



Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan der Landesverwaltung

Vorwort

Art. 6 des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 9. Juni 2021, umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021 betreffend „*Dringende Maßnahmen zur Stärkung der Verwaltungskapazitäten der öffentlichen Verwaltungen im Hinblick auf die Umsetzung des Gesamtstaatlichen Wiederaufbauplans (PNRR) und für die Effizienz der Justiz*“, sieht vor, dass öffentliche Verwaltungen mit mehr als fünfzig Mitarbeitern, ausgenommen Schulen aller Ebenen und Stufen sowie Bildungseinrichtungen, bis zum 31. Januar eines jeden Jahres den Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan, nachfolgend PIAO genannt, verabschieden müssen.

Das DPR Nr. 81 vom 24. Juni 2022 „*Verordnung über die Feststellung der Erfüllungen im Zusammenhang mit den vom Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan übernommenen Plänen*“ und das Dekret Nr. 132 vom 30. Juni 2022 „*Verordnung über die Definition der Inhalte des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans*“, das vom Minister für öffentliche Verwaltung im Einvernehmen mit dem Minister für Wirtschaft und Finanzen erlassen wurde, haben die Gesetzesregelung für den PIAO vervollständigt.

Der PIAO sieht einen dreijährigen Planungszeitraum mit jährlichen Aktualisierungen vor, mit dem Ziel, den Großteil der von den öffentlichen Verwaltungen bereitzustellenden Planungsinstrumente zusammenzuführen und die Materie im Hinblick auf eine größtmögliche Vereinfachung und Transparenz zu rationalisieren.

Der PIAO 2025-2027 der Provinz Bozen zeichnet sich durch eine starke Ausrichtung auf die Verwaltungsvereinfachung und die Schaffung eines bürgernahen Wertbeitrages und Nutzens für die Gesellschaft aus. In diesem Sinne hat die Landesverwaltung ein Projekt zur Veränderung der Planungskultur gestartet, das im vergangenen Oktober mit der Organisation eines Forums für Führungskräfte zum Thema PIAO unter dem Titel „Mit dem PIAO zu einer besseren Verwaltung“ begonnen hat. Dieser Weg wird mit einer Reihe von Gruppentreffen (*Ambassador Group*) zum Austausch von Strategien und Lösungen zwischen den verschiedenen Organisationseinheiten der Landesverwaltung fortgesetzt.



Führungskräfte-FORUM | FORUM dirigenti

MIT DEM **PIAO** ZU EINER
BESSEREN VERWALTUNG

CON IL **PIAO** VERSO
UN'AMMINISTRAZIONE DI QUALITÀ



Innovative Wege für eine integrierte Planung,
die den Bedürfnissen der Bürger und
Bürgerinnen und den künftigen
Herausforderungen wirksam
Rechnung tragen

Percorsi innovativi per una
pianificazione integrata capace
di rispondere efficacemente alle
esigenze dei cittadini e delle
cittadine e alle sfide future

14:30 - 17:30

Palais Widmann

Innenhof - Silivius-Magnago-Platz 1, Bozen
Cortile interno - Piazza S. Magnago 1, Bolzano





Abschnitt 1 - Anagrafische Daten der Landesverwaltung

Identifizierungsdaten der Landesverwaltung



Bezeichnung: Autonome Provinz Bozen – Südtirol



Adresse: Silvius-Magnago-Platz 1 – 39100 Bozen



Institutionelle Internetseite: <https://www.provinz.bz.it/>



Telefon: 0471 411111



PEC-Mail: adm@pec.prov.bz.it



Institutionelle E-Mail: info@provinz.bz.it



Steuernummer: 00390090215



Facebook: LandSuedtirol – ProvinciaBolzano – provinziadebulsan



Instagram: Land.suedtirol – provincia.bolzano – provinzia.bulsan



LinkedIn: Provincia Autonoma di Bolzano – Autonome Provinz Bozen



X: LandSuedtirol – ProvinciaBZ



YouTube: Land Südtirol – Provincia Bolzano – Provinzia Bulsan





Abschnitt 2 - Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft, Performance und Vorbeugung der Korruption



2.1 - Wertbeitrag

Abschnitt 2 - Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft, Performance und Vorbeugung der Korruption

Inhaltsverzeichnis

2.1.1 Geplante Maßnahmen zur Schaffung von Wertbeitrag

2.1.2 Wege und Maßnahmen, die im Bezugszeitraum (2025-2027) darauf abzielen, die vollständige digitale Zugänglichkeit der Verwaltung für Bürger ab 65 Jahren und für Menschen mit Behinderungen zu erreichen, sowie die Liste der im Hinblick auf Vereinfachung zu überprüfenden Verfahren

2.1.3. Wege und Maßnahmen, die im Bezugszeitraum (2025-2027) darauf abzielen, die vollständige physische Zugänglichkeit der Verwaltung für Bürger ab 65 Jahren und für Menschen mit Behinderungen zu erreichen

2.1.4 Maßnahmen zur Stärkung des Engagements für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis

2.1.5 Nachhaltigkeitsstrategie



2.1.1 Geplante Maßnahmen zur Schaffung von Wertbeitrag

Die natürliche und ureigene Aufgabe der öffentlichen Verwaltung ist die Schaffung von Nutzen für die Öffentlichkeit, Stakeholder, Bürgerinnen und Bürger, d.h. für all jene, die direkt oder indirekt von den Auswirkungen ihres Handelns betroffen sind. Die Tätigkeit einer Einrichtung muss daher, um Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft zu erzeugen, d.h. um eine Verbesserung des sozialen Wohlstands der verwalteten Gemeinschaft zu bewirken, von den Grundsätzen der Effizienz, Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit bei der Verwaltung der ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen geleitet sein und auf die Aufwertung ihrer immateriellen Werte und die tatsächliche Befriedigung der Bedürfnisse innerhalb und außerhalb der Verwaltung abzielen.

Der so definierte Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft drücken sich konkret in fünf verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens aus, d.h. in Bereichen, in denen die durchgeführten Maßnahmen positive externe Effekte erzeugen:

1. **Dimension des Wohlbefindens im Bereich BILDUNG:** Maßnahmen zugunsten von Bildung, Lernentwicklung, Kultur und Lehre;
2. **WELFARE-Dimension:** Maßnahmen, die darauf abzielen, Armut zu vermeiden und den Bürgern und Familien soziale Würde, Mindestlebensstandards und wesentliche Dienstleistungen zu garantieren;
3. **SOZIALE Dimension des Wohlbefindens:** Maßnahmen, die darauf abzielen, die Grundbedürfnisse der lokalen Gemeinschaft zu befriedigen und eine erfüllende Lebensqualität in dem Gebiet zu erreichen;
4. **Dimension des WIRTSCHAFTLICHEN Wohlstands:** Maßnahmen der Verwaltung, die darauf abzielen, das Einkommen, die Produktion, den Verbrauch und die Beschäftigung zu sichern und das allgemeine Wohl und den Wohlstand der Gemeinschaft zu fördern;
5. **Dimension des ÖKOLOGISCHEN Wohlergehens:** Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität von Luft, Wasser, Boden, Untergrund usw. mit dem Ziel, die Verschmutzung von Ökosystemen zu bekämpfen und zu verhindern und die negativen Auswirkungen menschlicher Tätigkeiten zu begrenzen.

Diese Dimensionen des Wohlbefindens wurden direkt in die integrierte Plattform aufgenommen, so dass die Elemente der strategischen Performance bereits in der Planungsphase entsprechend kategorisiert werden können.

Die Autonome Provinz Bozen ist aufgrund der zahlreichen Zuständigkeiten, die ihr durch das Autonomiestatut und durch die Einführung verschiedener Durchführungsverordnungen, die im Laufe der Zeit aufeinander folgten, übertragen wurden, direkt oder indirekt für zahlreiche Dienste in Südtirol zuständig¹. Dies erfordert ein Gleichgewicht der Bedürfnisse im Hinblick auf die Anpassung an eine sich ständig verändernde Welt sowie ein in mehrere Richtungen gehendes - aber nicht weniger entscheidendes - Streben nach einem Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft bei der Gestaltung und Abwicklung der Verwaltungstätigkeit.

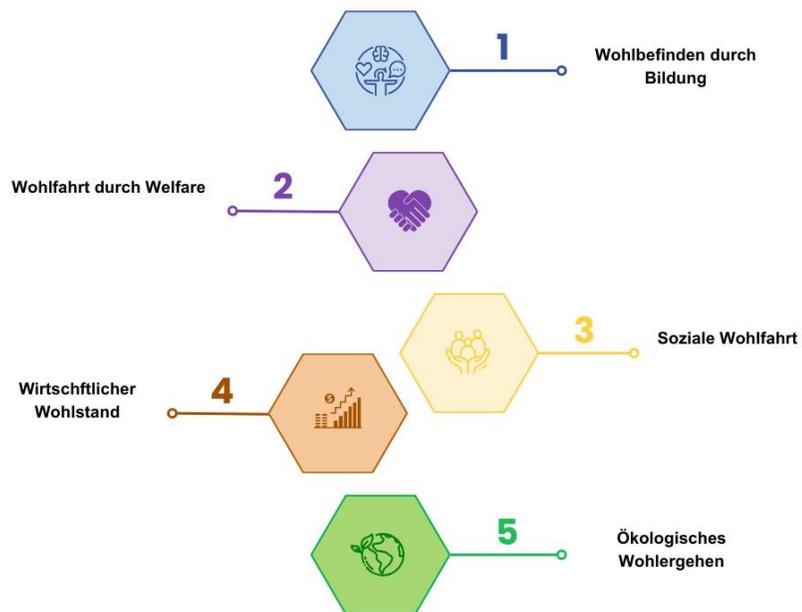
Die Schaffung von Wertbeitrag steht somit im Mittelpunkt eines großen Teils der strategischen Ziele (139 von insgesamt 168) und Entwicklungsschwerpunkte (196 von 228) der Landesverwaltung.

¹ Siehe Abschnitt „Die Zuständigkeiten der Landesverwaltung“

Die Schaffung von Wertbeitrag in den verschiedenen Planungselementen wird insbesondere wie folgt definiert:

Strategische Ziele

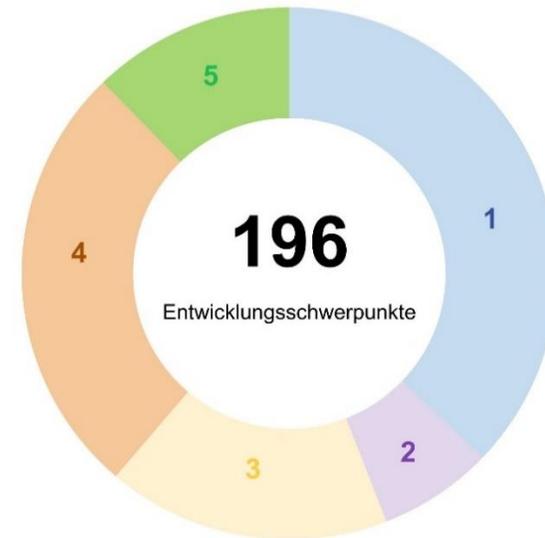
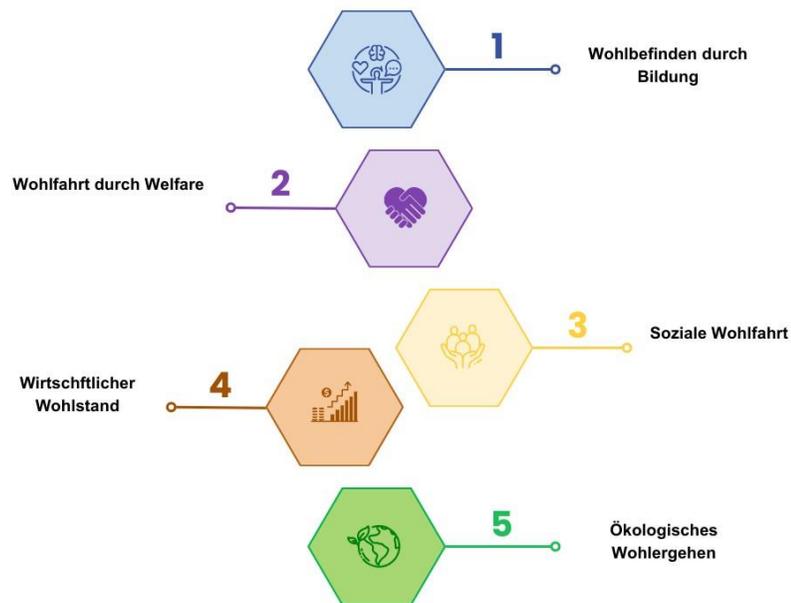
- 61 bezogen auf die Dimension des Wohlbefindens im Bereich Bildung (44,2%)
- 10 bezogen auf die Welfare-Dimension (7,2%)
- 37 bezogen auf die soziale Dimension des Wohlbefindens (26,8%)
- 43 bezogen auf die Dimension des wirtschaftlichen Wohlstands (31,2%)
- 25 bezogen auf die Dimension des ökologischen Wohlergehens (18,1%)



Entwicklungsschwerpunkte

- 91 bezogen auf die Dimension des Wohlbefindens im Bereich Bildung (39,9%)
- 17 bezogen auf die Welfare-Dimension (7,5%)
- 42 bezogen auf die soziale Dimension des Wohlbefindens (18,4%)
- 65 bezogen auf die Dimension des wirtschaftlichen Wohlstands (28,5%)
- 30 bezogen auf die Dimension des ökologischen Wohlergehens (13,2%)

In Anbetracht der Gleichwertigkeit aller Dimensionen des Wertbeitrags sind Maßnahmen zur Schaffung von Werten für die Gemeinschaft vor allem in den Bereichen Bildung, Wirtschaft und Soziales sehr präsent. Dies ist sicherlich auch eine Folge der großen Anzahl von Organisationseinheiten, deren Aktivitäten direkt oder indirekt mit diesen Dimensionen des Wohlbefindens verbunden sind. Hervorzuheben ist auch, dass sich die Verfolgung verschiedener strategischer Ziele und Entwicklungsschwerpunkte positiv auf mehr als eine Dimension des Wertbeitrags auswirkt.



2.1.2 Wege und Maßnahmen, die im Bezugszeitraum (2025-2027) darauf abzielen, die vollständige digitale Zugänglichkeit der Verwaltung für Bürger ab 65 Jahren und für Menschen mit Behinderungen zu erreichen, sowie die Liste der im Hinblick auf Vereinfachung zu überprüfenden Verfahren

Die Vereinfachung und Neugestaltung digitaler öffentlicher Dienstleistungen sind entscheidende Aspekte für die Verbesserung der Effizienz und Effektivität der Interaktion zwischen Verwaltung und Bürgern. Diese Bemühungen sind besonders wichtig, um die Bearbeitungszeiten zu verkürzen und die angebotenen Dienstleistungen insgesamt zu verbessern.

Die umfassende digitale Zugänglichkeit der Verwaltung ist von entscheidender Bedeutung, um die Einbeziehung und aktive Beteiligung aller Bürgerinnen und Bürger, einschließlich derjenigen mit Einschränkungen, zu gewährleisten. Der Zugang zu digitalen Diensten für alle Bürgerinnen und Bürger, unabhängig von ihren Fähigkeiten, wird durch Maßnahmen sichergestellt, die darauf abzielen, die digitale Kluft zu verringern und die Entwicklung digitaler Fähigkeiten zu fördern, um die digitale Kompetenz zu verbessern. Darüber hinaus kann die Barrierefreiheit dank der Verbesserung der Webzugänglichkeit, der unterstützenden Technologien und der technischen Unterstützung zu einer greifbaren Realität werden und die Lebensqualität aller Bürger verbessern.

Um die Fragmentierung zu verringern und die Reife digitaler Dienste zu fördern, werden die folgenden Grundsätze berücksichtigt:

- Vereinfachung und Standardisierung:
- "Once-Only"-Prinzip
- Open Source und Wiederverwendung
- Befolgung des CAD, des GvD 82/2005 und der AgID-Richtlinien
- Das Prinzip "Cloud First"
- Integration mit nationalen Plattformen
- Zugang über digitale Identität
- Einhaltung der Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit
- Ständige Überwachung und universelle Zugänglichkeit

Die Umsetzung dieser Grundsätze fördert eine effizientere, transparentere und bürgernahe öffentliche Verwaltung und eine wesentliche Verbesserung der Kommunikation zwischen den Bürgern und der öffentlichen Verwaltung.

Die wichtigsten Maßnahmen der Landesverwaltung sind:

- Modernisierung der IT-Ausstattung der MitarbeiterInnen und Gewährleistung einer angemessenen Schulung
- Optimierung der digitalen Ökosysteme der Verwaltung unter ständiger Berücksichtigung der Zwei- bzw. Dreisprachigkeit
- Vereinfachung der digitalen Prozesse und Dienstleistungen, ständige Evaluierung bestehender Prozesse
- Enge Zusammenarbeit und Interoperabilität mit nationalen Plattformen, um eine angemessene Integration und die Einhaltung der nationalen Standards zu gewährleisten

Die folgenden Grundsätze dienen der vollständigen digitalen Zugänglichkeit der öffentlichen Verwaltung für alle Bürgerinnen und Bürger, einschließlich derjenigen mit unterschiedlichen Fähigkeiten:

- Soziale Inklusion
- Chancengleichheit
- Effizienz der Verwaltung
- Selbstständigkeit der BürgerInnen

Die wichtigsten Maßnahmen der Landesverwaltung zur Verringerung der digitalen Kluft (siehe DESI-Bericht) sind:

- Lebenslange Information und Weiterbildung
- Web-Zugänglichkeit
- Hilfsmittel
- Infrastruktur
- Politiken zur Förderung der Eingliederung
- Technische Hilfe und kontinuierliche Unterstützung bei der Lösung von Problemen und der Erleichterung der Nutzung digitaler Plattformen und des Zugangs zu den digitalen Diensten der öffentlichen Verwaltung.

Die oben genannten Maßnahmen sind in der Agenda „Alto Adige Digitale 2022-2026“ verankert, die mit Beschluss der Landesregierung vom 29.03.2022, Nr. 202 ([Digital Now](#)) genehmigt wurde, und werden durch den strategischen IKT-Plan 2022-2026 umgesetzt, der mit Beschluss Nr. 470/2022 der Landesregierung genehmigt wurde.

Darüber hinaus hat die Landesverwaltung den Dreijahresplan für Informatik der Autonomen Provinz Bozen (PTI-PAB) 2024-2026 in Übereinstimmung mit den Richtlinien der AgID (Agenzia per l'Italia Digitale) und unter Einhaltung der im CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale - Digitaler Verwaltungskodex) festgelegten Vorschriften ausgearbeitet, der sich in den vom Programm der EU und des Rates vom 14. Dezember 2022 definierten breiteren Kontext einfügt.



2.1.3. Wege und Maßnahmen, die im Bezugszeitraum (2025-2027) darauf abzielen, die vollständige physische Zugänglichkeit der Verwaltung für Bürger ab 65 Jahren und für Menschen mit Behinderungen zu erreichen

Seit einigen Jahren verfügt die Autonome Provinz Bozen über eine eigene Rechtsquelle zur Förderung der Überwindung oder Beseitigung von architektonischen Barrieren in privaten, öffentlichen und öffentlich zugänglichen Gebäuden, in Einrichtungen öffentlicher Dienste und an öffentlich zugänglichen Orten. Diese Bestimmungen sind in der Verordnung über die Beseitigung und Überwindung von architektonischen Hindernissen enthalten ([Dekret des Landeshauptmanns vom 9. November 2009, Nr. 54](#)).

Die Verordnung definiert jedes Hindernis als „architektonisches Hindernis“, das die selbstständige und sichere Benützung von Bereichen, Gebäuden, Einrichtungen und Ausstattungen einschränkt oder verhindert, und gilt für Neubauten, Renovierungen ganzer Funktionsblöcke, Erweiterungen und Nutzungsänderungen sowohl von öffentlichen als auch von privaten Gebäuden.

Öffentliche Gebäude müssen für jede Person ohne Hilfsmittel zugänglich sein und weder Ermüdung noch sonstiges Unwohlsein verursachen.

Die Bestimmungen dieser Verordnung über die Beseitigung und Überwindung von architektonischen Hindernissen betreffen sämtliche Elemente, aus denen ein Gebäude besteht, und zwar:

- Rampen (Mindestbreite, Neigung und maximale Höhenunterschiede, Durchmesser und Höhe des Handlaufs),
- Bodenbeläge (Material, Höhenunterschiede zwischen den Elementen, Orientierung für blinde oder sehbehinderte Menschen, Rasterabstände und Ausrichtung),
- Außenbereiche (Abwesenheit von Hindernissen, Verbreiterung der Wege),
- Zugänge (Räume, Öffnungs- und Schließsysteme, zulässige Türarten, Wetterschutz und Höhen),
- horizontale interne Verkehrswege (Verteilerplattformen, Anordnung der Treppenhäuser, Mindestbreiten der Korridore),
- Treppen (konstante Steigung, Mindestbreite, minimale Tritt- und maximale Setzstufe, Bodenmarkierungen),
- Geländer und Brüstungen (Anordnung und Höhe von Handläufen),
- Aufzüge (Kabinenabmessungen, Türbreite, Schließ- und Öffnungszeiten, akustische und taktile Signale, interne Gegensprechanlage),
- Türen (Mindestbreite, Zwischenraum, Materialien, Vorrichtungen für automatische Öffnungs- und Schließsysteme, Art und Höhe der Griffe),
- Fenster und Balkontüren (Öffnungs- und Schließsysteme, Höhe der elektrischen Steuerungen),
- Balkone und Terrassen (maximaler Höhenunterschied zwischen außen und innen, Mindesthöhe der Brüstung, Mindestdiefe).

In den Jahren nach der Verabschiedung dieser Verordnung hat die Landesverwaltung eine Reihe von Korrekturmaßnahmen (soweit zutreffend) in den Gebäuden durchgeführt, welche dem Land gehören oder für institutionelle Zwecke des Landes genutzt werden, und hat diese Bestimmungen bei der Planung neuer Gebäude übernommen.

2.1.4 Maßnahmen zur Stärkung des Engagements für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis

Die Landesregierung hat in mehreren Punkten ihres Regierungsprogramms die Gleichstellung der Geschlechter als Ziel ihres Verwaltungshandelns hervorgehoben; schließlich ist die „Geschlechtergleichstellung“ eines der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) für 2030.

Die Zuständigkeit für Chancengleichheit wird direkt vom Landeshauptmann, Arno Kompatscher, wahrgenommen. Zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen hat die Autonome Provinz Bozen im Laufe der Zeit verschiedene Gremien und Institutionen geschaffen, wie z.B. den [Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen](#), das [Frauenbüro](#) und die [Gleichstellungsrätin](#).

Am 30. Oktober 2021 unterzeichnete der Landeshauptmann und Landesrat für Chancengleichheit, Arno Kompatscher, die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene für die Autonome Provinz Bozen, deren Grundsätze durch den [Gleichstellungsaktionsplan /Equitas 2023-2028](#) in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Ein weiterer Baustein zur Stärkung des Gleichgewichts zwischen den Geschlechtern ist das [Gender Budget 2024-2026](#), das die direkten und indirekten Auswirkungen der öffentlichen Mittel auf Männer und Frauen analysiert.

Darüber hinaus hat das Land - in Bezug auf sein eigenes Personal - den [Gender Equality Plan](#) entwickelt, der dem PIAO 2024-2026 als Anlage beigefügt ist, und verfügt seit Jahren über ein [Einheitliches Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung \(EGK\)](#). Im Jahr 2020 wurde dazu die Figur der [Vertrauensrätin](#) für die Landesbediensteten eingerichtet.

Schließlich verbreitet die Landesverwaltung über das Amt für Personal, Bildung und Beiträge im Gesundheitswesen das Wissen über die Gender-Medizin durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen, die darauf abzielen, Fachleute und Patienten für die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Symptomen und Krankheitsverläufen bei gleicher Pathologie zu sensibilisieren.

2.1.5 Nachhaltigkeitsstrategie

Mit der Verabschiedung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) im Jahr 2015 hat die Weltgemeinschaft ihr Engagement für eine nachhaltige Entwicklung bekräftigt.

Die Landesverwaltung hat das Strategiepapier [„Everyday for future - Gemeinsam für die Nachhaltigkeit“](#) verabschiedet, das eine Vielzahl von [Plänen](#), zur ganzheitlichen Nachhaltigkeit enthält, wie etwa den Landessozialplan 2030, den Familienförderplan, das Landestourismusentwicklungskonzept 2030+, das Strategiepapier LandWIRtschaft 2030, den Klimaplan Südtirol 2040 und den Landesplan für nachhaltige Mobilität 2035.



Häufigkeit der SDGs der Vereinten Nationen nach strategischen Zielen im Performance-Plan 2025-2027





**P
I
A
O**

2025 - 2027

2.2 - Performance-Plan

Abschnitt 2 - Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft, Performance und Vorbeugung der Korruption

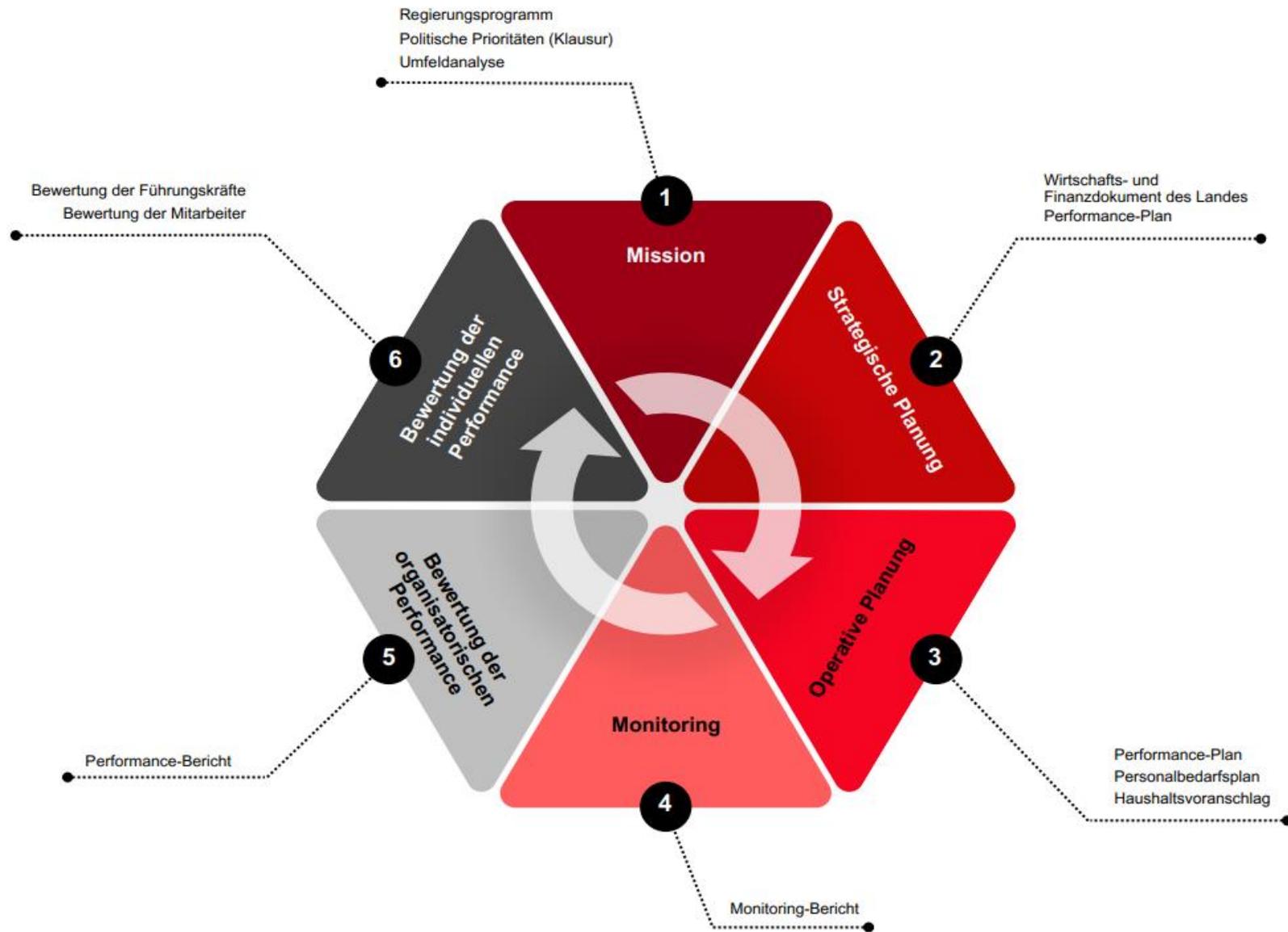
Performance-Plan und Performance-Bericht sind Instrumente der Landesverwaltung für die wirkungs- und leistungsorientierte Verwaltungsführung. Der Performance-Plan ist ein mehrjähriges Planungs- und Steuerungsinstrument; er umfasst Ziele, Entwicklungsschwerpunkte und Leistungen und bildet die Grundlage für den Haushaltsvoranschlag und den Dreijahresplan des Personalbedarfs.

Der Performance-Plan der Landesverwaltung umfasst die strategische Planung der Landesverwaltung, beinhaltet die strategischen Ziele und Entwicklungsschwerpunkte der Ressorts, Abteilungen, Ämter und Sonderaufträge und wird jährlich zu Jahresbeginn als Teil des Tätigkeits- und Organisationsplanes (PIAO) von der Landesregierung genehmigt.

Neben dem dreijährigen strategischen Performance-Plan der Landesverwaltung erstellen die Führungsstrukturen operative Performance-Pläne, die die Leistungsplanung und die damit verbundene Finanz- und Personalressourcenplanung sowie die Planung der operativen Jahresziele beinhalten.

Performance-Plan und Performance-Bericht werden in Zusammenarbeit zwischen Ressorts, Abteilungen und Ämtern erstellt. In der Regel wird der Performance-Plan als Teilplan auf Abteilungsebene erstellt, wobei die einem Ressort direkt zugeordneten Ämter einen eigenen Plan erstellen. Im Auftrag der Generaldirektion koordiniert der Bereich der Bereich Controlling des Organisationsamtes den Performance-Plan der Landesverwaltung.

Im Performance-Plan wird die strategisch-politische Planung und Steuerung, die personelle und finanzielle Ressourcenplanung und die operative Jahresplanung miteinander verknüpft. Der Performance Zyklus, der im [System zur Messung und Bewertung der Performance](#) detailliert beschrieben und dargestellt ist, besteht aus einer Abfolge von sechs miteinander verbundenen Phasen, die sich wie folgt darstellen lassen:



Ausgangspunkt für die strategische und operative Planung ist das [Regierungsprogramm der Landesregierung](#). Die politische Grundausrichtung ist im Regierungsprogramm und in den [sektoriellen strategischen Fachplänen](#) verankert. Darüber hinaus werden jährlich im Rahmen der Klausur der Landesregierung zur Haushaltsplanung weitere politische Schwerpunkte gesetzt. Ein weiterer Ausgangspunkt bilden die gesetzlichen Rahmenbedingungen: Die "institutionellen Aufgaben" der Abteilungen und Ämter sind vielfach mit der Durchführung von Landes- und Staatsgesetzen verbunden.

Für die Festlegung von Zielen ist die Betrachtung des Umfeldes und seiner Entwicklung entscheidend. In einer Umfeldanalyse werden aus einer vorausschauenden Perspektive Chancen und Gefahren aus dem Umfeld dargestellt. Es wird analysiert, wie sich die Organisationseinheiten mit ihren Leistungen im Sinne ihrer Stärken und Schwächen im Umfeld positionieren und welches die wesentlichen Herausforderungen in Bezug auf die verschiedenen Zielgruppen (Stakeholder) sind. Das [Regierungsprogramm der Landesregierung](#) beschreibt die Entwicklung des externen Umfelds und die damit verbundenen Herausforderungen legt die strategische Ausrichtung fest. Eine detaillierte Umfeldanalyse und -entwicklung der einzelnen Verwaltungsbereiche, von Soziales und Gesundheitswesen, Bildung und Kultur bis hin zu Mobilität, Tourismus, Landwirtschaft, Raumentwicklung und anderen Bereichen, findet sich auch in den sektoriellen Fachplänen.

Die Phase der strategischen Planung beginnt mit der Erstellung des [Wirtschafts- und Finanzdokuments des Landes \(WFDL\)](#). Das Wirtschafts- und Finanzdokument des Landes (WFDL) 2025-2027 ist die Grundlage für die Entscheidungen über die durchzuführenden Programme und die Inhalte der Aufgabenbereiche des Haushalts sowie für die strategische Planung und Kontrolle und beschreibt somit den wirtschaftlichen und finanziellen Bezugsrahmen für die Festlegung der Ziele und Prioritäten in den verschiedenen Bereichen der Landesverwaltung für die nächsten drei Jahre. Im Performance-Plan folgt die detaillierte Planung und Programmierung der strategischen Ziele und Entwicklungsschwerpunkte für den nächsten Dreijahreszeitraum.

Die strategischen Ziele beruhen auf den institutionellen Aufgaben und Zielen und beschreiben die gewünschten Zustände, die in Gesellschaft und Umwelt herbeigeführt werden sollen. Die strategischen Ziele sind allgemeine, mehrjährige Ziele und werden anhand von Ergebnisindikatoren (Wirkungsindikatoren) gemessen, wobei für den Dreijahreszeitraum entsprechende Targets bzw. Zielwerte geplant und festgelegt werden. Im Performance-Plan 2025-2027 wurden insgesamt 168 strategische Ziele definiert und mittels Indikatoren geplant.

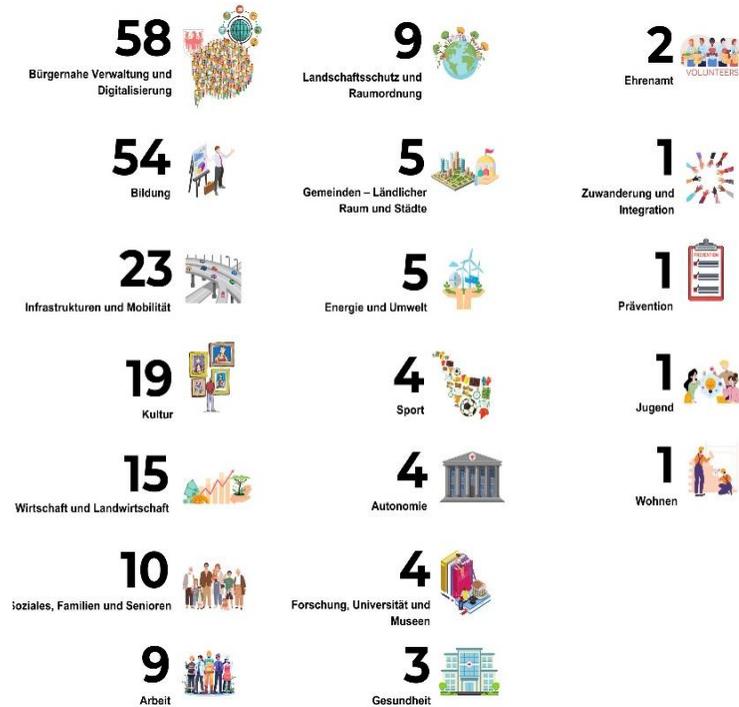
Neben den mehrjährigen strategischen Zielen gibt es innovative Schwerpunktmaßnahmen bzw. Entwicklungsschwerpunkte, deren Umsetzung von besonderer politischer Relevanz ist, da sie strategisch-politische Ideen in konkrete Projekte umsetzen. Diese strategischen Projekte sind mehrjährig, können besondere Auswirkungen auf das Umfeld haben und erfordern einen hohen Mitteleinsatz, da sie auf dem Regierungsprogramm, allfälligen sektoriellen Plänen und den von der Landesregierung festgelegten Prioritäten basieren. Die Entwicklungsschwerpunkte werden im Performance-Plan mit den wichtigsten Maßnahmen bzw. Meilensteinen für deren Umsetzung aufgelistet. Im Performance-Plan 2025-2027 wurden insgesamt 228 Entwicklungsschwerpunkte formuliert und mit Meilensteinen zur Umsetzung beschrieben.

Die strategische Planung erfolgt im Einklang mit dem [Regierungsprogramm der XVII. Legislaturperiode \(2023-2028\)](#). Die strategischen Ziele und Entwicklungsschwerpunkte sind den folgenden Bereichen des Regierungsprogramms zugeordnet. Zusätzlich zu diesen Maßnahmen sind die Bedürfnisse der jungen Generationen ein Querschnittsthema und daher in sämtlichen Bereichen zu berücksichtigen.

Strategische Ziele



Entwicklungsschwerpunkte



Bei der strategischen Planung wird darüber hinaus besonderer Wert auf die Förderung folgender Themen gelegt:

- die Bestimmung von Zielen für die Schaffung von Wertbeitrag/Nutzen für die Gesellschaft,
- die Verknüpfung von Projekten und Leistungen mit den 17 Nachhaltigkeitszielen der Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung,
- Projekte zur Chancengleichheit zu identifizieren,
- Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung zu erfassen und
- Projekte des Nationalen Aufbau- und Resilienzplans (PNRR) und des Nationalen Plans für ergänzende Investitionen (PNC) zu identifizieren.



An die strategische Planung schließt sich die operative Planung der Ressorts, Abteilungen, Ämter und Sonderaufträge an, die nicht im PIAO enthalten sind und die die Leistungen und operativen Ziele, sowohl bereichsübergreifend als auch individuell, der einzelnen Führungsstrukturen umfasst.

