



2024 - 2026

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.

Das Prinzip, das der Definition des PIAO zugrunde liegt, beruht auf dem Wunsch, die Vielzahl und die daraus resultierende Uneinheitlichkeit der im Laufe der Zeit auf staatlicher Ebene eingeführten Planungsinstrumente zu überwinden und einen einzigen integrierten Plan für die Landesverwaltung zu schaffen. Zu diesem Zweck hat der Bereich Controlling des Organisationsamtes im Auftrag der Generaldirektion eine neue integrierte Softwarelösung eingeführt, die es ermöglicht, die Informationssysteme, die Anwendungen und die verschiedenen internen Planungs- und Berichtsdocuments zusammenzuführen.

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 zu rationalisieren.

Am 22.10.2023 fand die Neuwahl des Landtags der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol statt. Am 18.01.2024 wurde der Landeshauptmann gewählt. Um die gesetzlich festgelegte Frist für die Verabschiedung einzuhalten, wurde der PIAO 2024-2026 - in Erwartung der Konstituierung des neuen Landtags - als "technischer PIAO" ausgearbeitet und mit Dekret des Landeshauptmanns Nr. 1303 vom 30. Januar 2024 genehmigt. Am 01.02.2024 wurde der neue 11-köpfige Landtag gewählt, der anschließend das Regierungsprogramm für die XVII. Legislaturperiode (2023-2028) vorgelegt hat. Der bereits genehmigte technische PIAO 2024-2026 muss folglich **aktualisiert** werden, was mit dem vorliegenden Dokument geschieht.



2024 - 2026

Abschnitt 1 - Anagrafische Daten der Landesverwaltung

Inhaltsverzeichnis

Identifizierungsdaten der Landesverwaltung

Die drei grundlegenden Rechtsnormen, auf denen die Autonomie beruht

Zuständigkeiten der Landesverwaltung

Landtagswahlen 2023 und Regierungsprogramm

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

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

Twitter: LandSuedtirol - ProvinciaBZ

YouTube: Land Südtirol - Provincia Bolzano – Provinzia Bulsan

Die drei grundlegenden Rechtsnormen, auf denen die Autonomie beruht

In Südtirol leben ca. 535.000 Einwohner. Bei der letzten Sprachgruppenzählung im Jahre 2011 gehörten 69,41% der Bevölkerung der deutschen, 26,06% der italienischen und 4,53% der ladinischen Sprachgruppe an. Am 4. Dezember 2023 startete in Südtirol erneut die [Sprachgruppenzählung](#) unter dem Motto „DU ZÄHLST“, die bis heute andauert: Alle Personen mit italienischer Staatsbürgerschaft und Wohnsitz in Südtirol zum Stichtag 30. September 2023 sind aufgerufen, an der Sprachgruppenzählung teilzunehmen, indem sie ihre Sprachgruppenzugehörigkeit oder -angliederung erklären: deutsch, italienisch oder ladinisch. Bis zum 29.02.2024 konnte die Sprachgruppenzugehörigkeit online erklärt werden, ab April 2024 haben Personen, die nicht online teilgenommen haben, die Möglichkeit, dies auf Papier zu tun.

Das Ergebnis der Erhebung bildet die Grundlage für viele Aspekte des Zusammenlebens und für den Minderheitenschutz in Südtirol. Zusätzlich zu den drei traditionellen Sprachgruppen leben mehr als 53.000 Ausländer in unserem Land. Ein Drittel davon kommt aus den Mitgliedsstaaten der EU und aus europäischen Nicht-EU-Staaten.¹

Ein komplexes und differenziertes Rechtssystem, Ämterrotation, paritätische Gremienbesetzung und die proportionale Vertretung aller Sprachgruppen bilden die Südtirol-Autonomie und sind die Garanten für ein friedliches Miteinander.

Südtirols Autonomie fußt auf folgende Rechtsnormen: dem Pariser Vertrag (1946), der italienischen Verfassung (1948), dem Ersten Autonomiestatut (1948) und dem Zweiten Autonomiestatut (1972), welches im Jahr 2001 reformiert wurde, wie im Folgenden kurzen historischen Überblick näher erläutert.

Am Ende des Zweiten Weltkriegs blieb Südtirol weiterhin italienisches Territorium, unter der Bedingung, den allgemeinen Schutz der deutschsprachigen Minderheit zu respektieren. In der Folge kam es zur Unterzeichnung des Degasperi-Gruber-Abkommens zwischen Italien und Österreich - bekannt als ["Pariser Abkommen"](#) und Bestandteil des Friedensvertrags von 1946 - das den Rahmen der Autonomie festlegte. Dieses Abkommen verbürgt die internationale Garantie für Südtirols Autonomie.

Später, mit Inkrafttreten der italienischen Verfassung von 1948, wurde der Grundsatz des Schutzes der sprachlichen Minderheiten eingeführt. Artikel 6 beruht auf dem wichtigen Prinzip der Achtung der gesprochenen Sprache einer Gemeinschaft und geht von der Tatsache aus, dass es in Italien sprachliche Minderheiten bzw. Gruppen gibt, die nicht Italienisch als Muttersprache haben. Der genannte Artikel soll verhindern, dass die nationale Mehrheit die Rechte der sprachlichen Minderheiten in den Regionen einschränkt, in denen diese ihre eigenen kulturellen und sprachlichen Traditionen haben.

Mit dem Zweiten Autonomiestatut bekam Südtirol de facto den Status einer Region im italienischen Staatsverband. Gesetzgebungs- und

¹ [Bevölkerung | Landesinstitut für Statistik | Autonome Provinz Bozen - Südtirol](#)

Verwaltungsautonomie reichen allerdings weit über die Zuständigkeiten einer Region mit Normalstatut hinaus. Das so genannte „[neue Autonomiestatut](#)“ von 1972 bildet heute die rechtliche Grundlage für das Verwaltungshandeln auf verschiedenen Ebenen der Autonomen Provinz Bozen in den Zuständigkeitsbereichen und den Minderheitenschutz in Südtirol. Es wurde am 10. November 1971 vom italienischen Parlament beschlossen und trat am 20. Jänner 1972 in Kraft. Die Bezeichnung „Paket“ erhielt das Statut aufgrund der vielen enthaltenen Maßnahmen zugunsten der Südtiroler Bevölkerung. Für die beiden sprachlichen Minderheiten in der Provinz Bozen - die deutsche und die ladinische Sprachgruppe - spielt das Autonomiestatut daher eine wichtige Rolle bei der Förderung, dem Schutz und der Erhaltung der sprachlichen und kulturellen Identität. Darüber hinaus bietet das Statut auf der Grundlage der weitreichenden Befugnisse der Verwaltungsautonomie zahlreiche Vorteile für alle drei Sprachgruppen.

Durch die mit dem Verfassungsgesetz Nr. 2 vom 31. Januar 2001 durchgeführte Reform des Autonomiestatuts kam es zu einer erheblichen Ausweitung der Autonomie, insbesondere im Hinblick auf die Aufwertung der autonomen Provinzen Trient und Bozen. In der Folge wurden mit dem Verfassungsgesetz Nr. 3 vom 18. Oktober 2001 weitere wichtige Änderungen eingeführt, welches den V. Titel, Zweiter Teil unserer Verfassung reformiert hat. Diese Novelle hatte deutliche Auswirkungen auf die Beziehungen zwischen den Verfassungsorganen der Republik und dem Staat, den Regionen und der Europäischen Union; sie hat auch die Aufteilung der Zuständigkeiten zwischen dem Staat und den Regionen tiefgreifend verändert und einige wichtige Änderungen im steuerrechtlichen Bereich hervorgebracht.

Mit der Verfassungsreform von 2001 hat die Autonome Provinz Bozen, ebenso wie die Autonome Provinz Trient, auch bei den Wahlen mehr Gewicht als die Region Trentino-Südtirol erhalten und ist damit zum eigentlichen Pfeiler der Autonomie geworden. Bei den Wahlen 2003 wurden die Gewählten erstmals als Landtagsabgeordnete gewählt und erst in zweiter Linie als Mitglied in den Regionalrat berufen.²

Zuständigkeiten der Landesverwaltung

Bis zur Änderung der italienischen Verfassung durch das Verfassungsgesetz Nr. 3 vom 18. Oktober 2001 war die **Gesetzgebungskompetenz** der Autonomen Provinz Bozen je nach Umfang in primäre, sekundäre und tertiäre Zuständigkeiten in ausdrücklich aufgezählten Bereichen unterteilt, während für die übrigen Bereiche der Staat zuständig war. Jetzt ist die Situation umgekehrt. Während der Staat für ausdrücklich aufgezählte Angelegenheiten wie Außenpolitik, Verteidigung, Währungs- und Steuersystem, öffentliche Ordnung und Sicherheit, Justiz und andere zuständig ist, obliegt die Gesetzgebung in allen anderen Angelegenheiten dem [Südtiroler Landtag](#). In der Ausübung dieser Gesetzgebungsbefugnis muss sich das Land innerhalb der Grenzen der italienischen Verfassung, des Gemeinschaftsrechts und internationaler Verträge sowie in gewissen der sogenannten konkurrierenden Gesetzgebung zugeordneten Bereichen der mit Staatsgesetz festgelegten Grundsätze bewegen.

² [Wahlsystem / Recht / Autonome Provinz Bozen - Südtirol](#)

Eine ausführliche Beschreibung der Zuständigkeiten der Provinz finden Sie auf der institutionellen Website der Provinz: [Kompetenzen und Finanzierung der Autonomie](#).

Gemäß Art. 16, Abs. 1 des Autonomiestatutes decken sich im Großen und Ganzen die **Verwaltungsbefugnisse** des Landes mit seinen Gesetzgebungsbefugnissen. Auf den Sachgebieten und in den Grenzen, innerhalb derer das Land Gesetze beschließen darf, kann es diese Gesetze auch vollziehen, also „verwalten“. Neben diesem Grundprinzip der „Parallelität“ von Gesetzgebungs- und Verwaltungskompetenzen gibt es weitere einzelne kleinere Verwaltungsbefugnisse, die mit verschiedenen Artikeln des Autonomiestatuts und zahlreichen Staatsgesetzen und Durchführungsbestimmungen zum Statut dem Land zugewiesen oder übertragen („delegiert“) wurden.

Kernstück einer jeden Autonomieregelung ist ihre ausreichende **finanzielle Abdeckung**. Erst in Verbindung mit den zur Verfügung stehenden Finanzmitteln können einem Katalog von autonomen Aufgaben und Befugnissen der Grad und auch die Güte einer Autonomie entnommen werden. Dies hat selbstverständlich auch für die Autonomie Südtirols volle Geltung vor allem hinsichtlich ihrer Funktion des Schutzes und der Förderung der Entwicklung der in Südtirol lebenden sprachlichen Minderheiten. Ihre finanzielle Ausstattung ist unabdingbare Voraussetzung. Eine unzureichende finanzielle Abdeckung würde nicht nur die Merkmale der Südtiroler Autonomie wie etwa autonome Gesetzgebungs- und Verwaltungskompetenzen, sondern darüber hinaus auch den Fortbestand und die Entfaltungschancen der deutschen und ladinischen sprachlichen Minderheit bedrohen.

Damit Autonomie funktioniert, braucht es die nötige Finanzierung und die Freiheit, das Geld nach eigenen Kriterien einzusetzen. Abgesichert wird dies durch spezielle Abkommen. Der Südtiroler Landeshaushalt speist sich aus den Steuereinnahmen, die in Südtirol erwirtschaftet werden. Von diesen Einnahmen verbleiben neun Zehntel im Land, das verbleibende Zehntel wird an den Staat abgetreten: [Kompetenzen und Finanzierung der Autonomie](#).

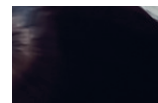
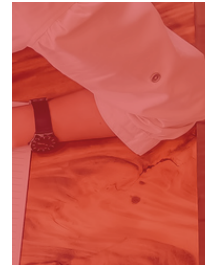
Landtagswahlen 2023 und Regierungsprogramm

Am 22.10.2023 wurde in Südtirol ein neuer Landtag gewählt. Am 18.01.2024 bzw. 01.02.2024 wurden der Landeshauptmann und die 11-köpfige Landesregierung gewählt, deren [Regierungsprogramm](#) darauf abzielt, Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Menschen in Südtirol ein hohes Maß an Lebensqualität und Sicherheit garantiert.

Die Schwerpunkte des Programms sind unter anderem auf folgende Ziele ausgerichtet: Entwicklung der sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeit; Gewährleistung eines hohen Standards in der Gesundheitsversorgung und Altenpflege; Förderung der Chancengleichheit; Möglichkeit zur Verwirklichung von Lebensplänen junger Menschen; Gewährleistung eines der geleisteten Arbeit und den

Lebenshaltungskosten angemessenen Einkommens sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor; Prävention und Bekämpfung der Kriminalität.

Nicht nur durch das Engagement der Politik, sondern auch durch die Synergie zwischen der Politik und den Bürgerinnen und Bürgern wird es möglich sein, die Zukunft Südtirols gemeinsam zu gestalten und die im Programm festgelegten Ziele zu erreichen.



PIAO

2024 - 2026

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

Geplante Maßnahmen zur Schaffung von Wertbeitrag

Die Modalitäten und Maßnahmen, die im Bezugszeitraum (2024-2026) darauf abzielen, die vollständige digitale Zugänglichkeit der Verwaltung für Bürger ab 65 Jahren und für Menschen mit Behinderungen zu erreichen, sowie die Liste der Verfahren, die im Hinblick auf eine Vereinfachung überarbeitet werden sollen

Wege und Maßnahmen zur Erreichung einer vollständigen physischen Zugänglichkeit für Bürgerinnen und Bürger ab 65 Jahren und mit Behinderungen

Maßnahmen zur Stärkung des Engagements für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis

Das Gender-Budgeting

Nachhaltigkeitsstrategie

Energieplan

Die natürliche und ureigene Aufgabe der öffentlichen Verwaltung ist die Erzeugung 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. Dazu ist es notwendig, die organisatorischen Kapazitäten zu nutzen, in den Ausbau und die bessere Nutzung der Kompetenzen der Humanressourcen zu investieren, das Netz der internen und externen Beziehungen zu stärken und die Fähigkeit zu entwickeln, die Bedürfnisse des Gebiets zu erkennen und angemessene Antworten zu geben.

Der so definierte Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft drückt 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.

Geplante Maßnahmen zur Schaffung von Wertbeitrag

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 Dienstleistungen 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

¹ Siehe Abschnitt „Die Zuständigkeiten der Landesverwaltung“

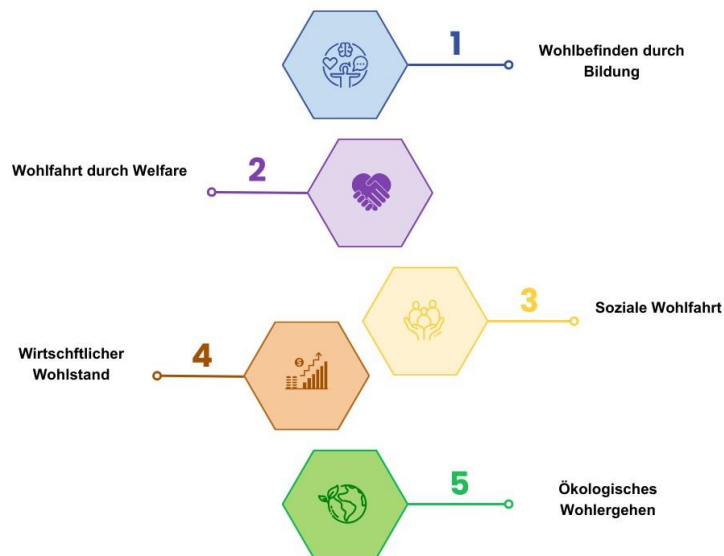
Nutzen für die Gesellschaft bei der Gestaltung und Abwicklung der Verwaltungstätigkeit.

Die Schaffung von Wertbeitrag steht somit im Mittelpunkt eines großen Teils der strategischen Ziele (137 von insgesamt 170) und Entwicklungsschwerpunkte (199 von 238) der Landesverwaltung.

