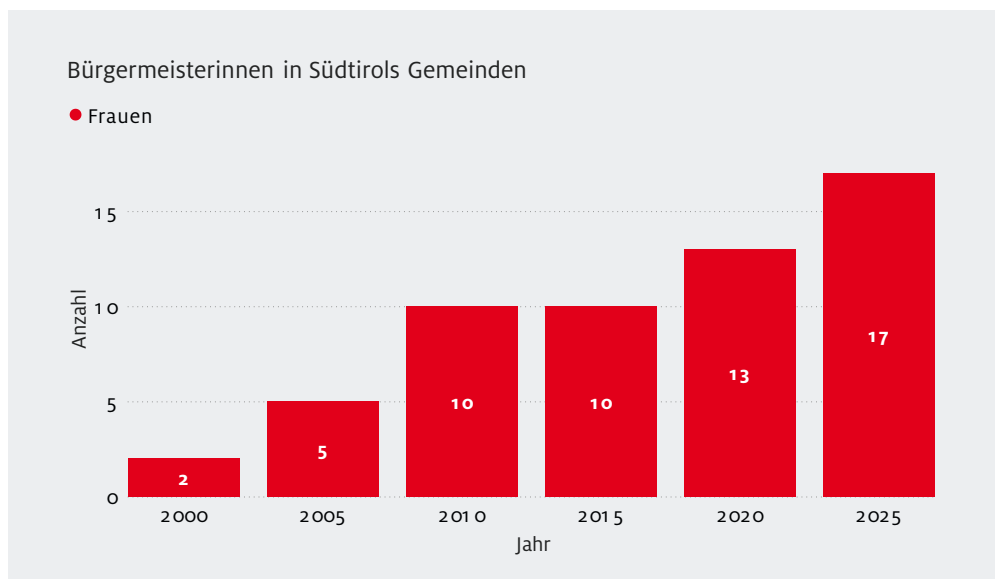


Abbildung 1: Gewählte Bürgermeisterinnen in Südtirol zwischen 2000 und 2025. Quelle: Amtliche Wahlergebnisse der Autonomen Region Trentino-Südtirol, Analyse durchgeführt vom Institut für Public Management von Eurac Research.⁴

⁴ Die Analysen sind online einsehbar unter: <https://www.eurac.edu/de/institutes-centers/institut-fuer-public-management/projects/dashboard-frauen-in-der-gemeindepolitik>. Das Dashboard enthält die vom Institut für Public Management von Eurac Research auf Basis der offiziellen Wahlstatistik der Autonomen Region Trentino-Südtirol aufbereiteten Daten. Die Jahreswerte beziehen sich jeweils auf die letzte Wahl, die in jeder einzelnen Gemeinde stattgefunden hat – einschließlich der außerordentlichen Urnengänge seit 2021. Dies war zum Beispiel in den Gemeinden Lana, St. Martin in Passeier und Leifers der Fall, in denen 2024 gewählt wurde.

Der zeitliche Verlauf zeigt – auch dank der gesetzlichen Verankerung von Quotenregelungen seit Mitte der 1990er-Jahre – einen langsamen, aber stetigen Anstieg des Frauenanteils in politischen Gremien. Zwischen 2000 und 2025 stieg der durchschnittliche Anteil weiblicher Ratsmitglieder von 17,5% auf 30,4% (Abbildung 2). Die Zahl der Frauen, die das Amt der Vizebürgermeisterin innehaben, stieg von 6 im Jahr 2000 auf 43 im Jahr 2025. Die Zahl der Bürgermeisterinnen erhöhte sich von 2 im Jahr 2000 auf 17 im Jahr 2025 (Abbildung 1).