Die strategischen Ziele werden durch konkrete Leistungen umgesetzt. Leistungen sind „Produkte“, welche die Verwaltung für die verschiedenen Zielgruppen (Unternehmen, Bürgerinnen und Bürger usw.) erbringt und sind der Output des Verwaltungshandelns.

In den operativen Performance-Plänen werden die Leistungen der einzelnen Organisationseinheiten im Sinne eines Leistungskataloges einheitlich erfasst und beschrieben: Leistungsbezeichnung, Zweck, kurze Beschreibung, Leistungsempfänger und Indikatoren. Die Leistungen werden mittels Indikatoren messbar gemacht, wobei für den Dreijahreszeitraum entsprechende Targets bzw. Zielwerte geplant und festgelegt werden. Die [Leistungsplanung 2025-2027](#) wird in der Rubrik „Transparente Verwaltung“ auf der institutionellen Website des Landes veröffentlicht.

Parallel zur Leistungsplanung erfolgt die Planung der operativen Ziele für ein Jahr, sowohl bereichsbezogen als auch bereichsübergreifend, d.h. für alle Organisationseinheiten gemeinsam. Im Gegensatz zu den strategischen Zielen handelt es sich bei den operativen Zielen, um kurzfristige und sehr konkrete Ziele und Maßnahmen zur Sicherung und Verbesserung der Leistungserbringung, zur Optimierung von Prozessen und Abläufen, zur Verkürzung von Fristen und zur Senkung von Kosten, wobei Qualitätsaspekten stets besondere Beachtung geschenkt wird. Die operativen Ziele leiten sich aus den strategischen Zielen, den Entwicklungsschwerpunkten, dem [Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz](#), der [Agenda für Vereinfachung in der Verwaltung](#) und den spezifischen Verwaltungsvorgaben ab.

Für das Jahr 2025 wurden folgende gemeinsame operative Ziele für alle Führungsstrukturen festgelegt:



Vereinfachung, Entbürokratisierung und Digitalisierung der Tätigkeiten und Verwaltungsverfahren für eine bürgernahe Landesverwaltung



Einhaltung der Zahlungsfristen



Förderung der Inklusion und der Zugänglichkeit der Dienste für die Bürgerinnen und Bürger



Vereinbarung von individuellen Zielen sowie von Weiterbildungszielen

Die Planung der personellen und finanziellen Ressourcen sowie die Zielvereinbarungen zwischen den verschiedenen Führungsebenen und den Mitarbeitern sind ebenfalls Teil der operativen Planung.

Das Dokument "Performance-Plan der Landesverwaltung 2025-2027" steht als **Anlage** zu diesem Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan bereit.



2.3 - Korruptionsrisiken und Transparenz

Abschnitt 2 - Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft, Performance und Vorbeugung der Korruption

Inhaltsverzeichnis

2.3.1 Strategische Ziele im Bereich der Korruptionsvorbeugung

2.3.2 Analyse des äußeren Umfelds sowie berücksichtigte Besonderheiten

2.3.3 Prozesserhebung, Identifizierung und Bewertung von Korruptionsrisiken, organisatorische Maßnahmen zur Risikobehandlung

2.3.4 Monitoring der Eignung und Umsetzung von Maßnahmen

2.3.5 Planung der Umsetzung der Transparenz sowie organisatorische Maßnahmen zur Gewährleistung des Bürgerzugangs



2.3.1 Strategische Ziele im Bereich der Korruptionsvorbeugung

Es folgt die Liste der strategischen Ziele, die die Landesverwaltung mittelfristig im Bereich der Korruptionsvorbeugung verfolgen wird, zusammen mit einer kurzen Beschreibung ihrer Inhalte. Die strategischen Ziele im Bereich Transparenz sind hingegen in der eigenen Untersektion angeführt. Die Ziele weisen eine Kontinuität mit den vorhergehenden auf.

1. Verstärkung der Risikoanalyse und der Vorbeugungsmaßnahmen mit Bezug auf die Verwaltung der EU-Strukturfonds und des PNRR

In der Landesverwaltung gibt es bereits spezielle interne Kontrollmechanismen für die Risikoanalyse und Festlegung von Vorbeugungsmaßnahmen im Bereich der Verwaltung der EU-Strukturfonds. Die Angemessenheit der bestehenden Kontrollmechanismen soll laufend überprüft und verbessert werden, mit besonderem Bezug auf die durch den PNRR finanzierten Projekte.

2. Revision und Verbesserung der internen Regelungen (beginnend mit dem Verhaltenskodex)

Der derzeit geltende Verhaltenskodex für das Landespersonal wurde zuletzt im Jahr 2018 genehmigt. Auch im Lichte der jüngsten Reform des gesamtstaatlichen Verhaltenskodex, dessen Inhalte im Jahr 2023 ergänzt und teilweise abgeändert wurden, wird der Verhaltenskodex der Landesverwaltung gerade einer Überarbeitung unterzogen. Im Jahr 2024 hat der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz der Generaldirektion und der Abteilung Personal einige spezifische Abänderungsvorschläge unterbreitet, die nun im Rahmen der Verabschiedung des neuen Verhaltenskodex analysiert werden sollen.

3. Verstärkte Schulung des Personals in den Bereichen Korruptionsvorbeugung und Transparenz, sowie über die Verhaltensregeln, auch im Hinblick auf die Förderung des Wertbeitrags und des Nutzens für die Gesellschaft

In den vergangenen Jahren wurden Kurse sowohl über die Themen Korruptionsvorbeugung und Transparenz, als auch über den Verhaltenskodex organisiert. Diese Kurse, die eher allgemeinen Charakter hatten, sollen in Zukunft durch Weiterbildungsangebote in spezifischen Teilbereichen ergänzt werden, welche einen operativen Mehrwert für die Bediensteten mit sich bringen. Mögliche Kursinhalte könnten z.B. die Regelung der Interessenskonflikte, die Nebentätigkeit, das Recht auf Aktenzugang und die Disziplinarordnung sein. Seit vorigem Jahr wurde jeder Führungskraft das übergreifende Ziel zugewiesen, die individuelle Fortbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu begünstigen, wobei das Erreichen von einem Durchschnittsstandard von 24 Fortbildungsstunden pro Jahr festgesetzt wurde.

4. Förderung von Instrumenten für den Austausch von Erfahrungen und *best practices* (zum Beispiel die Gründung/Teilnahme an Netzwerken von AKTB auf territorialer Ebene)

Die Suche nach Synergien mit anderen Körperschaften, sowohl innerhalb Südtirols, als auch jenseits der Landesgrenzen, soll weiter betrieben und verstärkt werden, um eventuelle *best practices* zu übernehmen und Erfahrungen auszutauschen (v.a. im Bereich der digitalen Instrumente, die im Rahmen der Korruptionsvorbeugung Verwendung finden).

5. Verstärkung der Risikoanalyse und der Vorbeugungsmaßnahmen im Bereich der Vergabe öffentlicher Aufträge

Die Direktvergabe öffentlicher Aufträge verdient ein besonderes Augenmerk sowohl unter Berücksichtigung ihrer Häufigkeit, als auch ihres Stellenwerts für die öffentliche Verwaltung, die Wirtschaftsteilnehmer und die Allgemeinheit. In Zusammenarbeit mit der Agentur für öffentliche Verträge soll die Risikoanalyse und die Festlegung geeigneter Vorbeugungsmaßnahmen in diesem Bereich verstärkt werden.

6. Koordinierung zwischen der Strategie zur Korruptionsvorbeugung und jener zur Vorbeugung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

In Anbetracht der verschiedenen Berührungspunkte zwischen der Korruptionsvorbeugung und der Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, sollen die bestehenden Kontakte zwischen den zuständigen Organisationseinheiten weiter ausgebaut und die Durchführung gemeinsamer Initiativen bewertet werden.

2.3.2 Analyse des äußeren Umfelds sowie berücksichtigte Besonderheiten

Das Umfeld beeinflusst in entscheidendem Maße die Lebensqualität der Bevölkerung und die Arbeitswelt. Die **Umfeldanalyse** hat zum Ziel aufzuzeigen, wie die Beschaffenheit des Umfeldes, in dem die Verwaltung arbeitet, das Auftreten von Korruptionsvorfällen innerhalb der Verwaltung begünstigen kann. Dies sowohl in Bezug auf das Territorium, in dem die Verwaltung tätig ist, als auch in Bezug auf externe Interessensträger, die die Tätigkeit beeinflussen können. Die Analyse des internen und äußeren Umfeldes ist bedeutsam für die **Risikobewertung** und ist Voraussetzung für den Umgang mit dem Risiko und dessen Einschätzung. Die Analyse ist auch Voraussetzung für das Erkennen des Risikos, dessen Behandlung und die daraus folgende Programmierung der Maßnahmen, um Korruption vorzubeugen und zu bekämpfen.

Ziel der Umfeldanalyse ist die **Darstellung der Umgebung**, in der die Verwaltung tätig ist, unter Berücksichtigung der sozialen, wirtschaftlichen, kriminologischen ecc. Parameter des Gebietes. Zudem wirken auf die Verwaltung auch die Beziehungen und die möglichen bestehenden Einflüsse von Trägern oder Vertretern von äußeren Interessen ein.

Das Gebiet

Das allgemeine Umfeld, in dem die Landesverwaltung wirkt, ist das Gebiet der Autonomen Provinz Bozen.

Die **autonome Provinz Bozen** und die autonome Provinz Trient bilden gemeinsam die Region Trentino-Südtirol, die nördlichste Region Italiens.

Die autonome Provinz Bozen hat eine Ausdehnung von 7.398,38 km² und hatte am 31.12.2023 536.933 Einwohner¹. Die Landeshauptstadt Bozen zählte am 31.12.2023 106.564 Einwohner².

Die Bevölkerungsentwicklung

Die Daten der **Bevölkerungsentwicklung** zeigen verschiedene Aspekte der in der Provinz anwesenden Personen und der Bevölkerung der autonomen Provinz Bozen auf. Dank der offiziellen Statistiken, der Melderegister und der Standesamtsregister kann die Bevölkerungsstruktur und der demographische Wandel der Provinz erhoben werden.

Das für die statistischen Erhebungen zuständige Institut für die Provinz Bozen ist das Landesinstitut für Statistik (ASTAT).³

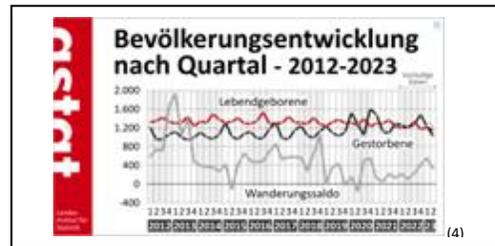
Die demographischen Daten beschreiben die grundlegenden Merkmale der strukturellen Bevölkerungsentwicklung (Alter, Geschlecht, Familienstand, Nationalität und Familienzusammensetzung), wie auch die Bevölkerungsentwicklung aufgrund von Geburten, Todesfällen und Migration.⁴

¹ <https://astat.provinz.bz.it/de/default.asp>

² <https://astat.provinz.bz.it/de/default.asp>

³ <https://astat.provinz.bz.it/de/default.asp>

⁴ <https://astat.provinz.bz.it/de/default.asp>



Demografischer Wandel in Südtirol - 2022

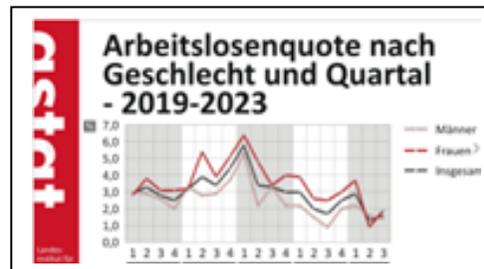
Das Landesinstitut für Statistik ASTAT veröffentlicht die wichtigsten Kennzahlen zum demografischen Wandel in Südtirol. Die Alterung der Bevölkerung ist eines der Hauptmerkmale des demografischen Wandels. Die steigende Lebenserwartung und der Geburtenrückgang, der wiederum auf den abnehmenden Anteil der Frauen im gebärfähigen Alter, die sinkende Geburtenrate und den Aufschub der Mutterschaft zurückzuführen ist, haben zu einem immer höheren Durchschnittsalter der Bevölkerung und einer zunehmenden Altenquote geführt.⁵

Indikatoren für gerechten und nachhaltigen Wohlstand in Südtirol

Das Landesinstitut für Statistik (ASTAT) veröffentlicht den Bericht über die Indikatoren für gerechten und nachhaltigen Wohlstand (BES) in Südtirol, auf der Grundlage des letzten ISTAT-Berichts⁶. Anhand der 130 Indikatoren, welche sich auf 12 Untersuchungsbereiche beziehen, liefert die Studie weitere statistische Informationen im Hinblick darauf, dass Lebensqualität und Wohlstand die Daten der wirtschaftlichen Entwicklung vervollständigen, wie in der internationalen wissenschaftlichen Gemeinschaft bereits üblich.⁷

Erwerbstätigkeit - 2. Quartal 2024

Mit einer Erwerbstätigenquote von 74,0% bleibt der Südtiroler Arbeitsmarkt im zweiten Quartal 2024 weitgehend stabil. Die Zahl der Erwerbstätigen ist jedoch gegenüber dem gleichen Quartal des Vorjahres rückläufig (-2.289 Personen), die Zahl der Arbeitslosen steigt leicht an (+953) und jene der Nichterwerbspersonen sinkt (-2.198 Personen). Die Arbeitslosenquote liegt im zweiten Quartal 2024 bei 1,6%.⁸



⁵ <https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp>

⁶ <https://www.istat.it/it/archivio/269316>

⁷ https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp?news_action=4&news_article_id=626037

⁸ <https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp>

Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit: territorialer Vergleich - 2023

2023 liegt die Erwerbstätigenquote in Südtirol über dem Durchschnitt der EU-27-Länder, und zwar sowohl bei den 15- bis 64-Jährigen (74,4% bzw. 70,4%) als auch bei den 20- bis 64-Jährigen (79,6% bzw. 75,3%). Die Arbeitslosenquote (15-74 Jahre) sinkt in Südtirol im Jahr 2023 um 0,3 Prozentpunkte gegenüber 2022 auf 2,0%. Somit liegt sie unter den Werten der anderen betrachteten Gebiete, einschließlich dem Durchschnitt der EU-27. Für das Jahr 2023 weist Südtirol im Vergleich zu den anderen betrachteten Gebieten die niedrigste Jugendarbeitslosigkeit (4,1%) bei den 15- bis 29-Jährigen auf.⁹

Im Jahr 2023 verzeichnet der Südtiroler Arbeitsmarkt im Wesentlichen ähnliche Zahlen wie im Vorjahr: Die Zahl der Erwerbstätigen beträgt 262.350, die Zahl der Arbeitslosen und der Nichterwerbspersonen sinkt weiter auf 5.239 bzw. 82.055 Personen. Die Erwerbstätigenquote liegt bei 74,4%, die Arbeitslosenquote bei 2,0% und die Nichterwerbsquote bei 24,1%.¹⁰

Inflation (FOI) - Oktober 2024

Im Oktober 2024 beträgt die Inflation, die auf der Basis des Verbraucherpreisindex für Haushalte von Arbeitern und Angestellten (FOI) ohne Tabakwaren berechnet wird, in der Gemeinde Bozen 1,5% und auf gesamtstaatlicher Ebene 0,8%. Der Gesamtindex der Verbraucherpreis für alle privaten Haushalte (NIC) beträgt im Oktober für die Gemeinde Bozen 2,0% und auf gesamtstaatlicher Ebene 0,9%.^{11 12}



Konkurse - 2. Halbjahr 2023 und Jahresrückblick

Im 2. Halbjahr 2023 wurden in Südtirol 23 Konkursverfahren eröffnet. 2023 waren es insgesamt 41, davon 15 im Baugewerbe und 12 in den Sonstigen Dienstleistungen. Die Bezirksgemeinschaften Bozen und Überetsch-Südtiroler Unterland verzeichneten 14 bzw. 9 Verfahren. 50 Konkursverfahren wurden im Laufe des Jahres abgeschlossen. Durchschnittlich dauerten die im Jahr 2023 abgeschlossenen Verfahren 4,5 Jahre und die aufgelösten Unternehmen wiesen ein Durchschnittsalter von 20,9 Jahren auf. Zu den einzelnen Verfahren wurden im Durchschnitt 37 Gläubiger zugelassen.¹³

⁹ <https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp>

¹⁰ <https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp>

¹¹ <https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp>

¹² <https://astat.provinz.bz.it/de/default.asp>

¹³ https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp?news_page=2

Außenhandel - 1. Quartal 2024

Das Landesinstitut für Statistik (ASTAT) teilt mit, dass im 2. Quartal 2024 Güter im Rekordwert von 1.907,6 Millionen Euro aus Südtirol ausgeführt wurden (+14,4% im Vergleich zum 2. Quartal 2023). Die Ausfuhren in die EU -Staaten steigen um 22,3%, die nach Frankreich um 62,4%; die in außereuropäische Länder sinken um 2,7% und besonders die in die Vereinigten Staaten um 6,7%. Die Ausfuhren der Elektrischen Geräte steigen um 134,5%, es sinken die der Fahrzeuge (-15,6%).¹⁴

Jährlicher Bericht der ANAC in Bezug auf die Korruptionsvorbeugung

Der jährliche Bericht der nationalen Antikorruptionsbehörde ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) wird auf der Webseite der ANAC¹⁵ veröffentlicht. Der Bericht der ANAC 2024 über die im Jahr 2023 ausgeführte Tätigkeit wurde am 14. Mai 2024 veröffentlicht.¹⁶ Im Abschnitt „elementi di sintesi“ auf Seite 3 ff. nennt ANAC das Jahr 2023 das Jahr des digitalen Übergangs aufgrund der durch den neuen Kodex der Verträge, ges.v. Dekret vom 31. März 2023, Nr. 36, eingeführten Reform und unterstreicht die Neuerungen auf dem Bereich der Transparenz und auf dem Bereich des Whistleblowings.¹⁷



Kriminalität und Illegalität

Zweimal pro Jahr wird der halbjährliche Bericht für das Parlament der Antimafia Fahndungsdirektion (DIA, „Direzione investigativa antimafia“¹⁸) veröffentlicht. Im Bericht für das erste Semester 2023¹⁹ wird auf Seite 4 unterstrichen, dass aufgrund einer Analyse der der DIA vorliegenden Daten in Bezug auf das erste Halbjahr 2023 bestätigt wird, „dass die italienische organisierte Kriminalität in den Sektor des Unternehmertums eingedrungen ist, wobei die Gewalt durch eine Strategie leiser Infiltration und mit korrupten Handlungen ersetzt wurde“.²⁰

¹⁴ <https://astat.provincia.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp>

¹⁵ <https://www.anticorruzione.it/>

¹⁶ <https://www.anticorruzione.it/en/-/relazione.annuale.2024>

¹⁷ <https://www.anticorruzione.it/en/-/relazione.annuale.2024>, Seite 3

¹⁸ <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/>

¹⁹ <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>

²⁰ <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>: relaz. genn.-giu. 2023, Seite 4

Die Provinz Bozen wird auf Seite 308 erwähnt²¹: „Unter Berücksichtigung der Bedeutung der Industrie und des tertiären Sektors, weckt Südtirol seit jeher das Interesse der kriminellen Vereinigungen mafioöser Art, die bereit sind, in die blühende Wirtschaft einzudringen. (...) Die strategische Lage der Provinz auf einer Hauptverkehrsader für den Güterverkehr auf der Straße erleichtert den kriminellen Gruppen die Organisation und die Durchführung einträglicher Geschäfte mit Drogen.“

Stakeholder:

Die Analyse des äußeren Umfeldes hat auch das Ziel zu zeigen, wie eventuelle Beziehungen mit **Trägern von äußeren Interessen** (stakeholder) die Tätigkeit beeinflussen können.

Träger von äußeren Interessen, die mit der Verwaltung interagieren, sind:

- Gemeinden, Gemeindenverband, Bezirksgemeinschaften, Regionen, andere Staaten
- Rechnungshof
- Regionales Verwaltungsgericht
- Sanitätsbetrieb
- Ministerien
- Berufsverbände
- Vereinigungen, Kooperativen, Freizeitvereine, Komitees
- Stiftungen und andere Organisationen ohne Gewinnabsicht
- Inhouse-Gesellschaften der Provinz
- Gesellschaften mit Landesbeteiligung, von der Landesverwaltung kontrollierte Gesellschaften
- SIAG
- Freie Universität Bozen
- Wirtschaftstreibende
- Bürger und Bürgerinnen

Lebensqualität:

Schlussendlich drückt sich die Summe aller Parameter in der **Lebensqualität** aus. Im Jahr 2024 ist die Provinz Bozen bei der Bewertung von „Italia Oggi“²² auf dem 2. Platz, während sie bei der Bewertung des „Sole 24ore“²³ auf den 13. Platz gerückt ist.

Die Bewertung der Provinzen Italiens von „Italia Oggi - Ital Communications“ in Zusammenarbeit mit der „Universität della Sapienza“ aus Rom wurde am 17. November 2024 veröffentlicht. Für die Bewertung von Italia Oggi wurden für das Jahr 2024 92 Indikatoren angewandt, die in 9 Makro-Kategorien unterteilt wurden: „Geschäftsbeziehungen und Arbeit“, „Umwelt“, „Bildung“, „Bevölkerung“, „Straftaten und Sicherheit“, „Einkommen und Reichtum“, „Gesundheit“, „Soziale Sicherheit“, und „Tourismus und Kultur“.²⁴

²¹ <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>: relaz. genn.-giu. 2023, Seite 308

²² <https://www.italiaoggi.it/news/qualita-della-vita-2024-l-italia-e-sempre-piu-spaccata-202411151832201182>

²³ <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/>

²⁴ <https://qualitadellavita.italiaoggi.it/>

Für die Bewertung durch den Sole24ore wurden 90 Indikatoren in 6 thematische Kategorien eingeteilt, wobei jeder Indikator gleich gewichtet ist. Die Kategorien sind: „Reichtum und Konsum“, „Geschäftsbeziehungen und Arbeit“, „Umwelt und Dienstleistungen“, „Demographie, Gesellschaft und Gesundheit“, „Justiz und Sicherheit“, „Kultur und Freizeit“.²⁵

Diese Bewertungen bedeuten, dass die Mehrheit der Bevölkerung der Provinz Bozen eine Reihe an ökonomischen, sozialen und politischen Wettbewerbsvorteilen hat, die die Möglichkeit bieten, die eigenen Potentiale zu entfalten und einen angemessenen Lebensstandard erreichen zu können.

2.3.3 Prozesserhebung, Identifizierung und Bewertung von Korruptionsrisiken, organisatorische Maßnahmen zur Risikobehandlung

Die Dreijahrespläne zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz, bzw. der letzte PIAO, die auf der Homepage, im Abschnitt „Transparente Verwaltung - Weitere Inhalte“ veröffentlicht sind, beinhalten, soweit nicht in diesem Abschnitt angeführt, die Beschreibung der Kriterien und Methoden für die Prozesserhebung, die Identifizierung und Bewertung von Korruptionsrisiken, sowie die organisatorische Planung, gemäß der im Gesetz Nr. 190/2012 vorgesehenen Maßnahmen und der spezifischen Maßnahmen zur Risikobehandlung. Bei der Planung wird die Festlegung von Maßnahmen zur Vereinfachung, Wirksamkeit, Effizienz und Sparsamkeit des Verwaltungshandelns begünstigt.

Die in der Autonomen Provinz Bozen verwendete *Risk-Assessment-Methode* im Bereich des Systems der Korruptionsvorbeugung ist im Einklang mit den nationalen und internationalen Leitlinien.

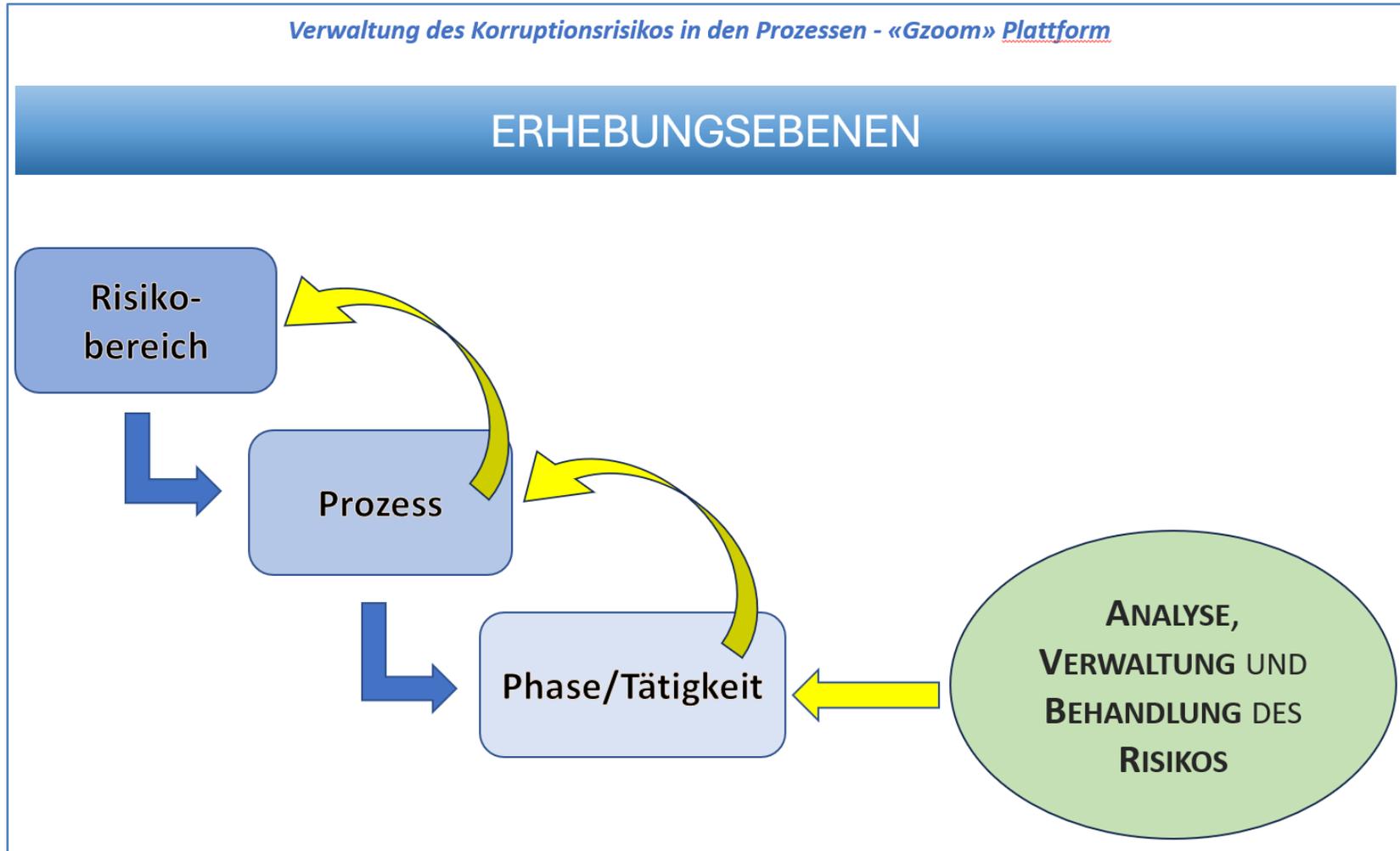
Im Einzelnen gliedert sich die *Risk-Assessment-Methode* in 3 Phasen:

- a) Risikodefinition und -identifizierung
- b) Risikoanalyse und -bewertung
- c) Risikobehandlung

Diese Methodik wird auf die Erhebung der korruptionsgefährdeten Prozesse angewandt und jährlich aktualisiert.

²⁵ <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/>

Es folgt die Abbildung der Prozesse/Tätigkeiten mit der Identifizierung der Ebene, auf der die Risikomanagementaktivität stattfindet.



Für jeden erhobenen Prozess wird der Risikobereich definiert!

Verwaltung des Korruptionsrisikos in den Prozessen - «Gzoom» Plattform

RISIKOBEREICHE

| | |
|---------|--|
| 18SAR.A | Personalaufnahme und Karriereentwicklung |
| 18SAR.B | Öffentliche Verträge |
| 18SAR.C | Ermächtigungen oder Konzessionen |
| 18SAR.D | Gewährung und Auszahlung von Subventionen, Beiträgen, Zuschüssen, Prämien und wirtschaftlichen Vergünstigungen jeglicher Art |
| 18SAR.E | Landesplanung und Ortsplanung |
| 18SAR.F | Landschaftsplanung |
| 18SAR.G | Umweltverträglichkeitsprüfung und Sammelgenehmigungsverfahren |
| 18SAR.H | Verwaltung der Einnahmen, der Ausgaben und des Vermögens |
| 18SAR.I | Kontrollen, Überprüfungen, Inspektionen und Sanktionen |
| 18SAR.J | Aufträge und Ernennungen |
| 18SAR.K | Rechtsangelegenheiten und Streitsachen |
| 18SAR.L | Programmierung und Verwaltung der EU-Fonds |
| 18SAR.M | Abfallwirtschaft |
| 18SAR.Z | Weitere Risikobereiche |

Art. 1, Absatz 16 des Gesetzes Nr. 190 vom 6. November 2012

Mit Ajourierung 2015 des Nationalen Antikorruptionplans und DAKTP 2017-2019 hinzugefügte Risikobereiche

| | |
|-------------------------------------|---|
| Typologie | Phase/Tätigkeit |
| Code | 18PRO.10000315.07 |
| Nr. | 10000315.07 |
| Bezeichnung | Begleitung und Verwaltung/Wartung digitaler Beschlüsse attività di gestione ed accompagnamento delibere digitali |
| Drucktitel | Begleitung und Verwaltung/Wartung digitaler Beschlüsse attività di gestione ed accompagnamento delibere digitali |
| Anfangsdatum | 01/01/2018 |
| Enddatum | 31/12/2099 |
| Art der Organisationseinheit | Organisationseinheit |
| Organisationseinheit | |
| Führungskraft | |
| Prozess | 10000315.Z.02 - Begleitung und Verwaltung/Wartung digitaler Dokumente |

Für jede Phase/Tätigkeit, die mit einem Prozess verbunden ist, wird das Risiko mit den jeweiligen Ursachen/Hauptfaktoren des Risikos festgelegt.

01/01/2025

Mit zusammenhängende wirtschaftliche Verfahren

rechtswidrige Absprache bei der Auftragserteilung

eine Marktanalyse vorsehen

Phase/Tätigkeit Mit zusammenhängende wirtschaftliche Ver

Status Die Daten werden veröffentlicht

Korruptionsrisiko rechtswidrige Absprache bei der Auftragserteilung

Organisationseinheit

Korruptionsrisiko Katalog der Vorbeugungsmaßnahmen Ursache/Hauptfaktoren des Risikos

| Ursache/Hauptfaktoren des Risikos | 2025 |
|---|--------------------------|
| Mangel/Unzulänglichkeit der Kontrollen | <input type="checkbox"/> |
| Mangel an Transparenz | <input type="checkbox"/> |
| Übermäßige, komplexe und/oder unklare Rechtsvorschriften oder Regelungen | <input type="checkbox"/> |
| Dauerhafte und ausschließliche Ausübung der Prozessverantwortung von Seiten einer oder nur weniger Personen | <input type="checkbox"/> |
| Geringe interne Eigenverantwortlichkeit | <input type="checkbox"/> |
| Unzureichende oder mangelnde Kompetenz des zuständigen Personals | <input type="checkbox"/> |
| Unangemessene Verbreitung der Kultur der Legalität und Mangel an ethischen Werten | <input type="checkbox"/> |
| Fehlende Anwendung des Prinzips der Trennung zwischen Politik und Verwaltung | <input type="checkbox"/> |
| Unzureichender interner Informationsaustausch | <input type="checkbox"/> |
| Interessenkonflikt | <input type="checkbox"/> |
| Zu großer Ermessensspielraum | <input type="checkbox"/> |
| Fehlen/Ineffizienz von EDV-Systemen | <input type="checkbox"/> |
| Weiterer Hauptfaktor | <input type="checkbox"/> |

Phase/Tätigkeit

Korruptionsrisiko

Vorbeugungsmaßnahme



Weiters werden das Risikoniveau (niedrig, mittel, hoch), die verantwortliche Struktur und andere für das Risikomanagement relevante Angaben wie z.B. finanzielle Ressourcen, die Anzahl der Verfahren und die Personalressourcen erhoben. Die Phase/Tätigkeit des Prozesses wird mit der Risikobehandlung abgeschlossen, in der die spezifischen Maßnahmen festgelegt werden, wobei die Indikatoren und das Ziel, der Zeitrahmen und die für die Durchführung der Maßnahme zuständige Struktur angegeben werden. Die beschriebenen Angaben werden über die Plattform GZoom erhoben.

01/01/2025 Suche

Phase/Tätigkeit Mit der *zusammenhängende wirtschaftliche Ver* Status Die Daten werden veröffentlicht Zurück

Vorbeugungsmaßnahmen *eine Marktanalyse vorsehen* Organisationseinheit

Vorbeugungsmaßnahme Kategorie Maßnahme Monitoring Vorbeugungsmaßnahme Indikatoren zum Monitoring der Maßnahme Informationen zur Maßnahme Anmerkungen zum Monitoring

| Nr. | Indikatoren zum Monitoring der Maßnahme | Beschreibung | Beschreibung | Maßeinheit | Wert | 2025 | 2026 | 2027 |
|-----|---|---------------------------------------|-------------------------------------|------------|------------------------|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | Check Vorbeugungsmaßnahme | eine geeignete Markterhebung vorsehen | prevedere idonea ricerca di mercato | J/N | Target Ergebniswert | <input type="checkbox"/> Vorhanden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Vorbeugungsmaßnahme

01/01/2025 Suche

Phase/Tätigkeit Mit der *zusammenhängende wirtschaftliche Ver* Status Die Daten werden veröffentlicht Zurück

Vorbeugungsmaßnahmen *eine Marktanalyse vorsehen* Organisationseinheit

Vorbeugungsmaßnahme Kategorie Maßnahme Monitoring Vorbeugungsmaßnahme Indikatoren zum Monitoring der Maßnahme Informationen zur Maßnahme Anmerkungen zum Monitoring

| *Bezeichnung | Anmerkung | Anmerkung |
|--|--|---|
| <u>Parameter für die Bewertung der Wirk</u> | Überprüfung der Anzahl der Wirtschaftsteilnehmer; erhöhte Konkurrenz | verifica del numero di operatori economici; aumento della concorrenza |
| <u>Für die Umsetzung verantwortliche Str</u> | Amt für institutionelle Angelegenheiten | Ufficio Affari istituzionali |
| <u>Frist für die Umsetzung</u> | sofort | immediato |

Vorbeugungsmaßnahme

Anlässlich der Überprüfung und Aktualisierung der Prozesserhebung für 2025 wurde besonderes Augenmerk auf die Darstellung der Prozesse und der Phasen/Tätigkeiten gelegt. In diesem Zusammenhang wurden 29 Strukturen mit ihren Referenten/Referentinnen für die Korruptionsvorbeugung per E-Mail kontaktiert und angehalten, die Prozesse mit den jeweiligen Phasen/Tätigkeiten zu aktualisieren und/oder zu vereinfachen, sowie gegebenenfalls fehlende Angaben einzufügen. Auch bei dieser Tätigkeit erhielten die Strukturen Unterstützung von den Mitarbeiterinnen des Amtes für Institutionelle Angelegenheiten, der unterstützenden Struktur des AKTB.

Durch die Nutzung der digitalen Plattform GZoom wurde das System zur Verwaltung und Behandlung des Korruptionsrisikos im Bereich der Prozesserhebung und der spezifischen Maßnahmen vereinfacht und die Struktur klar und verständlich gestaltet. Zudem konnte man die Datenaufbewahrung, -suche und -extraktion vereinfachen.

Ab 2021 wurde die digitale Plattform auf weitere Bereiche wie strategische und operative Performance, Verwaltungsverfahren und Personalbedarf ausgeweitet. In Zusammenarbeit mit dem Controlling des Organisationsamtes wurde der Ansatz einer stärkeren Verbindung zwischen den verschiedenen Planungsinstrumenten begleitet, so wie von der Nationalen Antikorruptionsbehörde bereits vor dem Inkrafttreten des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans (PIAO) gefordert (Art. 6 des Gesetzesdekrets Nr. 80/2021, umgewandelt in Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021). Man erhofft sich weiterhin eine stärkere technische Integration der verschiedenen Module. Ein erster Verknüpfungsansatz wurde mit Bezugnahme auf den Wertebeitrag und Nutzen für die Gesellschaft versucht. Nach einem ersten Treffen am 8. Juni 2023 mit dem IT-Anbieter der GZoom-Plattform über die Möglichkeit, den Wertebeitrag und Nutzen für die Gesellschaft zu implementieren und eine technische Verbindung mit der Performance zu finden, ist die Implementierung derzeit noch nicht umgesetzt worden. Innerhalb des Performance Moduls wurde der Bezug auf den Wertbeitrag zusammen mit den 5 Dimensionen des Wohlbefindens (Bildung, *Welfare*, sozial, wirtschaftlich und ökologisch) im Rahmen der strategischen Ziele und der Entwicklungsschwerpunkte implementiert. Man erhofft sich, im nächsten Jahr den Wertbeitrag auch im Modul der Korruptionsvorbeugung implementieren und eine stärkere Verbindung zu den strategischen Zielen herstellen zu können.