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

Strategische Ziele

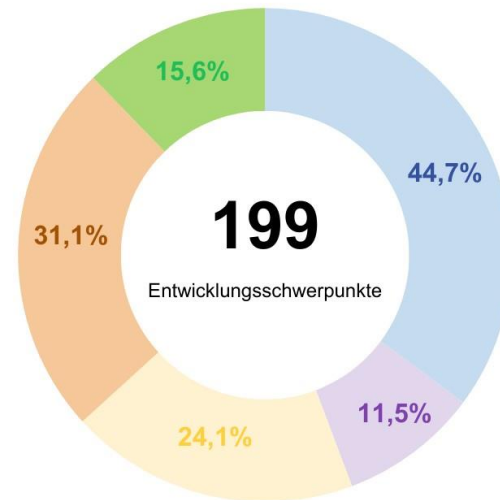
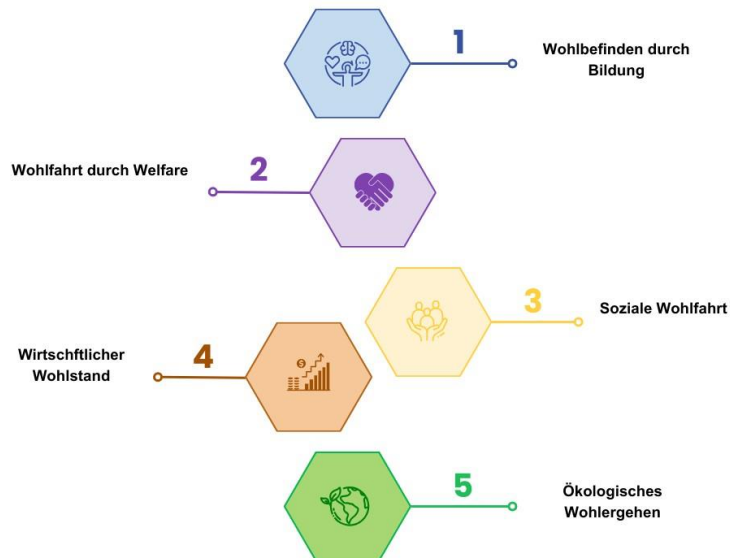
- 62 verknüpft mit der Dimension des Wohlbefindens im Bereich Bildung (45,2%)
- 10 verknüpft mit der Welfare-Dimension (7,3%)
- 36 verknüpft mit der sozialen Dimension des Wohlbefindens (26,3%)
- 40 verknüpft mit der Dimension des wirtschaftlichen Wohlstands (29,2%)
- 24 verknüpft mit der Dimension des ökologischen Wohlergehens (17,5%)



Entwicklungsschwerpunkte

- 89 verknüpft mit der Dimension des Wohlbefindens im Bereich Bildung (44,7%)
- 23 verknüpft mit der Welfare-Dimension (11,5%)
- 48 verknüpft mit der sozialen Dimension des Wohlbefindens (24,1%)
- 62 verknüpft mit der Dimension des wirtschaftlichen Wohlstands (31,1%)
- 31 verknüpft mit der Dimension des ökologischen Wohlergehens (15,6%)

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



Die Modalitäten und Maßnahmen, die im Bezugszeitraum (2024-2026) darauf abzielen, die vollständige digitale Zugänglichkeit der Verwaltung für Bürger ab 65 Jahren und für Menschen mit Behinderungen zu erreichen, sowie die Liste der Verfahren, die im Hinblick auf eine Vereinfachung überarbeitet werden sollen

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 folgenden Grundsätze sollen dazu beitragen, die Fragmentierung zu verringern und die Ausreifung digitaler Dienste zu fördern:

- Vereinfachung und Standardisierung:
Die Vereinfachung und die Anwendung von Standards sind von wesentlicher Bedeutung, um die Fragmentierung zu verringern und die Kohärenz der angebotenen digitalen Dienstleistungen zu verbessern. Dies trägt zu einem einheitlicheren Nutzererlebnis bei und erleichtert die Integration zwischen unterschiedlichen Systemen.
- "Once-Only"-Prinzip:
Dieser Grundsatz zielt darauf ab, die erforderlichen Informationen nur einmal zu erheben und trägt dazu, Doppelarbeit und doppelte Daten zu reduzieren und die gesamte Effizienz der Verwaltungsprozesse zu verbessern.
- Befolgung des CAD, des Gesetzesvertretenden Dekrets 82/2005 und der AgID-Richtlinien:
Die Einhaltung von Vorschriften, wie z.B. des Kodex der digitalen Verwaltung (CAD), GvD. 82/2005, und der Richtlinien der Agenzia per l'Italia Digitale (AgID), ist entscheidend, um Sicherheit und Einheitlichkeit bei der Implementierung digitaler Lösungen zu gewährleisten.
- Open Source und Wiederverwendung:
Die Anwendung der Grundsätze von Open Source und Wiederverwendung trägt dazu bei flexiblere, kostengünstigere und interoperable Lösungen zu schaffen. Außerdem verringert es die Abhängigkeit von herstellergebundenen Lösungen und fördert die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Institutionen.
- Das Prinzip "Cloud First":
Die Förderung der Einführung von Cloud-basierten Lösungen kann zu größerer Flexibilität, Skalierbarkeit und geringeren Verwaltungskosten führen.

- Integration mit nationalen Plattformen:
Die Integration mit nationalen Plattformen wie SPID, ANPR, pagoPA, PDND, App IO, CIE und anderen zentralen Plattformen verbessert die Einheitlichkeit und erleichtert den Austausch von Informationen zwischen Verwaltungsebenen.
- Zugang über digitale Identität:
Die Gewährleistung des Zugangs zu Diensten über die digitale Identität trägt zur Sicherheit bei und vereinfacht das Nutzererlebnis.
- Einhaltung der Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit:
Die Einhaltung der Bestimmungen zur Barrierefreiheit ist unerlässlich, um sicherzustellen, dass digitale Dienste für alle Menschen zugänglich sind, unabhängig von ihren Fähigkeiten oder Einschränkungen.
- Ständige Überwachung und universelle Zugänglichkeit:
Die ständige Überwachung gewährleistet die kontinuierliche Qualität der digitalen Dienstleistungen, während die universelle Zugänglichkeit sicherstellt, dass jeder, auch diejenigen, die aufgrund von Einschränkungen, auch vorübergehender Natur, oder limitierter digitaler Fähigkeiten Schwierigkeiten beim Zugang zu digitalen Diensten haben, diese leichter nutzen können.

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 Mitarbeiter und Gewährleistung einer angemessenen Schulung für den wirksamen Einsatz der neuen Technologien,
- Optimierung der digitalen Ökosysteme der Verwaltung unter ständiger Berücksichtigung der Zwei- bzw. Dreisprachigkeit,
- Vereinfachung der digitalen Prozesse und Dienstleistungen, ständige Evaluierung der bestehenden Prozesse,
- Enge Zusammenarbeit und Interoperabilität mit nationalen Plattformen, um eine angemessene Integration und die Einhaltung der nationalen Standards zu gewährleisten,
- Projekt DigiPoint "Netzwerk von Vermittlungsstellen in Südtirol" (easy digital point).
Dieses Projekt sieht bis 2024 die Aktivierung von 22 Vermittlungsstellen im ganzen Land vor, von denen mindestens ein Punkt mobil sein wird und mit Ausbildern/Multiplikatoren besetzt sein wird, um 17.000 Bürgerinnen und Bürger zu erreichen und zur vollständigen digitalen

Zugänglichkeit beizutragen, mit besonderem Augenmerk auf die am meisten gefährdeten Bevölkerungsgruppen und diejenigen, die von Ausgrenzung bedroht sind (z.B.: über 65-Jährige, Behinderte, Arbeitslose). Die Werbekampagne für das Projekt wurde während der Herbstmesse (9.-12. November 2023) im Hinblick auf die Aktivierung der ersten Punkte in dem Gebiet ab Januar 2024 gestartet

Mit Beschluss der Landesregierung Nr. 202 vom 29.03.2022, wurden das strategische Dokument "Südtirol Digital 2022-2026" und die Einrichtung eines Online-Portals "Südtirol Digital 2022-2026" für die Veröffentlichung und Überwachung der strategischen und IKT-Ziele genehmigt.

Die Autonome Provinz Bozen hat in ihrem Territorialen Plan 2021 ein Dokument zur Festlegung der Unterstützungsziele für Verwaltungsverfahren im Zusammenhang mit der Umsetzung der PNRR, die Ergebnisse einer Untersuchung der kritischen Punkte in den Abläufen ihrer Verfahren, der für deren Abschluss benötigten Zeit und der jüngsten Dynamik (auch in Bezug auf den Covid-Notstand) vorgelegt. In dem Dokument wird ein Interventionsbereich für Maßnahmen zur Vereinfachung und Neugestaltung von Prozessen festgelegt, die auf die Lösung der wichtigsten kritischen Punkte abzielen, eine Intervention, die sich insbesondere auf einige spezifische Verfahren konzentriert (Gewährung von Beiträgen, Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, Verwaltung von Bauverfahren, lokale Steuern und Abgaben, Beschaffungsprozesse, Genehmigungen im Landschaftsbereich usw.).

Um die gesteckten Ziele zu erreichen, hat das Land im Territorialplan die Notwendigkeit erkannt, eine Reihe von Fachexperten einzubeziehen, die auf außerordentlicher Basis eingesetzt werden, um das Personal der Verwaltung für einen bestimmten Zeitraum in Bereichen wie Digitalisierung von Prozessen, Umweltfragen, öffentliches Beschaffungswesen, Buchhaltung und Management von Verwaltungsverfahren zu unterstützen. Diese außerordentlichen Ressourcen konnten über die Maßnahme 2.2.1 des PNRR (M1C1) in Anspruch genommen werden, bei der ein erster Kern von 19 Experten in den verschiedenen Disziplinen unter der Aufsicht einer speziellen „Cabina di Regia“ dem Personal mehrerer Abteilungen und Verwaltungsstrukturen der APB zugewiesen wurde. Die Vereinfachung und Überarbeitung der Verfahren, die derzeit im Gange ist, zielt darauf ab, bis Juni 2025 die Bearbeitungszeit und den Rückstand bei einigen besonders wichtigen Verwaltungsverfahren zu verringern und sie insgesamt zu vereinfachen, was allen Bürgern zugutekommt.

Erwähnenswert ist auch die Teilnahme der Autonomen Provinz Bozen an der Maßnahme 1.4.2 Bürgereinbindung des PNRR (M1C1), die unter der nationalen Koordination der AgID darauf abzielt, bis April 2025 die wichtigsten Aspekte der Zugänglichkeit zu digitalen Diensten der öffentlichen Verwaltung für Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Die Maßnahme besteht insbesondere aus drei sich gegenseitig ergänzenden Interventionen: die Anschaffung oder Anpassung von Hilfstechnologien, die Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung mit Behinderungen benötigen, um ihre Arbeit korrekt ausführen zu können; Interventionen zur Behebung von Zugänglichkeitsfehlern, die in den am häufigsten genutzten digitalen Diensten für die Bürgerinnen und Bürger gefunden wurden; Schulungsinitiativen für das gesamte Personal, mit besonderem Augenmerk auf Führungskräfte und Mitarbeiter, die speziell an der Bereitstellung digitaler Dienste und Inhalte mitarbeiten, um das Bewusstsein für dieses Thema zu schärfen und das Wissen und die Werkzeuge zu vermitteln, die notwendig sind, um die Merkmale der Inklusion im gesamten wachsenden Bereich der digitalen öffentlichen Dienste zu verbessern. Um die Wirksamkeit der Maßnahme zu erhöhen, sieht das

Projekt die Erweiterung der Schulungsinitiativen zur Barrierefreiheit auch auf das Personal anderer öffentlicher Einrichtungen im Raum Südtirol vor.

Aus der Homepage [Digital Now](#) sind die Auskünfte über die digitalen Dienste, Projekte, Stakeholder und Partner, die die Autonome Provinz Bozen zur Umsetzung des digitalen Wandels einsetzt, ersichtlich.

Insbesondere hat die Landesregierung mit [Beschluss 24. Oktober 2023, Nr. 943](#) die Unterzeichnung der Vereinbarung zur Umsetzung des „[Leitprojekt Simply Digital](#)“ genehmigt, das die Digitalisierung der Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger, sowie für Unternehmen vorantreibt. Dabei wurde der Fokus auf Schlüsselbranchen der Südtiroler Wirtschaft (wie z.B. Tourismus und Landwirtschaft) gelegt.

Schließlich hat die Landesregierung mit [Beschluss 19. März 2024, Nr. 147](#) die Tabelle der in den Zuständigkeitsbereich der Abteilungen der Landesverwaltung fallenden Verwaltungsverfahren genehmigt, für welche die Höchstdauer für den Abschluss des Verfahrens nicht bereits in einem Gesetz oder einer Verordnung festgelegt ist und aufgrund der Dauer des Verfahrens, der Art der geschützten Interessen oder der besonderen Komplexität des Verfahrens eine längere Frist als 30 Tage für deren Abschluss notwendig ist.

Wege und Maßnahmen zur Erreichung einer vollständigen physischen Zugänglichkeit für Bürgerinnen und Bürger ab 65 Jahren und mit Behinderungen

Seit einigen Jahren verfügt die Autonome Provinz Bozen über eine eigene Rechtsquelle zur Förderung der Überwindung oder Beseitigung von architektonischen Hindernissen in privaten, öffentlichen und öffentlich zugänglichen Gebäuden, in Räumlichkeiten öffentlicher Dienste und an der Öffentlichkeit zugänglichen Orten. Diese Bestimmungen sind in der Verordnung über die Beseitigung und Überwindung von architektonischen Barrieren 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 jedermann in ihrer Gesamtheit und ohne Hilfe zugänglich sein und dabei weder Ermüdung noch sonstiges Unwohlsein verursachen.

Die Bestimmungen dieser Verordnung über die Beseitigung und Überwindung von architektonischen Hindernissen betreffen die Gesamtheit der 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, Balustraden 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, Mindesttiefe)

In den Jahren nach der Verabschiedung dieser Verordnungen hat die Landesverwaltung eine Reihe von Korrekturmaßnahmen (sofern anwendbar) in den Gebäuden durchgeführt, die ihr gehören oder von ihr genutzt werden, und hat diese Bestimmungen bei der Planung neuer Gebäude übernommen.

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 Frauen², das Frauenbüro und die Gleichstellungsräten.

Darüber hinaus verbreitet die Landesverwaltung durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen des Amtes für Personal, Bildung und Beiträge im Gesundheitswesen Wissen über Gender-Medizin, um bei Fachkräften als auch der Bevölkerung das Bewusstsein zu schärfen bzw. sie dafür zu sensibilisieren, dass die Geschlechtszugehörigkeit bei Frauen und Männern unterschiedliche Symptome und Krankheitsverläufe bei gleicher Pathologie hervorrufen kann.

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 *Æquitas* in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden sollen (siehe Abschnitt 4.1). Ein weiterer Baustein zur Stärkung

² [Tätigkeitsprogramm des Landesbeirats für Chancengleichheit für Frauen 2023](#)

des Gleichgewichts zwischen den Geschlechtern bezieht sich auf die Frage, wie sich öffentliche Ressourcen direkt und indirekt auf Männer und Frauen auswirken, durch die Anwendung des Instruments des Gender Budgeting (siehe Abschnitt 4.2 und diesen Plan). Darüber hinaus hat das Land - in Bezug auf ihr eigenes Personal - den Gender Equality Plan entwickelt, der diesem Plan als **Anlage** beigelegt 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 eingerichtet³.

Der Gleichstellungsaktionsplan für das Land Südtirol 2023-2028

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern fordert die lokalen und regionalen Körperschaften dazu auf, ihren Befugnissen und ihre Partnerschaften für mehr Gleichstellung zu nutzen.

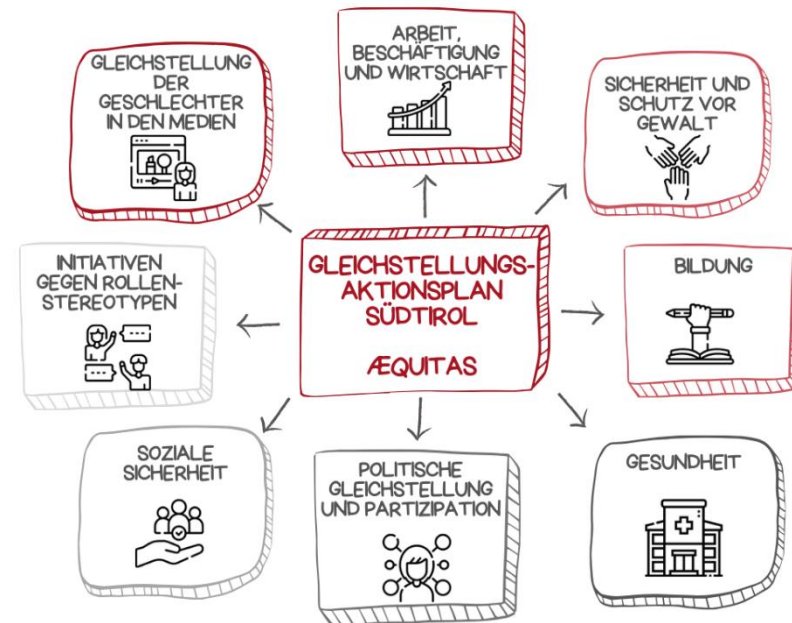
Die Autonome Provinz Bozen hat - ausgehend von dieser Charta - einen Aktionsplan für das Land erarbeitet, der für die Umsetzung konkreter Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung ausgestattet ist.

Ziel dieses Aktionsplanes ist es, den Gleichstellungsgedanken für das Land Südtirol in den wesentlichen Handlungsfeldern noch deutlicher zu verankern und bereits laufende Bestrebungen besser zu koordinieren und gute Ansätze zu verstärken. Der Gleichstellungsaktionsplan *ÆQUITAS* dient als strategisches Grundlagendokument für Südtirol und verfügt über empirische Daten, auf deren Basis Zielvorgaben entwickelt werden:

- Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht;
- Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen angesprochen werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu garantieren;
- Die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft;
- Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern;
- Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen ist für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erforderlich;
- Entsprechend dotierte Aktionspläne und Programme sind notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

³ Siehe die [Informationsseite für die Landesbediensteten](#). Siehe auch das Gender-Budgeting dieses Planes all jener Einrichtungen, die sich in Südtirol mit Chancengleichheit befassen.