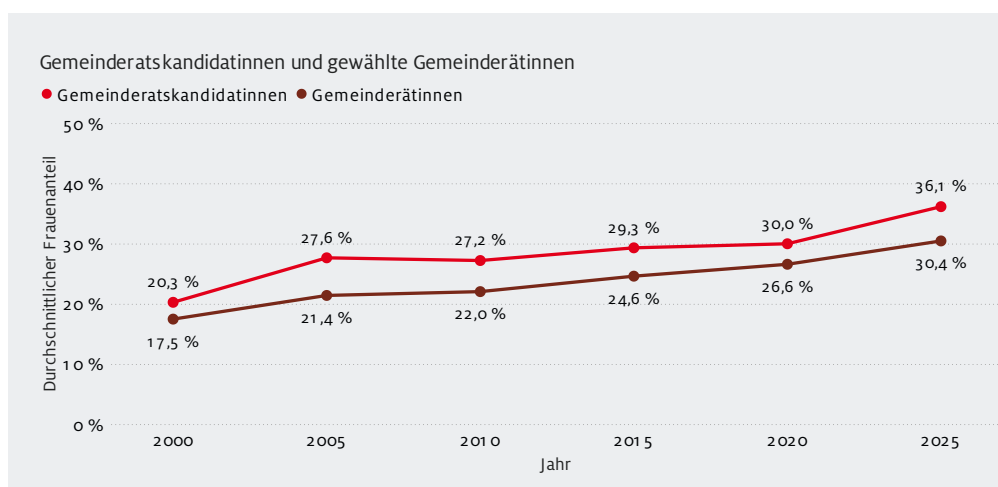


Abbildung 2: Kandidatinnen und gewählte Frauen für das Amt der Gemeinderätin von 2000 bis 2025 in Südtirol. Quelle: Amtliche Wahlergebnisse der Autonomen Region Trentino-Südtirol, Analyse durchgeführt vom Institut für Public Management von Eurac Research.

Abbildung 2 zeigt eine allmähliche Verringerung des Geschlechtergefälles in den Wählerlisten und insbesondere einen deutlichen Anstieg der Zahl weiblicher Kandidaturen für das Amt der Gemeinderätin im Zeitraum 2020 bis 2025. Bemerkenswert ist, dass der Anteil der Kandidatinnen bis 2020 unter der derzeit gesetzlich vorgesehenen Schwelle von 33% lag. Im Jahr 2025 überschritten Frauen erstmals diese Mindestquote und machten im Durchschnitt 36,1% der Listenplätze aus. Dieses Ergebnis ist zumindest teilweise darauf zurückzuführen, dass sich die gesetzlich vorgeschriebene Ein-Drittel-Quote bis 2022 auf die maximal mögliche Anzahl an Kandidierenden bezog – in Südtirol das Eineinhalbfache der zu vergebenden Sitze im jeweiligen Gemeinderat. Einige Listen ließen jedoch Plätze unbesetzt. Diese gesetzliche Grauzone wurde durch das Regionalgesetz Nr. 6/2022 („Gleichberechtigung von Frauen und Männern beim Zugang zu Wahlämtern“) beseitigt. Gemäß

Artikel 240-bis des Kodex der örtlichen Körperschaften wird seither die tatsächliche Zahl der Kandidierenden berücksichtigt.⁵

Ein interessanter Wert ist der Erfolgsindex – also das Verhältnis zwischen Kandidierenden und tatsächlich Gewählten.⁶ Im Jahr 2025 lag der Erfolgsindex für Frauen, die für das Amt der Gemeinderätin kandidierten, bei 36,2%. Bei Männern waren es 49,2%. Im selben Jahr wurden 25,4% der Frauen, die für das Amt der Bürgermeisterin kandidierten, gewählt – bei den Männern lag dieser Wert bei 46,3%. Im Jahr 2020 lag der Erfolgsindex für weibliche Gemeinderatskandidatinnen bei 35,7%, gegenüber 45,4% bei den Männern. Für das Bürgermeisteramt betrug der Erfolgsindex der Frauen 17,3%, bei den Männern 39,5%.

Eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in der Politik verbessert die Qualität der Demokratie, da sie sicherstellen kann, dass öffentliche Politiken die Erfahrungen und Bedürfnisse der gesamten Bevölkerung widerspiegeln, und nicht nur die einer bestimmten Gruppe. Sie trägt zur Verwirklichung einer gerechteren und repräsentativeren Gesellschaft bei und fördert die umfassendere Umsetzung des grundlegenden Prinzips der Inklusivität. Darüber hinaus verbessert sie die Entscheidungsprozesse in verschiedenen Schlüsselbereichen der öffentlichen Politik.

Verschiedene Studien zeigen, dass das Geschlecht den Führungsstil und die politischen Prioritäten beeinflusst. Frauen bringen oft andere Perspektiven in die Politik ein als ihre männlichen Kollegen und konzentrieren sich stärker auf Themen, bei denen geschlechtsspezifische Interessen im Mittelpunkt stehen. Weibliche Führungskräfte neigen dazu, eine inklusivere und kooperativere politische Kultur zu fördern. Ihre Präsenz in Führungspositionen kann sich positiv auf die öffentliche Wahrnehmung von Frauen auswirken. Wer eine Führungsrolle übernimmt, kann als Rollenvorbild dienen und zeigen, dass Frauen erfolgreich Verantwortung auf höchster Ebene übernehmen und politische Entscheidungen maßgeblich beeinflussen können. Dies kann junge Generationen inspirieren, eine politische Laufbahn einzuschlagen und sich für eine stärkere Vertretung in Machtpositionen einzusetzen. Gleichzeitig kann eine größere Sichtbarkeit von Frauen in der Politik dazu beitragen, Geschlechterstereotype abzubauen und die Akzeptanz von Gleichstellung in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu fördern.