Beim Versuch ein integriertes System der Korruptionsvorbeugung mit den Hilfskörperschaften mit öffentlicher Rechtspersönlichkeit zu schaffen, wurde 2021 fünf Körperschaften und dem Südtiroler Landtag die Plattform in *Multitenancy*-Modalität verteilt. Alle sechs Körperschaften erhielten Zugang zur GZoom-Plattform für das Modul "Korruptionsvorbeugung und Transparenz" und verwenden dieselbe für die Erstellung der Prozesserhebung und das *risk assessment*.

Das Ziel dieses Projektes besteht vor allem darin, eine einheitliche Prozessdarstellung und Managementtätigkeit bei der Erhebung der Korruptionsrisiken zu entwickeln, um eben ein integriertes System aufbauen zu können.

Allgemeine Maßnahmen

In der folgenden Tabelle sind die obligatorischen allgemeinen Maßnahmen und die weiteren allgemeinen Maßnahmen für das Risikomanagement angeführt.

Bei der Durchführung der allgemeinen Maßnahmen wird so weit wie möglich auf die für die einzelnen Tätigkeiten verfügbaren Humanressourcen zurückgegriffen. Änderungen oder Ergänzungen, die nach dem Erlass eventueller operativer Hinweise oder Richtlinien der ANAC für notwendig oder angemessen erachtet werden, sind möglich. Eventuelle Änderungen der Methoden oder des Zeitplans für die Durchführung der Vorbeugungsmaßnahmen können von der Verwaltung und dem AKTB auf der Grundlage von Dringlichkeit und Notwendigkeit In Betracht gezogen werden.

| Nr. | Bereich | Maßnahme | Indikator | Target | Frist | Verantwortlich für die Umsetzung |
|-----|------------------------|---|--|--|-------------|---|
| 1 | Verhaltenskodex | Ajourierung des Verhaltenskodex der Landesverwaltung - Phase 2: Ausarbeitung eines Entwurfs für den neuen Verhaltenskodex | Vorliegen eines Entwurfs für den neuen Verhaltenskodex | Ausarbeitung eines Entwurfs für den neuen Verhaltenskodex, in welchem die Ergebnisse der Sitzung berücksichtigt werden, die im Jahr 2024 stattgefunden hat | 2025 | Abteilung Personal |
| | | Ajourierung des Verhaltenskodex der Landesverwaltung - Phase 3: Genehmigung der vorläufigen Fassung des neuen Verhaltenskodex, welche anschließend der öffentlichen Konsultation unterzogen wird | erfolgte Genehmigung der vorläufigen Fassung des neuen Verhaltenskodex | Erlass eines Beschlusses der Landesregierung, betreffend die Genehmigung der vorläufigen Fassung des neuen Verhaltenskodex | 2025 - 2026 | Abteilung Personal |
| | | Ajourierung des Verhaltenskodex der Landesverwaltung - Phase 4: Genehmigung der endgültigen Fassung des neuen Verhaltenskodex, nach erfolgter Durchführung eines Beteiligungsverfahrens, welches allen interessierten Stakeholdern offen steht | erfolgte Genehmigung der endgültigen Fassung des neuen Verhaltenskodex | Erlass eines Beschlusses der Landesregierung, betreffend die Genehmigung der endgültigen Fassung des neuen Verhaltenskodex | 2026 | Abteilung Personal |
| | | Ausarbeitung einer Liste von Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQ) oder einer anderen Form von Fallbeispielen, um die praktische Anwendung der Verhaltensregeln zu erläutern | Vorliegen von Unterlagen, in denen Fallbeispiele erläutert werden | Ausarbeitung einer Liste von FAQ oder eines anderen Dokuments, in dem Fallbeispiele vorgestellt werden, um die praktische Anwendung | 2026 | Amt für institutionelle Angelegenheiten - AKTB, im Einvernehmen mit der Generaldirektion, dem Ressort Europa, Arbeit und Personal sowie |

| | | | | | | |
|---|-------------------------------|---|--|---|-------------|--|
| | | | | der Verhaltensregeln zu erläutern | | der Abteilung Personal |
| | | Versendung einer Informationsmitteilung an sämtliche Bediensteten, um diese über die erfolgte Genehmigung des neuen Verhaltenskodex zu benachrichtigen | Versendung der Informationsmitteilung | Ausarbeitung des Textes für eine Informationsmitteilung, um über die erfolgte Genehmigung des neuen Verhaltenskodex zu informieren | 2026 | Amt für institutionelle Angelegenheiten - AKTB, im Einvernehmen mit der Generaldirektion, dem Ressort Europa, Arbeit und Personal sowie der Abteilung Personal |
| | | Anpassung der Inhalte des e-learning-Kurses an den neuen Verhaltenskodex, sowie Anstreben einer Zusammenarbeit mit der Abteilung Personal, um auch die geltende Disziplinarordnung als Gegenstand der Aus- und Weiterbildung vorzusehen | E-learning-Kurs mit den neuen Inhalten ergänzt, sowie Unterbreitung eines Vorschlags an die Abteilung Personal, das Aus- und Weiterbildungsangebot auszuweiten | Erstellung der Inhalte für die Anpassung des derzeitigen e-learning-Kurses, sowie Ausarbeitung eines an die Abteilung Personal gerichteten Vorschlags, um das Aus- und Weiterbildungsangebot auch auf die geltende Disziplinarordnung auszuweiten | 2026 | Amt für institutionelle Angelegenheiten - AKTB, in Zusammenarbeit mit der Generaldirektion, dem Amt für Personalentwicklung, sowie der Abteilung Personal |
| 2 | Rotation des Personals | Vertiefende Analyse des Regelungsentwurfs, der vom Organisationsamt ausgearbeitet wurde und einen operativen Plan für die Umsetzung der ordentlichen Rotation enthält, um dessen spätere Umsetzbarkeit zu prüfen und gewährleisten | Vorliegen eines Dokuments mit den Ergebnissen der durchgeführten Analyse bzw. eines definitiven Regelungsentwurfs | Ausarbeitung eines definitiven Regelungsentwurfs | 2025 - 2026 | Generaldirektion, Organisationsamt, Abteilung Personal, AKTB und Amt für institutionelle Angelegenheiten |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|--|----------------|--|
| | | Ordentliche Rotation der Führungskräfte: Erhebung des Weiterbildungsbedarfs | Vorliegen eines Dokuments, in dem der Weiterbildungsbedarf der Führungskräfte präzisiert wird | Ausarbeitung eines Dokuments, betreffend den Weiterbildungsbedarf der Führungskräfte, die der Rotation unterzogen werden sollen | 2025 - 2026 | Generaldirektion, Organisationsamt und Amt für Personalentwicklung, sowie Abteilung Personal |
| | | Ordentliche Rotation der Führungskräfte: Vorgaben bzgl. der Anwendung von Alternativmaßnahmen zur Rotation | Erteilung von Vorgaben über die Anwendung von Alternativmaßnahmen zur Rotation | Ausarbeitung von Vorgaben über die Anwendung von Alternativmaßnahmen zur Rotation | innerhalb 2026 | Generaldirektion, Organisationsamt sowie Abteilung Personal, im Einvernehmen mit dem AKTB |
| | | Ordentliche Rotation der Führungskräfte: Planung eines spezifischen Fortbildungslehrgangs für die Führungskräfte | Teilnahme der Führungskräfte am Fortbildungslehrgang | Ausarbeitung der Inhalte und Organisation eines Fortbildungslehrgangs für die Führungskräfte | innerhalb 2026 | Generaldirektion, Organisationsamt und Amt für Personalentwicklung |
| | | Ordentliche Rotation der Führungskräfte: Schaffung der notwendigen Rechtsgrundlagen für die konkrete Umsetzung der Rotation | erfolgter Erlass oder Änderung entsprechender Rechtsvorschriften oder interner Akte | Erlass von neuen oder Änderung von bereits bestehenden Rechtsvorschriften, sowie Genehmigung von eventuellen internen Akten, um die konkrete Umsetzung der Rotation zu ermöglichen | 2026 | Generaldirektion, Organisationsamt sowie Abteilung Personal, im Einvernehmen mit dem AKTB |

| | | | | | | |
|---|----------------------------|---|---|---|--------|---|
| 3 | Interessenskonflikt | Einhaltung der Mitteilungs- und Enthaltungspflichten im Bereich der Interessenkonflikte gemäß Artt. 5, 6, 7 und 13, Abs. 3 des DPR 62/2013, Art. 6 bis des Gesetzes 241/1990, Art. 35-bis des GvD 165/2001 und Artt. 5 und 8 des Verhaltenskodex des Personals der Autonomen Provinz Bozen (BLR Nr. 839/2018) - Verwendung der mit BLR vom 17.10.2017, Nr. 1104 genehmigten und aktualisierten Modulistik | Einholung von Erklärungen zu Interessenkonflikten bei Führungsaufträgen oder leitender Verwaltungsposition (Anlage 6) | vor der Erteilung des Auftrags | ad hoc | Abteilung Personal, einzelne Ressorts, AKTB |
| | | | Einholung der präventiven Erklärungen über eventuelle Interessenkonflikte der Bediensteten (Anlage 4 und Anlage 5) | zum Zeitpunkt der Einstellung oder Versetzung | ad hoc | Abteilung Personal, einzelne Organisationseinheiten, AKTB |
| | | | Einholung der Erklärungen über eventuelle Interessenkonflikte im Falle der Erteilung von Aufträgen für die Beratung oder Mitarbeit (Anlage 8 / Vorlage Erklärung PerlaPA) | vor der Erteilung des Auftrags | ad hoc | Organisationseinheiten, die Aufträge zur Beratung oder Mitarbeit vergeben |
| | | | Einholung der Erklärungen über eventuelle Interessenkonflikte mit Bezugnahme auf die einzelne Akte (Anlage 7 für Führungskräfte, Anlage 9 für | vor der Abwicklung der Akte | ad hoc | Vorgesetzte Führungskraft |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|---|----------------|--------------------|
| | | | Bedienstete) | | | |
| | | Sensibilisierung hinsichtlich der Mitteilungs- und Enthaltungspflicht | die korrekte Verwendung der Formulare fördern, die Referenten über neue Entwicklungen in diesem Bereich informieren und sie aufzufordern, alle Erklärungen über Interessenkonflikte in Bezug auf einzelne Verwaltungshandlungen zu übermitteln (Formulare 7 und 9) | jährliche Mitteilung zum Thema des Interessenkonfliktes | innerhalb 2025 | AKTB |
| | | Monitoring der eingereichten Eigenerklärungen | Überprüfung der Erklärungen, die in Bezug auf einzelne Verwaltungshandlungen abgegeben wurden, um mögliche Verbesserungen vorzunehmen | alle Erklärungen, die in den Anlagen 7 und 9 enthalten sind | innerhalb 2025 | AKTB |
| | | Digitalisierung der Eigenerklärungen | Speicherung der präventiven Meldungen (Anhänge 4 und 5) in der digitalen Personalakte des Arbeitnehmers | bei der Einstellung | ad hoc | Abteilung Personal |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|--|
| | | | Prüfung der Möglichkeit einer eventuellen Digitalisierung weiterer Erklärungen, indem diese in die digitale Personalakte übertragen werden | Durchführbarkeit prüfen | innerhalb von 6 Monaten ab der Genehmigung des vorliegenden PIAO | AKTB, Abteilung Personal |
| 4 | Durchführung von außerdienstlichen Tätigkeiten und Aufträgen | Planung eines Weiterbildungskurses über die Genehmigung von Nebentätigkeiten, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Änderungen, die sich in diesem Bereich durch das kürzliche Inkrafttreten des neuen Landesgesetzes über das Führungssystem ergeben haben | Teilnahme des Personals am Weiterbildungskurs | Ausarbeitung der Inhalte und Organisation eines Weiterbildungskurses für das gesamte Personal | 2025 | Abteilung Personal |
| 5 | Nichterteilbarkeit und Unvereinbarkeit von Führungsaufträgen | Prüfung der Möglichkeit, für die Abgabe der Ersatzerklärungen der Führungskräfte (und gegebenenfalls auch für die Erfüllung der entsprechenden Veröffentlichungspflichten) einen digitalen Arbeitsfluss zu implementieren | schriftliche Ergebnisse der durchgeführten Analyse und, sofern möglich, erfolgte Implementierung des digitalen Arbeitsflusses - Weiterführung der laufenden Detailanalyse | die Umsetzbarkeit eines vollständig oder teilweise digitalen Arbeitsflusses wird eingehend überprüft, in Vorbereitung einer eventuellen anschließenden Implementierung | 2025 | SIAG, Abteilung Personal, Amt für institutionelle Angelegenheiten - AKTB |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|---|----------------|--|
| 6 | Errichtung von Kommissionen, Ämterzuweisungen und Erteilung von Aufträgen im Falle einer strafrechtlichen Verurteilung für Vergehen gegen die öffentliche Verwaltung | Einhaltung der im Artikel 35-bis des GvD Nr. 165/2001 vorgesehenen Hinderungsgründe | Einholung der Erklärung vor der Zuweisung zu den Ämtern, die für die Verwaltung der Finanzmittel, die öffentlichen Verträge und die Beiträge zuständig sind, oder vor der Ernennung zum Mitglied der, in Artikel 35-bis des GvD Nr. 165/2001 bezeichneten, Kommissionen (Anlage für Kommissionen) | vor der Zuweisung an die Ämter, die für die Verwaltung der Finanzmittel, die Vergabe von öffentlichen Verträgen und Beiträgen zuständig sind oder vor der Ernennung als Mitglied der genannten Kommissionen | ad hoc | Einzelne Organisationseinheiten, die für die Verwaltung von Finanzmitteln, die Vergabe von öffentlichen Verträgen und Beiträgen oder für die Ernennung der entsprechenden Kommissionsmitglieder zuständig sind |
| | | | Überprüfung der Einhaltung der Vorschrift von Seiten der Referenten durch eine jährliche E-Mail-Mitteilung, mit der Einladung, die Formulare zu verwenden und die Einhaltung der Vorschriften zu bestätigen | Aufnahme eines speziellen Passus in die jährliche Mitteilung zum Thema des Interessenkonfliktes | innerhalb 2025 | AKTB |
| 7 | Tätigkeiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (<i>Pantouflage - Revolving Doors</i>) | Verbot für Bedienstete, die während der letzten drei Dienstjahre hoheitliche oder rechtsgeschäftliche Befugnisse für die Landesverwaltung wahrgenommen haben, in den folgenden drei Jahren nach Beendigung des Dienstverhältnisses, eine abhängige oder freiberufliche Arbeit bei privaten Rechtssubjekten zu leisten, an welche die mit genannten Befugnissen ausgeübte | Aufnahme der spezifischen Pantouflage-Klausel in befristete und unbefristete Arbeitsverträge, einschließlich der Verträge der Führungskräfte | alle Arbeitsverträge | ad hoc | Abteilung Personal |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|---|
| | | Tätigkeit der Landesverwaltung gerichtet war (Abs. 16-ter des Art. 53 des GvD Nr. 165/2001) | | | | |
| | | | die ANAC-Richtlinien (Beschluss Nr. 493 vom 25. September 2024) in die deutsche Sprache übersetzen und diesbezüglich mit einer eigenen Mitteilung sensibilisieren | den Ressorts und Abteilungen eine Mitteilung schicken | innerhalb von sechs Monaten ab der Genehmigung des vorliegenden PIAO | AKTB |
| | | | Verwendung der Integritätsvereinbarung mit der spezifischen Pantouflage-Klausel, bei den Verfahren für die Vergabe von öffentlichen Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträgen | | ad hoc | Einzelne Abteilungen (Vergabestellen), Agentur für öffentliche Verträge (AOV) |
| | | | Sensibilisierung für die Anwendung der Integritätsvereinbarung, mit der spezifischen Pantouflage-Klausel, bei den Vergabe- und Ausführungsverfahren | Versenden einer Mitteilung an alle Abteilungen | innerhalb von 6 Monaten ab der Genehmigung des vorliegenden | Einzelne Abteilungen (Vergabestellen), AKTB |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|---|---------------------------------|--|
| | | | für öffentliche Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträgen | | PIAO | |
| | | | die Information über das Pantouflage-Verbot wird in die Vorlagen der Schreiben eingefügt, mit denen den Bediensteten die erfolgte Versetzung in den Ruhestand mitgeteilt wird | die Information über das Pantouflage-Verbot wird in die Vorlagen der Schreiben eingefügt, mit denen den Bediensteten die erfolgte Kündigung seitens der Verwaltung bzw. die Annahme der Kündigung seitens der Bediensteten bestätigt wird, oder aber deren erfolgte Versetzung in den Ruhestand mitgeteilt wird | ad hoc | Pensionsamt |
| 8 | Schutz des Bediensteten, der rechtswidrige Handlungen meldet (sog. Whistleblower) | Bearbeitung von eventuellen neuen Whistleblowing-Meldungen im Einklang mit den aktuellen Verfahrensvorschriften und Berücksichtigung der dabei gesammelten Erfahrungen, um eine künftige Anpassung des Verfahrens, der Meldekanäle oder des Webauftritts zu prüfen | schriftliche Feststellung eventueller Schwachpunkte, die einer Anpassung oder Korrektur bedürfen | eventuelle Anpassung und Verbesserung des Verfahrens, der Meldekanäle oder des Webauftritts | Fortlaufend angewandte Maßnahme | Amt für institutionelle Angelegenheiten - AKTB |
| | | Unterstützung und Koordinierung der Hilfskörperschaften des Landes und der vom Land kontrollierten Gesellschaften bei der Anpassung an die neuen Bestimmungen, mit besonderem Augenmerk auf die Vorstellung der digitalen Plattform der Landesverwaltung für die Einreichung | schriftliche Mitteilungen, mit denen die genannten Körperschaften über die neuen Bestimmungen informiert und zu einer Präsentation der digitalen Plattform | die Körperschaften wurden über die neuen Bestimmungen informiert und erhalten bei Interesse die Gelegenheit, einer Präsentation der digitalen Plattform | Fortlaufend angewandte Maßnahme | Amt für institutionelle Angelegenheiten - AKTB |

| | | | | | | |
|---|-------------------|---|--|--|------|---|
| | | und Bearbeitung der Meldungen | eingeladen werden | beizuwohnen | | |
| | | Analyse der neuen ANAC-Richtlinien im Bereich Whistleblowing, sowie der Schlussfolgerungen und Empfehlungen des Abschlussberichtes über das von der Prüfstelle durchgeführte Audit, zwecks eventueller Anpassung des Verfahrens, welches derzeit in der Landesverwaltung für die Bearbeitung der Whistleblowing-Meldungen angewendet wird | Vorliegen von Unterlagen mit einer Zusammenfassung der relevanten Aspekte, sowie eventuellen Änderungsvorschlägen für das derzeit geltende Verfahren | Analyse der ANAC-Richtlinien, sowie der Schlussfolgerungen und Empfehlungen des Abschlussberichtes über das von der Prüfstelle durchgeführte Audit | 2025 | Amt für institutionelle Angelegenheiten - AKTB |
| 9 | Schulungen | Planung eines Weiterbildungskurses über die Genehmigung von Nebentätigkeiten, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Änderungen, die sich in diesem Bereich durch das kürzliche Inkrafttreten des neuen Landesgesetzes über das Führungssystem ergeben haben | Teilnahme des Personals am Weiterbildungskurs | Ausarbeitung der Inhalte und Organisation eines Weiterbildungskurses für das gesamte Personal | 2025 | Abteilung Personal |
| | | Planung einer obligatorischen Schulung für die ReferentInnen auf dem Bereich der Geldwäschebekämpfung, speziell über die Anomalie-Indikatoren | Teilnahme des verpflichteten Personals an der Schulung | Ausarbeitung der Inhalte und Organisation der Schulung für das verpflichtete Personal (Referenten) und Versenden einer Mitteilung an alle | 2025 | Abteilung Finanzen, Amt für Personalentwicklung, AKTB |

| | | | | | | |
|----|----------------------------------|--|--|--|-----------------|---|
| | | | | Organisationseinheiten , um die Namen der MitarbeiterInnen zu erhalten, die die Geldwäschebekämpfungsgs-ReferentInnen unterstützen | | |
| | | Planung verschiedener Schulungen des Personalentwicklungsplanes 2025-2027, Bereich verwaltungstechnische Kompetenzen: - Aktenzugang, - Erfüllung der verschiedenen Veröffentlichungspflichten und Abwicklung des Verfahrens auf Bürgerzugang, - Interessenskonflikt | Teilnahme des Personals an die Schulungen | Ausarbeitung der Inhalte und Organisation der Schulungen für das Landespersonal | 2025 | Amt für Personalentwicklung, Amt für institutionelle Angelegenheiten - AKTB |
| 10 | Integritätsvereinbarungen | Aufnahme in die Dokumentation, der gemäß L. G Nr. 16/2015 und GvD Nr. 50/2016 durchgeführten Verfahren für die Vergabe von Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträgen | Annahme der Integritätsvereinbarung und deren Inhalt (genehmigt mit BLR Nr. 970 vom 23.11.2021) durch die Unterzeichnung der Anlage A1 „Teilnahmeerklärung“ bei den Vergabeverfahren, die über das Informationssystem öffentliche Verträge (SICP) der Agentur für öffentliche Verträge (AOV) durchgeführt werden | Verfahren betreffend die Vergabe von öffentlichen Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträgen | ad hoc | Einzelne Abteilungen (Vergabestellen), Agentur für öffentliche Verträge (AOV) |
| | | | Sensibilisierung der Organisationseinheiten | Mitteilung an die Organisationseinheiten | innerhalb von 6 | Einzelne Abteilungen (Vergabestellen), |

| | | | | | | |
|----|-----------------------------------|--|--|---|--|--|
| | | | der Landesverwaltung zur Verwendung der Integritätsvereinbarung (BLR Nr. 970 vom 23.11.2021) | versenden (besonders an die Vergabestellen) | Monaten ab der Genehmigung des vorliegenden PIAO | AKTB |
| 11 | Sensibilisierungsmaßnahmen | Auf dem Bereich der Geldwäschebekämpfung Kartierung der Risikobereiche | Sensibilisierung aller Strukturen der Landesverwaltung für die Analyse, die Bewertung und die Erkennung von Risikobereichen und verdächtiger Vorgänge auf dem Bereich der Geldwäschebekämpfung | Erstellung einer Kartierung der Risikobereiche auf dem Bereich der Geldwäschebekämpfung | 2025 | Abteilung Finanzen, einzelne Organisationsstrukturen |
| | | Auf dem Bereich der Geldwäschebekämpfung Umsetzung etwaiger interner Kontrollmechanismen | Erhebung der Bereiche, die etwaige interne Kontrollmechanismen auf dem Bereich der Geldwäschebekämpfung benötigen | Erstellung etwaiger interner Kontrollmechanismen | 2025 | Abteilung Finanzen |

Geldwäsche

Im Jahr 2022 wurden von der Landesverwaltung in Zusammenarbeit mit Frau Dr. Marini Silvia von Marini Consulting, Beraterin der Abteilung Finanzen, Leitlinien betreffend die Verhinderung und Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierungsdelikten erarbeitet und den Referenten/innen und Sachbearbeitern/innen zur Verfügung gestellt. Das Dokument wurde mit dem Rundschreiben des Generaldirektors vom 20.12.2022, Nr. 19 zur Kenntnis gebracht.

Auf der internen, allen Landesangestellten zugänglichen Kommunikations- und Arbeitsplattform myNET wurde zudem der Bereich „Geldwäschebekämpfung“ eingerichtet. Von diesem Bereich aus gelangt man zu den Weiterbildungskursen auf dem Bereich der Geldwäschebekämpfung. Es ist dort auch eine Emailadresse für die Anzeige verdächtiger Vorgänge an den Verantwortlichen für die Geldwäschebekämpfung veröffentlicht (Anzeige_verdaechtige_Vorgaenge@provinz.bz.it).

Stand und vorgesehene Umsetzung der Gesetzesbestimmungen

Im Laufe des Jahres 2024 wurden, auch aufgrund von Anfragen verschiedener Strukturen, die Unterlagen zur Bestimmung des wirtschaftlichen Eigentümers

erstellt, die auch in Form von Tabellen auf myNET veröffentlicht wurden.

Am 10. Oktober 2024 wurde ein Grundkurs mit dem Berater der Abteilung Finanzen Dr. Antonio Fortarezza organisiert, an dem alle interessierten Mitarbeiter der Landesverwaltung teilnehmen konnten. An diesem Kurs nahmen 180 Personen teil, mit einem sehr positiven Feedback.

Für das Jahr 2025 sind die folgenden Aktivitäten geplant:

- a) Die Beauftragung eines neuen im Bereich Geldwäschebekämpfung spezialisierten Beraters zur Unterstützung des Verantwortlichen für die Geldwäschebekämpfung bei der Implementierung des Systems zur Geldwäschebekämpfung in der öffentlichen Verwaltung und der Kartierung der Risikobereiche;
- b) Ausarbeitung der neuen Check-Listen und vereinfachten Leitlinien;
- c) spezifische Workshops mit den einzelnen Strukturen, die einen besonderen Bedarf haben, ihre praktischen Fälle zu vertiefen;
- d) die Organisation einer obligatorischen Schulung, in Zusammenarbeit mit dem AKTB und dem Amt für Personalentwicklung, für die Referenten, insbesondere über die Anomalie-indikatoren;
- e) Kartierung der Risikobereiche in Zusammenarbeit mit dem Amt für institutionelle Angelegenheiten und den verschiedenen Strukturen der Landesverwaltung.

Zusammenfassung betreffend den Stand der Umsetzung der allgemeinen Maßnahmen, die mit der vorausgehenden Programmierung geplant wurden

Verhaltenskodex

Wie bereits in den letzten Jahren festgestellt, geht aus den Daten, die von der für die Abwicklung der Disziplinarverfahren zuständigen Organisationseinheit übermittelt wurden, hervor, dass sich weiterhin eine gewisse Teilmenge der eingelangten Meldungen auf die Ausübung von Nebentätigkeiten bezieht.

Auch im Hinblick auf eine bessere Kenntnis der einschlägigen Bestimmungen, welche zu einer verstärkten Prävention von möglichen Verstößen beitragen kann, sollte demzufolge die Umsetzung einer allgemeinen Informationskampagne zugunsten sämtlicher Bediensteten bewertet werden. Diese könnte sowohl in Form einer kurzen online-Schulung, als auch durch die Veröffentlichung einer entsprechenden Mitteilung auf myNews oder auf eine andere Art erfolgen, welche konkret mit den dafür zuständigen Organisationseinheiten vereinbart werden muss.

Im Jahr 2023 hat sich die Landesregierung auch mit einem Vorschlag zum Erlass von Anwendungsrichtlinien für die Genehmigung von Nebentätigkeiten befasst. Die obgenannte Informationskampagne kann demnach erst geplant werden, sobald feststeht, ob – und gegebenenfalls wie – die Bestimmungen auf dem Sachgebiet der Nebentätigkeiten überarbeitet oder lediglich durch entsprechende Anwendungsrichtlinien genauer interpretiert werden.

Im Rahmen der Vorarbeiten zur inhaltlichen Überarbeitung des Verhaltenskodex des Landespersonals hat am 30. Mai 2024 eine Sitzung zwischen dem AKTB und dem Generaldirektor, dem Direktor des Ressorts Europa, Arbeit und Personal sowie dem Direktor der Abteilung Personal stattgefunden.

Im Zuge dieses Treffens wurden vom AKTB zusammen mit den erwähnten Führungskräften, die im Bereich der Personalverwaltung und der Abwicklung der Disziplinarverfahren zuständig sind, insbesondere jene Änderungsvorschläge erörtert, die einen Bezug zum Thema der Korruptionsvorbeugung aufweisen. Der gemeinsam vereinbarte Text der Änderungsvorschläge wurde anschließend vom AKTB per E-Mail an die anderen Sitzungsteilnehmer übermittelt, welche sich um die übrigen Inhalte des Verhaltenskodex kümmern werden.

Für dessen geplante Ajourierung können auch die Änderungen am gesamtstaatlichen Verhaltenskodex berücksichtigt werden, die durch das Dekret des Präsidenten der Republik vom 13. Juni 2023, Nr. 81 vorgenommen wurden.

Ordentliche Rotation

Mit dem Landesgesetz vom 21. Juli 2022, Nr. 6, betreffend „Regelung der Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems und Ordnung der Südtiroler Landesverwaltung“ wurden einige grundlegende Voraussetzungen im Hinblick auf die ordentliche Rotation der Führungskräfte geschaffen.

Der besagte Gesetzestext hat auf Landesebene die Qualifikation Führungskraft eingeführt und enthält außerdem verschiedene Bestimmungen, die die künftige Umsetzung der entsprechenden Maßnahme erleichtern sollten, wie z.B. jene Regelungen, welche es bei begründeter organisatorischer oder funktionaler Notwendigkeit ermöglichen, die Führungsaufträge der ersten und zweiten Ebene auch vor deren natürlichem Ablauf der Rotation oder dem Wechsel zu unterziehen (vgl. Art. 6 Absatz 3 und Art. 8 Absatz 3 des Landesgesetzes Nr. 6/2022).

In Art. 18 wurde außerdem vorgesehen, dass die Führungskräfte zu einer jährlichen Weiterbildung verpflichtet sind, die der bekleideten Position entspricht, und darüber hinaus zur Weiterbildung der künftigen Führungskräfte beitragen.

Nach erfolgtem Inkrafttreten des besagten Landesgesetzes wurden die bestehenden Führungsaufträge (sowohl der ersten als auch der zweiten Ebene) bestätigt, wobei u.a. deren Ablaufdatum für die Inhaber von Führungsaufträgen derselben Ebene angeglichen wurde.

Anschließend hat das Organisationsamt der Generaldirektion die Tätigkeiten zur Erstellung eines Regelungsentwurfs aufgenommen, mit welchem die organisatorische Maßnahme der ordentlichen Rotation umgesetzt werden soll.

Im Januar 2024 wurde der erwähnte Regelungsentwurf an das Amt für institutionelle Angelegenheiten übermittelt. Der im Entwurf enthaltene operative Plan betrifft sowohl die ordentliche Rotation der Führungskräfte, als auch jene der Bediensteten, die zwar nicht im Führungsrang stehen, aber in Bereichen mit hohem Korruptionsrisiko tätig sind.

Im Anschluss an die Wahl der neuen Landesregierung, welche am 1. Februar 2024 erfolgt ist, hat der Landeshauptmann mit Dekret Nr. 1684 vom 6. Februar 2024 die Aufteilung der Aufgabenbereiche unter den wirklichen Landesräten vorgenommen. In der Folge wurde die Verordnung genehmigt, welche den neuen Aufbau der Verwaltungsstruktur der Autonomen Provinz Bozen regelt (besagte Verordnung wurde mit Dekret des Landeshauptmanns vom 26. März 2024, Nr. 3, erlassen).

Nachdem die neue Organisationsstruktur der Landesverwaltung somit weitgehend konsolidiert ist, kann im Jahr 2025 wie vorgesehen die vertiefende Analyse der Inhalte des Regelungsentwurfs vorgenommen werden.

Die endgültigen Entscheidungen über die tatsächliche Ausgestaltung der ordentlichen Rotation können erst zu einem späteren Zeitpunkt von der neuen Landesregierung getroffen werden.

Parallel arbeitet die Landesverwaltung an einem Projekt, welches die Schaffung einer digitalen Datenbank der Führungskräfte zum Ziel hat. In diese sollen eine ganze Reihe an Daten und Informationen über die Führungskräfte einfließen, um zukünftig v.a. für die Zwecke der Besetzung der offenen Führungspositionen verwendet zu werden. Gleichzeitig kann die Datenbank aber auch als wichtiges Informationsinstrument im Zusammenhang mit der Umsetzung der ordentlichen Rotation dienen.

Interessenkonflikte

Mit dem Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz 2017-2019 wurden die Vordrucke im Bereich der Interessenskonflikte genehmigt, welche im Jahr 2017 an sämtliche Referenten übermittelt wurden. Infolge des Wirksamwerdens der Datenschutz-Grundverordnung wurde im Jahr 2019 die Datenschutzmitteilung in den Formularen ajouriert. Die zwei weiteren Formulare „ANLAGE für Kommissionen“ und „ANLAGE für Kollegialorgane“ wurden ebenfalls im Jahr 2019 ausgearbeitet. Ein spezifisches Formular wurde außerdem an die speziellen Bedürfnisse der Abteilung Landwirtschaft im Bereich der Ernennung der Mitglieder der Höfekommissionen angepasst. Das Ressort Raumentwicklung, Landschaft und Landesdenkmalamt hat ein Dokument mit spezifischen Kriterien für die Ernennung von Landschaftsschutzexperten in den Gemeindegemeinschaften für Raum und Landschaft erarbeitet.

Im Jahr 2023 wurden die Formulare gemäß dem neuen Landesgesetz Nr. 6 vom 21. Juli 2022 und der Durchführungsverordnung DPP Nr. 5/2023 aktualisiert, sowie mit der nationalen Gesetzgebung zur Einführung des PIAO (Gesetzesdekret Nr. 80 vom 9. Juni 2021, mit Änderungen in Gesetz Nr. 6 vom August 2021, Nr. 113 umgewandelt und DPR Nr. 81 vom 24. Juni 2022) ajouriert. Die gesamte Modulistik wurde in Bezug auf die Datenschutzbestimmungen im Oktober 2024 neu überprüft.

Von Seiten der Abteilung Personal wurde im Jahr 2021 die digitale Aufbewahrung von zwei Vordrucken (Nr. 4 und Nr. 5) implementiert und die Dokumentation wird nun in digitaler Form im Personalfaszikel aufbewahrt. In jenen Fällen, in denen eine präventive Meldung einer möglichen Unvereinbarkeit gegenüber den eigenen Aufgaben oder der eigenen Funktion erforderlich ist (vgl. Vordrucke Nr. 4, 5 und 6), hat die besagte Abteilung im Jahr 2021 im Rahmen der Umsetzung des Projekts „SAP HCM“ auch eine Klausel über den Interessenskonflikt in die Arbeitsverträge der Bediensteten und der Führungskräfte eingefügt (siehe DAKTP 2022-2024).

Gemäß Rundschreiben Nr. 13/2022 des Generaldirektors (*„Operative Umsetzung des Landesgesetzes Nr. 6/ 2022 in Bezug auf die Ernennung der Amtsdirektoren/innen, der Direktoren/innen der Landesschulen und der und der Kindergartensprengel – Zeitplan – Übertragung von Befugnissen an die stellvertretenden Amtsdirektoren/innen“*) müssen der jeweiligen Ernennungsmaßnahme folgende, von der zu ernennenden Führungskraft zu unterzeichnende, Erklärungen beigelegt werden, mittels welche etwaige Gründe der Nichterteilbarkeit des Auftrages, Situationen der Unvereinbarkeit und die Bekleidung anderer Ämter (Formular Nr. 10), sowie die vorhandene Beteiligung an Aktien und anderweitigen finanziellen Interessen, durch welche ein Interessenkonflikt mit der auszuübenden öffentlichen Funktion entstehen kann, mitgeteilt werden. Weiters erklärt die Führungskraft in der Anlage Nr. 6 hinsichtlich der Zuweisung an eine Organisationseinheit, die Geldmittel verwaltet und/oder Güter, Dienstleistungen und Lieferungen ankauft und/oder Subventionen, Beiträge, Zuschüsse, Förderungen oder wirtschaftliche Vergünstigungen jeglicher Art an öffentliche und private Rechtssubjekte gewährt oder auszahlt nicht wegen einer der Straftaten laut dem Zweiten Buch, 2. Titel, I. Abschnitt des Strafgesetzbuchs (Verbrechen der Amtsträger gegen die öffentliche Verwaltung) verurteilt worden zu sein, auch wenn es sich um ein noch nicht rechtskräftiges Urteil handelt.

Mit den jährlichen Mitteilungen des AKTB vom 25. November 2022, vom 13. Dezember 2023, sowie vom 13. Dezember 2024 wurden sämtliche Organisationseinheiten im Hinblick auf die Verwendung der Formulare, welche auf der Seite [GZOOM - Home \(sharepoint.com\)](https://www.sharepoint.com) veröffentlicht sind, sensibilisiert und informiert.

Mit Bezug auf die Kollegialorgane wurde im Jahr 2021 das Rundschreiben des Generalsekretärs Nr. 4/2016, betreffend „Kollegialorgane des Landes mit Zuständigkeiten im Bereich der Beitragsvergabe – Anweisungen zur Vorbeugung von Korruption und möglichen Interessenskonflikten“ an die Organisationseinheiten übermittelt. Das Amt für institutionelle Angelegenheiten steht den Organisationseinheiten weiterhin für etwaige Anfragen um Auskünfte

oder Unterstützung zur Verfügung, zusätzliche neue Maßnahmen werden derzeit jedoch nicht geplant. Auf der Grundlage der eventuell von den zuständigen Landesstrukturen eingereichten Meldungen oder geäußerten Zweifeln, wird man die Notwendigkeit einer normativen Anpassung im Bedarfsfall gemeinsam mit dem Amt für Gesetzgebung bewerten. Im Jahr 2023 gab es keine Meldungen bezüglich der Kollegialorgane, so dass es im Sinne der Vereinfachung der Verwaltungsabläufe für nicht notwendig erachtet wurde, eine weitere Gesetzesüberprüfung einzuleiten.

Die unterstützende Struktur des AKTB hat im Mai 2024 das Amt für bäuerliches Eigentum bei der Anpassung der Formulare für die Erklärungen, die von den Mitgliedern der Höfe Kommissionen als externe Personen der Landesverwaltung, verwendet werden sollen, begleitet.

Laut Bestätigung des Amtes für Personalaufnahme wurden die Klauseln betreffend die Interessenskonflikte in die Arbeitsverträge eingefügt und finden auch weiterhin Anwendung.