Der Plan sieht acht verschiedene Handlungsfelder vor:



Um eine möglichst breite Bürgerbeteiligung für die Erstellung des Gleichstellungsaktionsplans zu erreichen, wurden die größten Organisationen, welche in Südtirol in den prioritären Handlungsfeldern tätig sind, involviert, indem acht Arbeitsgruppen mit Vertretern von öffentlichen Verwaltungen, Verbänden und Organisationen gebildet wurden. Die ersten Arbeitsgruppen haben bereits Ende 2021 ihre Arbeit aufgenommen, andere im Laufe des Jahres 2022. Der Gleichstellungsaktionsplan ist in einem breiten Beteiligungsprozess zwischen Herbst 2021 und Frühjahr 2023 unter Mitwirkung von rund 200 Personen verschiedener Institutionen, Organisationen und Vereinigungen, politisch Verantwortlichen und interessierten Privatpersonen erarbeitet worden.

Im Vorwort des Planes steht: „Südtirol verpflichtet sich damit, herkömmliche Geschlechter- und Rollenbilder sowie benachteiligende Strukturen aufzubrechen, Gleichstellung auf allen Ebenen zu ermöglichen, für eine alltagstaugliche Work-Life-Balance zu sorgen, familienbedingte Beitragslücken im Arbeitslebenslauf von Frauen zu schließen und das Leistungsvermögen, die Kreativität, die Kompetenz und wirtschaftliche Stärke von Frauen in die Gesellschaft einzubringen“, mit dem Ziel, „gesellschaftliche, politische, wirtschaftliche und kulturelle Ungleichheiten zu bekämpfen“.

Der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen hat dem Gleichstellungsaktionsplan am 14. Juni 2023 einstimmig ein positives Gutachten ausgestellt und am 8. August 2023 wurde der Plan durch den Beschluss Nr. 666 der Landesregierung genehmigt⁴. Die 30 Maßnahmen, die für die verschiedenen Handlungsfelder erarbeitet worden sind, sind für einen Umsetzungszeitraum von fünf Jahren (2024-2028) ausgelegt.

Gleichzeitig hat die Landesregierung die Führungskräfte der Landesverwaltung mit der Erarbeitung der erforderlichen Strategien für eine wirksame Umsetzung der Maßnahmen beauftragt. Um die Erreichung der Ziele zu garantieren, wurde eine Projektleitung eingesetzt, angesiedelt im Frauenbüro des Landes. Mit dem Rundschreiben des Generaldirektors und des Generalsekretärs Nr. 13 vom 26. September 2023 "Planungsinstrumente 2024-2026: Gleichstellungsaktionsplan Südtirol ÆQUITAS 2023-2028" wurde den Führungskräften der ersten und zweiten Ebene aufgetragen, bis zum 15. Oktober 2023 die praktische Umsetzbarkeit der im Aktionsplan enthaltenen Maßnahmen zu überprüfen. Zu diesem Zweck wurde das neue bereichsübergreifende operative Ziel für alle Organisationseinheiten "Überprüfung der konkreten Umsetzbarkeit der im Gleichstellungsaktionsplan für Südtirol ÆQUITAS (BLR 666 vom 8.8.2023) vorgeschlagenen Maßnahmen" eingeführt. Die direkt betroffenen Verwaltungsstrukturen haben dann die 30 Maßnahmen des Plans innerhalb April 2024 als strategische Ziele, Entwicklungsschwerpunkte, Leistungen oder operative Ziele in den Performance-Plan aufgenommen (siehe Abschnitt 2.2 des PIAO).

⁴ [Webseite des Projektes Aequitas 2023-2028](#)

Das Gender-Budgeting

Ein weiteres wichtiges Element der Gleichstellungsthematik in Südtirol ist das so genannte „Gender Budgeting“, das von der Landesverwaltung erstmals im Jahr 2021 für den Haushalt 2021-2023 erstellt wurde und darauf abzielt, eine Bewertung der unterschiedlichen Auswirkungen der Ausgaben auf Frauen und Männer vorzunehmen.

Bei der Erstellung eines Gender Budgets wird ein grundlegendes Problem der modernen Gesellschaft angesprochen: dass der Bildung, Verteilung und Umverteilung öffentlicher Ressourcen durch wirtschaftspolitische Entscheidungen. Tatsächlich ist der Haushalt ein neutrales, aber wahrheitsgetreues Instrument wirtschaftlicher Entscheidungen, denn in den öffentlichen Haushalten müssen ideelle Bestrebungen, politische Aussagen und wirtschaftliche Beschränkungen in buchhalterische Praxis, in Einnahmen aus bestimmten Quellen und Ausgaben für bestimmte Ziele übersetzt werden. Wenn die öffentlichen Haushalte nicht neutral sind, sondern Instrumente, mit denen die politische Autorität das sozioökonomische Entwicklungsmodell definiert, das sie erreichen möchte, dann erlaubt eine adäquate Analyse der Daten, die tatsächliche Richtung zu verstehen, die die Regierungsbehörde eingeschlagen hat. Das Gender Budget ist daher das Instrument, mit dem eine erste Bewertung der Verwendung der verfügbaren Ressourcen durchgeführt wird. Es ermöglicht die konkrete Messung der Maßnahmen, die auf den Aufbau einer gerechteren und solidarischeren Gesellschaft abzielen, um das Wohlergehen der Gemeinschaft zu steigern. Da Männer und Frauen unterschiedlich in die Gesellschaft eingegliedert sind, kann eine öffentliche Ausgabe, die auf geschlechtersensible Bereiche achtet, nicht nur die teilweise benachteiligte Situation von Frauen und einigen schwächeren Bevölkerungsgruppen verbessern, sondern die Gesellschaft als Ganzes.

Gender Budgeting kann als Instrument für die Ressourcensteuerung im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Einbeziehung der schwächeren Bevölkerungsgruppen auch in den Analysen verwendet werden, die auf die Zuteilung von europäischen Mitteln abzielen, die Italien auf der Grundlage des Nationalen Wiederaufbau- und Resilienzplans (PNRR) zur Verfügung gestellt werden. Der PNRR, der am 12. Januar 2021 verabschiedet wurde, identifiziert Frauen und Geschlechtergleichstellung als eine seiner drei bereichsübergreifenden Ausgabenprioritäten und verweist explizit auf eine aktive Arbeitsmarktpolitik und die Verbesserung der sozialen Infrastruktur, wie z.B. den Ausbau von Krippen- und Kleinkinderbetreuung, Kindergärten und Schulzeit, um dieses Ziel zu erreichen. Der Plan betont auch die Bedeutung von Maßnahmen zugunsten des weiblichen Unternehmertums, der freien Wahl der Mutterschaft und Maßnahmen im Bereich der Bildung. Dies sind alles Initiativen, die sowohl zu den direkten als auch zu den indirekten Ausgaben des Gender Budgets gezählt werden können und somit den relevantesten Teil der geschlechtergerechten Ausgaben ausmachen.

Unter diesen Prämissen hat der Bereich Controlling des Organisationsamtes im Jahr 2021, im Auftrag der Generaldirektion, zum ersten Mal ein [Gender Budgeting](#) erstellt und somit eine Analyse des Haushaltsvoranschlages 2021-2023 aus der Perspektive der sozialen Wohlfahrt und des Engagements für den Abbau der Geschlechterdiskriminierung ausgearbeitet.

Die Haushaltsausgaben, die laufenden Ausgaben und die Investitionsausgaben, wurden dabei laut Dekret des Ministerrates vom 16.06.2017 in vier Kategorien unterteilt: direkte geschlechtsspezifische Ausgaben, neutrale Ausgaben, indirekte Ausgaben und kontextbezogene Ausgaben.

Das zweite Gender-Budgeting wurde mit Bezug auf den „technischen“ Haushalt 2024-2026 erstellt und bildet eine **Anlage** des vorliegenden Dokuments.

In Bezug auf die laufenden Ausgaben beliefen sich die direkt geschlechtsspezifischen Ausgaben, d.h. die Ausgaben, die unmittelbar zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern vorgesehen sind, auf 0,006% der Gesamtsumme für das Jahr 2024. Bei den indirekten geschlechtsspezifischen Ausgaben, jene die Frauen in ihrem Engagement bei der Pflege unterstützen oder gesellschaftlich relevante Aktivitäten fördern und die Richtung der zu verfolgenden sozialen Prioritäten beeinflussen, waren für 2024 29,6% des Haushaltsvoranschlags vorgesehen. Die kontextbezogenen Ausgaben machten 43,4% des gesamten Haushaltsvoranschlags aus und davon entfiel etwa die Hälfte auf den Gesundheitsdienst. Die neutralen Ausgaben, die die für das Funktionieren der Institution notwendigen Ausgaben umfassen, betrugen für 2024 9,5% der Gesamtsumme.

Bei den Investitionsausgaben sah der „technische“ Haushaltsvoranschlag 2024 keine direkten geschlechtsspezifischen Ausgaben vor, während bei den indirekten geschlechtsspezifischen Ausgaben, die sich auf 2,6% des Gesamtbetrages für 2024 belaufen, der größte Anteil für öffentlichen und örtlichen Wohnungsbau sowie geförderten Wohnbau und für Maßnahmen für die Seniorenbetreuung vorgesehen war. Die Veranschlagungen für kontextbezogene Ausgaben beliefen sich im Jahr 2024 auf 10,4% der Gesamtsumme, mit bedeutenden Anteilen für die Beziehungen zu den anderen Gebietskörperschaften, dem Gesundheitsdienst sowie dem Straßennetz und den Straßeninfrastrukturen. Die neutralen Ausgaben für Investitionen betrugen 4,4% der Gesamtsumme.

Die Landesverwaltung wird diesen Weg in den kommenden Jahren mit weiteren Gender-Budgets fortsetzen, im Bewusstsein der Bedeutung dieses Instruments für die Planung und Wirkung der öffentlichen Politik im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter.

Bei der Planung und Organisation der Ressourcen kommt das Engagement der Landesverwaltung für die Verwirklichung einer angemessenen Chancengleichheit in der Definition von Zielen zum Ausdruck, die für diese Thematik von besonderem Interesse sind. Zahlreiche Organisationseinheiten erkennen einen hohen Stellenwert dieser Thematik in ihren Tätigkeiten: im Performance-Plan und im Performance-Bericht sind jene strategischen Ziele, Entwicklungsschwerpunkte und Leistungen, die im Zusammenhang mit der Förderung der Chancengleichheit stehen, unschwer zu erkennen.

Das Dokument „Das Gender Budget der Autonomen Provinz Bozen 2024-2026“ steht als **Anlage** zu diesem Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan bereit.

Nachhaltigkeitsstrategie

Die Tatsache, dass das Thema Nachhaltigkeit derzeit in der öffentlichen Debatte sehr präsent ist und immer mehr Einfluss und Bedeutung bei strategischen Entscheidungen in Politik und Wirtschaft gewinnt und auch in den Massenmedien Beachtung findet, ist sicherlich auf die Vielzahl von Aktivitäten und Initiativen internationaler, nationaler und lokaler Institutionen zurückzuführen. Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs), die in der Agenda 2030 der Vereinten Nationen beschrieben sind, stellen die Standards dar, die befolgt und eingehalten werden müssen, um eine Entwicklung zu erreichen, die als wirklich nachhaltig angesehen werden kann. Wenn wir von Zielen für eine nachhaltige Entwicklung sprechen, beziehen wir uns also auf international gültige Leitlinien und Referenzen, die auf einem integrierten Ansatz beruhen und sich auf soziale, wirtschaftliche und ökologische Thematiken konzentrieren. Ein ganzheitlicher Ansatz erfordert, der eine integrierte Betrachtung der verschiedenen Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung unterstützt. In diesem Zusammenhang werden Themen und Konzepte wie Wechselwirkung, Ungewissheit und Komplexität, die rein ökologischer und sozialer Natur sind, nun zu grundlegenden Faktoren für die Auslegung und Entwicklung künftiger Wirtschafts- und Finanzsysteme. Genau aus diesem Grund ist heute mehr denn je ein Wandel erforderlich, der die etablierten und noch immer bestehenden Denkmuster in Frage stellt, um zukunftsweisende Maßnahmen und Politiken strukturieren, ausarbeiten und zeitgemäß gestalten zu können.

Zu den wichtigsten Aspekten wird weiterhin die Anpassung der gesellschaftlichen Anforderungen an die Schaffung von Wohlstand gehören, der nicht auf der übermäßigen Ausbeutung der verfügbaren Ressourcen beruhen darf, damit nicht nur die Aspekte des Wirtschaftswachstums im Vordergrund stehen. Dazu wird es notwendig sein, weiterhin in das Konzept der nachhaltigen Entwicklung zu investieren.

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 nachhaltige Entwicklung bekräftigt.

Eine perfekte Kohärenz in Bezug auf die umzusetzenden Maßnahmen auf internationaler Ebene ist jedoch schwierig zu erreichen, da die Beziehungen zwischen den verschiedenen Zielen für nachhaltige Entwicklung von einer Vielzahl von Faktoren abhängen, wie etwa der Geografie oder der politischen Führung, sowie von den unterschiedlichen und vielfältigen sozioökonomischen Rahmenbedingungen auf lokaler Ebene. Aus diesen Gründen können in einem kleinen Land wie Südtirol bei der Programmierung und Planung, mit begrenzten Ressourcen, nicht alle Ziele den gleichen Stellenwert einnehmen.

Es ist daher wichtig, Prioritäten zu setzen, um sich nicht in einer Flut von spezifischen und komplexen Aufgaben zu verlieren. Dies bedeutet nicht zwingend, auf die Umsetzung des einen oder anderen Ziels ganz zu verzichten; es können auch Prioritäten umverteilt werden.

All dies wird durch die Veröffentlichung des Strategiepapiers [„Everyday for future - Gemeinsam für die Nachhaltigkeit“](#) konkretisiert. Die Erarbeitung und Veröffentlichung des Dokuments zeugt von und stellt einen Ausgangspunkt für die Schaffung von Beteiligungs- und Planungsprozessen gemeinsam mit den Bürgerinnen und Bürgern, den eigentlichen *Stakeholdern* der Landesverwaltung, dar. Das Strategiepapier dient daher nicht nur der Zielsetzung, sondern ist auch als Instrument für die praktische Umsetzung zu verstehen. Die diesem Multi-Stakeholder-Ansatz zugrundeliegende Logik folgt nämlich derjenigen, die in der Literatur und in den höchsten internationalen Standards für nachhaltige Entwicklung beschrieben und gefördert wird.

Einen wesentlichen Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie der Verwaltung bilden eine Vielzahl von [Plänen](#), wie etwa der Landessozialplan, der Familienförderplan, das Landestourismusentwicklungskonzept 2030+, das Strategiepapier LandWIRtschaft 2030, der Klimaplan Südtirol 2040 und der Landesplan für nachhaltige Mobilität 2035.