Der Abbau der zahlreichen Hürden, die die politische Teilhabe von Frauen einschränken, erfordert ein koordiniertes Vorgehen auf mehreren Ebenen und mit unterschiedlichen Ansätzen – von der Bekämpfung von Geschlechterstereotypen über institutionelle Reformen bis hin zur gezielten Förderung des Empowerments von Frauen. Die **EU-Gleichstellungsstrategie 2020–2025** ermutigt dazu, das Geschlechterverhältnis in Führungspositionen, Verwaltungsräten und in der Politik zu verbessern. Auch die **Nationale Gleichstellungsstrategie Italiens** sieht insbesondere für die Gemeindeverwaltungen die

⁵ Die Folge dieser gesetzlichen Grauzone war, dass die Ein-Drittel-Quote für Frauen in den Wählerlisten in der Vergangenheit häufig nicht erreicht wurde. Bei den Gemeinderatswahlen 2020 traf das in 51% der Fälle zu. Knapp 19% der Listen enthielten lediglich eine einzige weibliche Kandidatin.

⁶ Diese Berechnung basiert auf den aggregierten Daten aller Gemeinderatsmitglieder bzw. Bürgermeisterinnen/Bürgermeister in Südtirol, getrennt nach Geschlecht.

Einführung von geschlechtsspezifischen Präferenzmechanismen und Gleichstellungsanforderungen bei Wählerlisten vor. Darüber hinaus sollen Gemeindegesetzungen und -verordnungen spezifische Verfahren für Ernennungen sowie Sanktionsmechanismen bei Untätigkeit von Gremien enthalten. Die Autonome Provinz Bozen hat sich mit dem **„Gleichstellungsaktionsplan Südtirol Æquitas 2023-2028“** verbindlich verpflichtet, geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu bekämpfen und eine tatsächliche Gleichstellung in allen gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Bereichen zu erreichen. Im Handlungsfeld „Politische Gleichstellung und Partizipation von Frauen in allen Bereichen“ sind Maßnahmen wie die Einführung der geschlechtergerechten Vorzugsstimme bei Gemeinderats- und Landtagswahlen, die Förderung der politischen Aus- und Weiterbildung von Frauen sowie die Förderung der Sensibilisierung und Partizipation für politische Entscheidungsprozesse vorgesehen.



INITIATIVE „NO WOMAN NO PANEL“

ZIEL: GLEICHE SICHTBARKEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

Der Beitritt der Autonomen Provinz Bozen zur europäischen und nationalen Initiative „No Woman No Panel“ trägt dazu bei, Frauen im öffentlichen Diskurs mehr Sichtbarkeit zu verschaffen und eine ausgewogene Geschlechterrepräsentation in den Medien zu fördern. Die Förderung der Geschlechtergleichstellung in den Medien ist eine der Maßnahmen des Gleichstellungsaktionsplans Æquitas der Autonomen Provinz Bozen. Ziel ist es, die Sichtbarkeit von Frauen in den Medien, in der Berichterstattung und im öffentlichen Diskurs zu erhöhen, Informationen über eine ausgewogene Geschlechterrepräsentation zu verbreiten, für das Thema zu sensibilisieren und Unterstützung im Umgang mit geschlechtsspezifischem Hass im Netz zu bieten. Die Kampagne „No Woman No Panel“, getragen vom Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und dem Frauenbüro, hat dazu beigetragen, das Engagement für eine ausgewogene Geschlechterrepräsentation bei Veranstaltungen und in der Kommunikation zu verankern, mit der Unterstützung von über 70 lokalen Organisationen, Vereinen und Unternehmen.⁷

Neben der politischen Führung zeigt sich auch beim **Zugang von Frauen zu Spitzenpositionen in der öffentlichen Verwaltung** ein deutlicher **Gender Gap**. Einerseits hat in den letzten Jahren eine zunehmende Feminisierung der italienischen öffentlichen Verwaltung stattgefunden – laut ISTAT-Daten sind 58,8% der Beschäftigten Frauen – und

⁷ <https://chancengleichheit.provinz.bz.it/de/initiative-no-women-no-panel>

auch der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist gestiegen. Dennoch bleibt ihre Vertretung in Führungspositionen deutlich zu gering: Nur 38% der Führungskräfte der ersten Ebene und 27% der Generaldirektoren sind Frauen. Um diese Ungleichheit zu überwinden, braucht es unter anderem ein Überdenken der Zugangsverfahren zu Führungspositionen, mit stärkerem Fokus auf die tatsächlichen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber. Die **Leitlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in öffentlichen Verwaltungen** des *Dipartimento della Funzione Pubblica* und des *Dipartimento per le Pari Opportunità* sollen sicherstellen, dass mehr Frauen an Auswahlverfahren für Führungspositionen teilnehmen. Darüber hinaus empfehlen sie Maßnahmen zur Förderung einer weiblichen Führungskultur in öffentlichen Körperschaften, darunter verpflichtende Schulungen für das gesamte Personal, spezifische Weiterbildungen zum Empowerment von Frauen sowie die Einrichtung von Praxis-Gemeinschaften (*comunità di pratiche*) innerhalb der Verwaltung. Ergänzend schlagen die Leitlinien Sensibilisierungsmaßnahmen für eine geschlechterensible Sprache vor (siehe **Geschlechtergerechte Sprache**); die Einrichtung offener Datenbanken mit nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten und Gleichstellungsindikatoren als Grundlage für die Gestaltung und Umsetzung von Politiken und Programmen (siehe **Daten und Analysen zur Geschlechtergleichstellung**); die Durchführung systematischer Studien zur Gleichstellung; die Teilnahme an Forschungsprogrammen in Zusammenarbeit mit Universitäten oder Forschungszentren (siehe **Gender Budgeting**).