Im Jahre 2025 wird ein Leitfaden zum Thema Interessenkonflikte unter Einbeziehung der Abteilung Personal erstellt. Das Dokument wird zur Kenntnis des Personals der Landesverwaltung gebracht.

Durchführung von außerdienstlichen Tätigkeiten und Aufträgen

Mit dem Inkrafttreten des neuen Landesgesetzes vom 21. Juli 2022, Nr. 6, betreffend „Regelung der Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems und Ordnung der Südtiroler Landesverwaltung“, wurde die entsprechende Regelung teilweise reformiert, weshalb es erforderlich ist, die Anwendungsrichtlinien für das Personal zu überarbeiten.

Da eine Überarbeitung genannter Richtlinien für die außerdienstliche Tätigkeit geplant ist, hat es der AKTB für sinnvoll erachtet, die Ausarbeitung der neuen Anwendungsrichtlinien von Seiten der Abteilung Personal abzuwarten, um Informationen über das daraufhin angewandte Verfahren und die Ergebnisse der durchgeführten Kontrollen in Bezug auf den Inhalt der abgegebenen Erklärungen der Bediensteten bei der Einreichung des Gesuches für die Durchführung von außerdienstlichen Tätigkeiten oder Aufträgen einzuholen. Am 24. Jänner 2023 hat die Abteilung Personal der Landesregierung einen Vermerk beinhaltend einen ersten Entwurf der neuen Anwendungsrichtlinien für Nebentätigkeiten des Landespersonals vorgelegt.

Das Amt für institutionelle Angelegenheiten, die unterstützende Struktur des AKTB, wird sich mit der Abteilung Personal in Verbindung setzen, um die Modalitäten der Umsetzung der Maßnahme zu koordinieren.

Nichterteilbarkeit und Unvereinbarkeit von Führungsaufträgen

Infolge des Inkrafttretens des neuen Landesgesetzes vom 21. Juli 2022, Nr. 6, betreffend „Regelung der Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems und Ordnung der Südtiroler Landesverwaltung“, haben sich auch die Zuständigkeiten für die Ernennung der Führungskräfte teilweise geändert.

So fällt die Ernennung der Führungskräfte der ersten Ebene (welche ein Ressort oder eine Abteilung leiten) in die Zuständigkeit der Landesregierung, die Ernennung der Führungskräfte der zweiten Ebene (welche einem Amt vorgesetzt sind) hingegen unmittelbar in die Zuständigkeit der Ressortdirektorinnen und -direktoren.

In Anbetracht dieser Neuregelung wurde mit den Ressorts u.a. ein Verfahren vereinbart, um den Verantwortlichen der Korruptionsvorbeugung umgehend über den erfolgten Erlass der Dekrete betreffend die Bestätigung bzw. Neuernennung der Amtsdirektorinnen und -direktoren in Kenntnis zu setzen, damit die entsprechenden Überprüfungen vorgenommen werden können.

Die Bestimmungen des obgenannten Landesgesetzes haben auch eine punktuelle Änderung einiger Artikel des Dekrets des Landeshauptmanns vom 27. April 2018, Nr. 12 (Verordnung betreffend die Nichterteilbarkeit und Unvereinbarkeit von Aufträgen) notwendig gemacht. Die Umsetzung der entsprechenden

Maßnahme war bereits im PIAO 2023-2025 für das Jahr 2023 vorgesehen und wurde durch Erlass des DLH vom 28. Juni 2023, Nr. 18, planmäßig durchgeführt.

Im Laufe des Jahres 2023 wurde im Rahmen einer Sitzung zwischen Vertretern des Amtes für institutionelle Angelegenheiten und der Abteilung Personal außerdem der Vorschlag gemacht, die Einhaltung der entsprechenden Erklärungspflichten zu beschleunigen und zu vereinfachen, indem die Möglichkeit geprüft wird, für die Abgabe der Ersatzerklärungen der Führungskräfte (und gegebenenfalls auch für die Erfüllung der entsprechenden Veröffentlichungspflichten) einen digitalen Arbeitsfluss zu implementieren.

Zu diesem Zweck haben in der Folge Kontakte zwischen dem Amt für institutionelle Angelegenheiten und einem Amtsdirektor der Abteilung Personal stattgefunden, wobei für die Umsetzung des digitalen Arbeitsflusses zwei alternative Ansätze vorgeschlagen wurden. Mit der Analyse wurde eine eigene Gruppe von Entwicklern befasst (PowerApp Team). Im Februar 2024 wurde den Mitarbeitern des Amtes für institutionelle Angelegenheiten eine Excel-Tabelle mit den Ergebnissen einer ersten Analyse übermittelt. Angedacht wurde, auch den neuen Arbeitsfluss für die Abgabe der Ersatzerklärungen im Bereich der Unvereinbarkeitsgründe (und eventuell auch der Nichterteilbarkeitsgründe) in das breiter angelegte Projekt zur Erstellung einer digitalen Datenbank der Führungskräfte zu integrieren. Im April 2024 hat das Amt für institutionelle Angelegenheiten dem Amtsdirektor der Abteilung Personal eine ausführliche Stellungnahme übermittelt, in der auch auf weitere Veröffentlichungspflichten der Führungskräfte eingegangen wurde. Konkrete Lösungsvorschläge für eine eventuelle Umsetzung hängen allerdings auch von der aktuellen Reform im Bereich der Transparenz und von der definitiven Struktur der Standard-Vorlagen betreffend die Erklärungen zu Nichterteilbarkeit und Unvereinbarkeit ab.

Das Amt für institutionelle Angelegenheiten hat im Jahr 2024 in seiner Eigenschaft als unterstützende Struktur des AKTB außerdem insgesamt 51 formelle Kontrollen anhand der Inhalte der Ersatzerklärungen und der Lebensläufe der beauftragten Führungskräfte vorgenommen. Im Zuge dieser Kontrollen wurden keinerlei Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen festgestellt.

Errichtung von Kommissionen, Ämterzuweisungen und Erteilung von Aufträgen im Falle einer strafrechtlichen Verurteilung für Vergehen gegen die öffentliche Verwaltung

In den letzten Jahren, so auch im Jahre 2024, wurden alle Referenten sowie alle Führungskräfte der Landesverwaltung durch eine jährliche Mitteilung des AKTB (siehe Zusammenfassung betreffend den Stand der Umsetzung der allgemeinen Maßnahmen „Interessenkonflikt“) über die Inhalte der gesetzlichen Bestimmungen informiert, wobei das zur Umsetzung der Vorbeugungsmaßnahmen eingeführte Prozedere spezifisch unterstrichen wurde. Mittels dieser Mitteilungen überprüft der AKTB die Verwendung der dem Personal zur Verfügung gestellten oder weiterer Formulare für die Umsetzung der Maßnahme, betreffend die Hinderungsgründe gemäß Art. 35-bis des GVD Nr. 165/2001. Durch die jährliche Mitteilung informiert er über die Veröffentlichung der Formulare und fordert auf, die Formulare oder andere Vordrucke zu verwenden, sowie die Erfüllung der beschriebenen Pflichten zu bestätigen.

Die Strukturen müssen weiterhin *vor Zuweisung* eines jeden Bediensteten (unabhängig von seiner Rolle) an Ämter, die Geldmittel verwalten, öffentliche Ausschreibungen durchführen oder Beiträge vergeben, den Bediensteten die schon verwendeten und ergänzten Formulare ausfüllen lassen oder *vor Ernennung* als Mitglied der genannten Kommissionen das zur Verfügung gestellte Formular ausfüllen lassen, dessen Inhalte auch in unterschiedliche, von den Strukturen verwendete Module einfließen können.

Tätigkeiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Pantouflage - Revolving Doors)

In einer Antwort vom 23. Dezember 2020 des Direktors des Amtes für Personalaufnahme wurde bestätigt, dass in die Vorlagen der Arbeitsverträge die Klausel bzgl. *Pantouflage* eingefügt wurde. Am 20. Mai 2021 wurde vom geschäftsführenden Direktor des Pensionsamtes mittels E-Mail mitgeteilt, dass die Information über das *Pantouflage*-Verbot auch in die Vorlagen der Schreiben eingefügt wurde, mit denen den Bediensteten die erfolgte Kündigung seitens der Verwaltung bzw. die Annahme der Kündigung seitens der Bediensteten bestätigt wird, oder aber deren erfolgte Versetzung in den Ruhestand mitgeteilt wird. Wie vom

Pensionsamt am 22. Dezember telefonisch mitgeteilt wurde, bestätigt man, dass die Informationen über das Verbot von *Pantouflage* weiterhin in den oben genannten Schreiben enthalten sind.

Der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz wird die Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen seiner regelmäßigen Monitoring-Tätigkeiten gegenüber der Abteilung Personal weiterhin überwachen. Das Monitoring kann auch mittels einer per E-Mail versendeten Aufforderung erfolgen, Kontrollen vorzunehmen und eventuelle Fälle von *Pantouflage* unter den ehemaligen Mitarbeitern der Landesverwaltung mitzuteilen. Die Maßnahme wird für das Jahr 2025 neu programmiert.

Eine spezifische *Pantouflage*-Klausel wurde außerdem in die Integritätsvereinbarung aufgenommen, welche im Jahr 2021 ajouriert wurde und einen Teil der Dokumentation darstellt, die bei der Vergabe öffentlicher Verträge Verwendung findet und auf der digitalen Plattform der Agentur für öffentliche Verträge heruntergeladen werden kann.

Mit der Genehmigung der Richtlinien der Nationalen Antikorruptionsbehörde (Beschluss Nr. 493 vom 25. September 2024) zum sog. Pantouflage-Verbot wurde die Thematik noch eingehender geregelt. Um eine höhere Kenntnis der Inhalte, insbesondere der strengen Verbote, zu gewährleisten, wird im Jahr 2025 auch die Übersetzung der genannten Richtlinien ins Deutsche vorgenommen. Das Personal wird durch eine Mitteilung des AKTB informiert.

Wie auch aus einer Stellungnahme der ANAC vom 28. November 2024, Faszikel Nr. 4801/2024, hervorgeht, wurde der Anwendungsbereich des Verbots des Pantouflage auf privatrechtliche Körperschaften unter öffentlicher Kontrolle ausgedehnt, wobei festgelegt wurde, dass - ausschließlich für die Anwendung dieses Verbots - auch die Inhaber von Aufträgen gemäß Gesetzesvertretenden Dekret Nr. 39/2013 als Bedienstete der öffentlichen Verwaltung gelten. Es bleibt jedoch dabei, dass in öffentlichen Wirtschaftskörperschaften und kontrollierten privatrechtlichen Körperschaften, wie im vorliegenden Fall, die Ausübung hoheitlicher oder rechtsgeschäftlicher Befugnisse nur dann relevant ist, wenn sie von Personen mit Führungsaufgaben ausgeübt werden, die „relevante Managementkompetenzen“ haben und „eine Tätigkeit ausüben, die zudem durch eine gewisse Autonomie und die Ausübung von Ermessensfreiheit in den Entscheidungen gekennzeichnet ist“.

Schutz des Bediensteten, der rechtswidrige Handlungen meldet (sog. Whistleblower)

Nach dem Inkrafttreten des gesetzesvertretenden Dekrets vom 10. März 2023, Nr. 24, welches in Italien den neuen rechtlichen Referenzrahmen für die Bearbeitung der Whistleblowing-Meldungen bildet, hat die Landesverwaltung mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1113 vom 19. Dezember 2023 das neue Verfahren für die Bearbeitung der Meldungen von Informationen über Verstöße genehmigt. In der Folge wurde im Rahmen des Webauftritts der Landesverwaltung die eigene Themenseite zum Whistleblowing überarbeitet und eine informatische Plattform zur Bearbeitung der entsprechenden Meldungen angekauft und implementiert.

Neben der Bearbeitung der neu eingereichten Meldungen hat sich das Amt für institutionelle Angelegenheiten darauf konzentriert, eine Reihe von Hilfskörperschaften des Landes dabei zu unterstützen, sich ihrerseits an die neuen Bestimmungen anzupassen, mit besonderem Augenmerk auf die Übernahme einer eigenen digitalen Plattform für die Einreichung und Bearbeitung der Meldungen.

Zu diesem Zweck wurde am 4. März 2024 eine Videokonferenz mit den Vertreterinnen und Vertretern der interessierten Körperschaften veranstaltet, bei der die Funktionen der von der Landesverwaltung genutzten Plattform vorgestellt und allfällige Fragen von einem Mitarbeiter des Softwareanbieters beantwortet wurden. Anschließend hat das Amt für institutionelle Angelegenheiten die Daten der Körperschaften, die einen entsprechenden Bedarf angemeldet hatten, der Abteilung Informatik übermittelt, verbunden mit dem Ersuchen, den betreffenden Körperschaften für die Umsetzung dieses Vorhabens eine eigene Person mit Koordinierungsaufgaben zur Verfügung zu stellen.

In der Folge fand ein Informationsaustausch mit der zu diesem Zweck abgestellten Expertin statt, wobei vom Amt für institutionelle Angelegenheiten verschiedene zweckdienliche Unterlagen weitergeleitet wurden.

Die im letztjährigen PIAO für das Jahr 2024 geplante Maßnahme im Bereich Whistleblowing kann somit als erfolgreich umgesetzt betrachtet werden, wobei das Amt für institutionelle Angelegenheiten den Körperschaften des Landes bei Bedarf natürlich auch weiterhin seine Unterstützung anbietet, z.B. durch die Erteilung von Auskünften oder die Übermittlung von nützlichen Unterlagen.

Der AKTB und das Amt für institutionelle Angelegenheiten werden auch in Zukunft alle neu eingereichten Whistleblowing-Meldungen gemäß den jeweils geltenden Verfahrensvorschriften bearbeiten und die in der Praxis gesammelten Erfahrungen dazu verwenden, eine eventuelle Anpassung des Verfahrens, der Meldekanäle oder des Webauftritts zu prüfen und gegebenenfalls zu veranlassen.

In diesem Zusammenhang werden insbesondere die Inhalte der neuen Whistleblowing-Richtlinien von Bedeutung sein, deren Entwurf im November 2024 zwecks öffentlicher Konsultation auf der Webseite der ANAC veröffentlicht wurde und die voraussichtlich im Laufe des Jahres 2025 offiziell genehmigt werden.

Darüber hinaus wurde im Jahr 2024 ein Audit der Prüfstelle des Landes abgeschlossen, welches bereits im Jahr 2023 eingeleitet worden war und die Umsetzung des Whistleblowings in der Landesverwaltung und in zwei Hilfskörperschaften zum Gegenstand hatte. Nachdem der abschließende Bericht der Prüfstelle im Dezember 2024 übermittelt wurde, können dessen Schlussfolgerungen und Empfehlungen im Jahr 2025 bewertet werden.

Zusammenfassung der bisher eingereichten Meldungen:

Im Einklang mit den Erfahrungen der vergangenen Jahre, konnten auch aus der Bearbeitung der im Laufe des Jahres 2024 eingereichten Whistleblowing-Meldungen keine besonderen Erkenntnisse gewonnen werden, welche auf eine verbreitete Begehung von Straftaten innerhalb der Verwaltung oder etwaige Schwachstellen im Bereich der Korruptionsvorbeugung hindeuten würden.

Im vergangenen Jahr wurden 9 Meldungen über die neue digitale Plattform und eine Meldung in schriftlicher Form eingereicht.

Eine Meldung wurde nach erfolgter Durchführung einer ausführlichen Sachverhaltsermittlung archiviert, wobei vom AKTB aber dennoch eine Empfehlung an die zuständigen Organisationseinheiten ausgesprochen wurde, um die Abwicklung einer bestimmten Verfahrensart zu verbessern.

Ein weiterer Fall wurde archiviert, weil die erhobenen Beanstandungen im Rahmen der Sachverhaltsermittlung entkräftet werden konnten.

5 Fälle wurden archiviert, weil die gemeldeten Sachverhalte entweder nicht in den Anwendungsbereich der gesetzlichen Bestimmungen im Bereich Whistleblowing fielen oder außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Landesverwaltung lagen, oder aber weil die Meldung in anonymer Form eingereicht und der entsprechende Sachverhalt nicht ausreichend detailliert beschrieben wurde.

Die letzten zwei Fälle waren Ende 2024 hingegen noch in Bearbeitung.

Zusammenfassend lässt sich auf der Grundlage der bisher gemachten Erfahrungen feststellen, dass viele hinweisgebende Personen Sachverhalte melden, die nicht eindeutig in den Anwendungsbereich der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen fallen. Als unkompliziertes und sicheres Instrument zur Einreichung

der Meldungen hat die neue digitale Plattform jedenfalls positiven Anklang gefunden, wie u.a. auch der Umstand belegt, dass die im Jahr 2024 eingelangten Meldungen beinahe ausschließlich über den besagten Kanal übermittelt wurden.

Alle Maßnahmen, mit denen die Whistleblowing-Meldungen in gesammelter Form und in halbjährlichen Abständen archiviert werden, sind auf der institutionellen Webseite der Verwaltung im Bereich „Transparente Verwaltung“, Untersektion „Vorbeugung der Korruption“ veröffentlicht (<https://transparente-verwaltung.provinz.bz.it/de/vorbeugung-der-korruption>).

Schulungen

Wie in den vorhergehenden Jahren wurden auch im Jahr 2024 die Nutzer und Nutzerinnen der digitalen Plattform GZoom der Landesverwaltung sowie der Körperschaften, welche die Plattform GZoom nutzen, bei der praktischen Anwendung der Risikoanalyse und bei der Eintragung der Daten intern durch die MitarbeiterInnen des Amtes für institutionelle Angelegenheiten begleitet. Der online-Kurs „Verwaltung des Korruptionsrisikos auf der Plattform GZoom“ auf der Lernplattform Copernicus und in Teams für die praktische Anwendung der Risikoanalyse mit Hilfe der digitalen Plattform GZoom in der Form eines Webinars in deutscher und in italienischer Sprache, der vom Amt für institutionelle Angelegenheiten zusammen mit dem Amt für Personalentwicklung erstellt wurde, war auch im Jahr 2024 aktiv. Im Jahr 2024 haben 91 Bedienstete den Kurs abgeschlossen, 39 Bedienstete haben den Kurs begonnen aber nicht innerhalb Jahresendes abgeschlossen.

Auch im Jahr 2024 wurde auf der E-Learning-Plattform Copernicus der Kurs „Prevenzione e lotta alla corruzione“ angeboten. Diesen Kurs haben 687 Bedienstete abgeschlossen, 81 Bedienstete haben den Kurs begonnen aber nicht innerhalb Jahresendes zu Ende gebracht.

Die beiden E-Learning-Module auf dem Bereich der Transparenz (Teil 1: „Transparenz - Einführung und wesentliche Grundsätze“ und Teil 2: „Transparenz und Bürgerzugang“) wurden im Laufe des Jahres 2024 von jeweils 198 bzw. 115 Bedienstete abgeschlossen, 170 Bedienstete ca. haben die E-Learning-Module begonnen aber nicht innerhalb Jahresendes abgeschlossen.

Am 3. und am 17. Juli 2024 fand das Webinar „Formazione in ambito anticorruzione e antifrode in ambito PAC“ statt, das insgesamt von 210 Personen besucht wurde.

Am 10. Oktober 2024 wurde ein Grundkurs mit dem Berater der Abteilung Finanzen Dr. Antonio Fortarezza organisiert, an dem alle interessierten Mitarbeiter der Landesverwaltung teilnehmen konnten. An diesem Kurs nahmen 180 Personen teil.

Am 14.10.2024 fand das FORUM der Führungskräfte statt: „Mit dem PIAO zu einer besseren Verwaltung“ in dem „Innovative Wege für eine integrierte Planung, die den Bedürfnissen der Bürger und Bürgerinnen und den künftigen Herausforderungen wirksam Rechnung tragen“, besprochen wurden.

Die Abteilung Finanzen hat hingegen die (in Zusammenarbeit mit dem AKTB und dem Amt für Personalentwicklung) geplante Organisation einer obligatorischen und spezifischen Weiterbildung für die Referenten über die Anomalie-Indikatoren auf dem Bereich der Geldwäsche auf das Jahr 2025 verschoben.

Es wird darauf hingewiesen, dass das Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 7 vom 18. Juli 2024 den Führungskräften ausdrücklich die Verpflichtung zugewiesen hat, dem Personal über die individuellen Leistungsziele auch klare und spezifische Ziele auf dem Bereich der Weiterbildung zuzuweisen. Die Landesregierung hat festgelegt, dass die Bediensteten der Landesverwaltung durchschnittlich 24 Stunden obligatorische Weiterbildung im Laufe eines Kalenderjahres besuchen müssen.

Das Amt für Personalentwicklung hat im Personalentwicklungsplan der Südtiroler Landesverwaltung 2025-2027 ein breites Angebot an Kursen für den Bereich der verwaltungsrechtlichen Kompetenzen vorgesehen, u.a. Schulungen zu den Themen der Korruptionsvorbeugung, der Transparenz, des Bürgerzugangs, des Aktenzugangs, des Verhaltenskodex und des Interessenkonflikts.

Integritätsvereinbarungen (oder Gesetzmäßigkeitsprotokolle) bei öffentlichen Verträgen

Bei den Verfahren zur Vergabe von Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträgen gemäß Landesgesetz Nr. 16/2015 in geltender Fassung und dem neuen Kodex über die öffentlichen Verträge GvD Nr. 36/2023, die mit dem Informationssystem öffentliche Verträge (SICP) der AOV durchgeführt werden, wird die durch BLR Nr. 970 vom 30.11.2021 genehmigte Integritätsvereinbarung in die Ausschreibungsunterlagen aufgenommen. Die Annahme der Integritätsvereinbarung erfolgt weiterhin durch Unterzeichnung der Anlage A1 „Teilnahmeerklärung“ (Teil VI, Weitere verbindliche Erklärung zur Zulassung zum Wettbewerb) die bei Verwendung des SICP der Agentur für öffentliche Verträge (AOV) vorgesehen ist.

Der Text der Integritätsvereinbarung wurde auch auf dem Portal der Provinz unter [GZOOM - Home \(sharepoint.com\)](#) unter der Rubrik 1. Anticorruzione – Korruptionsvorbeugung / Öffentliche Verträge - Contratti pubblici im Word- und PDF-Format veröffentlicht und kann von dort aus frei heruntergeladen werden.

Mit der Digitalisierung aller öffentlichen Ausschreibungen, bzw. Aufträge wird die Kenntnisnahme und Annahme der Integritätsvereinbarung als Teil der Ausschreibungsunterlagen für die Wirtschaftsteilnehmer wesentlich vereinfacht.

Sensibilisierungsmaßnahmen

Auch im vergangenen Jahr wurde am 5. September wieder der traditionelle „Tag der Autonomie“ begangen, welcher dieses Mal dem Thema der Autonomie im Zeitalter der Digitalisierung gewidmet war: <https://autonomie.provinz.bz.it/de/tag-der-autonomie-2024>
Ein wissenschaftliches Forschungsprojekts hat die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Autonome Provinz Bozen – Südtirol und den gesetzgeberischen und verwaltungsrechtlichen Handlungsspielraum untersucht.

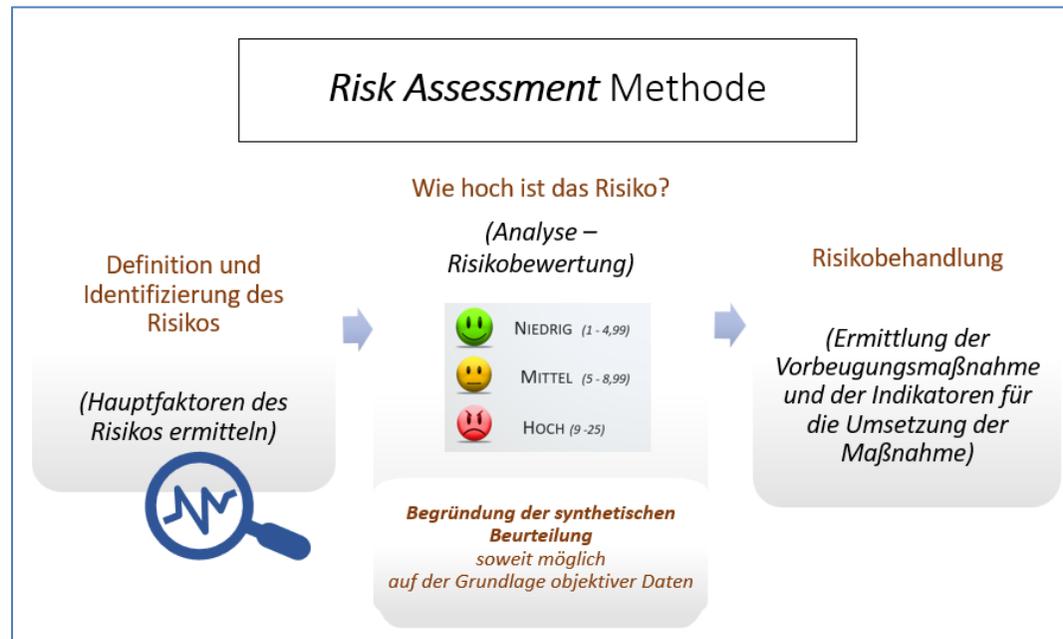
Das Projekt DigilImpact hat den Blick auf eine Reihe von europäischen Staaten und auf grenzüberschreitenden Politiken geworfen. Es wurden Gemeinsamkeiten und Unterschiede sowie positive und negative Auswirkungen auf die autonomen Handlungsspielräume analysiert. Ein Untersuchungsschwerpunkt lag auf der Frage, ob in Staaten mit föderalen oder regionalen Strukturen zwangsläufig eine Zentralisierung von Kompetenzen stattfindet. Dies würde eine Einschränkung des Wesens der Autonomie in Bezug auf Gesetzgebungs- und Verwaltungszuständigkeiten bedeuten. Die im Report behandelten Fallbeispiele Italien, Autonome Provinz Trient, Autonome Provinz Bozen-Südtirol, Österreich, Bundesland Tirol, Deutschland und Estland zeigen interessante Instrumente und Methoden, um die eigene Autonomie im Rahmen des globalen Digitalisierungsprozesses zu erhalten, anzupassen und weiter auszubauen.

Im Jahr 2024 fand wieder ein Treffen der Technischen Arbeitsgruppe für die Überwachung und die Kontrolle statt, an der die Verwaltungen der Region Trentino-Südtirol, der Provinzen Bozen und Trient, sowie der Gemeinden Bozen und Trient beteiligt sind. Besagtes Treffen wurde am 7. März 2024 am Sitz der Landesverwaltung abgehalten, wobei hauptsächlich über die Themen ITOP (PIAO), Whistleblowing und neue Veröffentlichungspflichten im Bereich der öffentlichen Verträge diskutiert wurde. Ein zweites Treffen, das Ende November bei der Provinz Trient hätte stattfinden sollen, musste leider auf das laufende Jahr verschoben werden.

Spezifische Maßnahmen

Im Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan 2025-2027 der Landesverwaltung sind die Erhebungsebenen der Tätigkeiten dargestellt. Jeder Prozess ist mit einem Risikobereich verbunden und in Phasen/Tätigkeiten unterteilt. In Anlehnung an den Inhalt von Anhang 1 des Nationalen Antikorruptionsplanes 2019 wird die Analyseebene für das Risikomanagement durch die Phase (Tätigkeit) des Prozesses definiert, dem die Risikobehandlung zugeordnet ist.

Ein Prozess kann in mehrere Phasen/Tätigkeiten aufgeteilt oder als eine einzige Phase betrachtet werden. Es werden eine oder mehrere spezifische Vorbeugungsmaßnahmen mit den entsprechenden Indikatoren und Zielen dargestellt, die unter besonderer Bezugnahme auf die Ergebnisse der Risikoanalyse und -bewertung, sowie deren Hauptfaktoren definiert sind.



Die Identifizierung und Bewertung von Risiken und deren Behandlung durch spezifische Maßnahmen wird von den einzelnen Organisationseinheiten selbst, mit Hilfe der Mitarbeiterinnen des Amtes für institutionelle Angelegenheiten, unterstützende Struktur des AKTB, durchgeführt.

Bei der Begleitung der Strukturen wurde neben der technischen Unterstützung zur Anwendung des digitalen Systems GZoom auch die Sensibilisierungstätigkeit fortgesetzt. Da es technisch gesehen keine automatisierte Verbindung zwischen den Hauptfaktoren des Risikos und der Auswahl der Vorbeugungsmaßnahme gibt, wurden die Strukturen im Rahmen des Möglichen begleitet, um ihnen die korrekte Zuweisung der Hauptfaktoren nahelegen. Die spezifischen Vorbeugungsmaßnahmen wurden von den Organisationseinheiten bereits in den Vorjahren ermittelt und da sie bei der Überprüfung in den meisten Fällen für die

Verringerung des Korruptionsrisikos als wirksam erachtet wurden, wurden dieselben im Sinne der Vereinfachung weiterhin bestätigt. Ein Monitoring zweiten Grades wurde während des Jahres 2024 bei fünf, stichprobenartig ermittelten Organisationseinheiten durchgeführt (siehe Kapitel 4. Monitoring der Eignung und Umsetzung von Maßnahmen).

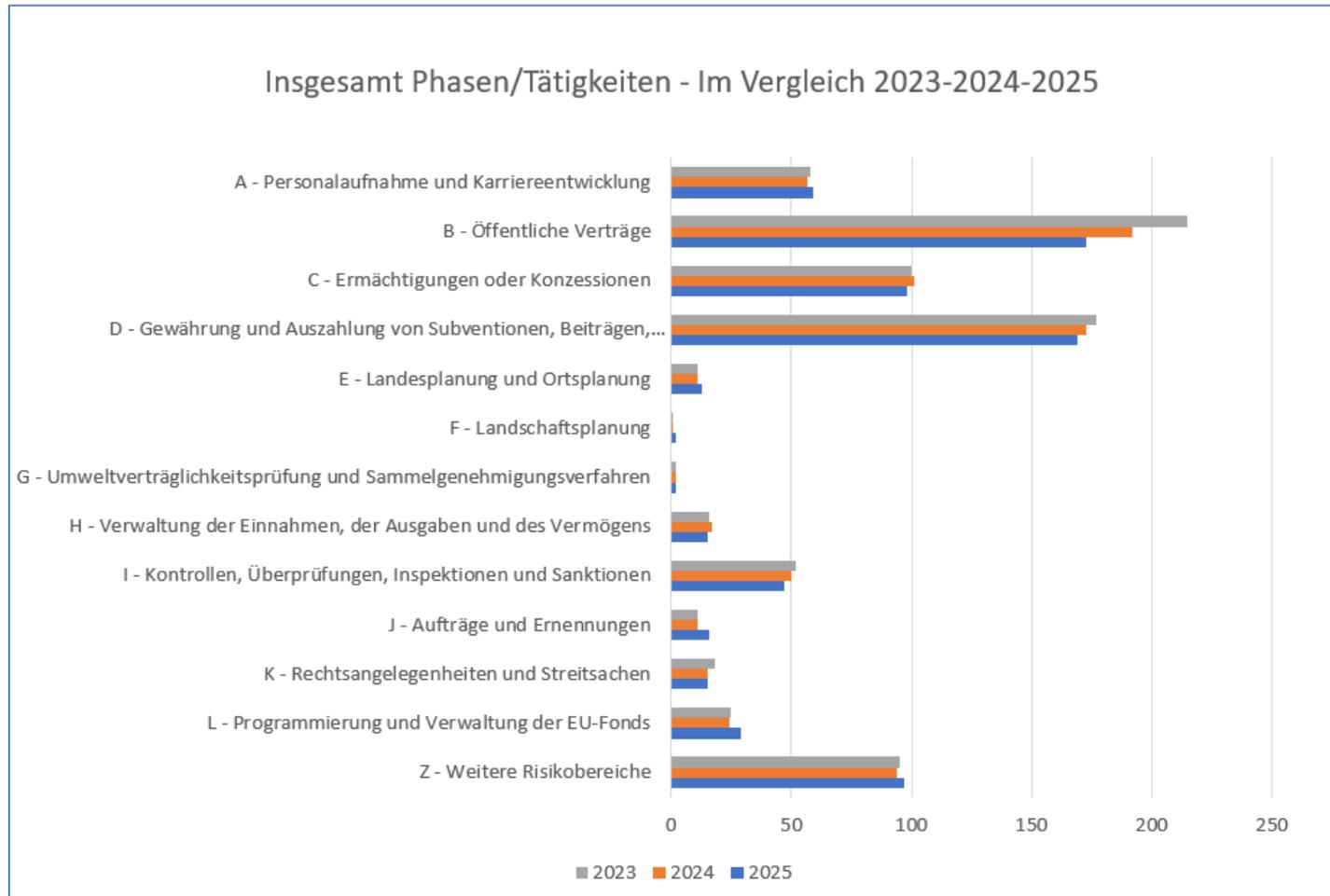
Alle Referenten für die Korruptionsvorbeugung der Organisationseinheiten sowie deren Beauftragte wurden gebeten, in der Prozesserhebung jene Prozesse aufzunehmen, die mit Ressourcen aus dem „Piano nazionale di Ripresa e Resilienza“ (PNRR) oder dem „Piano nazionale degli investimenti complementari“ (PNC) finanziert werden.

Um die Darstellung der Prozesse mit ihren Phasen und Tätigkeiten straffer, einfacher und klarer zu gestalten, hielten es einige Strukturen für angebracht, die Auflistung ihrer Prozesse/Phasen/Aktivitäten zu überprüfen, um Wiederholungen zu beseitigen, Tätigkeiten zu aktualisieren und, wo möglich, sie auch zusammenzufassen. Diese Tätigkeit wurde im Jahr 2024 von der Unterstützungsstruktur des AKTB verstärkt. 29 unterschiedliche Strukturen wurden aufgefordert, Angaben zu aktualisieren, zu vereinfachen und/oder fehlende Daten einzufügen.

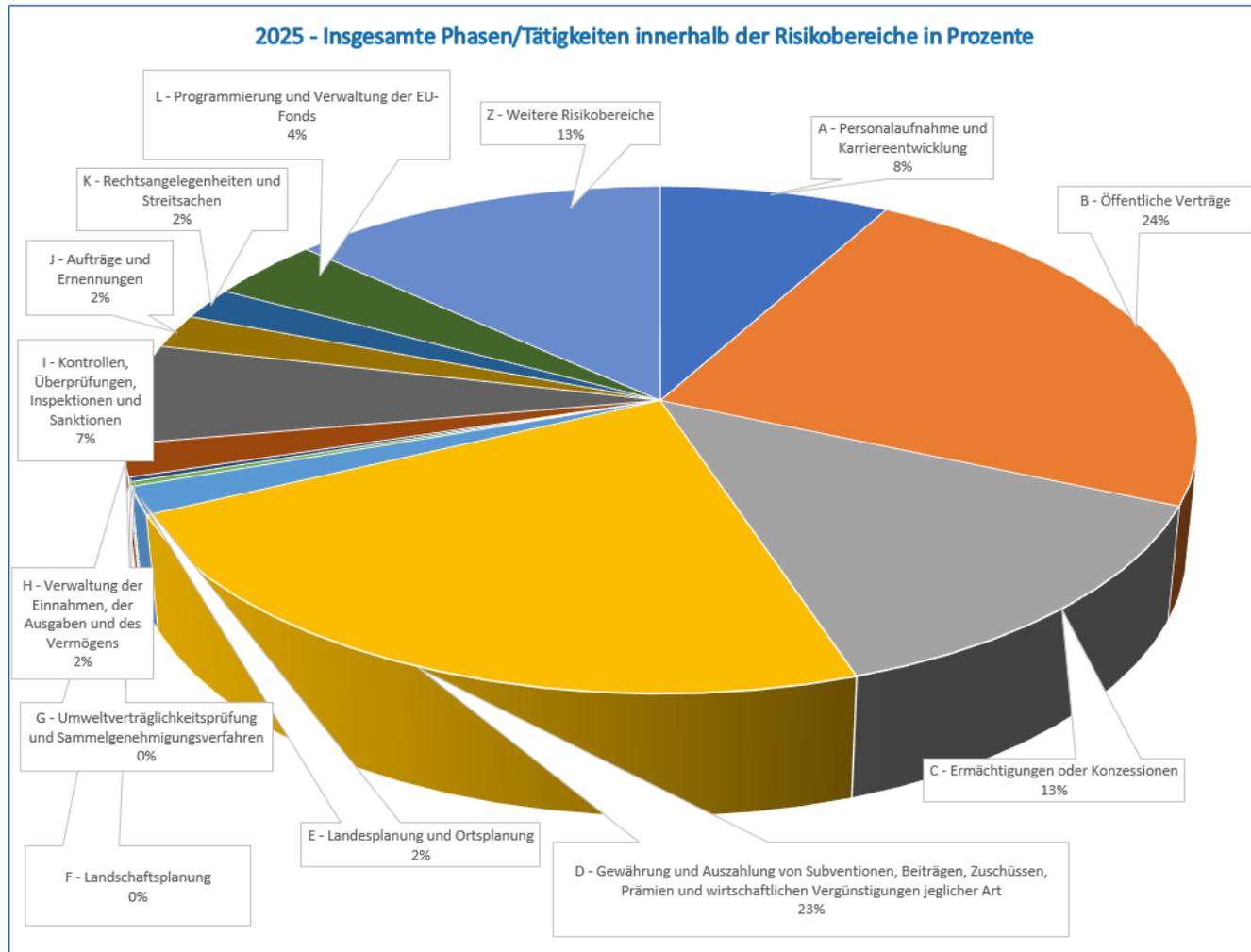
Am 01.01.2024 wurden insgesamt 748 Phasen/Tätigkeiten und 681 Prozesse bei der Korruptionsrisikobewertung und -behandlung gezählt, welche folgendermaßen in den verschiedenen Risikobereichen unterteilt sind:



In der folgenden Grafik wird der Werdegang der Erhebung der Tätigkeiten in den Jahren 2023, 2024 und 2025 aufgezeigt, wobei man einen leichten und regelmäßigen Rückgang an Phasen/Tätigkeiten im Vergleich zum Vorjahr bemerken kann. Dies kann grundsätzlich darauf zurückgeführt werden, dass die Organisationseinheiten einen höheren Vereinfachungsgrad der Erhebung angewandt haben und die Erhebung der Tätigkeiten strukturierter darstellen.