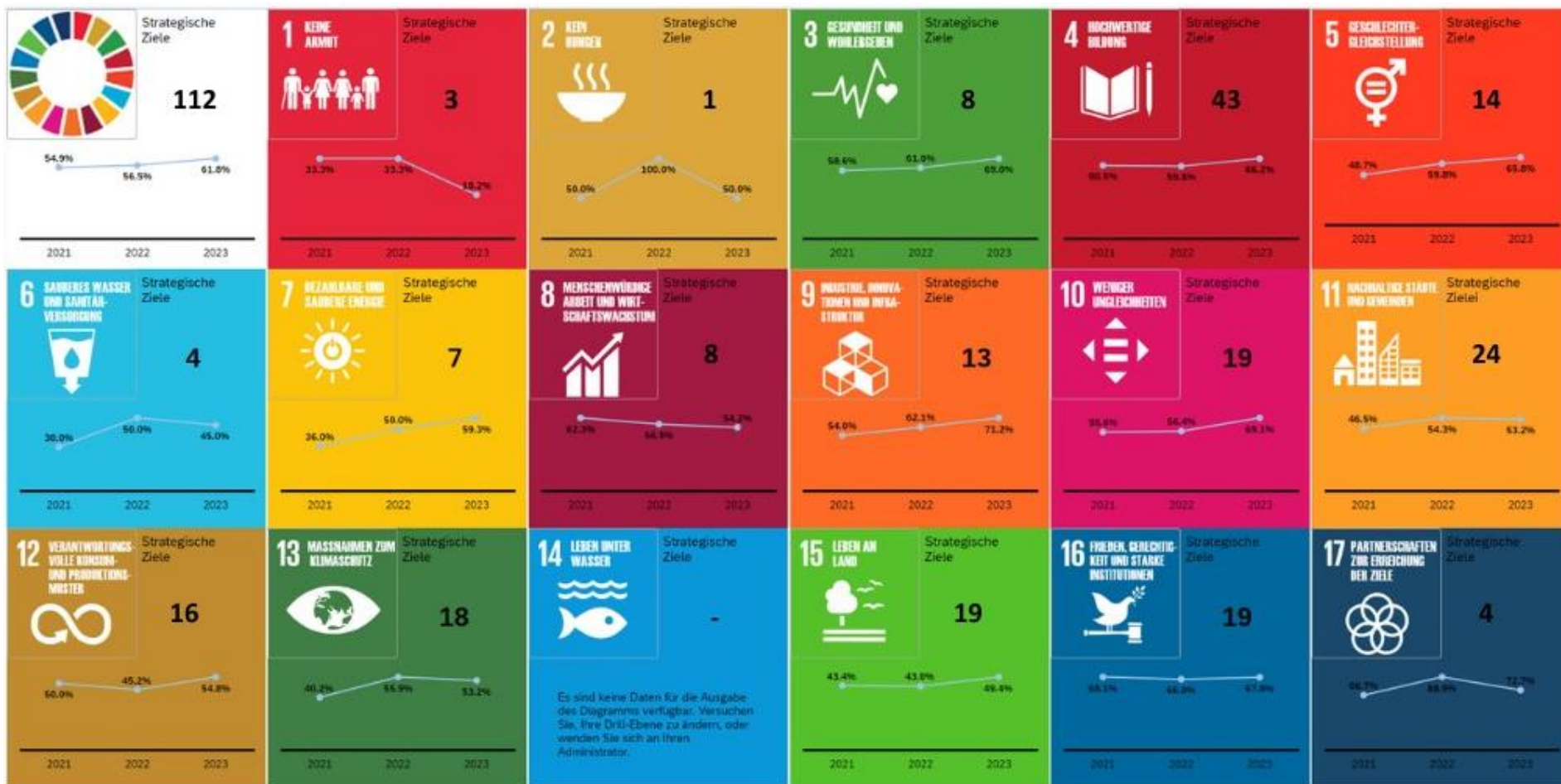
In Südtirol wurden bereits zahlreiche wichtige Schritte in Richtung nachhaltige Entwicklung unternommen. Für viele der zuvor definierten Ziele und Projekte wurden bereits genaue Indikatoren festgelegt. Die Ziele sowie die Indikatoren und Messgrößen werden laufend in den SDG-Tracker integriert, wodurch dieser im Laufe der Zeit verfeinert und überwacht werden kann.

Der Integrationsprozess wird auch innerhalb der Landesverwaltung gefördert und ausgebaut. Die kürzlich erfolgte Einführung einer *Business Intelligence* unterstreicht die Bedeutung der Messung und Förderung von Nachhaltigkeit nicht nur auf internationaler, sondern auch auf lokaler Ebene. Die neue Anwendung ermöglicht es den Mitarbeitern der Landesverwaltung, die Ziele und Leistungen der Verwaltung nahezu in Echtzeit in Hinblick auf Nachhaltigkeit zu analysieren und zu beleuchten.

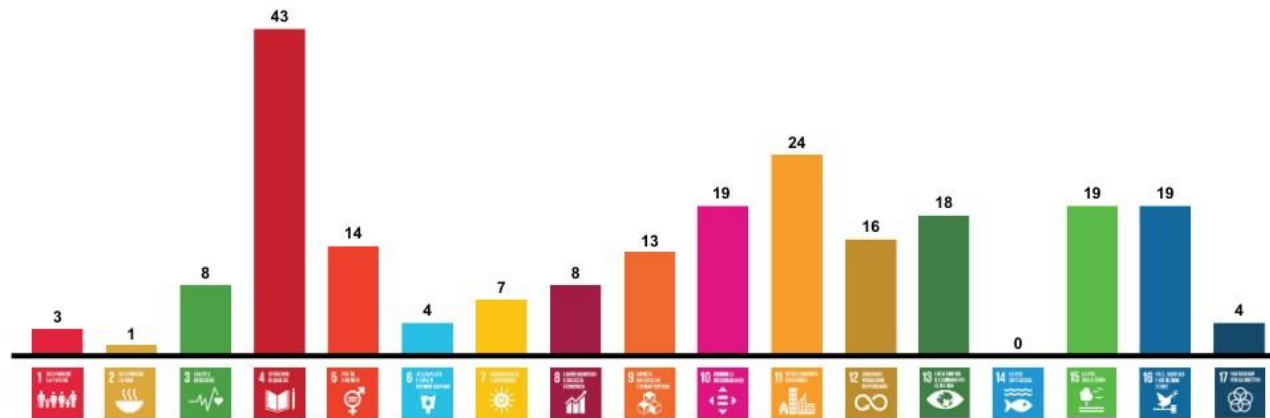
Durch den Einsatz von Indikatoren, Messungen, Prozessen und neuen digitalen Dokumenten kann das Konzept der nachhaltigen Entwicklung objektiv gemessen und mit der Zeit verbessert werden.

Obwohl Südtirol also eine sehr kleine Realität darstellt, erfordern und bestätigen die beschriebenen Programme und Ziele, wie die Landesverwaltung einen proaktiven Beitrag und ein greifbares Zeichen des Wandels mit positiven Auswirkungen auch über die territorialen Grenzen hinaus leistet, indem sie die Probleme und mögliche Lösungen für die aktuellen Klima-, Umwelt- und Sozialkrisen aufzeigt. Der Fokus muss weiterhin darauf liegen, einen entscheidenden Schritt in Richtung einer grüneren, digitaleren und widerstandsfähigeren Welt und Europäischen Union zu machen, wie es auch im aktuellen Nationalen Aufbau- und Resilienzplan (PNRR) vorgesehen ist.

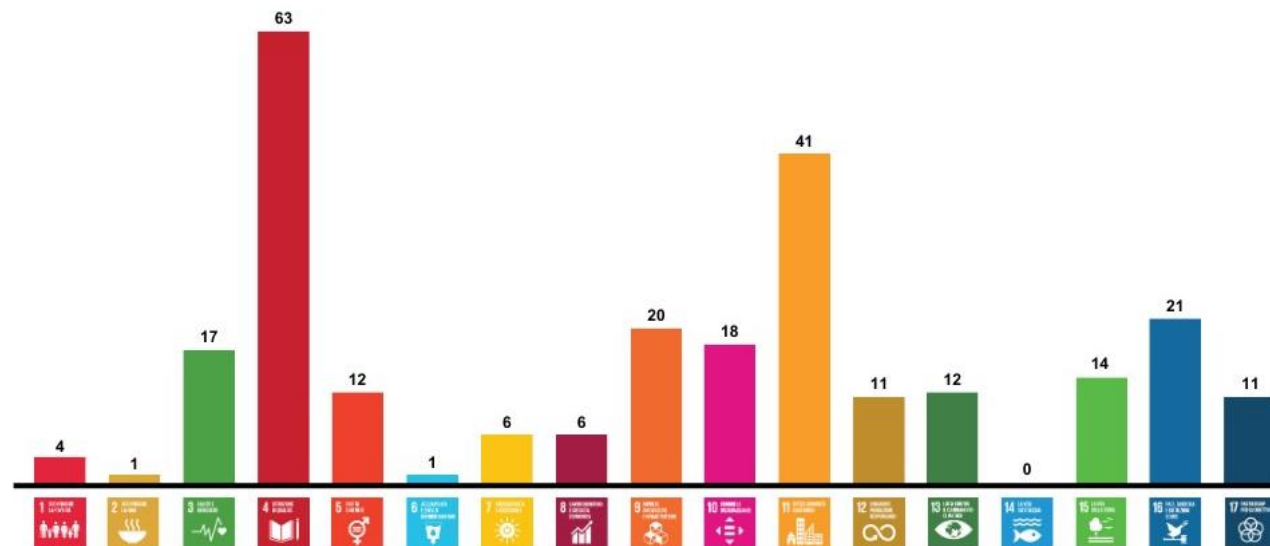
Häufigkeit der SDGs der Vereinten Nationen nach strategischen Zielen im Performance-Plan 2024-2026



Strategische Ziele je SDG - Jahr 2024



Entwicklungsschwerpunkte je SDG - Jahr 2024



Energieplan

Ziel ist es, die Gebäude des Landes energetisch zu sanieren und damit den CO₂-Ausstoß zu reduzieren. Als Partner für die Abwicklung der EEEF-Projekte konnte die Deutsche Bank gewonnen werden, die die technische Unterstützung bei der Ausschreibung der Projekte zur energetischen Sanierung von 27 Gebäuden übernommen hat. In den ausgewählten Landesgebäuden werden entsprechende Energieaudits durchgeführt, Maßnahmen geplant und umgesetzt. Die Ergebnisse werden [in einem jährlichen Bericht \(Energy Report\)](#) festgehalten.



2.2 - Performance-Plan

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

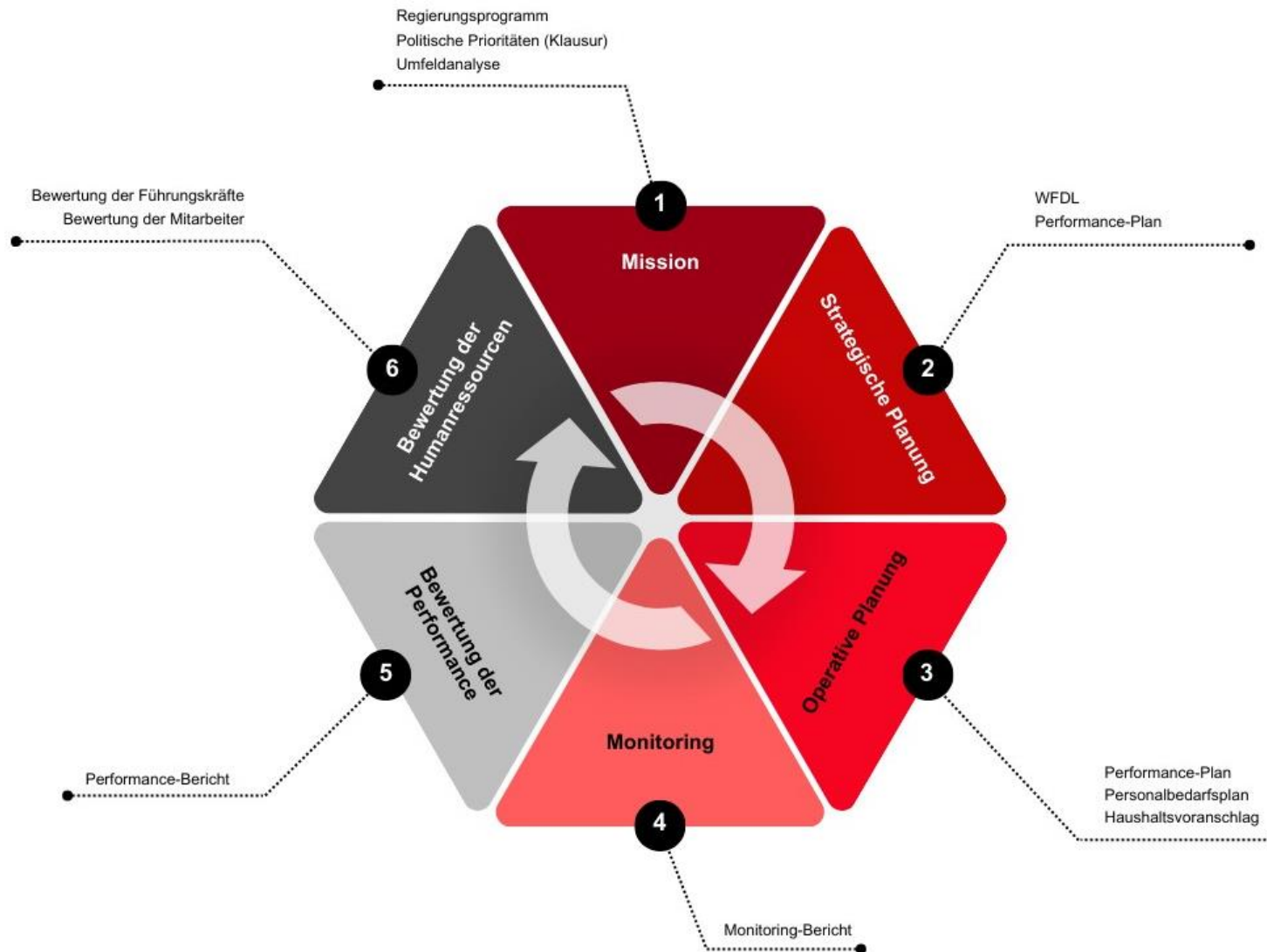
Performance-Plan und Performance-Bericht sind Instrumente der Landesverwaltung für die wirkungs- und leistungsorientierte Verwaltungsführung. Der Performance-Plan ist ein mehrjähriges Planungs- und Steuerungsinstrument; er umfasst Ziele, Entwicklungsschwerpunkte und Leistungen und bildet die Grundlage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

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

Zusätzlich zum dreijährigen strategischen Performance-Plan der Landesverwaltung erstellen die Führungsstrukturen operative Performance-Pläne. Die operativen Performance-Pläne umfassen die Leistungsplanung und die damit verbundene finanzielle und personelle Ressourcenplanung sowie die Planung der operativen Jahresziele.

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. Ämter, die direkt einem Ressort zugeordnet sind, erstellen einen eigenen Teilperformance-Plan. Im Auftrag der Generaldirektion koordiniert 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 besteht aus einer Abfolge von sechs untereinander verbundenen Phasen, die sich wie folgt darstellen lassen:



Der Performance Zyklus ist im [System zur Messung und Bewertung der Performance](#) detailliert beschrieben und dargestellt.

Ausgangspunkt für die strategische und operative Planung bilden die politischen Programme der Landesregierung. Die politische Grundausrichtung ist im Regierungsprogramm und in den [strategischen Dokumenten und Fachplänen](#) enthalten. Zudem werden jährlich im Rahmen der Klausur der Landesregierung zur Haushaltsplanung weitere politische Prioritäten festgelegt. Der Landeshauptmann legt in seiner Rede zum Haushaltsvoranschlag im Südtiroler Landtag die wichtigsten Schwerpunkte und Prioritäten für das kommende Jahr dar. Einen weiteren Ausgangspunkt bildet der gesetzliche Rahmen: 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 dessen Entwicklung maßgeblich. In einer Umfeldanalyse werden aus einer vorausschauenden Perspektive Chancen und Gefahren aus dem Umfeld dargestellt. Es wird analysiert, wie sich die Organisationseinheiten im Sinne ihrer Stärken und Schwächen mit ihren Leistungen im Umfeld positionieren und welches die großen Herausforderungen in Bezug auf die verschiedenen Zielgruppen (Stakeholder) sind.

In den politischen Programmen der Landesregierung werden die Entwicklung des externen Kontextes und die damit verbundenen Herausforderungen beschrieben und die strategische Stoßrichtung festgelegt. Eine detaillierte Umfeldanalyse und -entwicklung der verschiedenen Bereiche der Verwaltung, vom Sozialen und Gesundheitswesen, Bildung und Kultur bis hin zu Mobilität, Tourismus, Landwirtschaft, Raumentwicklung und andere Bereiche, findet sich auch in den sektoriellen Fachplänen.

Die strategische Planungsphase beginnt mit der Erstellung des Wirtschafts- und Finanzdokuments des Landes (WFDL). Im Wirtschafts- und Finanzdokument des Landes (WFDL) 2024-2026 wird zunächst auf Dreijahresbasis der wirtschaftliche und finanzielle Rahmen Südtirols beschrieben, um auf dieser Grundlage strategische Ziele und Entwicklungsschwerpunkte in den verschiedenen Aufgabenbereichen der Verwaltung für die nächste Dreijahresperiode festzulegen. Im Performance-Plan folgt die detaillierte Planung und Programmierung der strategischen Ziele und Entwicklungsschwerpunkte für die nächste Dreijahresperiode.

Die strategischen Ziele beruhen dabei auf den institutionellen Aufgaben und Zielsetzungen und beschreiben die gewünschten Zustände, die in Gesellschaft und Umwelt herbeigeführt werden sollen. Die strategischen Ziele sind zum größten Teil Wirkungsziele (*outcome*). Es handelt sich um allgemeine, mehrjährige Ziele. Die strategischen Ziele werden über Indikatoren messbar gemacht, wobei für den Dreijahreszeitraum entsprechende Targets bzw. Zielwerte geplant und festgelegt werden. Im Performance-Plan 2024-2026 wurden insgesamt 170 strategische Ziele definiert und mittels Indikatoren geplant.

Neben den mehrjährigen strategischen Zielen gibt es innovative Schwerpunktmaßnahmen oder Entwicklungsschwerpunkte, deren Umsetzung von besonderer politischer Relevanz sind. Es geht darum, strategisch-politische Ideen in konkrete Projekte umzuwandeln. Dabei wird vom Regierungsprogramm/Koalitionsabkommen, den mehrjährigen Fachplänen und den von der Landesregierung festgelegten Prioritäten ausgegangen. Entwicklungsschwerpunkte sind strategische Projekte, bilden die Innovation des Steuerungsbereichs ab und sind in der Regel mehrjährig. Es handelt sich um Projekte, die besondere Auswirkungen auf das Umfeld haben und budgetintensiv sein können. Die Entwicklungsschwerpunkte werden im Performance-Plan mit den wichtigsten Maßnahmen bzw. Meilensteinen für deren Umsetzung aufgelistet.