6.6 DATEN UND ANALYSEN ZUR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

Das Sammeln und Auswerten von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten ist sehr wichtig, um wirksame Maßnahmen und Strategien zur Förderung der Gleichstellung zu planen und umzusetzen, sowohl innerhalb der Verwaltung als auch in der Gesellschaft. Es gibt verschiedene Methoden, um die Geschlechterperspektive in politische Entscheidungen und Programme einzubeziehen, wie z. B. Gender-Statistiken, Gender-Analysen, Gender-Impact-Bewertungen, Bewertungen aus Geschlechtersicht und Gender Budgeting (siehe **Gender Budgeting**). Diese Instrumente können auch kombiniert eingesetzt werden. Zum Beispiel kann Gender Budgeting helfen, Maßnahmen einer öffentlichen Körperschaft aus Geschlechtersicht zu bewerten. Die Hauptziele sind:

- Geschlechterstereotype abbauen und beseitigen;
- Bewusstsein für Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern durch Datenanalyse schaffen;
- Politiken, Programme und Gleichstellungsziele besser planen, überwachen und bewerten;
- Fortschritte in Richtung Geschlechtergerechtigkeit verfolgen.

Geschlechterstatistiken gehören zu den grundlegenden Instrumenten, um sicherzustellen, dass der Umgang mit öffentlichen Ressourcen wirksam ist und dem Ziel dient,

Geschlechterungleichheiten zu bekämpfen. Dafür ist es wichtig, dass die Daten sowie die Art und Weise ihrer Erhebung und Analyse die Vielfalt der Menschen in allen Lebensbereichen angemessen widerspiegeln. Sie sollten möglichst frei von Geschlechterstereotypen sein. Bei der Erhebung und Auswertung von Daten muss berücksichtigt werden, dass Macht und Ressourcen in der Gesellschaft oft ungleich verteilt sind. Um Ressourcen gerechter verteilen zu können, ist es daher entscheidend, möglichst realistische Daten zu verwenden. Ein häufiges Beispiel für eine statistische Verzerrung ist die Analyse von Daten auf Ebene der Familie anstelle der individuellen Ebene. Die Verwendung von „Familie“ als Analyseeinheit basiert auf der Annahme, dass innerhalb eines Haushalts eine gleichmäßige Verteilung der Ressourcen besteht. Tatsächlich ermöglicht jedoch erst die Analyse von Daten zum Einkommen und zu den Ressourcen auf individueller Ebene, geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Zugang zu Ressourcen, einschließlich Zeit, innerhalb von Haushalten sichtbar zu machen.



Das Landesgesetz Nr. 5/2010 „Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol“ enthält Bestimmungen über die Erhebung statistischer Daten. Dieses Gesetz sieht vor, dass alle Daten nach Geschlecht erhoben werden müssen. Das Landesinstitut für Statistik (ASTAT) veröffentlicht jedes Jahr die wichtigsten Indikatoren für die Situation der beiden Geschlechter in Südtirol und erstellt am Ende jeder Legislaturperiode einen Bericht über das Verhältnis zwischen den beiden Geschlechtern in den verschiedenen Bereichen des sozialen und wirtschaftlichen Lebens und über die Entwicklung der Gleichstellung. Hinsichtlich der Auswahl der Statistiken berücksichtigt das ASTAT einen Vorschlag des Landesbeirats für Chancengleichheit für Frauen.

Die Erhebung, systematische Analyse und Zugänglichkeit **qualitativ hochwertiger Daten zum Geschlechtergefälle** ermöglichen die Entwicklung und Umsetzung inklusiverer Politiken. Zu diesem Zweck ist es notwendig, geschlechtsspezifische Daten in die **Programmierungs- und Haushaltsdokumente** zu integrieren (siehe **Kapitel 4 Planung, Gebarung und Rechnungslegung**). Die Verfügbarkeit solcher Daten führt dazu, dass sich jene, die politische Entscheidungen treffen, mit den Auswirkungen ihrer Maßnahmen auseinandersetzen. Zum Beispiel: Wie und in welchem Umfang wirken sich die Haushalte der örtlichen Verwaltungen unterschiedlich auf Männer und Frauen aus? Wird bei Investitionen in Infrastruktur oder Dienstleistungen berücksichtigt, wie sich diese Entscheidungen auf Frauen und Männer auswirken? Welche Dienstleistungen, Zentren, Treffpunkte stehen Migrantinnen und Migranten zur Verfügung? Die systematische Einbeziehung geschlechtsspezifischer Überlegungen in Budgetierungsprozesse wird im Rahmen des **Gender Budgeting** umgesetzt.