Durch die oben genannte Vereinfachungstätigkeit ist es gelungen, Tätigkeiten zusammenzufassen und Duplikate zu streichen, sodass am 01.01.2025 insgesamt 655 Prozesse und 735 Phasen/Tätigkeiten verzeichnet wurden, d. h. die Erhebung konnte um 26 Prozesse und 13 Phasen/Tätigkeiten verringert werden. Im folgenden Diagramm sind die erhobenen Tätigkeiten in den verschiedenen Risikobereichen in Prozentsätze dargestellt.



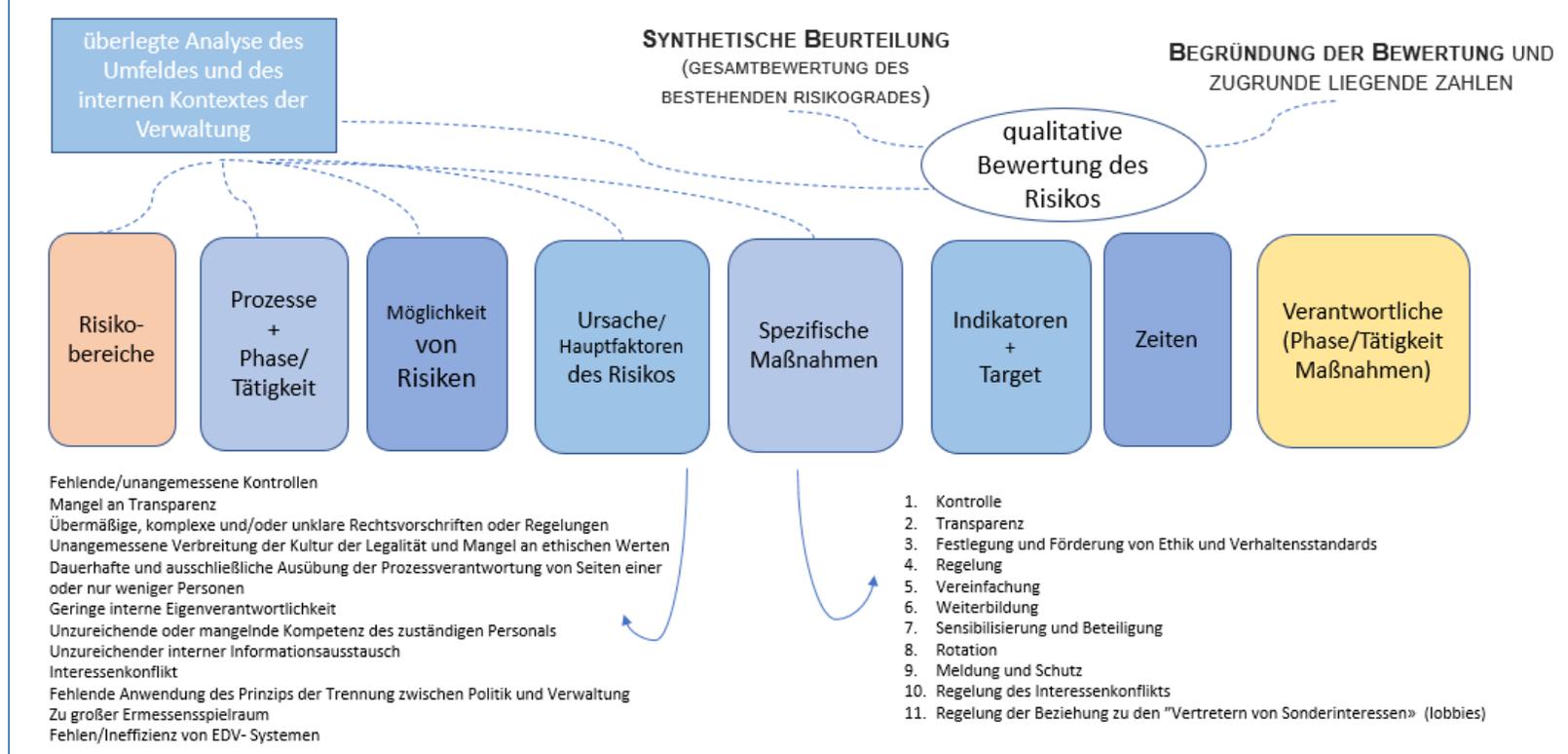
Es ist zu beachten, dass die Mehrheit der Tätigkeiten in die vier obligatorischen Risikobereiche gemäß Gesetz Nr. 190/2012 fallen: Personalaufnahme und Karriereentwicklung, Öffentliche Aufträge, Ermächtigungen oder Konzessionen, Gewährung und Auszahlung von Subventionen, Beiträgen, Zuschüssen, Prämien und wirtschaftliche Vergünstigungen jeglicher Art. Mit einem Prozentsatz von „0 %“ werden zwei Phasen/Tätigkeiten identifiziert, die jeweils den Risikobereichen G - Umweltverträglichkeitsprüfung und Sammelgenehmigungsverfahren, sowie F - Landschaftsplanung zugeordnet wurden.

Die Begleitertätigkeit der Organisationseinheiten von Seiten des Amtes für institutionelle Angelegenheiten, unterstützenden Struktur des AKTB, wird fortgesetzt, sowohl zum Zeitpunkt der Definition des PIAO als auch zum Zeitpunkt der Überprüfung der Umsetzung der Vorbeugungsmaßnahmen, insbesondere der spezifischen Maßnahmen. Sie beschränkt sich nicht nur auf diese beiden Momente des Jahres, sondern die Tätigkeit wird auf den gesamten Zeitraum des Jahres ausgedehnt.

Die Körperschaften, die sich im Rahmen des *Multitenant*-Projekts zur Verwendung der digitalen Plattform GZoom, Modul "Korruptionsvorbeugung und Transparenz" entschieden haben, führen die Erhebungstätigkeit zum Großteil autonom durch, werden aber bei Notwendigkeit oder Nachfrage weiterhin unterstützt.

Mitte Juni 2023 veröffentlichte die Prüfstelle nach einem Audit in einem eigenen Bericht, betreffend "Die Plattform GZoom im Lichte des internen Kontrollsystems (IKS)", folgenden Text: „Ziel der Prozesserhebung ist die Überprüfung der gesamten von der Verwaltung durchgeführten Tätigkeit, um jene Bereiche herauszufinden, die aufgrund ihrer Natur und ihrer Besonderheit potentiell einem Korruptionsrisiko ausgesetzt sind. Die digitale Plattform enthält einen Risikokatalog, aus dem das passende Korruptionsrisiko ausgewählt werden kann. Es ist zudem möglich, ein Korruptionsrisiko per Hand einzugeben. Die Bewertung des Risikos erfolgt durch ein gemischtes System, in welches sowohl Elemente einer quantitativen als auch einer qualitativen Bewertung mit einfließen. Das Korruptionsrisiko wird über 10 Indikatoren bestimmt: 7 betreffen die Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts (Ermessensfreiheit, Grad an „externem Interesse“, Komplexität des Prozesses, Auftreten von Korruptionsfällen oder „*maladministration*“ in der Vergangenheit, Kontrollen während des Prozesses, Rückverfolgbarkeit, Einbeziehung von externen Stakeholdern) und 3 betreffen die möglichen Auswirkungen (organisatorische, wirtschaftliche und soziale Auswirkungen, Ansehen und Organisation). Die Beantwortung der Fragen zu den Indikatoren ermöglicht die Bewertung/Einschätzung des Risikos. Durch Korrekturfaktoren kann das potentielle Risiko verringert werden. Die sich daraus ergebende synthetische Beurteilung wird vom System automatisch berechnet, als Zahl angegeben und in den Ansichten und Drucken als „Smilies“ dargestellt: grün für niedriges Risiko, orange für mittleres Risiko und rot für hohes Risiko. Die Begründung der synthetischen Bewertung ist verpflichtend und wird durch eingeholte Informationen und eventuelle objektive Daten belegt. Ziel der Risikogewichtung ist eine bestmögliche Neutralisierung des Korruptionsrisikos.“.

PLANUNGSPHASE – ZUSAMMENFASSUNG



Es folgt der Veröffentlichungslink der Erhebung der Prozesse, Phasen, Tätigkeiten der Landesverwaltung für den Zeitraum 2025-2027.

Das navigierbare Dokument, mit dem Titel "Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan der Landesverwaltung 2025-2027 - Prozesserhebung und Korruptionsrisikomanagement" kann von der Transparenten Verwaltung des Landes, Untersektion „Weitere Inhalte / Vorbeugung der Korruption“ frei heruntergeladen werden: <https://transparente-verwaltung.provinz.bz.it/de/vorbeugung-der-korruption>



Vorbeugung der Korruption

Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz

Veröffentlichung des Mehrjahresplans zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz und seine Anlagen:

[Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan der Landesverwaltung 2025-2027 - Prozesserhebung und Korruptionsrisikomanagement](#)

[PIAO 2025-2027_Prozesserhebung.pdf](#)

2.3.4 Monitoring der Eignung und Umsetzung von Maßnahmen

Es wird auf den Abschnitt „4.2 Monitoring der Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung“ dieses Plans verwiesen

2.3.5 Planung der Umsetzung der Transparenz sowie organisatorische Maßnahmen zur Gewährleistung des Bürgerzugangs

5.1. Allgemeine Prinzipien und strategische Ziele

Die Transparenz ist Voraussetzung für die Gewährleistung der individuellen und kollektiven Freiheiten sowie der bürgerlichen, politischen und sozialen Rechte; sie entspricht dem Recht auf eine gute Verwaltung und trägt zur Verwirklichung einer offenen, im Dienste des Bürgers stehenden Verwaltung bei (vgl. Art. 1, Abs. 2 des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 33/2013).



Die Transparenzmaßnahmen sind in erster Linie an die öffentlichen Verwaltungen gerichtet, welche dazu angehalten sind, die Daten, die Unterlagen und die Informationen betreffend ihre Organisation und Tätigkeit zu veröffentlichen und außerdem jedem freien Zugang zu den sich in ihrem Besitz befindlichen Daten und Unterlagen, durch das Rechtsinstitut des Bürgerzugangs, zu gewährleisten.

Die Verwaltungstransparenz ermöglicht somit die Miteinbeziehung und Beteiligung aller an der Tätigkeit der öffentlichen Verwaltung und gestattet allen Bürgerinnen und Bürgern eine wirksame Kontrolle über den Ablauf und die Abwicklung der öffentlichen Aufgaben. Für die Landesverwaltung stellt die Transparenz einen Anreiz dar, ihre Verhaltens- und Verfahrensweisen hinsichtlich der schnellen kulturellen Entwicklung der Gesellschaft und der öffentlichen Meinung, in einer Zeit fortschreitender Digitalisierung, anzupassen und dadurch das Vertrauen in den Verwaltungsablauf zu stärken.

In diesem Sinn begründet das Transparenzrecht eine Form der Gewährleistung für den Bürger, sowohl als Empfänger der Tätigkeit der Verwaltung, als auch als Nutzer der öffentlichen Dienste. Die Transparenz ist somit nicht nur als Voraussetzung für die Verwirklichung einer guten Verwaltung von Bedeutung, sondern gilt gleichzeitig als umfassendstes und wirksamstes Mittel zur Korruptionsvorbeugung und zur Förderung der Integrität und der Gesetzmäßigkeit in jedem Bereich der öffentlichen Tätigkeit. Zudem muss für die Koordinierung der strategischen Ziele im Bereich der Korruptionsvorbeugung und Transparenz mit den in den anderen von der Verwaltung verwendeten Dokumenten mit programmatischem Charakter festgelegten Zielen gesorgt werden.

Der Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO), der gemäß mit Ministerialdekret vom 30.6.2022 festgelegtem Muster umzusetzen ist, enthält keine wesentlichen Neuheiten bezüglich der Planung der Umsetzung der Transparenz und der Überwachung der organisatorischen Maßnahmen zur Gewährleistung des einfachen und allgemeinen Bürgerzugangs, zumal diese nach wie vor vom gesetzesvertretenden Dekret Nr. 33/2013 geregelt werden. Die wesentlichen Elemente des Transparenzabschnittes werden vom Nationalen Antikorruptionsplan (PNA), sowie in den allgemeinen Regulierungsakten der ANAC gemäß Gesetz Nr. 190 vom 6. November und gesetzesvertretendem Dekret Nr. 33 vom 13 März 2013 vorgegeben. Die Transparenzmaßnahmen stellen ein eigenständiges Regelwerk dar, welches jedoch mit den weiteren Teilen des PIAO abgestimmt werden muss, insbesondere mit den Inhalten der Untersektion „Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft, Performance und Vorbeugung der Korruption“, was die Bestimmung der allgemeinen und besonderen Zielsetzungen des Wertbeitrags und Nutzen für die Gesellschaft, den Performancezielsetzungen und -indikatoren, der Effizienz und Wirksamkeit der Verwaltung, betrifft, alles zusammen in Übereinstimmung mit den von der Landesverwaltung verwendeten Finanzplanungsdokumenten.

Die **strategischen Ziele** im Bereich Transparenz für den Dreijahreszeitraum 2025-2027 sind im Wesentlichen die der vorhergehenden Pläne und dienen der Umsetzung einer offeneren Verwaltung durch einen besseren Zugang der Bürgerinnen und Bürger zu allen Daten, Informationen und Unterlagen. Nachfolgend die einzelnen Ziele, die sich die Landesverwaltung setzt:

- den Bürgerinnen und Bürgern die effektive Kenntnis der von der Landesverwaltung angebotenen Dienste zu sichern, um dadurch das gegenseitige Vertrauensverhältnis zu stärken
- mit der Umsetzung der Transparenzmaßnahmen die Rechtmäßigkeit des Verwaltungshandelns zu gewährleisten und Rechenschaft über die Korrektheit und Wirksamkeit der angewendeten Maßnahmen abzulegen
- die kontinuierliche Anpassung der Sektion „Transparente Verwaltung“ der institutionellen Website des Landes an die geltenden Bestimmungen

- die Veröffentlichungsverfahren mittels Aktivierung automatischer Veröffentlichungsflüsse (wo möglich) zu vereinfachen
- die Daten zugänglicher und nutzbarer machen
- die Beziehung zu den Bürgerinnen und Bürgern vereinfachen, indem die Anhörungsprozesse verbessert werden
- eine verbreitete Kontrolle der Tätigkeit der Landesverwaltung ermöglichen
- die vollständige Umsetzung des Rechtes auf Bürgerzugang zu gewährleisten, unter Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Zeiten
- das Zugehörigkeitsgefühl und die Motivation der Bediensteten durch die Einrichtung eines guten Kommunikationssystems innerhalb der Landesverwaltung zu stärken
- die Ausbildung im Bereich Transparenz unter den Bediensteten zu verbessern
- die Integrierung des Überwachungssystems der Transparenzmaßnahmen mit den internen Kontrollsystemen zu erreichen.

5.2. Erfüllung der Veröffentlichungspflichten im Bereich Transparente Verwaltung

Das GvD Nr. 33/2013, mit den Abänderungen durch das GvD Nr. 97/2016, hat die Grenzen der Transparenz bedeutend ausgeweitet. Um einen breiten Zugang zu den Informationen zu gewährleisten, einerseits mit dem Ziel der Vorbeugung der Korruption und Gewährleistung der Grundrechte der Bürgerinnen und Bürger und andererseits als Voraussetzung für die Stärkung und Wiederherstellung des Vertrauensverhältnisses zwischen den Bürgerinnen und Bürgern und der Landesverwaltung, ist eine **proaktive, fristgerechte Veröffentlichung seitens der einzelnen zuständigen Organisationseinheiten der Landesverwaltung** unerlässlich.

Um das Transparenzniveau und die **Qualität der im Bereich Transparente Verwaltung veröffentlichten Daten, Information und Unterlagen** zu verbessern und für die Nutzer und Nutzerinnen übersichtlicher zu gestalten, ist auf die Einhaltung folgender Kriterien zu achten:

- die Integrität derselben: die Veröffentlichung darf nicht nur teilweise erfolgen,
- unverzügliche Veröffentlichung: die Informationen, Daten und Unterlagen werden unmittelbar nach ihrem Erlass veröffentlicht,
- ständige Aktualisierung: die Veröffentlichung soll aktuell und, hinsichtlich des Verfahrens, auf das sie sich bezieht, ajouriert sein; für jeden Inhalt des Bereiches "Transparente Verwaltung" ist das Aktualisierungsdatum anzugeben,
- Vollständigkeit: die Veröffentlichung soll genau, gründlich, umfassend und auf alle Organisationseinheiten der Landesverwaltung bezogen sein,
- einfache Einsichtnahme: die Veröffentlichungen sollen benutzerfreundlich gestaltet sein; komplexe Ausdrucksweisen oder wiederholte externe Verweise sind zu vermeiden,
- Verständlichkeit: die Veröffentlichungen sollen klar und inhaltlich leicht verständlich sein,

- Einheitlichkeit: die Veröffentlichungen sollen stimmig sein und keine Widersprüche zu anderen Veröffentlichungen der Landesverwaltung aufweisen,
- leichte Zugänglichkeit und Wiederverwendbarkeit: die Erstellung und Veröffentlichung der Daten, Informationen und Unterlagen erfolgt in offenem Format gemäß Art. 1, Abs. 1, Buchstaben I-bis) und I-ter) des GvD Nr. 82/2005 "Kodex der digitalen Verwaltung", sodass sie uneingeschränkt wiederverwendbar sind; die Landesverwaltung darf keine Filter oder sonstige technische Lösungen installieren, die den Suchmaschinen innerhalb des Bereiches „Transparente Verwaltung“ eine Indexierung oder Suche verhindern,
- Übereinstimmung mit den bei der Verwaltung vorliegenden Originaldokumenten: falls die veröffentlichten Daten oder Informationen durch die Inhalte von Akten oder Unterlagen gespeist werden, darf der Inhalt nicht verändert werden,
- Angabe ihrer Herkunft: falls die veröffentlichten Daten oder Informationen das Ergebnis einer Weiterverarbeitung von Akten oder Unterlagen sind, ist eine Quellenangabe notwendig.

Gegenständlichem Plan wird die letzte verfügbare Version der "Übersicht der geltenden Transparenzpflichten mit Angabe der Verantwortlichen – Jahr 2025" mit Stand vom 15.1.2025 beigefügt, welche die bisherige, mit dem PIAO 2024-2026 genehmigte Version ersetzt. Es handelt sich um ein Verzeichnis in Tabellenform, in welchem die Veröffentlichungspflichten gemäß dem Transparenzdekret und den entsprechenden ANAC-Verordnungen (insbesondere die ANAC-Beschlüsse Nr. 1310 vom 28.12.2016 und Nr. 241 vom 8.3.2017 mit nachfolgenden Abänderungen und Ergänzungen) aufgelistet sind, die für die Südtiroler Landesverwaltung Anwendung finden. Das vorgenannte Dokument dient sowohl als Arbeitsunterlage und praktische Hilfe, um den Erfüllungsgrad der Veröffentlichungspflichten weiter zu erhöhen, als auch der Ermittlung der einzelnen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten. Aus diesen Gründen soll stets darauf geachtet werden, die letzte verfügbare Version der Tabelle der Veröffentlichungspflichten zu verwenden, welche von der Landesregierung mit gegenständlichem Integrierten Plan genehmigt und auf der Transparenten Verwaltung in der Untersektion „Allgemeine Bestimmungen“ veröffentlicht wird:

<https://transparente-verwaltung.provinz.bz.it/de/dreijahresplan-korruptionsvorbeugung-transparenz>

Die aktualisierte Tabelle enthält **240 verschiedene, für die Landesverwaltung anwendbare, Veröffentlichungspflichten** und deren systematische Anordnung innerhalb der Struktur des Bereiches Transparente Verwaltung, welche von der nationalen Antikorruptionsbehörde (ANAC) vorgegeben und für alle öffentlichen Verwaltungen auf dem Staatsgebiet einheitlich und bindend ist. Weiters enthält die Tabelle die korrekten Benennungen gemäß den offiziellen ANAC-Richtlinien und die genauen Inhalte der einzelnen Pflichten mit den entsprechenden rechtlichen Bezügen, welche sehr nützlich und stets zu überprüfen sind. In der letzten Spalte sind wiederum die **verantwortlichen Organisationseinheiten** angegeben, deren Führungskräfte die zu veröffentlichenden Daten, Unterlagen und Informationen bereitstellen, den unverzüglichen und ordnungsmäßigen Fluss derselben gewährleisten und die erfolgte Veröffentlichung, unter Einhaltung der vom Gesetz und der ANAC festgelegten Fristen und Modalitäten, überprüfen. Wo keine spezifische Fälligkeit vorgesehen ist, gilt das Prinzip der Unverzüglichkeit.

Im Vergleich zum Vorjahr betreffen die wichtigsten Neuerungen wiederum den Bereich der öffentlichen Verträge und die spezifischen Veröffentlichungspflichten von Unterlagen, Daten und Informationen, welche in der Untersektion „Ausschreibungen und Verträge“ zu erfüllen sind:

Seit dem 1. Jänner 2024 haben die vom neuen Kodex der öffentlichen Verträge laut gesetzestretenden Dekret Nr. 36/2013 vorgesehenen Bestimmungen zur Digitalisierung, welche sich auf sämtliche Vergabeverfahren beziehen, volle Wirkung erlangt. Ab diesem Datum wurde von der ANAC die Plattform der Öffentlichen Verträge (PCP) aktiviert, welche mit den digitalen Beschaffungsplattformen der einzelnen Vergabestationen interagiert, um sämtliche Phasen des „Lebenszyklus

der öffentlichen Verträge“ zu verwalten, die gemäß Artikel 37 des Transparenzdekretes und Artikel 28 des Kodex der öffentlichen Verträge der Transparenz unterliegen.

Bezüglich der Funktionsweise hat die Nationale Antikorruptionsbehörde mit Beschluss Nr. 582 vom 13. Dezember 2023 die erforderlichen Angaben geliefert, auch zu den vor dem 31. Dezember eingeleiteten und bis zu diesem Datum nicht abgeschlossenen Vergabeverfahren.

Für sämtliche Vergabeverfahren sind die Angaben über die Erfüllungsmodalitäten der Transparenzpflichten im ANAC-Beschluss Nr. 264 vom 20.6.2023 enthalten. Im Allgemeinen werden die Transparenzpflichten mit der Übermittlung der Daten an die „Nationale Datenbank der öffentlichen Verträge“ (BDNCP), welche durch die digitale Beschaffungsplattformen gewährleistet wird, erfüllt. Hierfür ist auf der Transparenten Verwaltung, Untersektion „Ausschreibungen und Verträge“ der spezifische Link gemäß Artikel 9-bis des Transparenzdekretes eingefügt, mit welchem man zum Abschnitt der BDNCP gelangt, wo diese veröffentlicht sind. Diese Verlinkung gewährleistet einen unverzüglichen und direkten Zugang zu den konsultierbaren Daten des spezifischen Vertrages der Vergabestation und sichert die Transparenz für das gesamte Vertragsverfahren, von der Einleitung bis zur Ausführung.

Für jene Unterlagen, Daten und Informationen, die nicht der BDNCP mitgeteilt werden müssen, und in der Anlage 1 des ANAC-Beschluss Nr. 264 vom 20.6.2023 genau aufgelistet sind, ist hingegen auch nach dem 1. Jänner 2024 weiterhin die Veröffentlichung in der Untersektion „Ausschreibungen und Verträge“ der Transparenten Verwaltung notwendig, welche mittels Verbindung mit den Bereichs-Webseiten der einzelnen Ressorts- und Abteilungen erfüllt wird.

Mit Artikel 2, Absatz 5, Buchstabe a) des GvD Nr. 103/2024 wurde zudem der neue Artikel 23-bis des Transparenzdekretes eingeführt, der die Veröffentlichung eines „Verzeichnis der den Kontrolltätigkeiten unterliegenden Pflichten und Erfüllungen, die Unternehmen bei der Durchführung der Wirtschaftstätigkeiten berücksichtigen müssen, um die Rechtsvorschriften einzuhalten“ vorsieht, die gemäß einem vom Präsidium des Ministerrates - Departement für die öffentliche Verwaltung ausgearbeiteten einheitlichen Muster zu erstellen ist.

Mit Beschluss Nr. 495 vom 25 September 2024, hat die ANAC 3 Standardmuster für die vom Transparenzdekret vorgesehenen Veröffentlichungspflichten laut Artikel 4-bis „Transparenz beim Einsatz öffentlicher Mittel“, Artikel 13 „Pflicht zur Veröffentlichung von Daten betreffend die Organisation der öffentlichen Verwaltungen“ sowie Artikel 31 „Pflicht zur Veröffentlichung der aus den Kontrollen über die Organisation und die Tätigkeit der Verwaltung hervorgegangenen Daten“ genehmigt, wobei die Landesverwaltung eine Übergangsfrist von 12 Monaten hat, um die eigenen, von vorgenannten Mustern betroffenen Untersektionen von „Transparente Verwaltung“, an diese anzupassen.

Bezüglich der weiteren Untersektionen von Transparente Verwaltung gibt es keine wesentlichen Änderungen der Inhalte, sondern nur einige Präzisierungen bezüglich der Organisationseinheiten, die für die Erfüllung der einzelnen Pflichten verantwortlich sind.

Bei den bereits bestehenden Veröffentlichungen soll, unabhängig um welche Untersektion es sich handelt, neben der **fortlaufenden Aktualisierung der Inhalte**, auch weiterhin an der Qualität gearbeitet werden, um den Vorgaben des Transparenzdekretes und der ANAC-Richtlinien möglichst zur Gänze zu entsprechen, soweit dies nicht bereits geschehen ist.

5.2.1. Verwendete Datenflüsse

Die Datenflüsse, welche von den einzelnen verantwortlichen Organisationseinheiten bei der Erfüllung der Veröffentlichungspflichten derzeit konkret genutzt

werden, können in nachfolgende Kategorien unterteilt werden:

a) Direktes Hochladen in den Bereich Transparente Verwaltung

Informationen, welche die Struktur der Transparenten Verwaltung betreffen, Standardtexte und ständige Verlinkungen zu anderen institutionellen Seiten und Datenbanken, gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und den Vorgaben der ANAC, sowie allgemeine und besonders wichtige Informationen, welche nur selten Änderungen unterliegen, werden direkt in den entsprechenden Untersektionen des Bereiches Transparente Verwaltung der institutionellen Website des Landes hochgeladen und nur bei Bedarf aktualisiert oder richtiggestellt. Für die Kontrolle der Korrektheit dieser Veröffentlichungen und deren Aktualisierung sind die jeweils zuständigen Organisationseinheiten verantwortlich, welche in der letzten Spalte der „Übersicht der geltenden Transparenzpflichten“ laut dem vorhergehenden Punkt angegeben sind.

b) Verbindung mit den Bereichs-Webseiten der einzelnen Ressorts und Abteilungen

Weitere Veröffentlichungen, insbesondere solche, die Sonderbereiche betreffen, werden direkt auf den Bereichsseiten der jeweils sachlich zuständigen Organisationseinheiten erfüllt und von diesen direkt gemäß den geltenden Transparenzbestimmungen verwaltet und aktualisiert. Diese spezifischen Veröffentlichungen müssen jedoch mit den entsprechenden Untersektionen der Transparenten Verwaltung verlinkt sein, um von dort aus durch einfaches Anklicken zugänglich zu sein, was gemäß ANAC-Richtlinien eine zulässige Lösung ist. Für die Nutzerinnen und Nutzer ist der Ausgangspunkt der Suche der Bereich Transparente Verwaltung, welcher direkt von der Startseite aus zugänglich ist und für alle öffentlichen Verwaltungen und weiteren Subjekte, die das Transparenzdekret anwenden müssen, auf einheitliche und standardisierte Weise strukturiert ist.

Es obliegt hier den einzelnen Abteilungen, dem Amt für Institutionelle Angelegenheiten die genauen Internetadressen der Unterseiten, wo sie ihren Transparenzpflichten nachkommen, mitzuteilen. Nachfolgende Änderungen der verlinkten URL sind ebenfalls unverzüglich mitzuteilen, wie auch das korrekte Funktionieren dieser Links von den jeweiligen Verantwortlichen für die Erfüllung der jeweiligen Veröffentlichungspflichten regelmäßig zu überprüfen ist. Der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz und das Amt für Institutionelle Angelegenheiten als dessen unterstützende Struktur haben eine Rolle der Koordinierung und Überprüfung der tatsächlichen Veröffentlichung, ersetzen aber nicht die einzelnen zuständigen Strukturen bei der Ausarbeitung, Übermittlung und Veröffentlichung der Daten. Sie können lediglich stichprobenartige Kontrollen durchführen und/oder auf eventuelle Mängel und Nichterfüllungen hinweisen, Anregungen und Verbesserungsvorschläge geben und beratend tätig sein. Hier ist die Zusammenarbeit und gute Kommunikation zwischen allen betroffenen Organisationseinheiten notwendig.

c) Verbindung mit bestehenden Datenbanken des Landes

Einige Veröffentlichungspflichten werden durch Verknüpfung der entsprechenden Untersektionen der Transparenten Verwaltung mit Datenbanken des Landes erfüllt, wo diese Daten und Unterlagen bereits veröffentlicht sind. Dies entspricht den Vorgaben laut Artikel 9 des Transparenzdekretes, wonach Informationsredundanz vermieden werden soll, weshalb die Veröffentlichungen, unter Gewährleistung der Qualitätskriterien laut Artikel 6, durch einen Link zur Website, wo die entsprechenden Daten, Informationen oder Dokumente bereits enthalten sind, ersetzt werden können.

d) Verbindung mit zentralen Datenbanken des Staates

Mit gesetzesvertretendem Dekret Nr. 97/2016 („*Umsetzung der Madia-Reform*“) wurde im Transparenzdekret ein neuer Artikel 9-*bis* eingefügt, welcher für einige Arten von Daten, Unterlagen und Informationen, die aufgrund bereichsspezifischer Bestimmungen bereits verschiedenen zentralen Datenbanken des Staates

mitgeteilt werden müssen, die Möglichkeit vorsieht, deren Veröffentlichungspflicht mittels Verlinkung der entsprechenden Untersektionen der Transparenten Verwaltung zu diesen staatlichen Datenbanken zu erfüllen (eine Auflistung dieser Datenbanken findet man in der „Anlage B“ des Transparenzdekretes in geltender Fassung). Den einzelnen Verwaltungen steht es zwar weiterhin frei, die entsprechenden Daten und Unterlagen direkt auf ihrer Website zu veröffentlichen, diese müssen aber mit den der zentralen Datenbank mitgeteilten Daten und Unterlagen übereinstimmen.

5.2.2. Schutz personenbezogener Daten

Bei der Veröffentlichung von großen Mengen an Daten und Unterlagen zu Transparenzzwecken im Internet stellt die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen die Verwaltung vor große Herausforderungen, da diese nicht allein mit technischen Hilfsmitteln gewährleistet werden kann, sondern spezifische Schulungen sämtlicher Mitarbeiter voraussetzt. Aufgrund der strengen Bestimmungen und Sanktionen im Bereich Datenschutz sollte bei der konkreten, fallbezogenen Abwägung zwischen Erfüllung der Transparenzpflichten und Schutz der persönlichen Rechte, besonders achtsam vorgegangen werden. Die Veröffentlichung personenbezogener Daten ist ohnehin nur dann möglich, wenn diese von einer gesetzlichen Bestimmung oder, in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen, von einer Verordnung, ausdrücklich erlaubt ist. Somit soll vor deren Veröffentlichung immer darauf geachtet werden, dass die entsprechende rechtliche Basis gegeben ist (Grundsatz der *Rechtmäßigkeit der Verarbeitung*). Zudem sollen nur jene personenbezogenen Daten verwendet werden, welche für das Erreichen des spezifischen Transparenzzweckes (bzw. für das Verständnis des Aktes und der Angemessenheit der Begründung der Veröffentlichung) notwendig und geeignet sind, während überschüssige oder nicht zugehörige Daten noch vor der Veröffentlichung unkenntlich gemacht werden müssen (Grundsätze der *Zweckbindung*, *Richtigkeit und Datenminimierung*). Die Veröffentlichung der Identifizierungsdaten der von den Maßnahmen betroffenen natürlichen Personen, ist ausdrücklich verboten, wenn aus diesen Daten Informationen über deren Gesundheitszustand oder über soziale bzw. wirtschaftliche Notsituationen abgeleitet werden können.

Ebenso soll auf die genaue Einhaltung der Dauer der Veröffentlichungspflicht geachtet werden, damit diese nicht überschritten wird, da ansonsten wiederum die rechtliche Grundlage für die Veröffentlichung der personenbezogenen Daten fehlt, was entsprechende Sanktionen der Datenschutzbehörde und Schadenersatzansprüche seitens der Betroffenen zur Folge haben kann. Als allgemeine Regel gilt, dass die im Sinne der geltenden Transparenzbestimmungen veröffentlichungspflichtigen Daten, Informationen und Dokumente für einen Zeitraum von 5 Jahren zu veröffentlichen sind. Dieser Zeitraum läuft erst ab dem 1. Jänner des Jahres, nach dem die Veröffentlichungspflicht gilt, und jedenfalls solange die veröffentlichten Akte ihre Wirkung erzeugen. Zu beachten sind spezifische Ausnahmen in den Bestimmungen über die Verarbeitung personenbezogener Daten, sowie laut Artikel 14 (Daten betreffend die Inhaber politischer Ämter und Führungsaufträge) und Artikel 15 (Inhaber von Mitarbeiter- und Beratungsaufträgen) des Transparenzdekretes, welche kürzere Veröffentlichungszeiträume vorsehen.

Das Transparenzdekret ist seit dem Jahr 2013 in Kraft und das Thema des Ablaufs der Veröffentlichungsdauer dürfte mittlerweile den Großteil der verpflichteten Organisationseinheiten betreffen. Es wird empfohlen, die entsprechenden Kontrollen am Ende eines jeden Jahres durchzuführen, insbesondere wo die veröffentlichten Inhalte personenbezogene Daten enthalten, oder enthalten könnten, sodass das **Recht auf Vergessenwerden** der Betroffenen gewährleistet wird.

Für eine Vertiefung der Thematik des Datenschutzes, insbesondere bei den Veröffentlichungen im Internet, wird auf das Arbeits- und Kursmaterial verwiesen, welches in myNET veröffentlicht ist (siehe unter „meine Arbeitsinstrumente“ „DeReg/Dokumente“ Ordner „Veröffentlichung – Pubblicazione“).

5.3. Überwachung der Erfüllung der Veröffentlichungspflichten

Es wird auf den Abschnitt „4.3 Überwachung der Erfüllung der Veröffentlichungspflichten“ dieses Plans verwiesen.

5.4. Zugang zu den Daten, Informationen und Unterlagen der Landesverwaltung auf Antrag

Mit gesetzesvertretenden Dekret Nr. 33 vom 14. März 2013 wurde das **Recht auf Bürgerzugang** zu den Daten, Unterlagen und Informationen der öffentlichen Verwaltung eingeführt, welches von jedem ausgeübt werden kann, ohne dass dafür eine spezielle Berechtigung notwendig ist. Der Antrag kann jederzeit gestellt werden, ist unentgeltlich und bedarf keiner Begründung, muss aber jedenfalls die für die Ermittlung der beantragten Daten, Informationen oder Unterlagen notwendigen Angaben enthalten. Der Antrag kann auch auf telematischem Wege eingereicht werden, gemäß der vom gesetzesvertretenden Dekret Nr. 82 vom 7. März 2005 vorgesehenen Modalitäten. Der Bürgerzugang dient als Ergänzung zu den gesetzlich vorgesehenen Veröffentlichungspflichten, um der Allgemeinheit eine breite Kontrolle über die Erfüllung der institutionellen Aufgaben und den Einsatz öffentlicher Mittel zu gewährleisten, sowie die Beteiligung an der öffentlichen Debatte zu ermöglichen.

Derzeit ist zwischen zwei verschiedenen Arten von Bürgerzugang zu unterscheiden:

a) Einfacher Bürgerzugang:

Die Pflicht der öffentlichen Verwaltung, bestimmte Unterlagen, Informationen oder Daten zu veröffentlichen, beinhaltet gleichzeitig das Recht aller Bürgerinnen und Bürger, diese zu beantragen, falls die Verwaltung ihrer Veröffentlichungspflicht nicht nachkommen sollte. Der einfache Bürgerzugang kann also ausschließlich Daten, Informationen und Unterlagen zum Gegenstand haben, deren Veröffentlichung auf der institutionellen Website im eigenen Bereich Transparente Verwaltung, gemäß den geltenden Transparenzbestimmungen vorgesehen ist (Art. 5, Abs. 1, GvD Nr. 33/2013 und Art. 28-ter Landesgesetz Nr. 17/1993).