Im Performance-Plan 2024-2026 wurden insgesamt 238 Entwicklungsschwerpunkte formuliert und mit Meilensteinen für deren Umsetzung beschrieben.



Die strategische Planung erfolgt in Einklang mit dem [Regierungsprogramm der XVII. Legislaturperiode \(2023-2028\)](#). Die strategischen Ziele und Entwicklungsschwerpunkte sind mit folgenden Bereichen des Regierungsprogramms verbunden.

Strategische Ziele

42

Bildung



8

Energie und Umwelt



3

Gesundheit



31

Bürgernahe Verwaltung und
Digitalisierung



5

Landschaftsschutz und
Raumordnung



2

Sport



19

Wirtschaft und Landwirtschaft



5

Arbeit



2

Wohnen



15

Infrastrukturen und Mobilität



5

Gemeinden – Ländlicher
Raum und Städte



2

Ehrenamt



11

Kultur



5

Forschung, Universität und
Museen



1

Zuwanderung und Integration



10

Soziales, Familien und
Senioren



5

Autonomie



Entwicklungsschwerpunkte



Zusätzlich zu diese Maßnahmen müssen die Bedürfnisse der jungen Generationen in allen Bereichen Beachtung finden, sie sind ein Querschnittsthema.

Nach Abschluss der strategischen Planung erfolgt die operative Planung der Ressorts, Abteilungen und Ämter. Die strategischen Ziele werden durch konkrete Leistungen umgesetzt. Leistungen sind „Produkte“, welche die Verwaltung für die verschiedenen Zielgruppen (Unternehmen, Bürgerinnen und Bürger usw.) erbringt. Leistungen sind der Output des Verwaltungshandelns. In den operativen Performance-Plänen werden die Leistungen der einzelnen Organisationseinheiten im Sinne eines Leistungskatalogs einheitlich erfasst und beschrieben: Leistungsbezeichnung, Zweck, kurze Beschreibung, Leistungsempfänger und Indikatoren. Die Leistungen werden über Indikatoren messbar gemacht, wobei für den Dreijahreszeitraum entsprechende Targets bzw. Zielwerte geplant und festgelegt werden. Die [Leistungsplanung 2024-2026](#) wird in der Rubrik „Transparente Verwaltung“ auf der institutionellen Website des Landes veröffentlicht.

Parallel dazu erfolgt die Planung der operativen Jahresziele. Bei den operativen Jahreszielen handelt es sich, im Gegensatz zu den strategischen Zielen, um kurzfristige und sehr konkrete Ziele und Maßnahmen. Dabei geht es darum, das Leistungsangebot zu sichern und zu verbessern, Abläufe und Vorgehensweisen zu optimieren, Prozesse zeitlich zu verkürzen oder auch die Kosten zu senken. Die operativen Jahresziele lassen sich von den strategischen Zielen, den Entwicklungsschwerpunkten, den Leistungen, den Verwaltungsverfahren, dem [Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz](#), der [Agenda für die Vereinfachung in der Verwaltung](#) und den spezifischen Verwaltungsvorgaben ableiten.

Für das Jahr 2024 wurden die folgenden gemeinsamen operativen Ziele für alle Führungsstrukturen definiert:

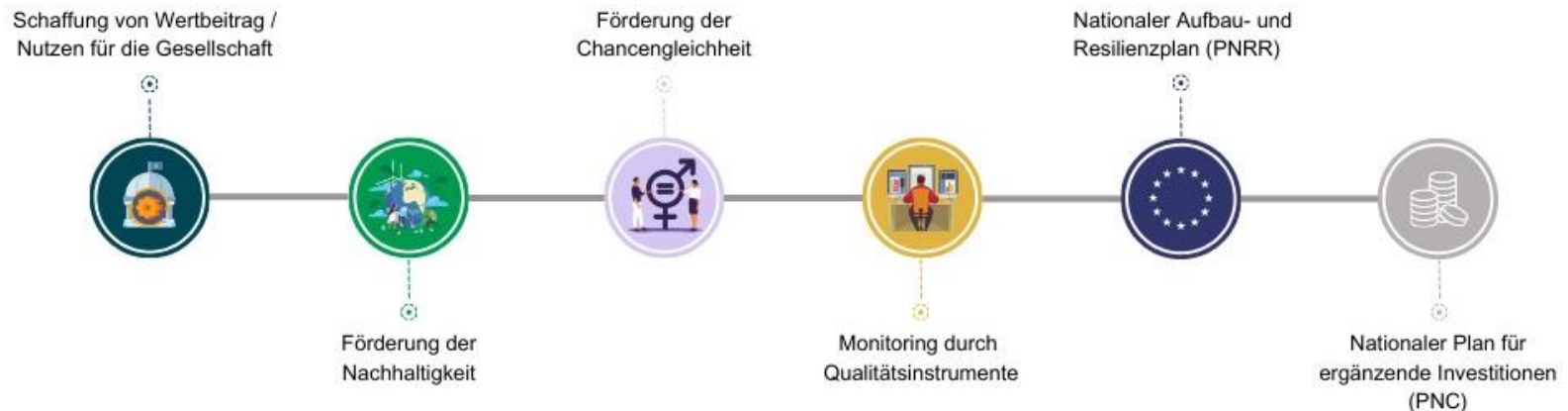


Die Planung der personellen und finanziellen Ressourcen sowie die Zielvereinbarungen zwischen den verschiedenen Führungsebenen und den Mitarbeitern sind ebenfalls Teil der operativen Planung.

Bei der Performance- und Haushaltsplanung wurde das Augenmerk auf den Dreijahreszeitraum gelegt und insbesondere darauf, welche Schwerpunktvorhaben für das Jahr 2024 und schließlich für die einzelnen Folgejahre festgelegt werden sollen.

Der Performance-Plan ermöglicht weiters:

- die Bestimmung von Zielen für die Schaffung von Wertbeitrag/Nutzen für die Gesellschaft¹,
- die Verknüpfung von Projekten und Leistungen mit den 17 Nachhaltigkeitszielen der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung²,
- Projekte zur Chancengleichheit zu identifizieren³,
- Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung zu erfassen und
- Projekte des Nationalen Aufbau- und Resilienzplans (PNRR) und des Nationalen Plans für ergänzende Investitionen (PNC) zu identifizieren.



¹ Siehe Abschnitt 2.1 Wertbeitrag

² Siehe Abschnitt 2.1 Wertbeitrag

³ Siehe die Anlage zum PIAO „Das Gender Budget der Autonomen Provinz Bozen 2024 – 2026“

Der nationale Aufbau- und Resilienzplan (PNRR)

Die durch das Covid-19-Virus verursachte Pandemie hat die italienische Wirtschaft stärker getroffen als andere europäische Länder. Im Jahr 2020 schrumpfte [das Bruttoinlandsprodukt Südtirols um 9,0%](#), im Vergleich zu einem Rückgang von 6,2% in der Europäischen Union. Die ersten lokalen Schließungen wurden im Februar 2020 angeordnet und Italien war das erste EU-Land, das im März eine generelle Schließung anordnen musste.

Einer der Gründe für die enttäuschende Entwicklung der Produktion nach der Pandemie ist zum Teil auch die Unfähigkeit, die zahlreichen Chancen der digitalen Revolution zu nutzen. Dieser Rückstand ist sowohl auf das Fehlen einer angemessenen Infrastruktur als auch auf das lokale Produktionssystem zurückzuführen, das durch eine Vorherrschaft kleiner und mittlerer Unternehmen gekennzeichnet ist. Die mangelnde Kenntnis digitaler Technologien ist auch im öffentlichen Dienst festzustellen. [Die Bedeutung der Wichtigkeit von Maßnahmen für Prozesse der Digitalisierung](#), der Innovation, der Wettbewerbsfähigkeit und der Kultur liegt auf lokaler Ebene bei 7,1%; dieser Wert liegt damit weit unter dem Wert von 17,0% auf gesamtstaatlicher Ebene.

Diese Verzögerungen sind zum Teil auf den Rückgang der öffentlichen und privaten Investitionen zurückzuführen, der die notwendigen Modernisierungsprozesse in der öffentlichen Verwaltung, der Infrastruktur und den Produktionsketten verlangsamt hat.

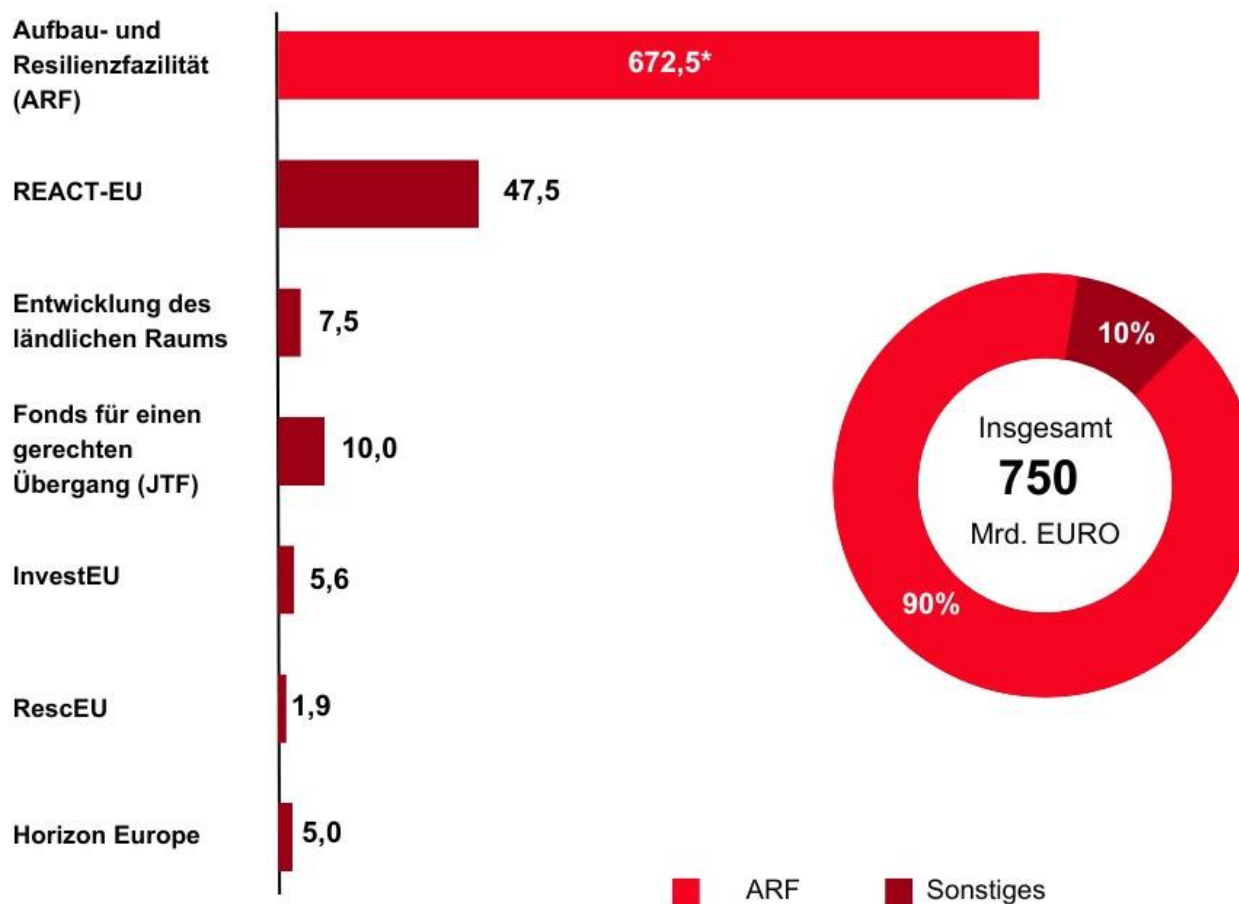
Aufgrund dieser Probleme besteht die Gefahr, dass Italien und Südtirol zu einer Zukunft mit geringem Wachstum verurteilt werden, aus der es immer schwieriger wird, herauszukommen. Die jüngste Wirtschaftsgeschichte zeigt jedoch, dass der Niedergang nicht unbedingt bevorsteht.

Die Europäische Union hat auf die Krise mit dem Programm Next Generation EU (NGEU) geantwortet. Dabei handelt es sich um ein Programm von beispiellosem Umfang und Ehrgeiz, das Investitionen und Reformen vorsieht, um den ökologischen und digitalen Wandel zu beschleunigen, die Ausbildung von Arbeitnehmern zu verbessern und mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern, den Regionen und den Generationen zu erreichen. Die NGEU stellt für Südtirol und ganz allgemein für Italien eine unverzichtbare Chance für Entwicklung, Investitionen und Reformen dar.

Die Ziele reichen von der Modernisierung der öffentlichen Verwaltung über die Stärkung des Produktionssystems bis hin zur Intensivierung der Bemühungen zur Bekämpfung von Armut, sozialer Ausgrenzung und Ungleichheit. Das NGEU kann eine Chance sein, einen nachhaltigen und dauerhaften Weg des Wirtschaftswachstums wieder aufzunehmen, indem die Hindernisse beseitigt werden, die das italienische Wachstum in den letzten Jahrzehnten blockiert haben.

Die beiden wichtigsten Instrumente der NGEU sind die Aufbau- und Resilienzfazilität (ARF) und die Aufbauhilfe für den Zusammenhalt und die Gebiete Europas (REACT-EU).

Next Generation EU - Instrumente und verfügbare Ressourcen, Milliarden von Euro



* 312,5 Finanzhilfe und 380,0 Darlehen

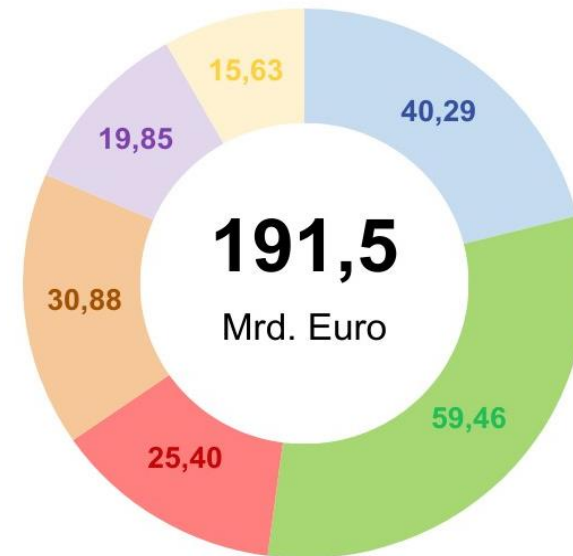
Quelle: Europäische Kommission

Im Rahmen der ARF sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, ein Paket von Investitionen und Reformen vorzulegen: den Nationalen Aufbau und Resilienzplan (PNRR). Das NGEU zielt darauf ab, eine robuste Erholung der europäischen Wirtschaft unter dem Zeichen des ökologischen Wandels, der Digitalisierung, der Wettbewerbsfähigkeit, der Ausbildung und der sozialen, territorialen und geschlechtsspezifischen Integration zu fördern. Der NGEU legt sechs Säulen fest, auf die sich die PNRR konzentrieren sollen: ökologischer Wandel; digitaler Wandel; intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum; sozialer und territorialer Zusammenhalt, Gesundheit und wirtschaftliche, soziale und institutionelle Resilienz und Maßnahmen für die nächste Generation, Kinder und Jugendliche.

Genau aus den beschriebenen Gründen ist der PNRR auf der Grundlage der ARF-Verordnung in sechs Missionen und 16 Komponenten unterteilt. Die 6 Missionen des Planes sind: Digitalisierung, Innovation, Wettbewerbsfähigkeit, Kultur und Tourismus; Grüne Revolution und ökologischer Wandel; Infrastruktur für eine nachhaltige Mobilität; Bildung und Forschung; Zusammenhalt und Inklusion; Gesundheit. Der Plan steht, wie erkennbar, in vollem Einklang mit den sechs Säulen des NGEU und entspricht weitgehend den Vorgaben der europäischen Verordnungen über die Quoten für grüne und digitale Projekte. Um wirksam und strukturiert zu sein und mit den Zielen der europäischen Säule der sozialen Rechte übereinzustimmen, muss Italiens Aufschwung allen Bürgerinnen und Bürgern Chancengleichheit bieten, insbesondere denjenigen, die ihr Potenzial heute nicht voll ausschöpfen. Das Fortbestehen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten sowie das Fehlen von Chancengleichheit unabhängig von Herkunft, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung ist nämlich nicht nur ein individuelles Problem, sondern ein erhebliches Hindernis für das Wirtschaftswachstum.

Aus diesem Grund teilen die 6 Missionen des PNRR transversale Schwerpunkte, die sich auf die Chancengleichheit der Generationen, der Geschlechter und der Regionen beziehen. Die Wirkungen der Reformen und Missionen werden danach beurteilt, wie sie sich auf die Ausschöpfung des Potenzials der Jugendlichen, der Frauen und der Regionen sowie auf die Chancen auswirken, die allen Menschen ohne jegliche Diskriminierung geboten werden. Dieser transversale Schwerpunkt, der in allen Missionen des PNRR zum Ausdruck kommt, entspricht auch den spezifischen Empfehlungen der Europäischen Kommission in den Jahren 2019 und 2020 für Italien.