Um Geschlechterunterschiede, Veränderungen im Zeitverlauf und Fortschritte in Richtung Gleichstellung zu beobachten, werden spezielle **Indikatoren** verwendet. Diese können entweder quantitativ (auf der Grundlage von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Statisti-

ken) oder qualitativ (auf der Grundlage der Erfahrungen, Einstellungen, Meinungen und Empfindungen von Frauen und Männern) sein.

Die Analyse von Geschlechterungleichheiten sowie die Berichterstattung über Maßnahmen und Ausgaben zu deren Abbau kann sich sowohl auf die öffentliche Verwaltung (z. B. Personalpolitik) als auch auf die Gesellschaft (z. B. sektorale Politiken, Steuerpolitik) beziehen. Für Maßnahmen zur Gleichstellung innerhalb der Verwaltung empfehlen die vom *Dipartimento della Funzione Pubblica* und vom *Dipartimento per le Pari Opportunità* herausgegebenen Leitlinien zur „Geschlechtergerechtigkeit in der Organisation und Verwaltung des Arbeitsverhältnisses mit öffentlichen Verwaltungen“, Daten zu Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und des Geschlechterverhältnisses im PIAO (Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan) zu erfassen und regelmäßig zu analysieren. Diese Daten sollen über die Zeit hinweg einheitlich und wissenschaftlich fundiert erhoben werden und folgende Aspekte abdecken:

- Verhältnis von Frauen und Männern nach Art des Auftrags;
- durchschnittlicher Gehaltsunterschied;
- Verhältnis von Frauen und Männern, die von den verschiedenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben profitieren;
- Verhältnis der Aus- und Weiterbildung (in Stunden), die jährlich von Frauen und Männern in Anspruch genommen werden;
- Erstellung und Veröffentlichung einer Gender-Bilanz;
- Vorhandensein einer Anlaufstelle für Fälle von Mobbing, Diskriminierung, psychischer und/oder physischer Belästigung; Vertrauensperson oder andere Formen der Unterstützung, auch in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen.

Bei den politischen Maßnahmen und Initiativen, die sich auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Gesellschaft auswirken, wird zwischen sektoralen Politiken und bereichsübergreifenden Politiken/*Gender Mainstreaming* unterschieden. Die im Bereich des *Gender Mainstreaming* verwendeten Bewertungsansätze (z. B. *Gender-Impact*-Bewertungen) beziehen sich insbesondere auf europäische und nationale Politiken zur sozioökonomischen Entwicklung. Ziel ist es, die Auswirkungen verschiedener Maßnahmen auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Chancengleichheit zu verstehen. Die sektoralen Politiken der Gemeindeverwaltungen, die darauf abzielen, Geschlechterungleichheiten zu verringern und Chancengleichheit auf lokaler Ebene zu fördern, können Maßnahmen betreffen, die sich direkt auf die Gleichstellung auswirken (z. B. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere durch den Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen und Pflegediensten für pflegebedürftige Personen), oder Maßnahmen mit indirekten, aber geschlechtsrelevanten Auswirkungen (z. B. öffentlicher Nahverkehr und nachhaltige Mobilität, da Frauen häufiger öffentliche Verkehrsmittel nutzen und andere Mobilitätsmuster haben; mehr Sicherheit für Frauen durch städtebauliche Maßnahmen wie urbane Aufwertung und Raumgestaltung).

6.7 GENDER RESPONSIVE PUBLIC PROCUREMENT

Gender Responsive Public Procurement (GRPP) bedeutet den Einsatz öffentlicher Auftragsvergabe als Instrument zur Förderung der Geschlechtergleichstellung bei der Beschaffung von Waren, Dienstleistungen oder Bauleistungen. Das bedeutet, dass Einkaufs- und Lieferverantwortliche die Auswirkungen aller vergebenen Tätigkeiten auf die Bedürfnisse, Interessen und Anliegen von Frauen und Männern berücksichtigen. Verträge werden so gestaltet und abgeschlossen, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten verringert werden (Quelle: *European Association for Innovation in Local Development – AEIDL*).