Im Falle der Annahme des Antrags auf einfachen Bürgerzugang veröffentlicht die/der Verfahrensverantwortliche die beantragten Unterlagen, Informationen und Daten innerhalb von 30 Tagen ab Antragstellung auf der institutionellen Webseite und teilt der antragstellenden Person die erfolgte Veröffentlichung samt entsprechendem Link mit. Im Verfahren auf einfachen Bürgerzugang gibt es keine Drittbetroffenen, da sich um die Erfüllung gesetzlich vorgesehener Veröffentlichungspflichten handelt.

b) Allgemeiner Bürgerzugang:

Mit gesetzesvertretenden Dekret Nr. 97/2016 wurde der „allgemeine Bürgerzugang“ eingeführt, also das Recht auf Zugang zu sämtlichen weiteren Daten und Unterlagen der Landesverwaltung, die nicht bereits der Veröffentlichungspflicht unterliegen. Während der einfache Bürgerzugang als eine Art Kontrolle über die Erfüllung der laut Transparenzdekret vorgeschriebenen Veröffentlichungspflichten dient, kann diese zweite, neuere Form des Bürgerzugangs sämtliche weiteren von der Verwaltung aufbewahrten Daten und Unterlagen zum Gegenstand haben. Der Antrag kann von jeder/jedem („chiunque“), ohne besondere Voraussetzungen, wie etwa den Nachweis eines spezifischen Interesses und ohne Angabe einer Begründung gestellt werden, unterliegt jedoch einigen

Einschränkungen zum Schutze rechtlich relevanter öffentlicher und privater Interessen, sowie einigen ausdrücklich vom Gesetz vorgesehenen Ausschlussgründen (Art. 5, Abs. 2 und Art. 5-*bis*, GvD Nr. 33/2013, sowie Art. 28-quater, Landesgesetz Nr. 17/1993).

Der Antrag auf Bürgerzugang kann an das Amt für institutionelle Angelegenheiten gerichtet werden, welches von Seiten der Landesregierung als die für die Entgegennahme dieser Anträge zuständige Organisationseinheit bestimmt wurde, oder direkt an die zuständige Organisationseinheit, welche die Daten oder Unterlagen aufbewahrt. Im ersten Fall protokolliert das Amt für Institutionelle Angelegenheiten den Antrag und weist ihn der oder den zuständigen Organisationseinheiten zu, welche dann den Antrag bearbeiten und das Verfahren innerhalb von 30 Tagen ab Antragseingang mittels ausdrücklicher und begründeter Maßnahme, welche der antragstellenden Person und den eventuellen Drittbetroffenen mitzuteilen ist, abschließen muss. Diese Frist ist im Falle der Mitteilung an die Drittbetroffenen, bis zum eventuellen Widerspruch seitens derselben, ausgesetzt (maximal für 10 Tage ab Erhalt der Mitteilung, es handelt sich hierbei um den einzigen Fall, in welchem für diese Verfahrensart eine Aussetzung zulässig ist).

Veröffentlichungspflichtige Daten und Unterlagen, für welche die Dauer der Veröffentlichung im Bereich Transparente Verwaltung laut Artikel 8 des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 33/2013 bereits abgelaufen ist, bleiben in der Folge noch mittels Antrags auf allgemeinen Bürgerzugang zugänglich, solange ihre gesetzliche Aufbewahrungsfrist besteht.

Bei der Abwicklung der Verfahren auf Bürgerzugang, unabhängig davon, ob es sich um die Form des „einfachen Bürgerzugangs“ wegen fehlender oder unvollständiger Einhaltung der gesetzlichen Veröffentlichungspflichten oder des „allgemeinen Bürgerzugangs“ zu sämtlichen nicht bereits veröffentlichungspflichtigen Daten und Unterlagen im Besitz der Verwaltung handelt, ist neben der Einhaltung der gesetzlichen Verfahrensvorschriften, besonderes Augenmerk auf folgende Kriterien zu legen:

- **Kooperativer Dialog mit den Antragstellern**, welcher in der Regel mit der Übermittlung der Empfangsbestätigung seinen Anfang nimmt, mit welcher der antragstellenden Person die Entgegennahme des Antrags bestätigt wird, sowie die zugewiesene Protokollnummer, die für das Verfahren verantwortliche Verwaltungseinheit und die Frist innerhalb welcher diese mit begründeter Maßnahme antworten muss. Fehlen im Antrag die Angaben, die benötigt werden, um die Daten, Informationen und Unterlagen zu ermitteln, oder wird der Zugang zu einer offensichtlich unangemessenen Anzahl an Unterlagen beantragt, was zu einer ernsthaften Beeinträchtigung der reibungslosen Abwicklung der Verwaltungstätigkeit führen würde, wird die antragstellende Person innerhalb von 5 Tagen darüber benachrichtigt und aufgefordert, innerhalb einer Frist von nicht mehr als 10 Tagen den Inhalt zu präzisieren oder einzuschränken, wobei ihr die Verwaltung nötigenfalls eine entsprechende Hilfestellung leisten soll,
- **Ermittlung eventueller Drittbetroffener und Miteinbeziehung derselben**, mittels Zustellung der Mitteilung im Sinne von Artikel 5, Absatz 5 des GvD Nr. 33/20213 (durch Zusendung eines Einschreibens mit Rückschein oder auf telematischem Weg – falls die betroffenen Personen diesem Mitteilungsweg zugestimmt haben), mit welcher die Drittbetroffenen über den Eingang des Antrags und über die Möglichkeit, binnen zehn Tagen ab Erhalt der Mitteilung – auch auf telematischem Weg – einen begründeten Widerspruch gegen den Bürgerzugang einzulegen, informiert werden,

- **Beachtung der Einschränkungen und Ausschlüsse im Zusammenhang mit dem Schutz rechtlich relevanter öffentlicher und privater Interessen** laut Artikel 5-*bis* des GvD Nr. 33/2013, wobei insbesondere der Schutz personenbezogener Daten, sowie die wirtschaftlichen und Handelsinteressen (inklusive des geistigen Eigentums, der Urheberrechte und der Geschäftsgeheimnisse) herausstechen,
- **Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Verfahrenszeiten.**

Die „Verordnung über die Wahrnehmung des Rechts auf Zugang sowie der Rechte im Rahmen der Veröffentlichungs-, Transparenz- und Informationspflicht der öffentlichen Verwaltung“, mit welcher die Modalitäten der Einreichung und der Bearbeitung der verschiedenen Arten von Zugangsanträgen (Zugang zu den Verfahrensakten laut Landesgesetz Nr. 17/1993, Aktenzugang der Landtagsabgeordneten in Ausübung ihres Mandates, einfacher und allgemeiner Bürgerzugang laut Transparenzdekret, Zugang zu den personenbezogenen Daten, Zugang zu Umweltinformationen, Zugang zu den Akten der Verfahren zur Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge usw.) geregelt werden, wurde mit Dekret des Landeshauptmanns vom 13. Januar 2020, Nr. 4 erlassen. Es wurde somit für zweckdienlich erachtet, die Ausübung der verschiedenen Rechte im Rahmen der Veröffentlichungs-, Transparenz- und Informationspflicht der Landesverwaltung in systematischer und übersichtlicher Weise zusammenzufassen, um diese Verordnung des Landes zu einer Art Einheitstext auszuweiten:

http://lexbrowser.provinz.bz.it/doc/de/218579/dekret_des_landeshauptmanns_vom_13_januar_2020_nr_4.aspx

Für die korrekte Abwicklung der Anträge auf Bürgerzugang ist zudem das Rundschreiben Nr. 2/2017 des Ministeriums für Vereinfachung und öffentliche Verwaltung zu beachten, da es, neben klaren, allgemeinen Richtlinien für die Umsetzung, auch die Kriterien und Modalitäten für eine korrekte Lösung besonderer Anwendungsprobleme vorsieht, insbesondere was die möglichen Gründe für die Ablehnung oder Verzögerung des Antrags betrifft:

<http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/01-06-2017/circolare-n-2-2017-attuazione-delle-norme-sull%E2%80%99accesso-civico>

Bezüglich des Rechts auf Bürgerzugang wurde, in Befolgung der ANAC-Richtlinien und des Ministeriellen Rundschreibens Nr. 2/2017, auf der Transparenten Verwaltung in der Untersektion „Weitere Inhalte/Bürgerzugang“, ein erklärender Text und entsprechende Vordrucke für die Anträge auf „einfachen Bürgerzugang“, „allgemeinen Bürgerzugang“ und „Überprüfung an den Transparenzbeauftragten“ bereitgestellt, um allen Interessierten den Zugang zu diesem Recht zu erleichtern. Außerdem wird ein Verzeichnis sämtlicher eingegangener Anträge auf Bürgerzugang geführt, welches halbjährlich auf der Transparenten Verwaltung veröffentlicht wird:

<https://transparente-verwaltung.provinz.bz.it/de/buergerzugang>

Im Jahr 2021 wurde die Implementierung des Protokollprogramms „eProcs“ aktiviert, welche nun einige neue Funktionen enthält, die im Eingangsprotokoll eine getrennte Erhebung der Anträge auf Bürgerzugang erlauben, um so für die Erstellung des „Einheitlichen Registers der Bürgerzugänge“ notwendige Informationen systematisch zu sammeln. Diesbezüglich wurde am 16.9.2021 seitens des AKTB eine Mitteilung versendet, um alle Organisationseinheiten über die Aktivierung dieser neuen Funktionen zu informieren. Zudem wurde ein kurzes Handbuch mit spezifischen Anweisungen zum Ausfüllen der Protokollmasken für die Erstellung des Registers der Zugänge ausgearbeitet und zur Verfügung gestellt, welches auch nützliche praktische Hinweise für die Behandlung von Anträgen auf Bürgerzugang enthält.

5.5. Spezifische Weiterbildung im Bereich Transparenz

Das Amt für Personalentwicklung stellt derzeit 2 spezifische Kurse zum Thema Transparenz zur Verfügung, deren Inhalte vom Amt für institutionelle Angelegenheiten erstellt wurden.

a) Transparenz - Einführung und wesentliche Grundsätze_ Teil 1

Dieser Kurs wurde ursprünglich in Form einer PowerPoint-Präsentation mit dem Namen „*Transparenz, Veröffentlichungspflichten und Bürgerzugang*“, allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen über das Intranet des Landes zur Verfügung gestellt (Sektion „Kursunterlagen“, Allgemeine Weiterbildung, Amt für Personalentwicklung, sowie in „GZoom - Korruptionsvorbeugung und Transparenz“, Sektion „Dokumente“, Transparenz) wo sie noch eingesehen und heruntergeladen werden kann.

Mittlerweile wurde dieser Kurs mit dem Programm „Ilias“ zusätzlich in einen modernen Selbstlernkurs umgewandelt und auf der E-Learning-Plattform des Landes „Copernicus“ unter dem Namen „*Transparenz - Einführung und wesentliche Grundsätze_ Teil 1*“ veröffentlicht.

Ziel des Kurses ist es, einen Überblick über die wesentlichen Grundsätze und Bestimmungen im Bereich der Transparenz und deren Anwendung verschaffen. Im Hauptteil finden sich, neben ausführlichen Informationen und Erklärungen, auch Links auf externe Websites, wo weiterführende Informationen, Gesetze, Verordnungen und Rundschreiben, Rechtsprechung und Kommentare zu finden sind. Der Anhang enthält noch zahlreiche nützliche FAQ zu spezifisch ausgewählten Fachfragen aus der Praxis.

b) Transparenz und Bürgerzugang_ Teil 2

Es handelt sich hier um einen modernen Selbstlernkurs, der direkt mit dem Programm „Ilias“ geschaffen wurde und von der Länge und Inhalt her anspruchsvoller als der erste Kurs ist. Der Kurs gibt zunächst einen detaillierten Überblick über die wesentlichen Bestimmungen und Grundsätze des Transparenzdekrets und dessen Anwendungsrichtlinien und widmet sich dann insbesondere der konkreten Abwicklung des Verfahrens auf Bürgerzugang, wobei auch praktische Tipps enthalten sind und Vordrucke für Maßnahmen und Mitteilungen zur Verfügung gestellt werden. Der Text des Kurses kann als PDF heruntergeladen und ausgedruckt werden und folglich auch als praktisches Handbuch für die tägliche Arbeit genutzt werden.

Die beiden obengenannten Kurse wurden im Jahre 2024 einigen kleineren Aktualisierungen unterzogen und sollten im Hinblick auf die anstehenden Reformen des Transparenzdekretes ständig angepasst werden, um dadurch einen echten Basiskurs für sämtliche Mitarbeiter der Landesverwaltung darzustellen.

Die beiden obigen Kurse wurden zudem in das Programm für die Grundausbildung der Landesbediensteten der 6. und 8. Funktionsebene aufgenommen, welche seit 2022 jährlich abgehalten wird.

Für das Jahr 2025 sind weitere Kurse im Bereich Transparenz und Bürgerzugang geplant, welche auch die letzten Entwicklungen und Aktualisierungen dieses sich in ständiger Entwicklung befindlichen Bereich beinhalten sollen, wobei einige davon in Präsenz abgehalten werden.

Das Dokument „Übersicht der geltenden Veröffentlichungspflichten mit Angabe der Verantwortlichen“ steht als **Anlage** zu diesem Plan bereit.



P I A O

2025 - 2027

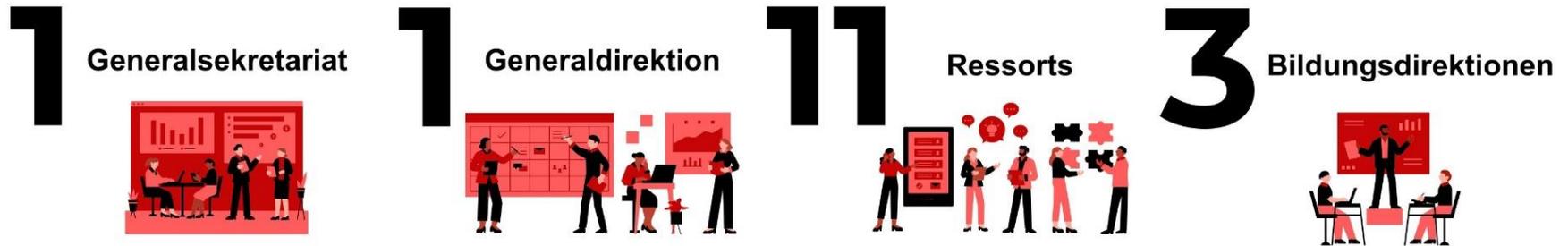
Abschnitt 3 - Organisation und Personalressourcen



3.1 - Organisationsstruktur

Abschnitt 3 - Organisation und Personalressourcen

Die Führungsstruktur der Südtiroler Landesverwaltung wird durch das [Landesgesetz vom 21. Juli 2022, Nr. 6](#) „Regelung der Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems und Ordnung der Südtiroler Landesverwaltung“ sowie durch das [Dekret des Landeshauptmanns vom 26. März 2024, Nr. 3](#), „Durchführungsverordnung über die Verwaltungsstruktur der Autonomen Provinz Bozen“, in geltender Fassung, geregelt und gliedert sich zum 31.12.2024 wie folgt:



Stand am 31.12.2024

Der Generalsekretär und der Generaldirektor unterstehen funktional dem Landeshauptmann.

Die Ressorts umfassen die Abteilungen, die Funktionsbereiche sowie die Ämter, die je nach Zuständigkeit den einzelnen Landesregierungsmitgliedern zugeordnet sind. Den anderen Führungsstrukturen ist das Führungspersonal vorgesetzt, das den entsprechenden Führungspositionen entspricht.

Für die Umsetzung von Projekten besonderer Größe und Komplexität werden strategische Sonderaufträge mit aktiver Verwaltungstätigkeit, für Beratungstätigkeit sowie hochprofessionelle Forschungsarbeiten und Studien, Inspektions- und Kontrolltätigkeiten sowie für anspruchsvolle Tätigkeiten technisch-fachlicher Natur erteilt.

Mit dem oben genannten Landesgesetz Nr. 6/2022 wurden **zwei Ebenen der Führungsstruktur des Landes** geschaffen:

- Zur **ersten Ebene** zählen der Generalsekretär, der Generaldirektor sowie die Direktoren der Ressorts, der Bildungsdirektionen und der Abteilungen;
- Zur **zweiten Ebene** zählen die Direktoren der Ämter, der Kindergartensprengel und Musikschuldirektionen.

Ausdrücklich von der Anwendung des Gesetzes ausgenommen sind die ärztliche, die tierärztliche und die sanitäre Führungsstruktur des Landesgesundheitsdienstes sowie die Führungsstruktur der Schulen staatlicher Art (Artikel 1 Absatz 1).

Außerdem wurde der **einheitliche Führungsstellenplan auf Landesebene** eingeführt, der von der Kommission für die Führungskräfte des öffentlichen Landessystems verwaltet wird, die bei der Bewertung vollständig autonom arbeitet (Artikel 2 Absatz 3).

Der neue [bereichsübergreifende Kollektivvertrag für die Führungskräfte für den Dreijahreszeitraum 2020-2022](#) vom 24. August 2023, der einen weiteren wichtigen Schritt in der Umsetzung des Landesgesetzes Nr. 6/2022 darstellt, stärkt und erweitert die Autonomie und die Rolle der öffentlichen Verwaltung und verbindet die Anforderungen der Organisationsstrukturen und die Flexibilität der Führungsarbeit durch Anwendung des Prinzips der Eigenverantwortung der Führungskräfte in Bezug auf die Zielerreichung. Darüber hinaus wurden spezifische Maßnahmen eingeführt, um ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Privatleben und Verwaltungstätigkeiten sowie eine ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen in der Landesverwaltung zu gewährleisten.

Das [Organigramm](#) der Landesverwaltung zeigt die hierarchische Führungsstruktur und die Anzahl an Bediensteten je Organisationseinheit, ausgedrückt in Köpfen sowie Vollzeitäquivalenten (Full Time Equivalent – FTE).

Das [Personal des Landes](#) wird je nach Zugangsvoraussetzungen und auszuübenden Tätigkeiten in eines von über 100 [Berufsbildern](#) eingestuft. Diese sind insgesamt in zehn [Arbeitsbereichen](#) und neun [Funktionsebenen](#) zusammengefasst.

Für die Durchführung unterstützender Tätigkeiten, welche für die reguläre Ausübung der institutionellen Aufgaben ebenfalls notwendig sind, bedient sich das Land der so genannten Hilfskörperschaften, die in Anhang A des oben genannten Landesgesetzes Nr. 6/2022 aufgeführt sind.



2025 - 2027

3.2 - Organisation der agilen Arbeit

Abschnitt 3 - Organisation und Personalressourcen

Inhaltsverzeichnis

3.2.1 Daten zum Smart Working im Jahr 2024

3.2.2 Zufriedenheit in Bezug auf Smart Working

3.2.3 Durchführungsbestimmungen

Richtlinien

Organisation

Technologie

Weiterbildung

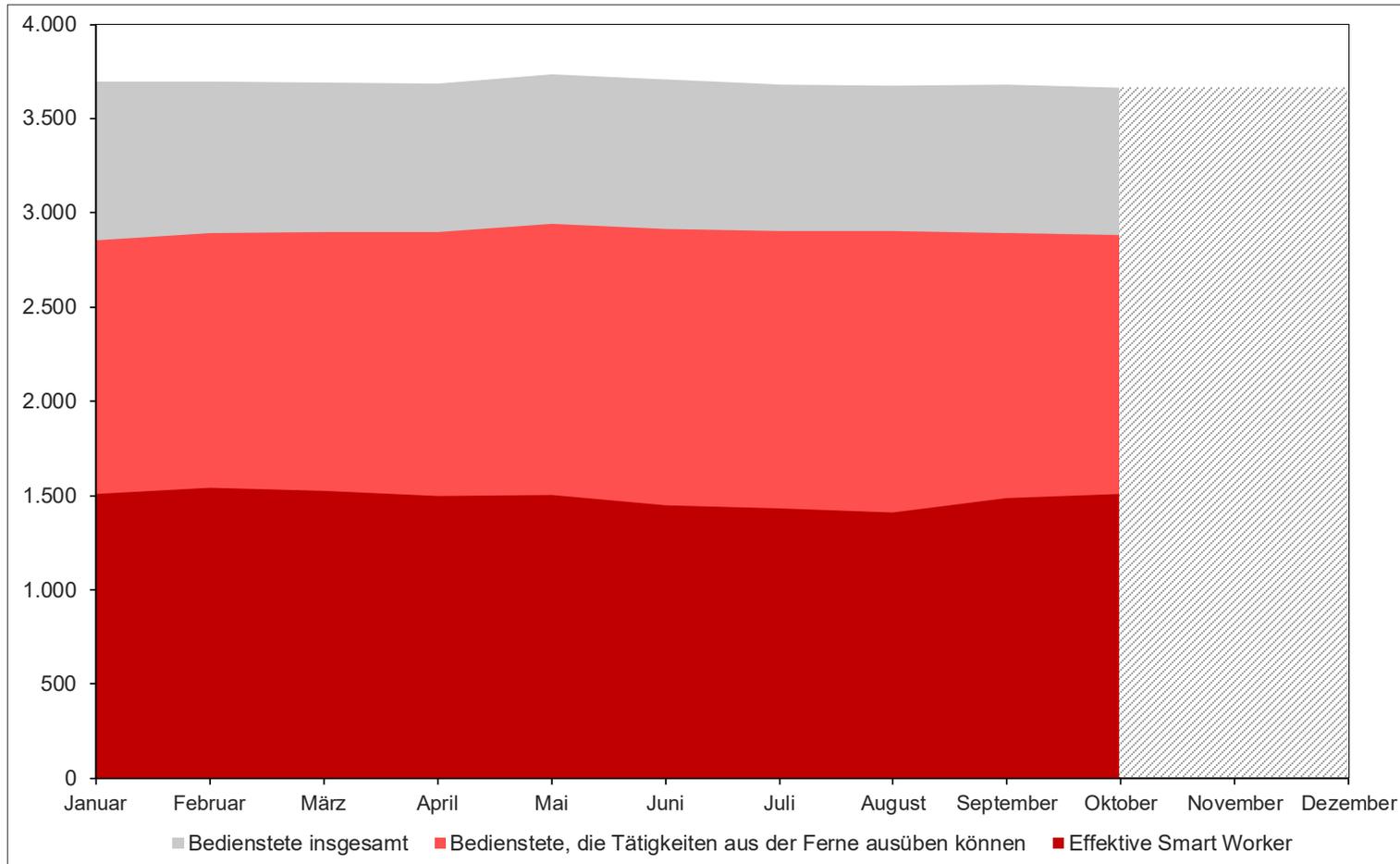
Arbeitsräume

3.2.4 Entwicklungsprogramm für das Smart Working



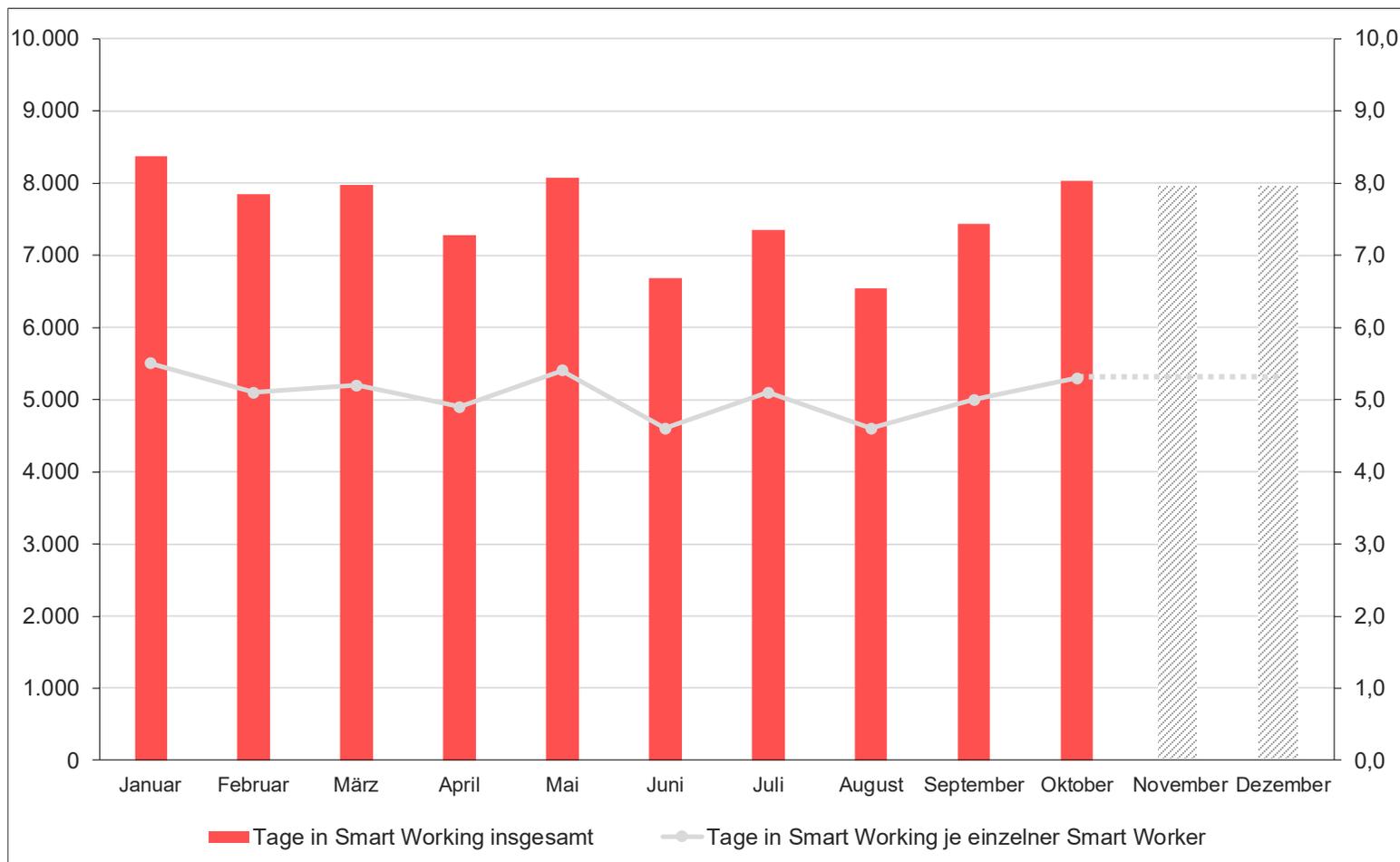
3.2.1 Daten zum Smart Working im Jahr 2024

Bedienstete insgesamt, Bedienstete, die Tätigkeiten aus der Ferne ausüben können und effektive Smart Worker - 2024



Die Daten für September und Oktober sind vorläufig. Die Aktualisierung der Daten für die Monate November und Dezember ist noch nicht erfolgt und wurde verschoben, um die Umsetzung der neuen Arbeitszeitregelung gemäß Bereichsvertrag im Zeiterfassungssystem zu ermöglichen. Die zurzeit fehlenden Daten werden im Rahmen des üblichen Jahresberichts an die Gewerkschaften gemeldet.

In Smart Working absolvierte Tage in der Landesverwaltung - 2024



Die Daten für September und Oktober sind vorläufig. Die Aktualisierung der Daten für die Monate November und Dezember ist noch nicht erfolgt und wurde verschoben, um die Umsetzung der neuen Arbeitszeitregelung gemäß Bereichsvertrag im Zeiterfassungssystem zu ermöglichen. Die zurzeit fehlenden Daten werden im Rahmen des üblichen Jahresberichts an die Gewerkschaften gemeldet.

Umsetzungsstatus des Smart Working in der Landesverwaltung - 2024

| | Jän. | Feb. | Mär. | Apr. | Mai | Jun. | Jul. | Aug. | Sep. | Okt. | Nov. | Dez. |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------|------|
| Bedienstete insgesamt | 3.695 | 3.695 | 3.692 | 3.686 | 3.736 | 3.706 | 3.678 | 3.674 | 3.681 | 3.662 | - | - |
| Bedienstete, die Tätigkeiten aus der Ferne ausüben können ¹ | 2.854 | 2.895 | 2.900 | 2.900 | 2.940 | 2.917 | 2.903 | 2.901 | 2.895 | 2.883 | - | - |
| Effektive Smart Worker ² | 1.510 | 1.541 | 1.527 | 1.496 | 1.501 | 1.451 | 1.432 | 1.410 | 1.489 | 1.508 | - | - |
| Tage in Smart Working je einzelner Smart Worker ³ | 5,5 | 5,1 | 5,2 | 4,9 | 5,4 | 4,6 | 5,1 | 4,6 | 5,0 | 5,3 | - | - |
| Tage in Smart Working insgesamt ⁴ | 8.377 | 7.851 | 7.973 | 7.285 | 8.069 | 6.679 | 7.347 | 6.543 | 7.437 | 8.030 | - | - |
| Prozentueller Anteil der effektiven Smart Worker an den Bediensteten, die Tätigkeiten aus der Ferne ausüben können ⁵ | 52,9% | 53,2% | 52,7% | 51,6% | 51,1% | 49,7% | 49,3% | 48,6% | 51,4% | 52,3% | - | - |
| Prozentuelles Verhältnis zwischen in Smart Working und insgesamt absolvierten Arbeitsstunden ⁶ | 16,8% | 16,5% | 16,7% | 16,2% | 16,2% | 15,9% | 16,2% | 16,4% | 16,3% | 16,0% | - | - |

Die angegebenen Daten beziehen sich auf die Bediensteten der Landesverwaltung im engeren Sinne, d. h. die Verwaltungsbeamten der Ressorts, Abteilungen und Ämter des Landes (einschl. Journalisten und Ersatzkräfte), die Ende des Monats effektiv im Dienst sind. Straßenwärter und Förster werden demnach nicht berücksichtigt. Ausgeschlossen ist zudem das den Hilfskörperschaften des Landes zur Verfügung gestellte Landespersonal sowie das gesamte Lehr- und Verwaltungspersonal der Schulen staatlicher Art und der Schulen des Landes.

¹ Man berücksichtigt alle Verwaltungsbeamten der IV. bis IX. Funktionsebene.

² Bedienstete, die im Bezugszeitraum mindestens einen halben Tag in Smart Working bzw. Telearbeit absolviert haben.

³ Durchschnittswert der Tage pro Bediensteten, berechnet als Verhältnis zwischen insgesamt in agiler Arbeit (Smart Working + Telearbeit) absolvierten Tagen im Monat und der Anzahl der Bediensteten in agiler Arbeit im selben Monat.

⁴ Gesamtsumme der im Bezugsmonat in agiler Arbeit absolvierten Stunden geteilt durch 7,6 Stunden (Arbeitstage werden auf Vollzeiteinheiten umgerechnet).

⁵ Anzahl der effektiven Smart Worker (Smart Working + Telearbeit) geteilt durch die Anzahl der Bedienstete, die Tätigkeiten aus der Ferne ausüben können im Monat.

⁶ Anzahl der im agilen Modus (Smart Working + Telearbeit) geleisteten gesamten Arbeitsstunden im Monat dividiert durch die Arbeitsstunden insgesamt im selben Monat.

Die Daten für September und Oktober sind vorläufig. Die Aktualisierung der Daten für die Monate November und Dezember ist noch nicht erfolgt und wurde verschoben, um die Umsetzung der neuen Arbeitszeitregelung gemäß Bereichsvertrag im Zeiterfassungssystem zu ermöglichen. Die zurzeit fehlenden Daten werden im Rahmen des üblichen Jahresberichts an die Gewerkschaften gemeldet.

3.2.2 Zufriedenheit in Bezug auf Smart Working

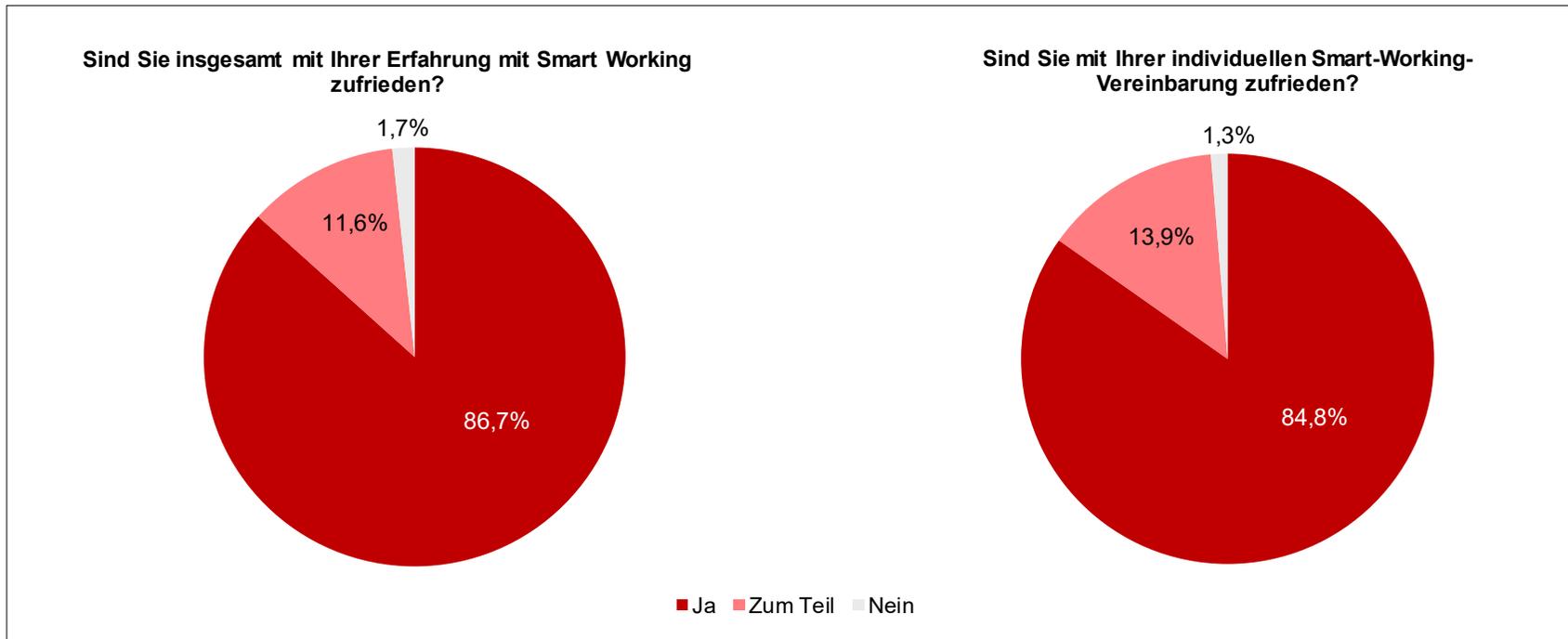
Im Rahmen der im April 2024 durchgeführten [Umfrage zum Smart Working](#) wurden die Landesbediensteten gebeten, ihre Zufriedenheit mit ihrer Arbeitserfahrung in Smart Working und der mit ihrem Vorgesetzten unterzeichneten individuellen Vereinbarung zu äußern. Die Zufriedenheit unter den Smart Workern war erneut sehr hoch: 86,7% gaben an, dass sie mit ihrer Arbeitserfahrung in Smart Working insgesamt zufrieden waren und 84,8% waren mit der

unterzeichneten Vereinbarung zufrieden. Auf einer Skala von 1 bis 10 gaben mehr als 80% der Befragten eine hohe Bewertung zwischen 8 und 10 Punkten ab. Im Gegensatz dazu gaben nur 4,9% eine negative Bewertung unter 6 Punkten ab.

Die positivsten Auswirkungen der Einführung des Smart Working in der Verwaltung wurden in Bereichen wie Work-Life-Balance, Arbeitsmanagement und -organisation sowie Motivation und Arbeitszufriedenheit festgestellt.

Am kritischsten wurde dagegen die Kostenbelastung bewertet, was zeigt, dass weitere Korrekturmaßnahmen erforderlich sind, um das Vertrauen in und die Zufriedenheit mit diesem wichtigen Instrument nicht zu untergraben.