Missionen des PNRR und ihre Finanzierung; Milliarden von Euro



Der Plan ist daher stark auf die Einbeziehung der Geschlechter und die Förderung von Bildung, Ausbildung und Beschäftigung junger Menschen ausgerichtet und leistet einen Beitrag zu allen sieben **Leitinitiativen** der jährlichen EU-Strategie für nachhaltiges Wachstum (*European flagship*). Indirekte Umweltauswirkungen wurden bewertet und in ihrem Ausmaß minimiert, gemäß dem Grundsatz der dem NGEU zugrunde liegt: „Keine signifikante Schädigung“ der Umwelt (*“do no significant harm”* – DNSH).

Der Plan umfasst ein ehrgeiziges Reformprojekt, wobei vier große Rahmenreformen durchgeführt werden sollen: öffentliche Verwaltung, Justiz, Vereinfachung der Rechtsvorschriften und Förderung des Wettbewerbs.

Die Reform der öffentlichen Verwaltung zielt auf die Verbesserung der Leistungsfähigkeit auf zentraler und lokaler Ebene, der Optimierung der Verfahren zur Auswahl, Ausbildung und Beförderung von öffentlichen Bediensteten und auf die Förderung der Vereinfachung und Digitalisierung von Verwaltungsverfahren ab. Der Schwerpunkt der Reform liegt auf einer starken Zunahme der digitalen Dienste in den Bereichen Identifizierung, Authentifizierung, Gesundheit und Justiz. Ziel ist eine deutliche Entbürokratisierung, um die Kosten und den Zeitaufwand zu reduzieren, die Unternehmen und Bürger derzeit belasten.

Die Justizreform zielt darauf ab, die strukturellen Probleme der Zivil- und Strafverfahren zu lösen, indem die Organisation der Gerichtsämter reformiert wird. Im Zivilbereich wird die Prozessordnung in erster und zweiter Instanz durch die Einführung des telematischen Verfahrens vereinfacht. Der Plan sieht weitere Maßnahmen vor, um die Anzahl der steuerrechtlichen Verfahren zu reduzieren und ihre Dauer zu verkürzen. Im Strafbereich zielt man darauf ab, die Phasen der Vorerhebungen und der Vorverhandlung zu reformieren, die Auswahl alternativer Verfahren auszuweiten, die Strafverfolgung und der Zugang zur Hauptverhandlung selektiver zu gestalten und die Verfahrensdauer der Prozesse zu reduzieren.

Mit der Reform zur Rationalisierung und Vereinfachung der Rechtsvorschriften werden Gesetze und Verordnungen aufgehoben oder geändert, die das tägliche Leben der Bürger, Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung übermäßig behindern. Die Reform bezieht sich auf Gesetze im Bereich der öffentlichen Verwaltung und des öffentlichen Auftragswesens, auf Rechtsvorschriften, die den Wettbewerb behindern, und auf Vorschriften, die Betrug oder Korruption begünstigen. Ein wesentlicher Faktor für Wirtschaftswachstum und Gerechtigkeit ist die Förderung und der Schutz des Wettbewerbs. Wettbewerb entspricht nicht nur der Marktlogik, sondern kann auch zu mehr sozialer Gerechtigkeit beitragen. Je mehr Wettbewerb gefördert wird, desto stärker muss der soziale Schutz ausgebaut werden.

Das Steuerungssystem des Plans sieht eine zentrale Koordinierungsstelle im Wirtschaftsministerium vor. Diese Struktur überwacht die Umsetzung des Plans und ist für die Übermittlung der Zahlungsanträge an die Europäische Kommission zuständig, die von der Zielerreichung abhängt. Neben dieser Koordinierungsstelle gibt es auch Bewertungs- und Kontrollorgane. Die Verwaltungen sind hingegen für die einzelnen Investitionen und Reformen verantwortlich und übermitteln ihre Rechenschaftsberichte an die zentrale Koordinierungsstelle. Gerade aus den beschriebenen Gründen wurden lokale Task Forces eingerichtet, die den territorialen Verwaltungen helfen sollen, ihre Investitionen durch Vereinfachung der Verfahren zu verbessern. Eine lokale Umsetzung des soeben Beschriebenen stellt die Arbeitsgruppe "PNRR Task Force" innerhalb der Landesverwaltung dar, die beim Amt für europäische Integration eingerichtet wurde.

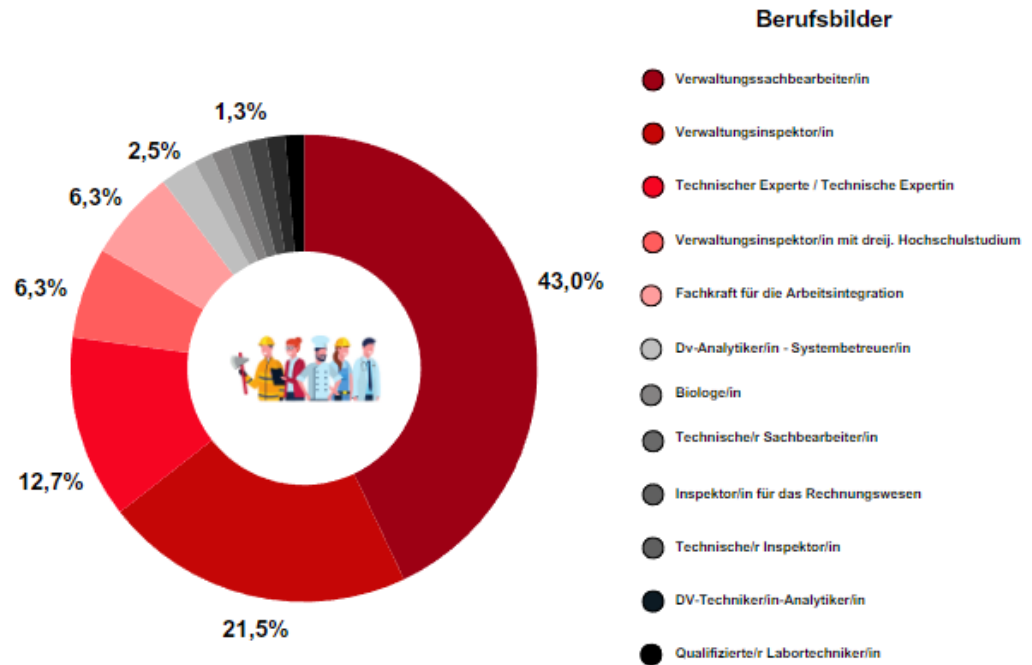
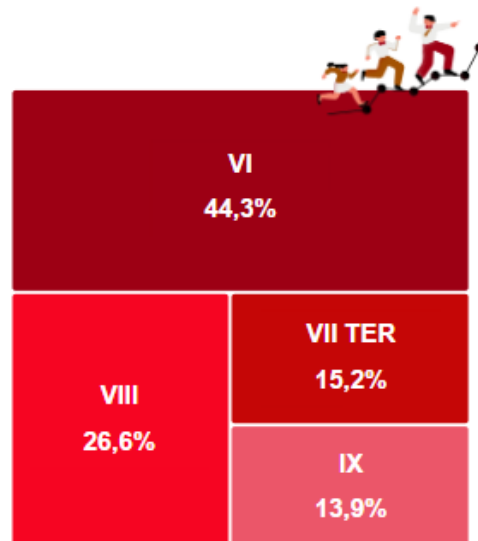
Die große Bedeutung des Plans wird dadurch unterstrichen, dass die Verwaltung den Plan bei den Prozessen der Performancemessung und -analyse umfassend berücksichtigt. In der Tat wurden in der neuen integrierten Steuerungs- und Analysesoftware Ad-hoc-Abschnitte eingerichtet, die eine ständige Überwachung und Verknüpfung zwischen der Performance und den Missionen des Plans ermöglichen. Darüber hinaus werden derzeit Business-Intelligence-Dokumente für die Darstellung der entsprechenden Daten geprüft.

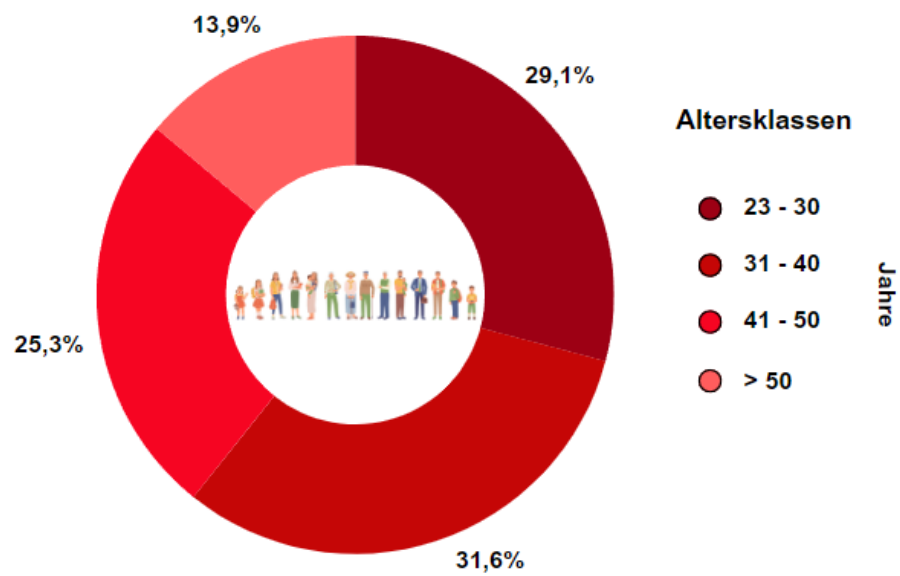
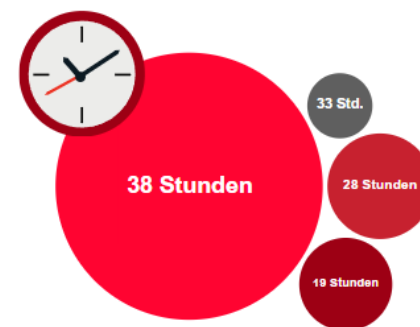
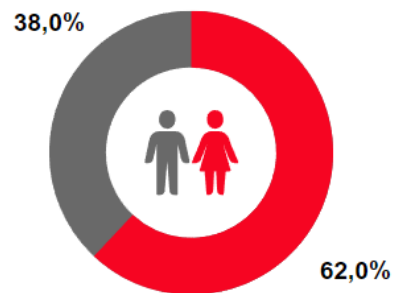
Die Verwaltung profitierte zudem von der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte durch den Nationalen Aufbau- und Resilienzplan. Im Jahr 2023 wurden fünf Auswahlverfahren im Rahmen des PNRR ausgeschrieben, die bestimmten Sachbereichen wie Bauwesen/Konstruktion/Mobilität, Elektrotechnik/Informatik, Wissenschaft, Verwaltung und Arbeit vorbehalten waren und die es ermöglichten, verpflichtende Voraussetzungen (wie

z. B. der Besitz bestimmter Sprachnachweise und Zweisprachigkeitsnachweise) zu umgehen. Dadurch war es möglich, 79 neue Mitarbeiter mit befristeten Verträgen für maximal drei Jahre vorübergehend in die Landesverwaltung aufzunehmen.

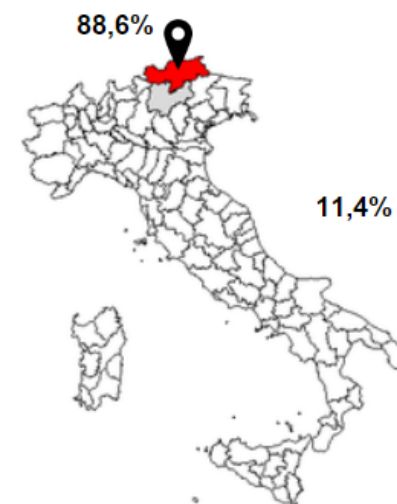
Von diesen gehören 35 der Funktionsebene VI und 21 der Funktionsebene VIII an. 43,0% der neuen Mitarbeiter wurden als Verwaltungssachbearbeiter eingestellt, 21,5% als Verwaltungsinspektoren und 12,7% als technische Experten. Von den neu aufgenommenen Mitarbeitern haben 68 eine Vollzeitstelle, die übrigen 11 arbeiten in Teilzeit. 62,0% gaben an, dem weiblichen Geschlecht anzugehören, die restlichen 38,0% waren männlichen Geschlechts. 31,6% des neu eingestellten Personals gehören der Altersgruppe 31-40 Jahre an, während 11,4% aller Neueinstellungen geografisch gesehen von außerhalb Südtirols stammen.

Arbeitnehmer, die in Südtirol im Jahr 2023 im Rahmen der PNRR eingestellt wurden (nach Geschlecht, Stundenplan, Funktionsebene, Berufsbild, Altersklasse und Wohnsitz)





Erklärter Wohnsitz bei der Aufnahme



Das Land Südtirol muss Ideenreichtum, Planungsfähigkeit und Sachlichkeit miteinander verbinden, um den nächsten Generationen eine modernere Realität innerhalb eines stärkeren und vereinten Italiens und Europas zu hinterlassen.

Das Dokument "Performance-Plan der Landesverwaltung 2024-2026" steht als **Anlage** zu diesem Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan bereit.

Der Nationale Aufbau- und Resilienzplan (PNRR) innerhalb der Landesverwaltung

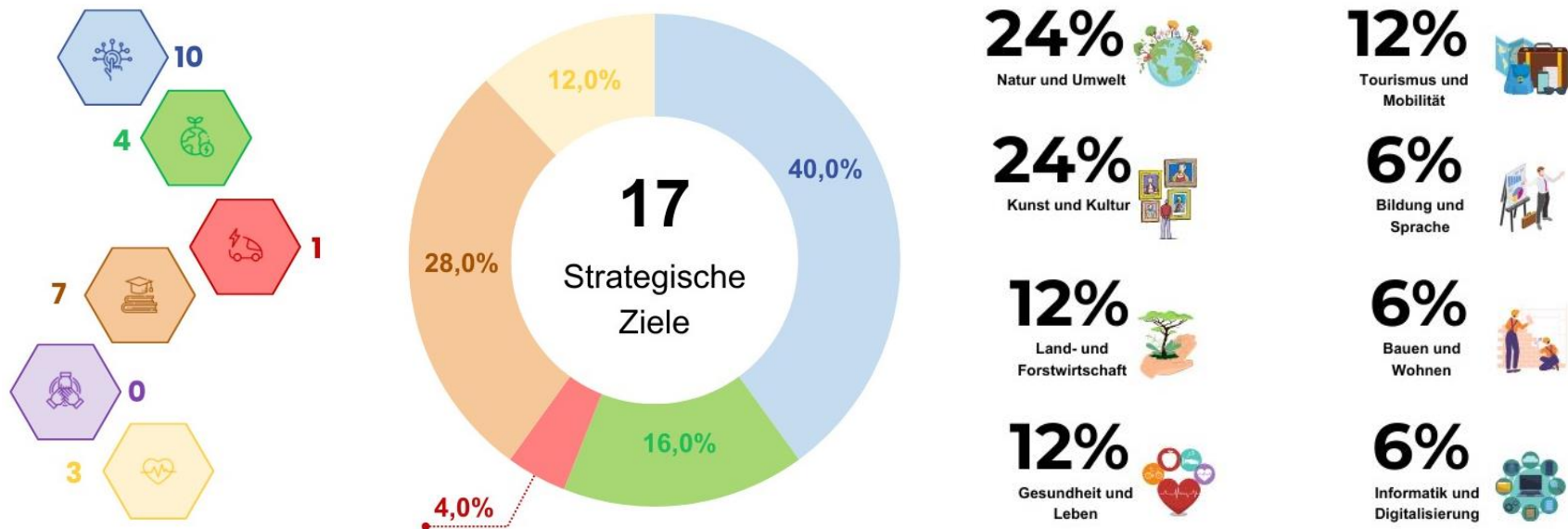
Die Bedeutung und der Umfang der Investitionen des Nationalen Aufbau- und Resilienzplans werden durch die Verbindungen zur Performance innerhalb der Landesverwaltung verdeutlicht.

Die für den Verwaltungsbereich implementierte Management- und Kontrollsoftware ermöglicht es der Verwaltungsspitze, die charakteristischen Elemente der strategischen und operativen Performance mit den Missionen und Zielen des Nationalen Aufbau- und Resilienzplans in Verbindung zu bringen.