Die Integration der Geschlechterdimension in die öffentliche Auftragsvergabe bringt vielfältige Vorteile mit sich. Sie fördert die Gleichstellung der Geschlechter und verbessert die Lebensqualität von Frauen und Männern. Sie trägt dazu bei, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern und inklusive Arbeitsplätze zu schaffen. Zudem unterstützt sie Bemühungen um nachhaltige und sozial verantwortliche Beschaffung, stärkt die Institutionalisierung des *Gender Mainstreamings*, etwa durch Gremien für die Gleichstellung und *Gender Budgeting*. In den EU-Mitgliedstaaten kann GRPP auf der Grundlage von drei Vergaberichtlinien umgesetzt werden.⁸ Diese Richtlinien fördern die Berücksichtigung sozialer Ziele in der öffentlichen Auftragsvergabe, enthalten jedoch keine klare Verpflichtung für Vergabestellen, die Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung zu berücksichtigen. Der strategische Wert von GRPP für die Gleichstellung der Geschlechter wird teilweise in der EU-Gleichstellungsstrategie 2020–2025 anerkannt, und noch deutlicher im Leitfaden zur sozial verantwortlichen Auftragsvergabe der Europäischen Kommission.⁹ Letzterer betrachtet die sozial verantwortliche öffentliche Auftragsvergabe als ein wichtiges Instrument zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, da sie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erleichtert, sektorale und berufliche Segregation reduziert und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz gewährleistet.

Auf nationaler Ebene wurden die Vorgaben der EU in den Ausschreibungsverfahren für öffentliche Investitionen im Rahmen des Nationalen Plans für Wiederaufbau und Resilienz (PNRR) und des *Piano Nazionale degli Investimenti Complementari* (PNC) umgesetzt. Insbesondere wurde mit dem PNRR die Auflage („Konditionalitätsklausel“) eingeführt, dass Wirtschaftsteilnehmende, die den Zuschlag für Ausschreibungen im Rahmen des PNRR erhalten, mindestens 30 Prozent der durch öffentliche Aufträge geschaffenen Arbeitsplätze für Frauen und junge Menschen bereitstellen müssen. Das Dekret „Vereinfachung-Bis“ (Gesetzesdekret Nr. 77/2021, umgewandelt in Gesetz Nr. 108/2021) sieht in Artikel 47 „Chan-

⁸ Die europäischen Vergaberichtlinien sind die folgenden: 2014/24/UE („The Directive“); 2014/25/UE („Sector Directive“); 2014/23/UE („Concession Directive“). Diese Richtlinien enthalten keine verbindlichen Vorgaben für öffentliche Auftraggeber, die Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung im Rahmen öffentlicher Auftragsvergaben zu berücksichtigen. Die Umsetzung von Maßnahmen im Sinne des Gender Responsive Public Procurement (GRPP) liegt im Ermessen der Mitgliedstaaten, wobei die Grundsätze der Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung, Transparenz, Verhältnismäßigkeit und gegenseitigen Anerkennung zu wahren sind.

⁹ Europäische Kommission „Sozialorientierte Beschaffung — Ein Leitfaden für die Berücksichtigung sozialer Belange bei der Vergabe öffentlicher Aufträge“ (2021/C 237/01).

cengleichheit und berufliche Eingliederung bei öffentlichen Aufträgen, dem PNRR und dem PNC“ vor, dass die Vergabestellen in den Ausschreibungsverfahren als erforderliche Voraussetzungen und als zusätzliche prämiierende Anforderungen des Angebots Kriterien zur Förderung des jungen Unternehmertums, der Gleichstellung der Geschlechter und der Beschäftigung von Jugendlichen und Frauen vorsehen. Die praktische Anwendung des GRPP erfordert zweifellos einen erheblichen Innovationsaufwand sowohl seitens der Vergabestellen als auch der Wirtschaftsteilnehmenden. Um die Umsetzung zu unterstützen, wurden mit dem Dekret des Präsidenten des Ministerrates vom 7. Dezember 2021 die Grundsätze und Maßnahmen des GRPP in operative Anleitungen übersetzt. Seit dem neuen Gesetzbuch für öffentliche Verträge (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 36/2023, Art. 57) müssen alle öffentlichen Ausschreibungen Maßnahmen enthalten, die gezielt die Beschäftigung von Frauen und jungen Menschen fördern. Das bedeutet, dass öffentliche Auftraggeber nicht nur am niedrigsten Preis oder am besten Preis-Leistungs-Verhältnis interessiert sind. Sie wollen mit öffentlichen Aufträgen auch soziale Vorteile erreichen, zum Beispiel eine gerechtere Verteilung der Zugangschancen von Frauen und Männern zum Arbeitsmarkt, und gleichzeitig negative soziale Auswirkungen während der Vertragsausführung vermeiden oder verringern. Der Kodex für die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 198/2006), der mit den Änderungen durch das Gesetz Nr. 162/2021 aktualisiert wurde, führt in Artikel 46-bis die **Zertifizierung der Geschlechtergleichstellung für Unternehmen** an. Diese bescheinigt die Umsetzung von Politiken und Maßnahmen zur Verringerung des *Gender-Gaps* zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Bezug auf berufliche Weiterentwicklung, Lohngleichheit, Mutterschutz und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Das Gesetz sieht unter anderem vor, dass in Ausschreibungen prämiierende Kriterien aufgenommen werden, die sich auf die Zertifizierung der Geschlechtergleichstellung beziehen. In Zukunft könnte diese Zertifizierung sogar zu einer Voraussetzung für die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen werden.