Zufriedenheit betreffend die Erfahrung mit Smart Working - 2024



3.2.3 Durchführungsbestimmungen

Richtlinien

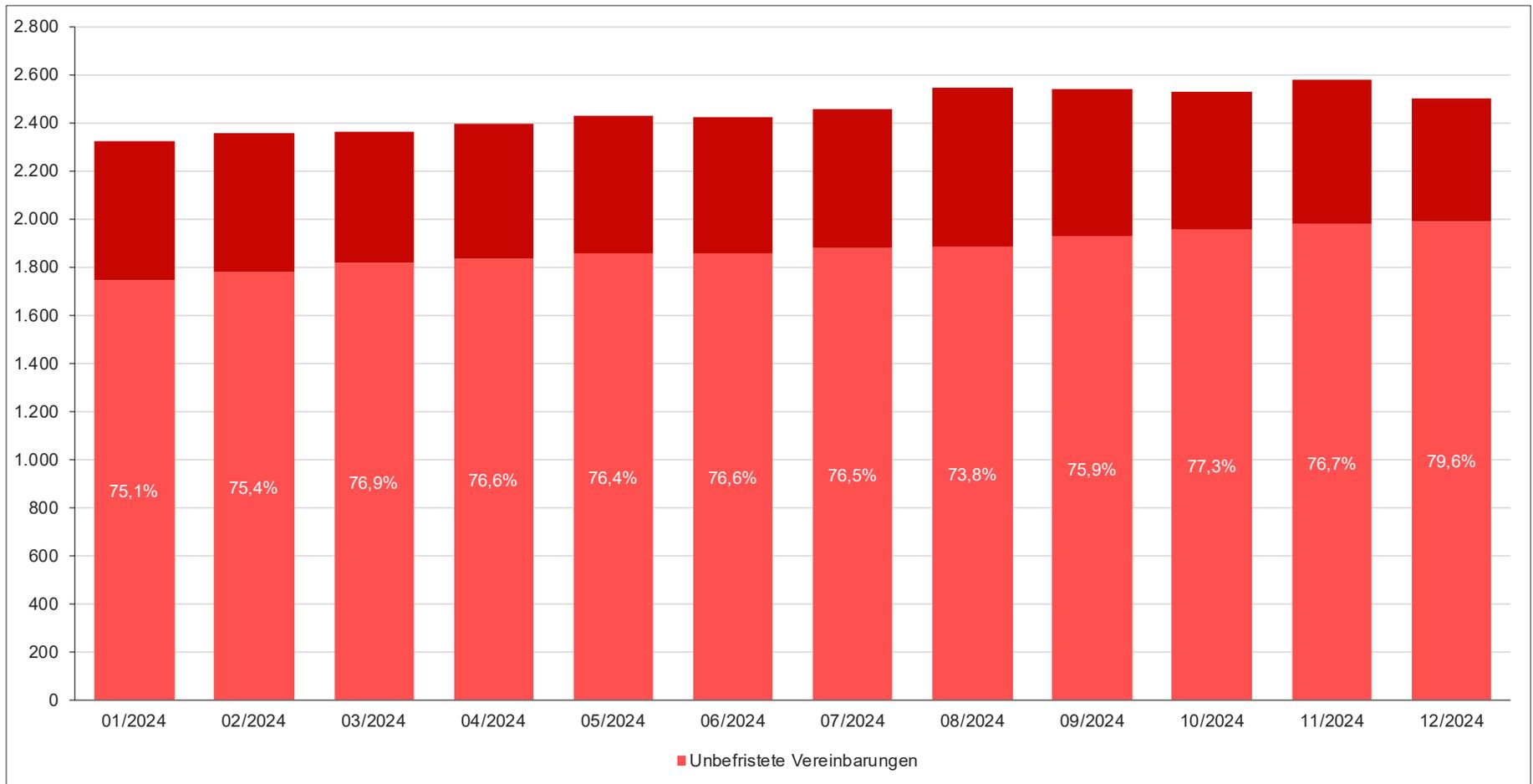
Seit 1. April 2022 gelten für die praktische Umsetzung des agilen Arbeitens die besonderen Bestimmungen des zweiten Teilvertrags des [bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für den Dreijahreszeitraum 2019-2021](#) sowie die erläuternden Leitlinien des [Rundschreibens Nr. 7 des Generaldirektors vom 16.03.2022](#) und des [Rundschreibens Nr. 12 des Generaldirektors vom 21.06.2022](#).

Der zweite Teilvertrag für die Erneuerung des Kollektivvertrages sieht weiter vor, dass die Details von Fall zu Fall im Rahmen der individuellen Vereinbarung (gemäß Artikel 19, Gesetz Nr. 81/2017) geregelt werden. Die individuelle Vereinbarung definiert nämlich das Smart Working unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Führungskraft, der Struktur und des Antragstellenden.

Mit Stand 01.01.2025 sind 2.504 individuelle Vereinbarungen bezüglich Smart Working gültig. 1.993 dieser Vereinbarungen bleiben auf unbestimmte Zeit bzw. bis auf Widerruf gültig, während in etwa einem Fünftel der Fälle (511) eine Frist festgelegt wurde. Nur 327 Vereinbarungen schreiben Smart Working an festgelegten Wochentagen vor, wohingegen in 2.177 Fällen ein wöchentliches (772) oder monatliches (1.405) Höchstmaß an Arbeitstagen in Smart Working vorgesehen ist.

Die Zahl der gültigen individuellen Vereinbarungen ist im Jahresverlauf stetig gewachsen, und zwar von rund 2.300 im Jänner 2024 auf konstant über 2.500 ab August. Gleichzeitig ist der Anteil der unbefristeten Vereinbarungen mit einem Anteil von etwa 75% im gesamten Jahresverlauf weitgehend unverändert geblieben.

Gültige individuelle Vereinbarungen und Prozentsatz der unbefristeten individuellen Vereinbarungen - 2024



Organisation

Um das Smart Working bestmöglich auf die Arbeitsweisen der einzelnen Organisationseinheiten und die unterschiedlichen Tätigkeiten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abstimmen zu können, sind die Führungskräfte der einzelnen Organisationseinheiten dafür verantwortlich, jene Tätigkeiten zu identifizieren (und zu aktualisieren), die in Smart Working ausgeführt werden können.

Die Führungskräfte der Organisationseinheiten sind in weiterer Folge dafür verantwortlich, anhand der eingegangenen Anfragen jene Mitarbeiter zu identifizieren, die in das Smart Working eingearbeitet werden sollen und schließlich mit dem für geeignet befundenen Personal eine individuelle Vereinbarung zu treffen.

Von den Führungskräften wird ebenfalls erwartet, regelmäßig die Rahmenbedingungen dahingehend zu überprüfen, möglichst vielen Interessenten die Möglichkeit zu bieten, einen Teil ihrer Arbeit in Smart Working zu verrichten.

Technologie

Die Schaffung der notwendigen technologischen Voraussetzungen ist zentral für die Umsetzung des Smart Working.

Im Sinne der laufenden Modernisierung der technologischen Ausstattung werden auch in den nächsten Jahren neue tragbare PCs angekauft werden, weniger als Ergänzung als vielmehr als Ersatz für die bestehenden Desktop-PCs. Der Wahl der neuen Hardware wird ein neues Arbeitsplatzkonzept zugrunde liegen, welches flexibler und sowohl für Desksharing als auch für den Wechsel zwischen Präsenz und Smart Working geeignet sein wird.

Von entscheidender Bedeutung wird in den nächsten drei Jahren zudem die Einführung und Umsetzung der Virtual-Desktop-Technologie sein, um den Mitarbeitenden ein flexibleres und moderneres Arbeiten zu ermöglichen. Mit dieser neuen Technologie wird es für den Zugriff auf die Datenbanken des Landes nämlich nicht mehr erforderlich sein, eine Fernverbindung zum Büro-PC herzustellen, im Gegenteil, mit der Benutzung tragbarer PCs wird diese doppelte Verwendung nach und nach abgebaut. Die derzeit genutzten VPN-Verbindungen (Virtual Private Network) werden daher schrittweise abgeschafft.

Weiterbildung

Agiles Arbeiten soll nicht nur zu Modernisierung und Verbesserung der Verwaltung beitragen, sondern insgesamt Effizienz und Bürgerfreundlichkeit der Verwaltung stärken. Agiles Arbeiten bietet Möglichkeiten, um gemeinsam Ziele effizienter und rascher zu erreichen. Es geht es darum, das kollaborative Arbeiten und den gemeinsamen Arbeits- und Lernprozess innerhalb von virtuellen, verteilten und agilen Teams zu fördern, wobei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig vom Arbeitsort zusammenarbeiten. Grundvoraussetzung dafür ist ein effizienter Einsatz der digitalen Arbeitsinstrumente, und dabei im Besonderen die verschiedenen Tools von Microsoft 365 mit denen die gemeinsame Kommunikation und Zusammenarbeit des Teams wirksam und effizient gestaltet werden kann.

Das Agile Arbeiten wird durch eine Reihe von Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt und begleitet. Im Intranet des Landes (myNET) gibt es eine eigene Seite zum Smart Working. In der digitalen Lernbibliothek des Amtes für Personalentwicklung stehen verschiedene Selbstlernangebote (Video-Tutorials, E-Learning-Kurse, Aufzeichnungen von Webinaren u.a.) zu den Tools von Microsoft 365 und zum Thema Smart Working zur Verfügung. Weiters gibt es Coachings und Kursangebote für Führungskräfte zum Thema Agile Führung und Zusammenarbeit in verteilten Teams. Auf der Lernplattform des Landes wird ein spezifischer Auffrischkurs zum Thema "Sicherheit und Gesundheit in Smart Working" angeboten. Dieser Kurs, der darauf abzielt, die

Kenntnisse des Personals über die zu beachtenden Regeln in Smart Working und die Vorkehrungen zum Schutz der Gesundheit aufzufrischen, ist für alle, die eine individuelle Vereinbarung mit dem Vorgesetzten unterzeichnet haben oder unterzeichnen werden, verpflichtend und gilt auch als Auffrischung der grundlegenden Arbeitssicherheitsschulung mit einer zweistündigen Fortbildungsanrechnung.

Arbeitsräume

Derzeit hat die Einführung des agilen Arbeitens noch nicht zu konkreten Veränderungen in der allgemeinen Verwaltung und der Gestaltung der Arbeitsräume der Landesverwaltung geführt. Es wird jedoch ein Pilotprojekt geprüft, um - hoffentlich kurzfristig - Desksharing-Arbeitsplätze durch die Verlagerung einiger Organisationsstrukturen zu realisieren. Bei der Konzeption und Planung von neuen Verwaltungsgebäuden wird zudem versucht, die Arbeitsplätze angesichts des Personals in Smart Working und der zahlreichen Teilzeitverträge nicht mehr nach der Logik eines Arbeitsplatzes pro Mitarbeiter/in zu konzipieren.

Im Anschluss an die im November 2022 durchgeführte [Umfrage](#) zur Ermittlung des Interesses am Coworking bei den Beschäftigten aller öffentlichen Verwaltungen des Landes wurde im November 2024 eine weitere Umfrage mit spezifischem Fokus auf den Raum Pustertal durchgeführt. Etwa ein Drittel der Befragten zeigte Interesse, und von diesen fünfzehn wurden als geeignet für die Nutzung eines Coworking-Spaces identifiziert. Basierend auf den eingegangenen Anfragen und den Angaben zur geografischen Lage und technischen Ausstattung wurde eine Räumlichkeit im Stadtzentrum von Bruneck eingerichtet, die ab Ende des Jahres 2024 betriebsbereit ist.

Diese Analyse stellt den ersten Schritt auf einem Weg zur schrittweisen Realisierung mehrerer Coworking-Spaces im Land dar. Angesichts des unvorhergesehenen Beginns der Bauarbeiten für die Riggertalschleife wurde beschlossen, dem Pustertal höchste Priorität einzuräumen, um bis Anfang 2025 einen vom Land verwalteten Coworking-Space in Betrieb nehmen zu können. Im ersten Halbjahr 2025 wird eine ähnliche Studie für den Vinschgau durchgeführt.

3.2.4 Entwicklungsprogramm für das Smart Working

| | Einheit | Ist | | | Soll | | |
|---|---------|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | |
| Stand der Umsetzung | | | | | | | |
| Bedienstete insgesamt | Anzahl | 3.646 | -* | 3.600 | 3.600 | 3.600 | |
| Gültige Smart-Working-Vereinbarungen am 31.12. | Anzahl | 2.301 | 2.504 | 2.500 | 2.500 | 2.500 | |
| Effektive Smart Worker | Anzahl | 1.460 | -* | 1.400 | 1.400 | 1.400 | |
| Arbeitstage in Smart Working pro Woche je einzelner Smart Worker | Anzahl | 1,4 | -* | 1,5 | 1,5 | 1,5 | |
| Tage in Smart Working im Jahr | % | 16,0 | -* | 18,0 | 18,0 | 18,0 | |
| Verhältnis effektive Smart Worker/Bedienstete insgesamt | % | 40,0 | -* | 44,0 | 44,0 | 44,0 | |
| Verhältnis unbefristete individuelle Vereinbarungen/individuelle Vereinbarungen insgesamt | % | 70,2 | 76,4 | 75,0 | 80,0 | 80,0 | |
| Weiterbildung | | | | | | | |
| Aus- und Weiterbildungsinitiativen zur Stärkung der digitalen Kompetenzen | | | | | | | |
| Aus- und Weiterbildungsinitiativen | Anzahl | 50 | -* | 40 | 40 | 40 | |
| Teilnehmende | Anzahl | 7.235 | -* | 5.000 | 5.000 | 5.000 | |
| Aus- und Weiterbildungsinitiativen für Führungskräfte im Bereich Smart Working | | | | | | | |
| Aus- und Weiterbildungsinitiativen | Anzahl | 1 | -* | 3 | 3 | 3 | |
| Teilnehmende | Anzahl | 104 | -* | 30 | 30 | 30 | |
| Aus- und Weiterbildungsinitiativen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich Smart Working | | | | | | | |
| Aus- und Weiterbildungsinitiativen | Anzahl | 1 | -* | 1 | 1 | 1 | |
| Teilnehmende | Anzahl | 1.121 | -* | 200 | 200 | 200 | |

* Die Daten für Jahr 2024 stehen noch nicht zur Verfügung.

| | Einheit | Ist | | | Soll | |
|--|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
| Technologie | | | | | | |
| Tragbare PCs | Anzahl | 3.000 | 3.000 | 5.000 | 5.000 | 5.000 |
| Verhältnis tragbare PCs/PCs insgesamt | % | 42,0 | 42,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 |
| Zusätzliche Geräte (Drucker, Headsets, Webcams) | Anzahl | 8.700 | 8.600 | 8.500 | 8.500 | 8.500 |
| Aktive VPN-Verbindungen** | Anzahl | 4.072 | 4.100 | 3.500 | 2.000 | 200 |
| Interne Auswirkungen | | | | | | |
| Personal | | | | | | |
| Durchschnittliche Abwesenheitstage aus Krankheitsgründen | Anzahl | 8,0 | -* | 7,0 | 7,0 | 7,0 |
| Wohlbefinden am Arbeitsplatz | % | 84,6 | - | 85,0 | - | - |

* Die Daten für Jahr 2024 stehen noch nicht zur Verfügung.

** Der Übergang zur Virtual-Desktop-Technologie wird voraussichtlich im Jahr 2025 gestartet und daraus wird sich ein drastischer Rückgang bei den VPN-Verbindungen ergeben.



2025 - 2027

3.3 - Dreijahresplan des Personalbedarfs

Abschnitt 3 - Organisation und Personalressourcen

Inhaltsverzeichnis

3.3.1 Die gesetzlichen Grundlagen

3.3.2 Personalbedarf der Landesverwaltung 2025-2027

Das Stellenkontingent der Landesverwaltung

Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen 2025-2027

Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze

3.3.3 Personalentwicklung und Weiterbildung



3.3.1 Die gesetzlichen Grundlagen

- Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6 in geltender Fassung - Personalordnung des Landes.
- Dekret des Präsidenten des Ministerrates vom 8. Mai 2018 - Leitlinien für die Verfassung der Pläne des Personalbedarfs der öffentlichen Verwaltungen.
- Beschluss der Landesregierung Nr. 978 vom 2. Oktober 2018 - Festlegung der Körperschaften und der Modalitäten zur Ausübung der Koordinierung der öffentlichen Finanzen auf Landesebene gemäß Art. 79 Abs. 3 und 4 des D.P.R. vom 31. August 1972, Nr. 670. Anlage A - Öffentlich-rechtliche Körperschaften die von der Landesregierung beaufsichtigt sind.
- Beschluss der Landesregierung Nr. 1001 vom 2. Oktober 2018 - Dreijahresplan des Personalbedarfs: Genehmigung des Modells sowie der Planungsanleitungen.
- Beschluss der Landesregierung Nr. 1064 vom 11. Dezember 2019 - Richtlinien und Maßnahmen zur Eindämmung der öffentlichen Ausgaben für das Jahr 2019.
- Beschluss der Landesregierung Nr. 1117 vom 17. Dezember 2019 - Stellenpläne des Landespersonals: Genehmigung der Stellenkontingente.

3.3.2 Personalbedarf der Landesverwaltung 2025-2027

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs des Landes für die Jahre 2025, 2026 und 2027 wurde von sämtlichen Ressorts und Abteilungen für das Personal der jeweiligen Struktur erstellt. Gemäß den Leitlinien für die Auslegung der Pläne des Personalbedarfs für die öffentlichen Verwaltungen¹ ist das Lehrpersonal, das Verwaltungspersonal, das technische und das Hilfspersonal, sowohl der Landesschulen als auch der Schulen staatlicher Art, nicht Teil des Dreijahresplans des Personalbedarfs 2025-2027. Zudem wurde aus dem Plan der Landesverwaltung das den Hilfskörperschaften² des Landes zur Verfügung gestellte Personal ausgeschlossen, da die Hilfskörperschaften ihre eigenen Dreijahrespläne 2025-2027 verfasst haben, in denen auch der vom Land zur Verfügung gestellte Personalbedarf enthalten ist. Schließlich wurden mit der Planung 2025-2027 erstmals die Führungskräfte des Landes ausgeschlossen, da sie ab 1. Jänner 2024 nicht mehr im allgemeinen, sondern im einheitlichen Führungsstellenplan³ geführt werden.

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs wurde zwischen November und Dezember 2024 erstellt. Ausgehend von den besetzten Stellen im allgemeinen Stellenplan haben die einzelnen Organisationseinheiten für die Jahre 2025, 2026 und 2027 die Abgänge und deren Nachbesetzung samt eventueller Stellenumwandlungen geplant. Dabei wurden die notwendigen systemischen Veränderungen im Organisationsaufbau der einzelnen Strukturen berücksichtigt.

Der Dreijahresplan stellt, zusammen mit der Haushaltsplanung und dem Performance-Plan ein wichtiges zusätzliches Planungsinstrument innerhalb des integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans dar. Er soll nicht nur einen effizienten, zielgerichteten Ressourceneinsatz gewährleisten, sondern den Organisationseinheiten auch größere Flexibilität gewährleisten, um besser auf neue Herausforderungen reagieren zu können, wobei die wirtschaftlich-finanzielle Planung und der Haushaltsvoranschlag zu berücksichtigen sind, insbesondere in Hinblick auf die Entwicklung der Personalkosten. Letztere sollten, abgesehen von Aufstockungen des Stellenplans, Übertragungen neuer Kompetenzen oder Vorgaben gesetzlicher und kollektivvertraglicher Bestimmungen, stabil bleiben. Mit Hilfe dieses Instruments werden außerdem die Abwicklung von Wettbewerben und die Personalaufnahme optimiert.

¹ Dekret des Präsidenten des Ministerrats vom 8. Mai 2018

² Anlage A – b) „Öffentlich-rechtliche Körperschaften die von der Landesregierung beaufsichtigt sind“ zum Beschluss der Landesregierung Nr. 985/2020

³ Landesgesetz Nr. 6, vom 21. Juli 2022

Die Arbeitsgruppe, die mit Dekret des Landeshauptmannes Nr. 3181/2019 ernannt wurde und sich aus je einem Vertreter/einer Vertreterin der Generaldirektion, der Personalabteilung, der Abteilung Finanzen, des Organisationsamtes und des Amtes für Personalentwicklung zusammensetzt, hat die finanziellen Auswirkungen der im Dreijahresplan des Personalbedarfs unterbreiteten Vorschläge, unter Berücksichtigung sowohl der aktuellen als auch der zukünftigen Personalkosten bewertet. Der Dreijahresplan des Personalbedarfs der Landesverwaltung 2025-2027 wurde in der gemeinsamen Sitzung der Arbeitsgruppe am 15.01.2025 gutgeheißen. Die Arbeitsgruppe berücksichtigt außerdem die von den Hilfskörperschaften² des Landes verfassten Dreijahrespläne des Personalbedarfs 2025-2027 für die vom Land zur Verfügung gestellten Personalressourcen.

Das Stellenkontingent der Landesverwaltung

Ende Oktober 2024 zählt das Stellenkontingent⁴ der Landesverwaltung für die Planung des Dreijahresplans des Personalbedarfs 2025-2027 insgesamt 3.717,1 zugewiesene Stellen, von denen 3.134,5 besetzt sind. 191,1 Stellen sind unverfügbar und 391,5 sind frei. Zusätzlich gibt es für 210,4 Stellen eine Sondersituation außerhalb des Stellenplans. Weitere 340,4 Stellen werden nicht berücksichtigt da sie von den Hilfskörperschaften des Landes, die ihren eigenen Plan erstellen, zur Verfügung gestellt werden.

Stellenkontingent - Stand am 01.11.2024

| Stellenkontingent | Stellen |
|--|---------|
| Zugewiesene Stellen laut Stellenkontingent | 3.717,1 |
| Besetzte Stellen | 3.134,5 |
| Sondersituationen | 210,4 |
| Unverfügbare Stellen | 191,1 |
| Freie Stellen | 391,5 |

⁴ Die zugewiesenen Stellen sind Teil der Stellenkontingente laut BLR 1117/2019 und betreffen den allgemeinen Stellenplan der Landesverwaltung im engeren Sinne, abzüglich des Personals der Schulverwaltungen und des den Hilfskörperschaften des Landes zur Verfügung gestellten Personals.

Besetzte Stellen nach Funktionsebene und Berufsbild - Stand am 01.11.2024

| FE | Berufsbild | Besetzte Stellen |
|-----|-------------------------------------|------------------|
| I | Raumpfleger | 7,8 |
| II | Amtswart | 53,0 |
| II | Arbeiter | 2,0 |
| II | Bibliothekswart | 3,0 |
| II | Haushaltsgehilfe | 1,0 |
| II | Hausmeister | 6,0 |
| III | Postdienstassistent | 2,5 |
| III | Straßenwärter | 216,0 |
| III | Verwaltungsgehilfe | 11,5 |
| IV | Facharbeiter | 28,7 |
| IV | Fahrer | 12,0 |
| IV | Fahrer für Landesrat | 6,0 |
| IV | Lagerverwalter | 3,0 |
| IV | Land- und Forstwirtschaftsassistent | 1,0 |
| IV | Materialprüfungsassistent | 1,0 |
| IV | Sekretariatsassistent | 123,9 |
| IV | Spezialisierter Straßenwärter | 214,7 |
| IV | Telefonist | 2,8 |
| V | Altenpfleger und Familienhelfer | 2,0 |
| V | Bauassistent | 1,0 |
| V | DV-Operator | 3,0 |
| V | Fermeldetechner | 4,0 |
| V | Forstwache | 149,2 |
| V | Grundbuchsgehilfe | 9,0 |
| V | Katastersachbearbeiter | 7,4 |
| V | Laborassistent | 2,0 |

| FE | Berufsbild | Besetzte Stellen |
|----|--------------------------------------|------------------|
| V | Leitender Straßenwärter | 1,0 |
| V | Materialprüfer | 3,0 |
| V | Qual. Land- und Forstwirtschaftsass. | 6,6 |
| V | Qualifizierter Sekretariatsassistent | 134,5 |
| V | Schutzgebietsbetreuer | 4,0 |
| V | Sozialbetreuer | 18,3 |
| V | Technischer Zeichner | 5,1 |
| V | Verwaltungsbearbeiter | 3,6 |
| VI | Bibliothekar | 2,3 |
| VI | Buchhalter | 37,4 |
| VI | Denkmalpflege-Techniker | 1,0 |
| VI | DV-Techniker | 37,0 |
| VI | Förster | 55,9 |
| VI | Führerscheinprüfer | 6,9 |
| VI | Geometer | 1,9 |
| VI | Grabungstechniker | 1,0 |
| VI | Grundbuchsachbearbeiter | 39,6 |
| VI | Informationssachbearbeiter | 2,0 |
| VI | Katastersachbearbeiter | 20,8 |
| VI | Labortechniker | 2,0 |
| VI | Landwirtschaftstechniker | 2,0 |
| VI | Museumsvermittler | 11,0 |
| VI | Organisationstechniker | 7,8 |
| VI | Technischer Sachbearbeiter | 61,9 |
| VI | Verwaltungssachbearbeiter | 640,6 |
| VI | Videosachbearbeiter | 2,6 |



| FE | Berufsbild | Besetzte Stellen |
|------|--|------------------|
| VI | Werbeseachbearbeiter | 0,6 |
| VII | Arbeitsinspektor | 11,5 |
| VII | Bautechniker | 54,7 |
| VII | Diplom-Agrartechniker | 22,7 |
| VII | Diplom-Bibliothekar | 9,8 |
| VII | DV-Techniker-Analytiker | 8,7 |
| VII | Fachkraft für die Arbeitsintegration | 17,8 |
| VII | Forstinspektor | 23,6 |
| VII | Journalist der öffentlichen Verwaltung | 2,0 |
| VII | Katastertechniker | 26,9 |
| VII | Qualifizierter Labortechniker | 16,5 |
| VII | Schulsekretär | 3,7 |
| VII | Sozialassistent | 1,5 |
| VII | Sozialpädagoge | 3,0 |
| VII | Statistiker | 0,9 |
| VII | Technischer Inspektor mit 3j. Uni | 13,0 |
| VII | Techn. und katast. Koordinator | 4,6 |
| VII | Technischer Arbeitsinspektor | 21,1 |
| VII | Touristiksachbearbeiter | 2,0 |
| VII | Umwelt-Hygieneinspektor | 1,9 |
| VII | Verwaltungsinspektor mit 3j. Uni | 24,3 |
| VIII | Archivar | 1,0 |

| FE | Berufsbild | Besetzte Stellen |
|------|--|------------------|
| VIII | Berufsberater-Inspektor | 11,7 |
| VIII | Bibliotheksinspektor | 6,7 |
| VIII | DV-Analytiker-Systembetreuer | 27,5 |
| VIII | Grundbuchsführer | 25,7 |
| VIII | Inspektor für das Rechnungswesen | 23,2 |
| VIII | Obergrundbuchsführer | 5,7 |
| VIII | Psychopädagoge | 13,6 |
| VIII | Statistikinspektor | 17,6 |
| VIII | Technischer Inspektor | 73,5 |
| VIII | Übersetzungsinspektor | 8,9 |
| VIII | Verwaltungsinspektor | 470,4 |
| IX | Agronom | 4,5 |
| IX | Biologe | 19,5 |
| IX | Chemie-Experte | 12,7 |
| IX | Forstrat | 32,0 |
| IX | Journalist der öff. Verwaltung - Experte | 5,5 |
| IX | Psychologe | 7,2 |
| IX | Rechtsanwalt | 15,7 |
| IX | Schätzungsexperte | 2,0 |
| IX | Techn. Experte im Fernmeldewesen | 1,0 |
| IX | Technischer Experte | 82,7 |

| I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | Sondersekretäre | Insgesamt |
|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------|----------------|
| 7,8 | 65,0 | 230,0 | 393,2 | 353,6 | 934,5 | 270,1 | 685,5 | 182,9 | 12,0 | 3.134,5 |
| 0,2% | 2,1% | 7,3% | 12,5% | 11,3% | 29,8% | 8,6% | 21,9% | 5,8% | 0,4% | 100,0% |



Von den 3.717,1 zugewiesenen Stellen sind am 01.11.2024 insgesamt 391,5 unbesetzt und frei verfügbar.

Mehr als die Hälfte der freien Stellen verteilen sich auf die Berufsbilder der VI. (94,9 Stellen) bzw. der VIII. Funktionsebene (113,2 Stellen). Auch was die einzelnen Berufsbilder betrifft, fällt ein signifikanter Teil der freien Stellen auf die beiden gängigsten Verwaltungsberufe Verwaltungssachbearbeiter (60,3 Stellen) und Verwaltungsinspektor (83,9 Stellen).

Freie Stellen - Stand am 01.11.2024, Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

| FE | Berufsbild | Freie Stellen |
|-----|-------------------------------------|---------------|
| I | Raumpfleger | 0,1 |
| II | Amtswart | 4,1 |
| II | Hausmeister | 1,0 |
| II | Bibliothekswart | 1,0 |
| II | Haushaltsgehilfe | 1,2 |
| III | Postdienstassistent | 1,5 |
| III | Straßenwärter | 15,0 |
| III | Verwaltungsgehilfe | 9,5 |
| IV | Facharbeiter | 4,8 |
| IV | Fahrer | 2,0 |
| IV | Lagerverwalter | 2,0 |
| IV | Land- und Forstwirtschaftsassistent | 1,0 |
| IV | Sekretariatsassistent | 8,6 |
| IV | Spezialisierter Straßenwärter | 40,3 |
| IV | Telefonist | 3,5 |
| V | DV-Operator | 2,0 |
| V | Forstwache | -1,9 |
| V | Grundbuchsgehilfe | 7,2 |
| V | Katastersachbearbeiter | 0,8 |
| V | Kinderbetreuer | 6,5 |
| V | Laborassistent | 0,1 |
| V | Leitender Straßenwärter | 2,0 |
| V | Materialprüfer | 1,0 |

| FE | Berufsbild | Freie Stellen |
|-----|--|---------------|
| V | Qual. Land- und Forstwirtschaftsass. | 1,0 |
| V | Qualifizierter Sekretariatsassistent | 9,7 |
| V | Sozialbetreuer | 2,1 |
| V | Technischer Zeichner | 1,0 |
| V | Verwaltungsbearbeiter | 0,1 |
| VI | Buchhalter | 2,7 |
| VI | DV-Techniker | 5,0 |
| VI | Förster | 5,4 |
| VI | Führerscheinprüfer | 1,0 |
| VI | Grundbuchsachbearbeiter | 4,3 |
| VI | Katastersachbearbeiter | 9,3 |
| VI | Kindererzieher | 0,8 |
| VI | Organisationstechniker | 0,1 |
| VI | Technischer Sachbearbeiter | 6,0 |
| VI | Umweltberater | 0,2 |
| VI | Verwaltungssachbearbeiter | 60,3 |
| VII | Arbeitsinspektor | 1,5 |
| VII | Bautechniker | 6,5 |
| VII | Diplom-Bibliothekar | 0,8 |
| VII | DV-Techniker-Analytiker | 5,5 |
| VII | Fachkraft für die Arbeitsintegration | 2,2 |
| VII | Forstinspektor | 8,6 |
| VII | Journalist der öffentlichen Verwaltung | 1,7 |



| FE | Berufsbild | Freie Stellen |
|------|-----------------------------------|---------------|
| VII | Katastertechniker | 0,8 |
| VII | Qualifizierter Labortechniker | 1,0 |
| VII | Sozialassistent | 1,0 |
| VII | Sozialpädagoge | 1,2 |
| VII | Technischer Arbeitsinspektor | 1,4 |
| VII | Technischer Inspektor mit 3j. Uni | 1,7 |
| VII | Verwaltungsinspektor mit 3j. Uni | 6,8 |
| VIII | Archivar | 1,0 |
| VIII | Berufsberater-Inspektor | 0,1 |
| VIII | DV-Analytiker-Systembetreuer | 4,2 |
| VIII | Grundbuchsführer | 0,4 |
| VIII | Inspektor Rechnungswesen | 0,3 |

| FE | Berufsbild | Freie Stellen |
|------|-----------------------|---------------|
| VIII | Katasterinspektor | 4,0 |
| VIII | Psychopädagoge | 1,7 |
| VIII | Statistikinspektor | 1,6 |
| VIII | Technischer Inspektor | 14,7 |
| VIII | Übersetzungsinspektor | 1,2 |
| VIII | Verwaltungsinspektor | 83,9 |
| IX | Agronom | 0,4 |
| IX | Biologe | 0,3 |
| IX | Chemie-Experte | 1,0 |
| IX | Journalist Experte | 3,8 |
| IX | Psychologe | 0,4 |
| IX | Technischer Experte | 9,7 |

| I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | Anderes | Insgesamt |
|------|------|------|-------|------|-------|-------|-------|------|---------|--------------|
| 0,1 | 7,4 | 26,0 | 62,1 | 31,5 | 94,9 | 40,8 | 113,2 | 15,5 | - | 391,5 |
| 0,0% | 1,9% | 6,6% | 15,9% | 8,0% | 24,2% | 10,4% | 28,9% | 4,0% | - | 100,0% |



Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen 2025-2027

Für den Dreijahreszeitraum 2025-2027 wird von insgesamt 332,6 personellen Abgängen (in Vollzeitstellen) ausgegangen: 175,7 im Jahr 2025, 90,7 im Jahr 2026 und 66,2 im Jahr 2027.

Davon sind für 265,6 Stellen Nachbesetzungen in derselben Funktionsebene geplant, wengleich für 3,6 Stellen in einem anderen Berufsbild. Für die restlichen 67,1 Stellen wurde die Umwandlung in eine andere Funktionsebene beantragt.

Auch Jahr für Jahr betrachtet sind die Nachbesetzungen vorwiegend in derselben Funktionsebene vorgesehen: 138,0 Stellen im Jahr 2025, 71,4 im Jahr 2026 und 56,2 im Jahr 2027. Ein Wechsel der Funktionsebene ist dagegen bei 37,7 der 2025 nachzubesetzenden Stellen beantragt worden, 2026 bei 19,4 Stellen und 2027 bei 10,0 Stellen.

In Bezug auf die Umwandlung der Funktionsebene in Folge von Nachbesetzungen wird bei 54,6 Stellen eine Umwandlung bis in die VI. Funktionsebene, für die restlichen 12,5 Stellen die Umwandlung eine andere höhere Funktionsebene über der VI. geplant.

Aus den meisten Begründungen, die die Organisationseinheiten bei der Planung angegeben haben, geht hervor, dass die Nachbesetzungen mit Wechsel der Funktionsebene notwendig und unerlässlich sind, um die korrekte und effiziente Abwicklung der institutionellen Tätigkeiten gewährleisten zu können.

Es wird dennoch für wichtig empfunden, dass jede Umwandlung in eine höhere Funktionsebene vorab auf Ressortebene kritisch überprüft wird, und dass man versucht, die Einsetzung der im Ressort zur Verfügung stehenden Stellen optimal zu nutzen.

Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen - 2025-2027 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

| | | 2025 | 2026 | 2027 | Insgesamt 2025-2027 |
|---------------------------------------|---|--------------|-------------|-------------|------------------------|
| Abgänge | | 178,3 | 92,6 | 66,2 | 337,1 |
| Erforderliche Nachbesetzungen, davon: | | 175,7 | 90,7 | 66,2 | 332,6 |
| in derselben Funktionsebene | | 138,0 | 71,4 | 56,2 | 265,6 |
| UMWANDLUNGEN | in einer anderen Funktionsebene, davon: | 37,7 | 19,4 | 10,0 | 67,1 |
| | <i>in niedrigere FE</i> | - | - | - | - |
| | <i>I.-V. FE → II.-VI. FE</i> | 28,8 | 16,8 | 9,0 | 54,6 |
| | <i>in andere obere FE</i> | 8,9 | 2,6 | 1,0 | 12,5 |

Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen - 2025-2027 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

| 2025-2027 | | Neue Funktionsebene | | | | | | | | | |
|-----------------------|------|---------------------|-----|------|------|------|-------|------|------|-------|-------|
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | Σ |
| Alte Funktionsebene | I | - | | | | | | | | | 0,0 |
| | II | | 5,5 | | | | | | | | 5,5 |
| | III | | | 21,5 | 1,0 | | 3,0 | | | | 25,5 |
| | IV | | | | 84,2 | | 20,3 | | 1,0 | | 105,5 |
| | V | | | | | 25,6 | 30,2 | 2,0 | 1,0 | 1,0 | 59,8 |
| | VI | | | | | | 69,0 | | 5,5 | | 74,5 |
| | VII | | | | | | | 15,3 | 1,0 | | 16,3 |
| | VIII | | | | | | | | 35,4 | 1,0 | 36,4 |
| | IX | | | | | | | | | 9,0 | 9,0 |
| | Σ | 0,0 | 5,5 | 21,5 | 85,2 | 25,6 | 122,5 | 17,3 | 43,9 | 11,0 | 332,6 |
| <i>davon selbe FE</i> | | | | | | | | | | 265,5 | |



Stellenumwandlungen in eine ANDERE HÖHERE Funktionsebene⁵ - 2025-2027 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

| FE out | Berufsbild | Neue Funktionsebene | | | |
|------------------|---|---------------------|------------|------------|-------------|
| | | VII | VIII | IX | Σ |
| IV | Sekretariatsassistent/in | | 1,0 | | 1,0 |
| V | Qualifizierte/r Sekretariatsassistent/in | | 1,0 | | 1,0 |
| V | Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin | | | 1,0 | 1,0 |
| V | Verwaltungsbearbeiter/Verwaltungsbearbeiterin | 1,0 | | | 1,0 |
| V | Katastersachbearbeiter/Katastersachbearbeiterin | 1,0 | | | 1,0 |
| VI | Bibliothekar/Bibliothekarin | | 0,6 | | 0,6 |
| VI | Verwaltungssachbearbeiter/Verwaltungssachbearbeiterin | | 3,9 | | 3,9 |
| VI | Technischer Sachbearbeiter/Technische Sachbearbeiterin | | 1,0 | | 1,0 |
| VII | Technischer und katastertechnischer Koordinator/ Technische und katastertechnische Koordinatorin | | 1,0 | | 1,0 |
| VIII | Technischer Inspektor/Technische Inspektorin | | | 1,0 | 1,0 |
| Insgesamt | | 2,0 | 8,5 | 2,0 | 12,5 |

⁵ Ausgeschlossen sind die Stellenumwandlungen bis in die VI. Funktionsebene, die ohne weitere Überprüfung genehmigt werden.



Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs 2025-2027 für die Landesverwaltung wird von der Arbeitsgruppe⁶ genehmigt, auch in Anbetracht der finanziellen Folgen, die von den aktuellen und zukünftigen Personalkosten ausgehen.

Die effektiven Kosten für das Jahr 2024, die das Personal betreffen, das den Dienst in den Jahren 2025-2027 beenden wird, belaufen sich auf 10.926.998 €. In Anbetracht der notwendigen Nachbesetzungen, in derselben oder einer anderen Funktionsebene, werden die zukünftigen Kosten auf 8.620.081 € geschätzt, wobei für sämtliche Neueinstellungen die entsprechenden Anfangsgehälter gemäß der derzeit gültigen Gehaltstabellen herangezogen werden. Daraus folgt eine theoretische Einsparung von 2.306.917 €.

Am 01.11.2024 sind insgesamt 391,4 Stellen unbesetzt. Die theoretische Nachbesetzung all dieser Stellen würde Personalkosten von 11.036.869 € verursachen.

Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze - 2025-2027

| | Stellen | Gehalt + S.E.Z. | |
|---------------------------------------|--------------|---------------------|---------------------|
| | | Effektiv 2024 | Geschätzt 2025-2027 |
| Abgänge | 337,1 | 10.926.998 € | 8.716.857 € |
| Erforderliche Nachbesetzungen, davon: | 332,6 | 10.811.354 € | 8.620.081 € |
| in derselben FE | 265,6 | 8.626.661 € | 6.782.061 € |
| in einer anderen FE, davon: | 67,1 | 2.184.693 € | 1.838.020 € |
| <i>in niedrigere FE</i> | - | 0 € | 0 € |
| <i>II.-V. FE → III.-VI. FE</i> | 54,6 | 1.719.628 € | 1.423.372 € |
| <i>in andere obere FE</i> | 12,5 | 465.065 € | 414.648 € |
| Freie Stellen | 391,4 | 0 € | 11.036.869 € |

Es wird davon ausgegangen, dass diese Stellenumwandlungen – auch wenn diese Umwandlungen in höhere Funktionsebenen erfolgen – keine Erhöhung der Personalkosten verursachen werden, weil das Grundgehalt des ausscheidenden Personals grundsätzlich höher ist als jenes des eintretenden Personals, welches zwar eine höhere Funktionsebene, jedoch eine niedrigere Besoldungsstufe aufgrund des niedrigeren Dienstalters aufweist.

Obwohl die einzelnen Nachbesetzungen nicht immer kostenneutral sind, wird mit einer theoretischen Einsparung von ca. 2,3 Mio. Euro gerechnet. Aufgabe der Strukturen ist es, für die Nachbesetzungen den richtigen Einsatzort innerhalb der Ressorts zu finden und die Stellen optimal zu verteilen.

⁶ Dekret des Landeshauptmannes Nr. 3181/2019 - Dreijahresplan des Personalbedarfs 2019-2021 – Ernennung der Arbeitsgruppe zur Überprüfung der vorgelegten Planungen.

Gehaltstabellen ab 01.01.2023⁷

| FE | Besold. Stufe | Klasse | Vorr. | Jährlich | | | |
|---------|---------------|--------|-------|-------------|-------------|------------------|--------------------|
| | | | | Gehalt | S.E.Z. | Zweisprachigkeit | Insgesamt |
| I | Unt. | 0 | 0 | 7.280,26 € | 11.971,27 € | 618,00 € | 19.869,53 € |
| II | Unt. | 0 | 0 | 8.778,39 € | 12.122,99 € | 618,00 € | 21.519,38 € |
| III | Unt. | 0 | 0 | 9.539,03 € | 12.222,43 € | 618,00 € | 22.379,46 € |
| IV | Unt. | 0 | 0 | 10.299,66 € | 12.342,97 € | 679,80 € | 23.322,43 € |
| V | Unt. | 0 | 0 | 11.591,59 € | 12.487,24 € | 679,80 € | 24.758,63 € |
| VI | Unt. | 0 | 0 | 12.936,13 € | 12.675,53 € | 951,72 € | 26.563,38 € |
| VII | Unt. | 0 | 0 | 15.341,14 € | 12.931,69 € | 951,72 € | 29.224,55 € |
| VII-ter | Unt. | 0 | 0 | 16.108,09 € | 13.028,16 € | 679,80 € | 30.199,21 € |
| VII-bis | Unt. | 0 | 0 | 17.041,26 € | 13.136,90 € | 1.062,96 € | 31.241,12 € |
| VIII | Unt. | 0 | 0 | 18.738,24 € | 13.253,83 € | 1.062,96 € | 33.055,03 € |
| IX | Unt. | 0 | 0 | 22.388,89 € | 13.635,52 € | 1.062,96 € | 37.087,37 € |

3.3.3 Personalentwicklung und Weiterbildung

Wie in der Arbeitswelt im Allgemeinen, ist der Personalbedarf in den letzten Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung und der Lebensstrategien der neuen Generationen, die sich eher für häufige Wechsel und weniger für feste Anstellungen entscheiden, kritisch geworden. Das Land setzt daher auf die Employer-Branding-Strategie, um die eigene Stellung auf dem Arbeitsmarkt in Südtirol zu stärken, obwohl die Landesverwaltung bereits jetzt eine zentrale Rolle bei den lokalen Anstellungen spielt. Konkret werden folgende Bereiche gestärkt: Vereinfachung der Verfahren, Digitalisierung der Prozesse, Stärkung der Kooperation und Interaktion mit den antragstellenden Organisationseinheiten. Eine für den lokalen Arbeitsmarkt spezifische Besonderheit stellt die vom Autonomiestatut vorgeschriebene Notwendigkeit der deutsch-italienischen Zweisprachigkeit im öffentlichen Sektor dar. Dies führt zu einem Arbeitsmarkt, der sich auf das lokale Territorium beschränkt, mit einigen Ausnahmen, wie der Nachbarprovinz Trient und dem Zustrom von Arbeitskräften aus dem deutschsprachigen Ausland. Diese Besonderheit verschärft einerseits den Personalmangel, andererseits stellt sie für viele Bewerber/Bewerberinnen einen beruflichen Anreiz dar, der in den Anwerbungen des Kommunikationssektors des Landes gebührend hervorgehoben wird. So werden die ausgeschriebenen Wettbewerbe von einer gezielten Kommunikationsunterstützung und -durchdringung über soziale Medien und andere Kanäle begleitet, je nach Art des gesuchten Berufsbildes. Die zuständigen Stellen sind aber auch auf Messen und Workshops in Italien und im Ausland aktiv, um die beruflichen Beschäftigungsmöglichkeiten in den vom Land verwalteten Bereichen bekannt zu machen.

Dank des Amtes für Personalentwicklung des Landes und der internen Fortbildungspolitik, ist das Angebot an Kursen und Lehrgängen für die am meisten nachgefragten Berufszweige ständig aktiv und begleitet den Umschulungsbedarf für neue Sektoren oder Aufgaben, für die sich eine Nachfrage nach Personal

⁷ [Gehaltstabellen](#)

entwickelt. Auf diese Weise lassen sich Verlagerungen und Verschiebungen von Ressourcen zwischen verschiedenen, sich entwickelnden Sektoren realisieren. Eine gesetzliche Verpflichtung des Landes sieht außerdem vor, dass jede zu besetzende Stelle durch Veröffentlichung auf einem internen Portal zugänglich gemacht wird: Auf diese Weise haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich bei verschiedenen Ämtern zu bewerben, neue Anreize zu finden oder ihre Fähigkeiten besser einzusetzen.

Die Regeln über die Mobilität zwischen den Körperschaften wurden ebenso angepasst, um eine stärkere Osmose zwischen dem öffentlichen Sektor und externen, auch nicht öffentlichen Körperschaften zu ermöglichen; dies gilt insbesondere für Führungskräfte, aber auch für das Personal der anderen Berufsprofile gibt es zahlreiche Möglichkeiten neue Erfahrungen zu sammeln, die es bei seiner Rückkehr in den Landesdienst sinnvoll einsetzen kann.

Über den Dreijahresplan des Personalbedarfs findet derzeit eine höhere berufliche Qualifizierung des angestellten Personals statt: ausscheidendes Personal wird schrittweise durch qualifizierteres Personal ersetzt. Während bis vor einigen Jahren viele Angestellte noch wenige Ausbildungsjahre nach der Mittelschule vorweisen konnten, nimmt der Prozentsatz an Personal mit Hochschulabschluss stark zu, sei es in technischen Fachbereichen als auch in organisatorisch-administrativen Bereichen.

Zudem befindet sich eine Reform des derzeit noch gültigen Systems nach Funktionsebenen (das an den Zweisprachigkeitsmechanismus des Autonomiestatutes gebunden ist) in einer Phase der Überprüfung und Genehmigung, die einerseits die wirtschaftliche Behandlung für die jüngere Generation, die im Landesdienst zu arbeiten beginnt, attraktiver machen und andererseits die internen Mechanismen für den beruflichen Aufstieg flexibler gestalten soll. Die notwendige Neuformulierung der derzeit vorgesehenen Berufsprofile, die aus den frühen 2000er Jahren stammen, ist eine beträchtliche Herausforderung sowohl in Bezug auf die Planung als auch auf die Verhandlungen mit den internen Bereichen - die in der Provinz eine sehr große Anzahl von administrativen und technischen Fähigkeiten abdecken - und kann in Angriff genommen werden, sobald das oben angeführte Projekt zur Überarbeitung des Systems der Funktionsebenen abgeschlossen ist.

Nicht-strategische Bereiche wurden bereits durch In-House-Gesellschaften, oder in jedem Fall durch Gesellschaften mit Landesbeteiligung, ausgelagert - wie z.B. operative IT-Aufgaben, die Einhebung von Steuern, die Beihilfen an den Industriesektor für die Grundbeschaffung, usw. - während die Provinz ihre strategische Führungsrolle beibehält, die mit eigenen Strukturen und eigenem Personal umgesetzt wird.

Der dreijährige Personalentwicklungsplan des Landes dient als strategisches Planungs- und Steuerungsinstrument für die Aus- und Weiterbildung und Entwicklung des Personals. Er beinhaltet den Aus- und Weiterbildungsbedarf und die entsprechenden Angebote.

Der [Personalentwicklungsplan 2025-2027](#) ist unmittelbar mit dem Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan der Landesverwaltung (PIAO) verknüpft, da er ein grundlegendes Instrument darstellt, um die Entwicklung der Kompetenzen des Personals sicherzustellen. Diese Kompetenzen sind unerlässlich, um die administrativen, digitalen und ökologischen Transformationsprozesse erfolgreich zu gestalten und insbesondere die Ziele des PNRR effektiv umzusetzen. Die Initiativen zur Entwicklung von Wissen und Kompetenzen sollen für drei Gruppen von Akteuren einen Mehrwert schaffen: zunächst für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die direkten Nutzen aus den Weiterbildungsmaßnahmen ziehen; zweitens für die Verwaltungen selbst; und schließlich für die Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen, welche die Dienstleistungen in Anspruch nehmen.

Die strategische Personalentwicklung orientiert sich insbesondere auch an den bereichsübergreifenden Zielen der Landesverwaltung: Vereinfachung, Entbürokratisierung und Digitalisierung der Tätigkeiten und Verwaltungsverfahren für eine bürgernahe Landesverwaltung, Digital Inclusion und die Vereinbarung von Weiterbildungszielen.

Die Ausbildung und Entwicklung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung ist ein grundlegendes Instrument des Personalmanagements und steht im Mittelpunkt des Modernisierungsprozesses der öffentlichen Verwaltung. Um die Verwaltung zukunftsfähig zu gestalten und die kulturellen und technologischen Veränderungen in der Gesellschaft zu meistern, muss jede Organisation in die Fähigkeiten ihres Personals und in die Aus- und Weiterbildung investieren.



**P
I
A
O**

2025 - 2027

Abschnitt 4 - Monitoring

Inhaltsverzeichnis

- 4.1 Messung und Bewertung der Performance
- 4.2 Monitoring der Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung
- 4.3 Überwachung der Erfüllung der Veröffentlichungspflichten
- 4.4 Business Intelligence und weitere Monitoring-Tools
- 4.5 Wohlbefinden am Arbeitsplatz
- 4.6 Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger mit den öffentlichen Diensten



4.1 Messung und Bewertung der Performance

Gemäß Artikel 7 des Gesetzesdekrets Nr. 150/2009 wendet die Landesverwaltung das System der Messung und Bewertung der Performance ([SMVP](#)) an, das den Umfang, die Aufgaben und die Verantwortlichkeiten aller an den verschiedenen Phasen der Planung, Messung, Bewertung und Berichterstattung der Performance beteiligten Personen festlegt.

Unter *Messung* versteht man die Quantifizierung des Erreichungsgrades der Ergebnisse und der Auswirkungen auf Bürger und Stakeholder mit Hilfe von Indikatoren.

Die *Messphase* dient also der Quantifizierung der von der Landesverwaltung insgesamt erzielten Ergebnisse, der Beiträge der einzelnen Organisationseinheiten (organisatorische Performance der Abteilungen und Ämter) sowie der individuellen Beiträge (individuelle Leistung) des leitenden und nichtleitenden Personals des Landes. Um die Umsetzung der strategischen Ziele und Entwicklungsschwerpunkte regelmäßig zu überprüfen und bei zwischenzeitlicher Nichterreichung der Ergebnisse korrigierend eingreifen zu können, ist eine halbjährliche Erhebung des Erfüllungsgrades vorgesehen: Das Monitoring wird auch durch ein Business Intelligence Reporting System dokumentiert.

Die *Bewertung* ist die Tätigkeit der Analyse und Interpretation der gemessenen Werte, wobei Kontextfaktoren berücksichtigt werden, die die zur Angleichung oder Abweichung von einem Referenzwert geführt haben können: Die *Bewertungsphase* erfolgt in Form des jährlichen Performance-Berichtes, in welchem die organisatorischen und individuellen Ergebnisse im Vergleich zu den in der Planungsphase gesteckten Zielen dargestellt werden.

Die Landesverwaltung aktualisiert derzeit das System der Messung und Bewertung der Performance.



Der [Performance-Bericht](#) ist das Instrument, mit dem die Landesverwaltung den Bürgerinnen und Bürgern sowie internen und externen Stakeholdern die zahlreichen Tätigkeiten und die erzielten Ergebnisse des vergangenen Jahres veranschaulicht und damit den Performance-Zyklus abschließt. Der Performance-Bericht der Landesverwaltung zeigt die Erreichung der Ziele und Entwicklungsschwerpunkte in Bezug auf die einzelnen gesteckten Ziele auf und vermerkt etwaige Abweichungen im Lauf des Jahres mit Angabe der Ursachen und der ergriffenen Korrekturmaßnahmen. Diese Informationen bilden eine wertvolle Grundlage für die Analyse der Effizienz und Effektivität des Verwaltungshandelns.

Der Performance-Bericht der Landesverwaltung setzt sich aus den Einzelberichten der Abteilungen und anderen Führungsstrukturen zusammen. Neben dem jährlichen Performance-Bericht der Südtiroler Landesverwaltung – welcher von der Landesregierung genehmigt wird - erstellen die Organisationseinheiten operative Performance-Berichte. Diese beinhalten die Leistungen, den wirksamen und effizienten Einsatz der Personalressourcen sowie die Bewertung der operativen Jahresziele.

4.2 Monitoring der Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung

Schließlich umfasst der Risikomanagementprozess die wichtige **Phase des regelmäßigen Monitorings und der regelmäßigen Überprüfung**, durch welche die **Umsetzung und Angemessenheit der Vorbeugungsmaßnahmen sowie das allgemeine Funktionieren des Prozesses** selbst überprüft werden können, sodass alle notwendigen Änderungen rechtzeitig vorgenommen werden können

Monitoring und Überprüfung sind zwei unterschiedliche, aber eng miteinander verbundene Tätigkeiten. Beim Monitoring handelt es sich um eine fortlaufende Tätigkeit, bei der die Durchführung und Eignung einzelner Maßnahmen zur Risikobehandlung überprüft werden, während die Überprüfung eine in regelmäßigen Abständen durchgeführte Tätigkeit ist, die sich auf das Funktionieren des Systems als Ganzes bezieht. Beim Monitoring kann man zwischen der Überwachung der Umsetzung von Vorbeugungsmaßnahmen und der Überwachung der Eignung der Vorbeugungsmaßnahmen unterscheiden.

Die Überwachung ersten Grades der Umsetzung und Angemessenheit der Maßnahmen erfolgt jährlich (20. Dezember des Bezugsjahres bis 31. Jänner des Folgejahres), es sei denn, bestimmte Anforderungen machen Änderungen im Laufe des Jahres erforderlich. Sie erfolgt durch eine Selbstbewertung der einzelnen Strukturen der Verwaltung mit Unterstützung der Mitarbeiter des Amtes für institutionelle Angelegenheiten, der unterstützenden Struktur des AKTB. Die Referenten (Ressortdirektoren und Abteilungsdirektoren) und Delegierten (Mitarbeiter der Referenten) werden dafür sensibilisiert, auch die Eignung und Wirksamkeit der Maßnahme zu prüfen, indem sie eine Bewertung der Analyse und Definition der Hauptfaktoren des Korruptionsrisikos und der Wahl der geeigneten Vorbeugungsmaßnahme vornehmen. Es ist jedoch zu beachten, dass in jedem Fall die Struktur, die Umsetzung, die Eignung und die Wirksamkeit der bestehenden Maßnahmen bei der Festlegung spezifischer Vorbeugungsmaßnahmen berücksichtigt werden müssen. Bei der begleitenden Tätigkeit zeigt sich, dass die meisten der in den vergangenen Jahren bereits ergriffenen Maßnahmen zur Risikominderung geeignet, angemessen und wirksam sind. Dies spiegelt sich auch im Monitoring zweiten Grades wider. Aus Fälligkeitsgründen wurde das Ergebnis des Monitorings der prozessspezifischen Maßnahmen nach dem PIAO 2024-2026 mit Dekret des AKTB (Nr. 1765 vom 15. April 2024) genehmigt und auf der Transparenten Verwaltung der Provinz veröffentlicht ([Monitoring der für das Jahr 2023 geplanten spezifischen Vorbeugungsmaßnahmen, genehmigt mit Dekret des Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz vom 15. April 2024, Nr. 1765](#)). Gemäß der sequenziellen und zyklischen Logik werden die Ergebnisse auf jeden Fall bei der Festlegung des nachfolgenden Plans berücksichtigt.

Das Monitoring zweiten Grades über die Eignung und Wirksamkeit der spezifischen Maßnahmen ist von Seiten der unterstützenden Struktur des AKTB, dem Amt für institutionelle Angelegenheiten, durch die begleitende Tätigkeit und Sensibilisierung der Organisationseinheiten, insbesondere während der beiden Zeiträume der Erstellung und Überwachung des Plans erfolgt. Im PTPCT 2022-2024 wurde zum ersten Mal vorgesehen, diese Überwachung struktureller zu gestalten. Aus Gründen der Kontingenz wurde die Maßnahme dann zwischen dem zweiten Halbjahr 2022 und Anfang 2023 stichprobenartig für fünf Strukturen durchgeführt: Amt für Gesetzgebung, Landesinstitut für Statistik - ASTAT, Amt für Personalentwicklung, Unterstützende Funktionen für das Verwaltungsgericht Bozen, Landezahlstelle.

Für das Jahr 2023 wurde diese Art der Kontrolle weiterhin stichprobenartig an fünf Organisationseinheiten durchgeführt, die vom AKTB mit dem Erlass des Dekrets Nr. 22328 vom 30. November 2024 identifiziert wurden: Anwaltschaft, Landesdirektion deutschsprachige Berufsbildung, Funktionsbereich Tourismus, Landesdirektion italienischsprachige Kindergärten, Abteilung Bildungsförderung. Die Gesamtbewertung des von den Organisationseinheiten direkt durchgeführten *First-Level-Monitorings* kann als gut bis ausgezeichnet bezeichnet werden. Die aus der GZoom-Plattform resultierenden Daten spiegeln die Vollständigkeit der Daten, sowie die Korrektheit der von den Strukturen selbst durchgeführten Überwachungstätigkeit wider.

Mit Dekret Nr. 22527 vom 11. Dezember 2024 hat der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und Transparenz stichprobenartig für das Monitoring 2. Grades folgende fünf Organisationseinheiten identifiziert: Abteilung Finanzen, Bereich Prüfbehörde für die EU-Förderungen, Amt für Sport, Abteilung Deutsche Kultur, Amt für Freiwilligenwesen und Solidarität. Das Monitoring wurde für insgesamt 47 Phasen/Tätigkeiten mit dem jeweiligen risk assessment bezogen auf das Jahr 2023 durchgeführt. Die Gesamtbewertung des von den Organisationseinheiten direkt durchgeführten *First-Level-Monitorings* kann als sehr gut bis ausgezeichnet bezeichnet werden. Die aus der GZoom-Plattform resultierenden Daten spiegeln die Vollständigkeit der Daten, sowie die Korrektheit der von den Strukturen selbst durchgeführten Überwachungstätigkeit wider.

Das Monitoring zweiten Grades wird mittels Fragestellungen der folgenden Art erhoben:

„Wurden die Verantwortlichen für die Umsetzung der Maßnahme angeführt? Wurden Termine für die Umsetzung der Maßnahme angegeben und eingehalten? Wurden bei einer komplexen Maßnahme Phasen für die Umsetzung vorgesehen? Wurde die Maßnahme umgesetzt? Wenn nicht warum? Wurde das Monitoring über die Umsetzung und

Angemessenheit der Maßnahme geplant und umgesetzt (In Bezug auf die Indikatoren zum Monitoring der Maßnahme)? Ist die Maßnahme angemessen? Ist die Maßnahme in Bezug auf die Parameter und die Verbesserungsfaktoren wirksam? Ist die Maßnahme in Bezug auf die „Ursache/Hauptfaktoren“ des Risikos wirksam? Ist die Maßnahme effizient?“

Am Ende wird die Bewertung mit „nicht zufriedenstellend/zufriedenstellend/gut/sehr gut/ausgezeichnet“ zum Ausdruck gebracht.

Die Monitoring-Tätigkeit wird unter Einbeziehung der zur Zusammenarbeit mit dem AKTB aufgerufenen Personen bei der Festlegung des Plans und seiner Umsetzung fortgesetzt. Die regelmäßige Überprüfung der Funktionsweise des Risikomanagementsystems, die vom AKTB koordiniert wird, wird daher ein Moment des Vergleichs und des Dialogs zwischen den Beteiligten sein, um die wichtigsten Schritte und Ergebnisse neu zu bewerten, um die vorhandenen Instrumente zu stärken und möglicherweise neue zu fördern. In diesem Sinne deckt die Überprüfung des Systems alle Phasen des Risikomanagementprozesses ab, um aufkommende Risiken zu erkennen, zusätzliche organisatorische Prozesse zu identifizieren und die Kriterien für die Risikoanalyse und -behandlung zu verbessern.

In Folge werden in dieser Sektion auch die Ergebnisse der Monitoring-Tätigkeit im Bereich der Transparenz vorgebracht.

Im Sinne von Art. 43 des Transparenzdekretes übt der AKTB eine ständige Kontrolle über die Erfüllung der in den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Veröffentlichungspflichten aus, indem er die Vollständigkeit, Klarheit und Aktualisierung der veröffentlichten Informationen gewährleistet und sich zu diesem Zwecke der Unterstützung des Amtes für Institutionelle Angelegenheiten bedient. Angesichts der großen Anzahl an Veröffentlichungen (derzeit werden ungefähr 240 verschiedene Pflichten gezählt, welche auf die 22 Untersektionen der Transparenten Verwaltung aufgeteilt sind), werden vorwiegend Routine- und Stichprobenkontrollen durchgeführt, welche rein zufällig sein können, aber auch zu besonderen Anlässen durchgeführt werden, wie beispielsweise während der Instandhaltungs- oder Aktualisierungsarbeiten auf der Seite, oder zu Jahresbeginn im Rahmen der Archivierung der Daten und Unterlagen, für welche die Veröffentlichungsdauer abgelaufen ist, anlässlich der Aktualisierung des DAKTP oder im Falle von Anträgen auf Bürgerzugang oder Meldungen, usw. Normalerweise werden die festgestellten Unregelmäßigkeiten den verantwortlichen Organisationseinheiten sofort mitgeteilt, damit sie so bald als möglich beseitigt werden.

Zusätzliche spezifische und stichprobenartige interne Überprüfungen:

Um die Kontrolle über die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten zu verstärken und eine qualitativ bessere und tiefere Kontrolle durchzuführen, sind auch für den Dreijahreszeitraum von 2025 bis 2027 zusätzliche Überprüfungen geplant, welche spezifisch und stichprobenartig sein werden. Zu diesem Zweck entnimmt der AKTB, mit Unterstützung des Amtes für Institutionelle Angelegenheiten, einige Veröffentlichungspflichten aus 5 verschiedenen Untersektionen der Transparenten Verwaltung. Die ausgewählten Veröffentlichungspflichten werden den Führungskräften der betroffenen Organisationseinheiten zu Beginn des Kontrollmonats mitgeteilt, wonach am letzten Tag desselben Monats die Überprüfung der effektiv auf der Transparenten Verwaltung vorhandenen Veröffentlichungen durchgeführt wird. Diese internen Kontrollen werden zusätzlich zur Überwachung über die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten aufgrund der ANAC-Beschlüsse durchgeführt; um also ein zeitliches Zusammentreffen und doppelte Arbeiten zu vermeiden, werden sie üblicherweise im Monat November durchgeführt.

So wurden zuletzt, mit Dekret des Generalsekretärs des Landes Nr. 19794 vom 11.11.2024 spezifische Kategorien von veröffentlichungspflichtigen Daten, Information und Unterlagen ermittelt, welche Gegenstand der Kontrolle wurden. Für die Durchführung der Erhebungen über die Erfüllung der Transparenzpflichten seitens der einzelnen verantwortlichen Organisationseinheiten, verwendete das Amt für Institutionelle Angelegenheiten den Erhebungsbogen „Erhebung über die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten zum 30.11.2024“, welcher dem Dekret als Anlage „A“ beigefügt wurde. Das Dekret wurde, gemeinsam mit dem beigefügten Erhebungsbogen mit den ausgewählten Veröffentlichungspflichten und den Bewertungskriterien, den Führungskräften der betroffenen Organisationseinheiten mitgeteilt.

Es wurden folgende, gemäß dem gesetzvertretenden Dekret Nr. 33/2013 veröffentlichungspflichtige Kategorien von Daten, Informationen und Unterlagen der Kontrolle unterworfen: - Tätigkeiten- und Verfahren (Artikel 35); - Öffentliche Bauten (Artikel 38); - Umweltinformationen (Artikel 40, Absatz 2); - Weitere Inhalte - Bürgerzugang (Artikel 5 und ANAC Beschluss Nr. 1309/2016); - Weitere Inhalte - Zugänglichkeit, Katalog der Daten und Metadaten und Datenbanken (Artikel 53 Abs. 1-bis, GvD Nr. 82/2005 und Artikel 9 Abs. 7 GD Nr. 179/2012).

Die am 30.11.2024 und gleich darauffolgende Tage durchgeführte Überprüfung führte zu einer sehr guten Bewertung des Transparenzniveaus: fast überall wurde die höchste Punktezahl erreicht und nur in einem Fall gab es kleine Abzüge betreffend die Aktualisierung einer Veröffentlichung. Die Angelegenheit wurde mit der verantwortlichen Organisationseinheit umgehend abgeklärt und gelöst.

4.3 Überwachung der Erfüllung der Veröffentlichungspflichten

Das gesetzesvertretende Dekret Nr. 33/2013 sieht auch ein Kontroll- und Sanktionssystem zur Umsetzung der Transparenzbestimmungen vor. Die Ergebnisse der durchgeführten Erhebungen, sei es über die angewandten Transparenzmaßnahmen als über die Anträge auf einfachen und allgemeinen Bürgerzugang, sind für die Feststellung der Erreichung der strategischen Ziele der Verwaltung zweckmäßig, insbesondere hinsichtlich jener, die der Erreichung des Wertbeitrags und Nutzens für die Gesellschaft dienen. Zur Überprüfung der Erfüllung der Veröffentlichungspflichten finden folgende Methoden Anwendung:

a) Überwachung über die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten seitens der Prüfstelle

Eine der Kontrollmodalitäten besteht in der Überwachung über die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten aufgrund der ANAC-Beschlüsse, mit welchen jährlich die Veröffentlichungspflichten bekanntgegeben werden, die von der Prüfstelle zu überprüfen und zu bestätigen sind, wofür die ANAC auch die entsprechenden Anweisungen erteilt. Die Prüfstelle muss nicht nur das reine Vorhandensein oder Fehlen der Daten und Unterlagen im Bereich „Transparente Verwaltung“ bestätigen, sondern auch eine qualitative Bewertung hinsichtlich der Vollständigkeit der Veröffentlichungen abgeben, d.h., ob alle vorgeschriebenen Informationen vorhanden sind, ob sie alle Ämter betreffen, ob sie in offenem und verarbeitbarem Format veröffentlicht sind. Die Bestätigungen werden jährlich, innerhalb 30. April, im Bereich Transparente Verwaltung veröffentlicht:

<https://transparente-verwaltung.provinz.bz.it/de/unabhaengige-bewertungsgremien-andere-gremien>

Im Rahmen ihrer institutionellen Aufsichtstätigkeit überprüft die ANAC dann die Inhalte dieser Bestätigungen der Prüfstelle stichprobenartig ausgewählter Subjekte, um den Übereinstimmungsgrad derselben mit den im Bereich «Transparente Verwaltung» der institutionellen Websites tatsächlich vorhandenen Veröffentlichungen zu überprüfen.

b) Ordentliche Kontrolltätigkeit seitens des AKTB

Im Sinne von Artikel 43 des Transparenzdekretes übt der AKTB eine ständige Kontrolle über die Erfüllung der in den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Veröffentlichungspflichten aus, indem er die Vollständigkeit, Klarheit und Aktualisierung der veröffentlichten Informationen gewährleistet und sich zu diesem Zwecke der Unterstützung des Amtes für Institutionelle Angelegenheiten bedient. Angesichts der großen Anzahl an Veröffentlichungen (derzeit werden 240 verschiedene Pflichten gezählt, welche auf die 22 Untersektionen der Transparenten Verwaltung aufgeteilt sind), werden vorwiegend Routine- und Stichprobenkontrollen durchgeführt, welche rein zufällig sein können, aber auch zu besonderen Anlässen durchgeführt werden, wie beispielsweise während der Instandhaltungs- oder Aktualisierungsarbeiten auf der Seite, oder zu Jahresbeginn im Rahmen der Archivierung der Daten und Unterlagen, für welche die Veröffentlichungsdauer abgelaufen ist, anlässlich der Aktualisierung des DAKTB oder im Falle von Anträgen auf Bürgerzugang oder Meldungen, usw. Normalerweise werden die festgestellten Unregelmäßigkeiten den verantwortlichen Organisationseinheiten sofort mitgeteilt, damit sie so bald als möglich beseitigt werden.

c) Zusätzliche spezifische und stichprobenartige interne Überprüfungen

Um die Kontrolle über die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten zu verstärken und eine qualitativ bessere und tiefergehende Kontrolle durchzuführen, sind auch für den Dreijahreszeitraum von 2025 bis 2027 zusätzliche Überprüfungen geplant, welche spezifisch und stichprobenartig sein werden. Zu diesem Zweck entnimmt der AKTB, mit Unterstützung des Amtes für Institutionelle Angelegenheiten, einige Veröffentlichungspflichten aus 5 verschiedenen Untersektionen der Transparenten Verwaltung. Die ausgewählten Veröffentlichungspflichten werden den Führungskräften der betroffenen Organisationseinheiten zu Beginn des Kontrollmonats mitgeteilt, wonach am letzten Tag desselben Monats die Überprüfung der effektiv auf der Transparenten Verwaltung vorhandenen Veröffentlichungen durchgeführt wird. Diese internen Kontrollen werden zusätzlich zur Überwachung über die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten aufgrund der ANAC-Beschlüsse durchgeführt; um also ein zeitliches Zusammentreffen und doppelte Arbeiten zu vermeiden, werden sie üblicherweise im Monat November durchgeführt.

So wurden zuletzt, mit Dekret des Generalsekretärs des Landes Nr. 19794 vom 11.11.2024 spezifische Kategorien von veröffentlichungspflichtigen Daten, Information und Unterlagen ermittelt, welche Gegenstand der Kontrolle wurden. Für die Durchführung der Erhebungen über die Erfüllung der Transparenzpflichten seitens der einzelnen verantwortlichen Organisationseinheiten, verwendete das Amt für Institutionelle Angelegenheiten den Erhebungsbogen „Erhebung über die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten zum 30.11.2024“, welcher dem Dekret als Anlage „A“ beigefügt wurde. Das Dekret wurde, gemeinsam mit dem beigefügten Erhebungsbogen mit den ausgewählten Veröffentlichungspflichten und den Bewertungskriterien, den Führungskräften der betroffenen Organisationseinheiten mitgeteilt.

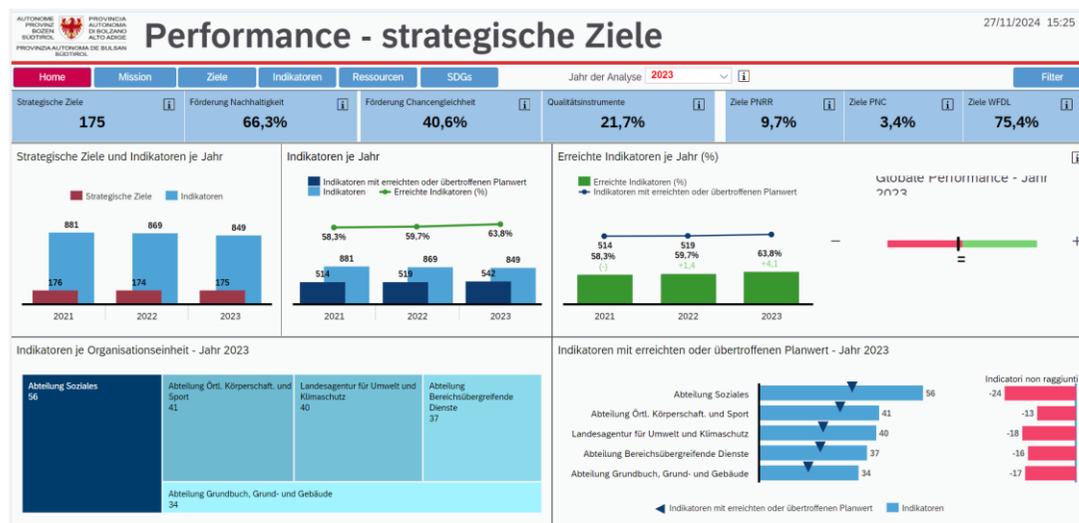
Die am 30.11.2024 durchgeführte Überprüfung führte zu einer sehr guten Bewertung des Transparenzniveaus: fast überall wurde die höchste Punktezahl erreicht und nur in einem Fall gab es kleine Abzüge betreffend die Aktualisierung einer Veröffentlichung. Die Angelegenheit wurde mit der verantwortlichen Organisationseinheit umgehend abgeklärt und gelöst.

4.4 Business Intelligence und weitere Monitoring-Tools

Neben den allgemeinen Instrumenten zum Monitoring von Performance und Korruptionsvorbeugung, die bereits in den vorangegangenen Abschnitten beschrieben wurden, führen die Ressorts, Abteilungen und Ämter der Landesverwaltung regelmäßig Kontrollen und Erhebungen zu verschiedenen Aspekten ihrer institutionellen Tätigkeit durch, auch im Hinblick auf eine partizipative Bewertung unter Einbeziehung der Stakeholder.

Im Jahr 2024 hat der Bereich Controlling des Organisationsamtes zwei wichtige neue Projekte umgesetzt:

1. ein neues *Business-Intelligence*-Dokument zur strategischen Leistung und insbesondere zu den strategischen Zielen: Es handelt sich um ein Instrument zur Recherche, Analyse und grafischen Darstellung, das die Entscheidungsfindung und das Monitoring der strategischen Ziele unterstützt und aus den Data Marts der Performance-Management-Software abgeleitet wird. Ziel ist es, den Führungskräften ein benutzerfreundliches und stets aktuelles Instrument zur Verfügung zu stellen, das eine große Anzahl historischer Daten und Indikatoren enthält, die je nach Bedarf ausgewählt werden können.



2. ein *analytisches Kostenrechnungssystem*: In Zusammenarbeit mit Professoren und Forschern der Freien Universität Bozen entwickelt der Bereich Controlling des Organisationsamtes ein analytisches Kostenrechnungssystem für die Autonome Provinz Bozen, um der gesamten Landesverwaltung ein analytisches Instrument zur Verbesserung und Effizienzsteigerung der erbrachten Leistungen und der verfügbaren Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Das Projekt ermöglicht insbesondere eine objektive Quantifizierung der Kosten und der Elemente, die den internen Prozessen und der öffentlichen Wertschöpfung zugerechnet werden können, um eine Validierung und eine rechtzeitige Berichterstattung über die Prozesse im Hinblick auf die Schaffung einer bürgernahen Landesverwaltung zu ermöglichen, wie sie im Regierungsprogramm für die XVII. Legislaturperiode festgelegt wurde. Das System wird auch die nachhaltige (wirtschaftliche, soziale und ökologische) Verwaltung der Verwaltung im Sinne einer langfristigen Entwicklungsstrategie verbessern.

4.5 Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Alle zwei Jahre organisiert das Amt für Personalentwicklung in Zusammenarbeit mit dem Organisationsamt (Controlling), [dem Einheitlichen Garantiekomitee](#) und der [Vertrauensrätin](#) eine Umfrage zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, die sich an das Personal der Landesverwaltung richtet.

Die nächste Umfrage ist für das Jahr 2025 geplant, während die Umfrage von 2023 im Bereich [Wohlbefinden](#) der transparenten Verwaltung zu finden ist.

4.6 Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger mit den öffentlichen Diensten

Neben regelmäßigen internen Umfragen zum [Wohlbefinden am Arbeitsplatz](#) der Landesbediensteten, zum [agilen Arbeiten](#) und zum [Coworking](#) führt die Landesverwaltung auch externe Umfragen zur Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger, der Stakeholder und der Beteiligten auf verschiedenen Ebenen durch.

Insbesondere führt das Landesinstitut für Statistik ASTAT seit 1998 Umfragen über die Zufriedenheit der Bürger mit der öffentlichen Verwaltung durch, wobei der Schwerpunkt auf der Landesverwaltung liegt. Die Ergebnisse der Ausgabe 2023 sind auf der [Website des ASTAT](#) verfügbar.