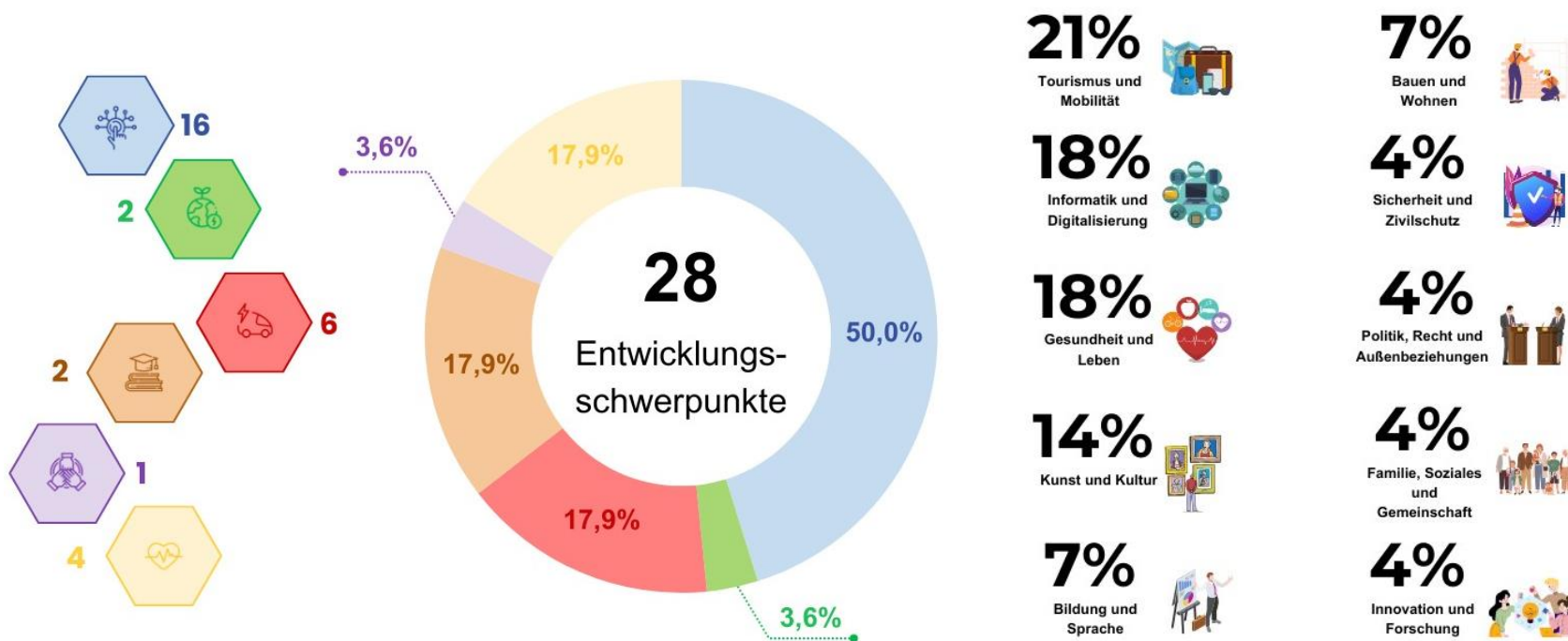
Eine der Voraussetzungen für die Verwendung der im Rahmen des PNRR bereitgestellten Mittel und Ressourcen besteht nämlich darin, deren Verwendung durch die verschiedenen Verwaltungs- und Regierungsstellen im Hinblick auf ihre Verbesserung und Effizienz zu dokumentieren und aufzuzeigen.

Die gesammelten Daten zeigen insbesondere die folgenden Zusammenhänge auf:

Missionen und Themen des PNRR in Verbindung mit strategischen Zielen - Jahr 2024



Missionen und Themen des PNRR in Verbindung mit Entwicklungsschwerpunkten - Jahr 2024





2.3 - Korruptionsrisiken und Transparenz

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

Inhaltsverzeichnis

Strategische Ziele im Bereich der Korruptionsvorbeugung

Analyse des äußeren Umfelds sowie berücksichtigte Besonderheiten

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

- Allgemeine Maßnahmen

- Spezifische Maßnahmen

Monitoring der Eignung und Umsetzung von Maßnahmen

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

- Allgemeine Prinzipien und strategische Ziele

- Erfüllung der Veröffentlichungspflichten im Bereich Transparente Verwaltung

- Überwachung der Erfüllung der Veröffentlichungspflichten

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

- Spezifische Weiterbildung im Bereich Transparenz

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, da auf Grund der Abhaltung der Landtagswahlen im Herbst des Vorjahres die Bildung eines neuen Regierungsorgans noch ausständig ist.

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 und insofern soll geprüft werden, in welchem Ausmaß dessen Inhalte noch aktuell sind oder einer Überarbeitung bedürfen. Dies auch im Lichte der jüngsten Reform des gesamtstaatlichen Verhaltenskodex, dessen Inhalte im Jahr 2023 ergänzt und teilweise abgeändert wurden.

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, der Nebentätigkeiten, des Rechts auf Aktenzugang, sowie die geltende Disziplinarordnung sein.

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. Allerdings muss der Umsetzung der relevanten, im Jänner 2024 eingetretenen Neuheiten im Bereich des Vertragswesens Priorität gegeben 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.

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 31.12.2022 533.267 Einwohner¹. Die Landeshauptstadt Bozen hatte am 31.12.2022 106.107 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

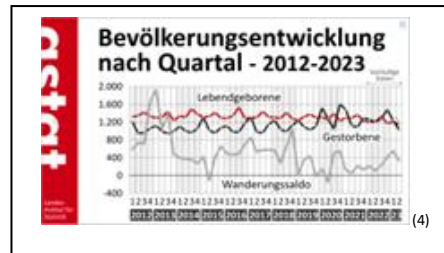
Die demographischen Daten beschreiben die grundlegenden Merkmale der strukturellen Bevölkerungsentwicklung (Alter, Geschlecht, Familienstand, Nationalität und Familienzusammensetzung), wie auch die Bevölkerungsentwicklung aufgrund von Geburten, Todesfällen und Migration.⁴

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>



Demografische Daten

Südtirols Einwohnerzahlen haben 2021 zum ersten Mal abgenommen, obwohl die Wanderungsbilanz weiterhin positive Werte aufweist. Die Geburtenbilanz liegt nach dem coronabedingt negativen Wert von 2020 zwar wieder im positiven Bereich, ist aber seit zwei Jahrzehnten tendenziell abnehmend. Trotz allem verzeichnet Südtirol italienweit die höchste Gesamtfruchtbarkeitsziffer (1,72 Kinder pro Frau im gebärfähigen Alter). Auch hinsichtlich der Langlebigkeit liegt Südtirol über dem gesamtstaatlichen Durchschnitt: Im Bezugsjahr leben in der Provinz 142 Menschen im Alter von 100 Jahren und mehr.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 zwölf 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

Persönliches Wohlbefinden

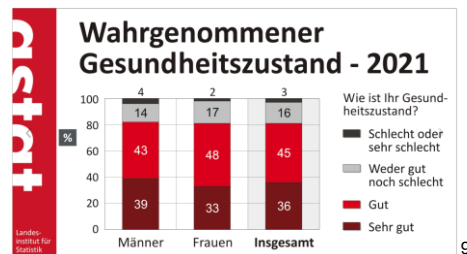
Nach einem Tiefstwert im ersten Jahr des Covid-Notstands weisen die Indikatoren des subjektiven Wohlbefindens bezogen auf die Südtiroler Bevölkerung im Jahr 2021 auf eine Verbesserung hin. 79% der Personen fühlen sich gesund und 71% glauben, dass ihre Lebenssituation in den nächsten fünf Jahren besser oder gleichbleiben wird. Der durchschnittliche Grad der Zufriedenheit mit dem Leben beläuft sich auf 77/100 und der Index der psychischen Gesundheit liegt bei 72/100.⁸

⁵ https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp?news_page=2

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?news_action=4&news_article_id=671809



Sportliche und körperliche Betätigung

Die Erhebung des ASTAT-Zufallspanels vom Februar 2022 bestätigt, dass die Südtirolerinnen und Südtiroler sehr aktiv sind: 90% der Bevölkerung im Alter zwischen 18 und 80 Jahren hat sich im letzten Jahr körperlich betätigt oder mindestens eine Sportart ausgeübt. Radfahren ist die meistverbreitete Sportart in Südtirol. Die sportliche Betätigung nimmt mit dem Alter ab, aber Spaziergänge von mindestens 2 km sind weiterhin beliebt.¹⁰

Erwerbstätigkeit - 3. Quartal 2023

Im dritten Quartal 2023 sinkt die Zahl der Erwerbstätigen (266.404 Personen) im Vergleich zum Vorjahresquartal um 914 Personen leicht. Der einzige Sektor, der einen Anstieg verzeichnet, ist jener der Dienstleistungen (202.800 Beschäftigte, +8.758 Personen im Vergleich zum Vorjahr). Andererseits verzeichnen die Industrie und - in größerem Umfang - die Landwirtschaft im Jahresvergleich einen Rückgang der Beschäftigung um 3.298 bzw. 6.374 Personen. Die Erwerbstätigenquote (15-64 Jahre) liegt bei 75,7% und steigt damit im Vergleich zum dritten Quartal 2022 leicht an (+0,8 Prozentpunkte). Die Erwerbstätigenquote der Frauen liegt bei 70,7% und erreicht somit den höchsten Wert der letzten 5 Jahre. Die Arbeitslosenquote liegt im dritten Quartal 2023 bei 1,6%.¹¹

⁹ <https://astat.provinz.bz.it/de/default.asp>

¹⁰ https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp?news_action=4&news_article_id=666246

¹¹ https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp?news_cate_id=9718



Junge NEETs und ELETs in Südtirol

Im Zeitraum 2014-2021 schwankt der Anteil der NEETs (Not in Education, Employment or Training) an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 29 Jahren in Südtirol zwischen einem Minimalwert von 9,5% im Jahr 2016 und einem Maximalwert von 13,3% im Jahr 2021, was 11.817 Personen entspricht. Die Anzahl der NEETs steigt mit sinkendem Bildungsabschluss. Im Zeitraum 2014-2021 bewegt sich der Anteil der ELETs (Early Leaver from Education and Training) bei den 18- bis 24-Jährigen in Südtirol zwischen einem Minimalwert von 11,0% im Jahr 2018 und einem Maximalwert von 14,2% im Jahr 2020. Im Jahr 2021 beträgt dieser Anteil 12,9%, dies entspricht 5.402 Personen.¹²

Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit - territorialer Vergleich

Die für 2022 errechnete Erwerbstätigenquote Südtirols liegt über dem EU-27 Durchschnittswert und zwar sowohl für die Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen (74,1% bzw. 69,8%), als auch bei den 20- bis 64-Jährigen (79,2% bzw. 74,6%). Die Arbeitslosenquote (15-74 Jahre) in Südtirol sinkt im Jahr 2022 sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen um insgesamt 1,6 Prozentpunkte und erreicht einen Wert von 2,3%. Somit liegt sie unter den Werten der betrachteten Gebiete, einschließlich dem Durchschnitt der EU-27. Die Nichterwerbsquote sinkt in Südtirol sowohl in der Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen als auch bei den 25- bis 54-Jährigen und befindet sich 2022 bei 24,2% bzw. 15,2%, auch die Mehrheit der anderen untersuchten Gebiete zeigen einen Rückgang dieser Quote.¹³

Inflation (FOI) - November 2023

Im November 2023 beträgt die Inflation, die auf der Basis des Verbraucherpreisindex für Haushalte von Arbeitern und Angestellten (FOI) ohne Tabakwaren berechnet wird, in der Gemeinde Bozen 1,7% und auf gesamtstaatlicher Ebene 0,7%. Diese Daten werden dazu verwendet, um die Geldwerte anzupassen, z.B. Miete oder Unterhaltszahlungen an den getrenntlebenden Ehepartner.¹⁴

¹² https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp?news_page=1

¹³ https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp?news_page=1

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



Konkurse - 1. Halbjahr 2023

Im 1. Halbjahr 2023 wurden in Südtirol 18 Konkursverfahren eröffnet, davon 8 im Baugewerbe und 7 in den sonstigen Dienstleistungen. Bei den Eröffnungsbeschlüssen nach Bezirksgemeinschaft verzeichnet Bozen 5 und das Überetsch-Südtiroler Unterland 4 Verfahren. Die einzigen zwei Bezirksgemeinschaften ohne ein eröffnetes Verfahren sind Salten-Schlern und der Vinschgau. 16 Konkursverfahren wurden im 1. Halbjahr 2023 abgeschlossen, wobei im Durchschnitt 49 Gläubiger zugelassen wurden.¹⁵

Außenhandel - 3. Quartal 2023

Das Landesinstitut für Statistik (ASTAT) teilt mit, dass im 3. Quartal 2023 Waren im Wert von 1.682,8 Millionen Euro (-2,9% gegenüber demselben Quartal 2022) aus Südtirol ausgeführt wurden. Die Ausfuhren nach Deutschland (-4,8%) gehen zurück, jene in die EU-27-Staaten-Post-Brexit (+4,7%) und nach Amerika (+12,7%) legen hingegen zu. Die Ausfuhren der Maschinen und Apparate a.n.g. (+15,4%) boomen, während jene der Fahrzeuge (-30,4%) einbrechen.¹⁶

Jährlicher Bericht der ANAC in Bezug auf Korruption

Der jährliche Bericht der nationalen Antikorruptionsbehörde ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) wird auf der Webseite der ANAC¹⁷ veröffentlicht. Der Bericht der ANAC 2023 wurde am 8. Juni 2023 veröffentlicht.¹⁸

In Bezug auf die Korruption in Italien wird auf Seite 13 unterstrichen, dass „die Transparenz der Verwaltungstätigkeit ein Pfeiler unserer demokratischen Ordnung ist, ein Instrument des aktiven und verantwortungsvollen Bürgertums. Die Transparenz ermöglicht den Bürgern, die Verwendung der öffentlichen Ressourcen zu kennen, die erzielten Resultate zu überprüfen und Verschwendung oder schlechte Verwaltung anzuzeigen. Über die Tätigkeit der öffentlichen Verwaltung Bescheid zu wissen und darüber bewusst zu sein, bewirkt aktive Teilhabe am öffentlichen Leben, effiziente Überprüfung der korrekten Verwendung der Ressourcen und vertrauensvolle Unterstützung der Institutionen.“

¹⁵ <https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp>

¹⁶ <https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp>

¹⁷ <https://www.anticorruzione.it/>

¹⁸ <https://www.anticorruzione.it/-/relazione-annuale-2023>



Kriminalität und Illegalität

Zweimal pro Jahr wird der halbjährliche Bericht für das Parlament der Antimafia Fahndungsdirektion (DIA, „Direzione investigativa antimafia“)¹⁹ veröffentlicht. Im Bericht für das zweite Semester 2022²⁰ wird bestätigt, dass die verschiedenen kriminellen mafiösen Vereinigungen immer weniger aufsehenerregende Gewaltakte durchführen, sondern sich vielmehr auf wirtschaftlich-finanzielle Infiltrationen verlegt haben.

Dies ist die Bestätigung der Vermutung der letzten Berichte und zeigt die Strategie auf, die mafiösen Organisationen zielgerichtet in Bezug auf deren Finanzgebarung zu kontrollieren, um den Einsatz illegal erworbener Geldmittel auf dem Markt und der Wirtschaftsordnung einzugrenzen und damit deren Verunreinigung zu verhindern. Große Aktionen haben die kriminellen Fähigkeiten der Mafias sehr eingeschränkt und dadurch für das „System Staat“ verheerende Auswirkungen verhindert.

Über die Region Trentino-Südtirol wird im Bericht auf den Seiten 260 ff. berichtet²¹. Die wirtschaftliche Entwicklung der Region scheint wieder auf dem Vor-Pandemie-Niveau zu sein, trotz der Einschnitte der Pandemiezeit und trotz der derzeitigen wirtschaftlichen Situation mit großen Erhöhungen der Produktionskosten der Unternehmen und der des Inflationsdruckes.

Die strategisch günstige Lage der Region bietet auch einen Knotenpunkt für die Bewegungen nach und von Europa aus für Waren und Personen zusammen mit einem - schon dokumentierten – wirtschaftlichem Ambiente, das lebendig und offen ist für Investitionen im Primärsektor wie auch bei den Dienstleistungen, was die Region sehr empfindlich macht für den Angriff krimineller Organisationen.

¹⁹ <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/>

²⁰ <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>

²¹ <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>



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

Lebensqualität:

Schlussendlich drückt sich die Summe aller Parameter in der **Lebensqualität** aus. Im Jahr 2023 ist die Provinz Bozen bei der Bewertung von „Italia Oggi“²² auf den ersten Platz gerückt, während sie bei der Bewertung des „Sole 24ore“²³ auf den 13. Platz abgestiegen ist.

Die Bewertung der Provinzen Italiens von „Italia Oggi - Ital Communications“ in Zusammenarbeit mit der Universität La Sapienza aus Rom wurde am 19. November 2023 veröffentlicht, am 4. Dezember 2023 die Bewertung des „Sole 24ore“. Für die Bewertung von Italia Oggi wurden Indikatoren angewandt, um die Lebensqualität zu bestimmen, unter anderem Geschäftsbeziehungen und Arbeit, Umwelt, Bildung und Weiterbildung, Bevölkerung, Straftaten, Einkommen und Reichtum, soziale Sicherheit, Gesundheitssystem, Freizeit. Der „Sole 24ore“ hat 15 Parameter pro Kategorie angewendet.