Studien zeigen, dass örtliche Verwaltungen besonders gut darin sind, Strategien und Aktionspläne zu entwickeln, die Gleichstellung und Integration der Geschlechter in den Mittelpunkt stellen.



GENDER PROCUREMENT IN DER REGION LATIUM

Seit 2020 integriert die Regionaldirektion Zentrale Beschaffungsstelle der Region Latium in ihren Ausschreibungen für Lieferungen und Dienstleistungen Vergabekriterien, die Wettbewerbsteilnehmenden zusätzliche technische Punkte zuweisen, die in ihren Organisationen aktiv die Gleichstellung der Geschlechter fördern. Diese Kriterien beziehen sich auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen, das Fehlen von Nachweisen für geschlechtsspezifische Diskriminierung, den Besitz der Zertifizierung SA8000 (*social accountability*) oder UNI EN ISO 26000:2020 (gesellschaftliche Verantwortung). Ziel ist es, die Ergebnisse dieser ersten Umsetzungsphase zu prüfen, um den Ansatz des *Gender Mainstreaming* weiter zu verbessern. Dabei sollen alle Schritte, von der Planung bis zur Bewertung von Maßnahmen und Programmen, gezielt aus Sicht der Geschlechtergerechtigkeit betrachtet werden. So soll die Gleichstellung von Frauen und Männern gestärkt und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt verringert werden.

Für ihr Engagement und die ergriffenen Maßnahmen im Bereich der Geschlechtergleichstellung wurde die Region Latium im Rahmen eines EU-Projekts des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) als „*Good Practice*“ anerkannt.

In den öffentlichen Verwaltungen ist das Bewusstsein dafür, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten auch durch öffentliche Auftragsvergabe bekämpft werden können, bislang noch wenig verbreitet. Um die Verwaltungen bei der Anwendung des GRPP zu unterstützen, haben die *European Association for Innovation in Local Development*¹⁰ und das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) verschiedene praktische Instrumente entwickelt.¹¹ Das EIGE gibt unter anderem folgende Empfehlungen, um den Einsatz von GRPP durch Personen, die politische Entscheidungen treffen, zu fördern:

- die Gleichstellung der Geschlechter als zentrales Ziel in Beschaffungsstrategien und -politiken verankern;

¹⁰ <https://www.aeidl.eu/news/news/why-public-buyers-should-apply-gender-responsive-public-procurement-and-how-a-new-toolkit-and-report-explain-it/>
GRPP - Supporting Gender Equality in the Economy through Public Procurement - AEIDL

¹¹ EIGE, 2022, «Gender-responsive public procurement in the EU» (<https://eige.europa.eu/publications/gender-responsive-public-procurement-eu>; https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-responsive-public-procurement-eu-report?language_content_entity=en).

- öffentliche Auftragsvergabe als wichtiges Instrument zur Umsetzung von Gleichstellungspolitiken und -strategien anerkennen, einschließlich *Gender Mainstreaming* und *Gender Budgeting*;
- interne Zusammenarbeit insbesondere zwischen Beschaffungsstellen und Gleichstellungsstellen fördern, z. B. durch Arbeitsgruppen, die regelmäßig Informationen austauschen, sich koordinieren und gegenseitig unterstützen;
- Unterstützungsstrukturen schaffen, die Beratung bieten, gute Praxisbeispiele verbreiten und die Kompetenzen von Vergabestellen, des jeweiligen Personals und der Anbietenden stärken;
- Leitlinien und Zielvorgaben für die Umsetzung des GRPP festlegen, auch im Rahmen der Aufbau- und Resilienzfazilität sowie der Kohäsionsfonds – inklusive geeigneter Berichterstattung und Datenerhebung.

AUSWAHL VON AKTUELL GÜLTIGEN QUOTENREGELUNGEN IN DER PROVINZ BOZEN



AUF GEMEINDEEBENE:

- *Regionalgesetz Nr. 2/2018 „Kodex der örtlichen Körperschaften der Autonomen Region Trentino-Südtirol“, Art. 240-bis „Gleichberechtigung von Frauen und Männern beim Zugang zu Wahlämtern in der Provinz Bozen“*
In jeder Kandidatenliste darf keines der beiden Geschlechter mit mehr als zwei Dritteln vertreten sein.
- *Regionalgesetz Nr. 2/2018 „Kodex der örtlichen Körperschaften der Autonomen Region Trentino-Südtirol“, Art. 55 „Gleichberechtigung beim Zugang zum Gemeindevorstand“*
Der Gemeindevorstand muss aus Vertreterinnen und Vertreter beider Geschlechter zusammengesetzt sein. Der Anteil des weniger vertretenen Geschlechts muss mindestens so hoch sein wie sein Anteil an den Sitzen im Gemeinderat. Ist keine Frau im Gemeinderat vertreten, so muss eine Bürgerin in den Vorstand gewählt werden, die nicht dem Gemeinderat angehört (sog. externe Berufung), und das auch wenn diese Möglichkeit in der Satzung nicht vorgesehen ist.
- *Landesgesetz Nr. 4/2010 „Einrichtung und Ordnung des Rates der Gemeinden“, Art. 2*
Jedes Geschlecht ist mit mindestens einem Drittel, folglich mit mindestens sechs Mitgliedern vertreten (insgesamt hat der Rat der Gemeinden 17 Mitglieder), es sei denn weniger als zehn Personen des jeweiligen Geschlechts bekleiden das Bürgermeisteramt in der Provinz Bozen. Im letztgenannten Fall muss jedes Geschlecht mit mindestens vier Mitgliedern vertreten sein.
- *Landesgesetz Nr. 7/1991, „Ordnung der Bezirksgemeinschaften“ Art. 4 (Organe), Abs. 3*
Im Bezirksrat müssen beide Geschlechter angemessen vertreten sein, wobei das Verhältnis jenes der Mitgliedsgemeinden widerspiegelt.
- *Landesgesetz Nr. 9/2018 „Raum und Landschaft“, Art. 4 (Gemeindekommission für Raum und Landschaft), Abs. 2*
Bei der Ernennung der Mitglieder der Gemeindekommission für Raum und Landschaft muss auf eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter geachtet werden, bei sonstiger Nichtigkeit.



AUF LANDESEBENE:

- *Landesgesetz Nr. 5/2010 „Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol und Änderungen zu den bestehenden Bestimmungen“*
Art. 5 (Aufnahme in den Dienst): Bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in der betreffenden Funktionsebene bzw. Position ist bei gleicher Qualifikation vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht aufzunehmen, wenn nicht in der Person der Mitbewerberin/des Mitbewerbers liegende Gründe, die nachweisbar und belegbar sind, überwiegen.
Art. 6 (Beruflicher Aufstieg): Bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in der betreffenden Funktionsebene oder Position wird bei gleicher Qualifikation vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht in eine angestrebte höhere Funktion oder Position befördert, wenn nicht in der Person der Mitbewerberin/des Mitbewerbers liegende Gründe, die nachweisbar und belegbar sind, überwiegen.
Art. 10 (Bestellung von Gremien und Ernennungen): Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis (d.h. mindestens ein Drittel des unterrepräsentierten Geschlechts):
 - in allen gesetzlich geregelten Gremien, die innerhalb der Landesverwaltung ernannt werden (Abs. 1);
 - in allen vom Landtag beziehungsweise von der Landesregierung ernannten Gremien, mit Ausnahme der politischen Gremien und des Landesbeirates für Chancengleichheit (Abs. 2);
 - wenn der Landtag beziehungsweise die Landesregierung für die Ernennung einzelner Mitglieder von Gremien zuständig ist (Abs. 3);
 - für die Gesellschaften mit Landesbeteiligung, bei denen die Landesregierung für die Ernennung von einzelnen Mitgliedern von Gremien beziehungsweise von Funktionen zuständig ist (Abs. 4);
 - in allen Gremien laut den Absätzen 1 und 2 (ausgenommen die im Absatz 2 angeführten Ausnahmen) müssen beide Geschlechter vertreten sein. Das wirkliche Mitglied und das Ersatzmitglied müssen vom gleichen Geschlecht sein. (Abs. 5).
- *Dekret des Landeshauptmanns Nr. 13/2014 „Verordnung über die Organisationsstruktur der Körperschaften, Agenturen oder Organismen, die vom Land abhängen“, Art. 4*
 In den Kollegialorganen zur Verwaltung und Kontrolle laut dieser Verordnung sind die beiden Geschlechter im Sinne der geltenden Bestimmungen des Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetzes des Landes in einem ausgewogenen Verhältnis vertreten.



- Dekret des Landeshauptmanns Nr. 29/2021, „Verordnung zur Erteilung von Direktionsaufträgen für komplexe Organisationseinheiten des Landesgesundheitsdienstes“, Art. 6, Abs. 4-bis

Die Auswahlkommission für die Vergabe von Primariats-Stellen im Südtiroler Sanitätsbetrieb muss geschlechterparitätisch besetzt sein, also zwei der vier Mitglieder müssen dem weiblichen und zwei dem männlichen Geschlecht angehören.

Eurac Research

Institut für Public Management
Drususallee 1
39100 Bozen, Italien
T +39 0471 055 400
public.management@eurac.edu
www.eurac.edu