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

²² <https://www.italiaoggi.it/news/qualita-della-vita-2023-le-citta-italiane-dove-si-vive-meglio-202311151553237928>

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

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

Die Dreijahrespläne zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz, die auf der Homepage, im Abschnitt „Transparente Verwaltung - Weitere Inhalte“ veröffentlicht sind, beinhalten 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. Die Festlegung von Maßnahmen zur Vereinfachung, Wirksamkeit, Effizienz und Sparsamkeit des Verwaltungshandelns wurden begünstigt.

Im Einzelnen gliedert sich die Risikobewertungsmethode 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. Für jeden erhobenen Prozess wird der Risikobereich definiert und für jede Phase/Tätigkeit, die mit einem Prozess verbunden ist, wird das Risiko mit dessen jeweiligen Hauptfaktoren, dem Risikoniveau (niedrig, mittel, hoch), der verantwortlichen Struktur und anderen unterstützenden Daten für das Risikomanagement wie z.B. finanzielle Ressourcen, Anzahl der Verfahren und Personalressourcen identifiziert. Die Phase/Tätigkeit des Prozesses wird mit der Risikobehandlung abgeschlossen, in der die spezifischen Maßnahmen festgelegt werden, wobei die Indikatoren und das zu erreichende Ziel, der Zeitrahmen und die für die Durchführung der Maßnahme zuständige Struktur angegeben werden. Die beschriebenen Daten werden über die Plattform GZoom erhoben.

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, strukturierter gestaltet. Zudem wurden die Datenaufbewahrung, -suche und -extraktion vereinfacht.

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 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 d.J. 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. Bevor die Verbindung näher definiert werden kann, muss im Vorab das Performance-Modul die Implementierung des Wertebeitrages vorsehen.

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 RPCT 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 1: Gemeinsame Analyse mit den anderen zuständigen Organisationseinheiten, um jene Bereiche zu ermitteln, in denen der derzeit geltende	Vorliegen eines Dokuments, betreffend die Ergebnisse der durchgeführten Analyse	Ausarbeitung eines Dokuments, in dem dargelegt wird, in welchen Bereichen die Bestimmungen des derzeit geltenden Kodex	2024	Amt für institutionelle Angelegenheiten - AKTB, im Einvernehmen mit der Generaldirektion und der

		Verhaltenskodex ergänzt werden sollte		ergänzt oder präzisiert werden sollten		Abteilung Personal
		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 durchgeführten Analyse berücksichtigt werden	2025	Amt für institutionelle Angelegenheiten - AKTB, im Einvernehmen mit der Generaldirektion und der 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	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 der Verhaltensregeln zu erläutern	2026	Amt für institutionelle Angelegenheiten - AKTB, im Einvernehmen mit der Generaldirektion und 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 und 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 auszuweiten	2026	Amt für institutionelle Angelegenheiten - AKTB, in Zusammenarbeit mit der Generaldirektion - Amt für Personalentwicklung, sowie der Abteilung Personal

				bot auch auf die geltende Disziplinarordnung auszuweiten		
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	Innerhalb 2025	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	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 Interessenskonflikte 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 Interessenskonflikte im Falle der Erteilung von Aufträgen für die Beratung oder Mitarbeit (Anlage 8)	vor der Erteilung des Auftrags	ad hoc	Organisationseinheiten, die Aufträge zur Beratung oder Mitarbeit vergeben
			Einholung der Erklärungen über eventuelle Interessenskonflikte mit Bezugnahme auf die einzelne Akte (Anlage 7 für Führungskräfte, Anlage 9 für Bedienstete)	vor der Abwicklung der Akte	ad hoc	Direkter Vorgesetzte

		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 2024	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 2024	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 sechs 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	2024	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	Die Umsetzbarkeit eines vollständig oder teilweise digitalen Arbeitsflusses wird eingehend überprüft, in Vorbereitung einer eventuellen anschließenden Implementierung	2024	SIAG, Abteilung Personal, Amt für institutionelle Angelegenheiten - AKTB

6	Errichtung von Kommissionen, Ämterzuweisung 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 zu den Ämtern, 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 2024	AKTB

7	Tätigkeiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Pantouflage - Revolving Doors)	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 Tätigkeit der Landesverwaltung gerichtet war (Abs. 16-ter des Art. 53 des GvD Nr. 165/2001)	Aufnahme der spezifischen Pantouflage-Klausel in befristete und unbefristete Arbeitsverträge, einschließlich der Verträge der Führungskräfte	alle Arbeitsverträge	ad hoc	Abteilung Personal
			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 für öffentliche Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträgen	Versenden einer Mitteilung an alle Abteilungen	innerhalb von sechs Monaten ab der Genehmigung des vorliegenden PIAO	einzelne Abteilungen (Vergabestellen), AKTB
			Die Information über das <i>Pantouflage</i> -Verbot wird in die Vorlagen der Schreiben eingefügt, mit denen den Bediensteten die erfolgte Versetzung in den Ruhestand mitgeteilt wird	Die Information über das <i>Pantouflage</i> -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 Whistleblowingmeldungen 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 und Bearbeitung der Meldungen	Schriftliche Mitteilungen, mit denen die genannten Körperschaften über die neuen Bestimmungen informiert und zu einer Präsentation der digitalen Plattform eingeladen werden	Die Körperschaften wurden über die neuen Bestimmungen informiert und erhalten bei Interesse die Gelegenheit, einer Präsentation der digitalen Plattform beizuwohnen	2024	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	2024	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 Organisationseinheiten, um die Namen der MitarbeiterInnen zu erhalten, die die Geldwäschebekämpfungs-ReferentInnen unterstützen	2024	Abteilung Finanzen - Amt für Personalentwicklung - 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	Verfahren betreffend die Vergabe von öffentlichen Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträgen	ad hoc	einzelne Abteilungen (Vergabestellen), Agentur für öffentliche Verträge (AOV)

			(AOV) durchgeführt werden			
			Sensibilisierung der Organisationseinheiten der Landesverwaltung zur Verwendung der Integritätsvereinbarung (BLR Nr. 970 vom 23.11.2021)	Mitteilung an die Organisationseinheiten versenden (besonders an die Vergabestellen)	innerhalb von sechs Monaten ab der Genehmigung des vorliegenden PIAO	einzelne Abteilungen (Vergabestellen), AKTB
11	Sensibilisierung smaßnahmen	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	2024	Abteilung Finanzen, Amt für Personalentwicklung, Amt für institutionelle Angelegenheiten, 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	2024	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

Das Jahr 2023 war das erste Jahr der Anwendung des Kontrollverfahrens zur Bekämpfung der Geldwäsche, das in den im Dezember 2022 veröffentlichten Leitlinien festgelegt ist. Im April 2023 wurden die Strukturen der Landesverwaltung durch eine Mitteilung des Verantwortlichen für die Geldwäschebekämpfung angewiesen, den Namen des wirtschaftlichen Eigentümers zu ermitteln, indem sie ihre Antragsformulare bei der APB ergänzen.

Darüber hinaus wurde ein Experte für die Bekämpfung der Geldwäsche als Berater ernannt, der den Verantwortlichen für die Geldwäschebekämpfung bei der weiteren Umsetzung des Systems zur Bekämpfung der Geldwäsche in der öffentlichen Verwaltung und der Erhebung der Risikobereiche unterstützen soll.

Am 12. Dezember 2023 wurde in Zusammenarbeit mit der Finanzpolizei eine Konferenz zur Sensibilisierung der öffentlichen Verwaltung, insbesondere der Referenten der Strukturen (Ressort- und Abteilungsdirektoren) organisiert, auf der Oberst Dinoi, Major Faietti und Major Sammarco sprachen.

Für das Jahr 2024 sind die folgenden Aktivitäten geplant:

- a) die Organisation einer obligatorischen Schulung, in Zusammenarbeit mit dem AKTB und dem Amt für Personalentwicklung, für die Referenten, insbesondere über die Anomalie-Indikatoren;
- b) Einrichtung eines Unterstützungsdienstes für die Strukturen zur Analyse und Bewertung verdächtiger Operationen;
- c) Kartierung der Risikobereiche in Zusammenarbeit mit dem Amt für institutionelle Angelegenheiten und den verschiedenen Strukturen der Landesverwaltung;
- d) Umsetzung etwaiger interner Kontrollmechanismen.

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

Verhaltenskodex

Wie bereits im vergangenen Jahr 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 (im Jahr 2023 betrafen 7 von 58 Meldungen den genannten Bereich).

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 Jahr 2023 wurde kein einziges Disziplinarverfahren wegen der mutmaßlichen Begehung von Straftaten gegen die öffentliche Verwaltung eingeleitet.

Dessen ungeachtet müssen die Modalitäten des Monitorings über die Beachtung der Verhaltensvorschriften einer vertiefenden Bewertung unterzogen werden, da sich daraus auch wichtige Elemente für die geplante Ajourierung des derzeit geltenden Verhaltenskodex ergeben könnten.

Im Rahmen der geplanten Ajourierung können auch die Änderungen am gesamtstaatlichen Verhaltenskodex berücksichtigt werden, die im vergangenen Jahr durch das Dekret des Präsidenten der Republik vom 13. Juni 2023, Nr. 81 vorgenommen wurden.

Ordentliche Rotation

Im Jahr 2022 wurde das Landesgesetz vom 21. Juli 2022, Nr. 6, betreffend „Regelung der Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems und Ordnung der Südtiroler Landesverwaltung“ genehmigt, mit dem auch auf Landesebene die Qualifikation Führungskraft eingeführt wurde. In den genannten Gesetzestext wurden verschiedene Bestimmungen eingefügt, um die grundlegenden Voraussetzungen für die ordentliche Rotation der Führungskräfte zu schaffen und deren zukünftige Umsetzung zu erleichtern.

Erwähnenswert sind in diesem Zusammenhang insbesondere 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 Bezug auf einen weiteren Aspekt, der für eine erfolgreiche Rotation von wesentlicher Bedeutung ist, und zwar die ständige Weiterbildung der Führungskräfte, wurde in Art. 18 nicht nur vorgesehen, dass die Führungskräfte zu einer jährlichen Weiterbildung verpflichtet sind, die der bekleideten Position entspricht, sondern dass sie ebenso zur Weiterbildung der künftigen Führungskräfte beitragen.

Nach erfolgtem Inkrafttreten des besagten Landesgesetzes wurden in den darauffolgenden Monaten 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 der Führungskräfte umgesetzt werden soll, so wie vom DAKTP 2022-2024 vorgesehen. Zu diesem Zweck wurde eine Extraktion der in der Plattform GZoom verfügbaren Daten angefragt, betreffend das Ausmaß der Exposition der einzelnen Organisationseinheiten der Landesverwaltung gegenüber dem Korruptionsrisiko

Am 29. Jänner 2024 wurde von Seiten des Organisationsamtes ein erster Regelungsentwurf mit einem operativen Plan für die Umsetzung der ordentlichen Rotation an das Amt für institutionelle Angelegenheiten übermittelt. Der Entwurf 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.

Die Inhalte des Regelungsentwurfs müssen in den Jahren 2024 und 2025 einer vertiefenden Analyse unterzogen werden, um deren Umsetzbarkeit zu prüfen und gewährleisten. An besagter Überprüfung werden sich sowohl der AKTB und das Amt für institutionelle Angelegenheiten, als auch jene Organisationseinheiten beteiligen, die für die Ämterordnung und die Auswahlverfahren der Führungskräfte, sowie für deren anschließende Ernennung und die entsprechenden dienstrechtlichen Aspekte zuständig sind.

Die definitiven Entscheidungen über die tatsächliche Ausgestaltung der ordentlichen Rotation können dann 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

Formulare - Jährliche Mitteilung des AKTB – Aufträge an externe Personen und Zusammensetzung von Kollegialorganen:

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 Gemeindekommissionen 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.

Von Seiten der Abteilung Personal wurde im Jahr 2021 die digitale Aufbewahrung von zwei Vordrucken (Nr. 4 und Nr. 5) implementiert. 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 des GD von 2022 *„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 der jährlichen Mitteilung des AKTB vom 25. November 2022, sowie vom 13. Dezember 2023 wurden sämtliche Organisationseinheiten im Hinblick auf die Verwendung der Formulare, welche auf der Seite [GZOOM - Home \(sharepoint.com\)](https://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.

Eine Mitarbeiterin des Amtes für Personalaufnahme hat am 12. Jänner 2022 mitgeteilt, dass die Klauseln betreffend die Interessenskonflikte auch in die Arbeitsverträge eingefügt wurden.

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.

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) und im Laufe des Jahres 2024 sind konkrete Lösungsvorschläge für eine eventuelle Umsetzung zu erwarten.

Das Amt für institutionelle Angelegenheiten hat im Jahr 2023 in seiner Eigenschaft als unterstützende Struktur des AKTB außerdem insgesamt 20 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 2023, 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. Aufgrund der zusätzlichen institutionellen Tätigkeit der unterstützenden Struktur des AKTB und zwar der Durchführung des Verwaltungsverfahrens betreffend die Wahl des Südtiroler Landtages, konnte diese Maßnahme nicht umgesetzt werden und wird somit für das Jahr 2024 neu geplant.

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.

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

Im Jahr 2023 wurde in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 das gesetzvertretende Dekret vom 10. März 2023, Nr. 24, erlassen, welches in Italien den neuen rechtlichen Referenzrahmen für die Bearbeitung der Whistleblowingmeldungen bildet.

Diese Bestimmungen haben das rechtliche Institut des Whistleblowing zwar nicht in seinen wesentlichen Grundzügen verändert, aber im Detail doch zahlreiche Neuerungen im Verhältnis zur bisherigen Regelung mit sich gebracht.

Nachdem das in der Landesverwaltung angewandte Whistleblowingverfahren aus diesen Gründen ohnehin überarbeitet werden musste, wurde beschlossen, die Umsetzung der im PIAO 2023-2025 vorgesehenen Phasen der allgemeinen Maßnahme Nr. 8 vorzuziehen. Insbesondere sollte nicht nur eine Anpassung der Verfahrensregelung an die neuen Bestimmungen erfolgen, sondern erstmals auch eine informatische Plattform zur Bearbeitung der entsprechenden Meldungen angekauft und implementiert werden.

In einem ersten Schritt hat der AKTB die Abteilung Informationstechnik insofern um eine Analyse und Bewertung der verschiedenen, auf dem Markt erhältlichen Anwendungen ersucht, um dann in einem zweiten Moment den Datenschutzbeauftragten der Landesverwaltung und die SIAG mit einer Überprüfung der datenschutzrechtlichen und technischen Eigenschaften der in der Zwischenzeit ermittelten Softwarelösung zu befassen, um ihre Konformität mit den gesetzlichen Vorgaben sicherzustellen.

Nachdem die entsprechenden Bewertungen positiv ausgefallen sind, wurde die Software von der Landesverwaltung übernommen und das Amt für institutionelle Angelegenheiten hat die erforderlichen Anpassungen der Benutzeroberfläche und Inhalte der digitalen Plattform an die lokalen Bedürfnisse und Gegebenheiten vorgenommen.

Mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1113 vom 19. Dezember 2023 wurde das neue Verfahren für die Bearbeitung der Meldungen von Informationen über Verstöße genehmigt und in der Folge die eigene Themenseite zum Whistleblowing im Rahmen des Webauftritts der Landesverwaltung überarbeitet.

Am 11. Januar 2024 wurden die Landesbediensteten schließlich mittels Veröffentlichung einer News im Intranet des Landes über das Whistleblowing im Allgemeinen und dessen neue gesetzliche Regelung im Besonderen informiert, wobei für sämtliche weiteren Informationen und Details auf die eigene Themenseite verwiesen wurde.

Durch die obgenannten Tätigkeiten konnten praktisch alle Phasen der Maßnahme, die ursprünglich bis zum Jahr 2025 geplant waren, bereits innerhalb Anfang 2024 umgesetzt werden.

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

Zusammenfassung der bisher eingereichten Meldungen:

Im Einklang mit den Erfahrungen der vergangenen Jahre, konnten auch aus der Bearbeitung der im Laufe des Jahres 2023 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 4 Meldungen eingereicht, von denen eine im Anschluss an die Durchführung einer Sachverhaltsermittlung archiviert wurde, während die Archivierung in den anderen 3 Fällen ohne weitergehende Überprüfungen verfügt werden konnte, weil der gemeldete Sachverhalt außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Landesverwaltung lag.

Ganz allgemein hatte ein wesentlicher Teil der bisher eingereichten Meldungen Sachverhalte zum Gegenstand, die weder das Personal noch den Tätigkeitsbereich der Landesverwaltung betreffen. Die entsprechenden Meldungen konnten somit ohne Weiteres archiviert bzw., sofern möglich, an die jeweils zuständigen Körperschaften weitergeleitet werden.

Alle Maßnahmen, mit denen die Whistleblowing-Meldungen in gesammelter Form und in halbjährlichen Abständen archiviert werden, sind auf der institutionellen Webseite der Verwaltung veröffentlicht, und zwar im Rahmen des speziellen Abschnitts, der dem Whistleblowing gewidmet ist

(<https://recht.provinz.bz.it/de/whistleblower>).

Schulungen

Ebenso wie in den Vorjahren, wurden auch im Jahr 2023 die Nutzerinnen und Nutzer der digitalen Plattform GZoom bei der praktischen Durchführung der Risikoanalyse und der entsprechenden Dateneingabe durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Amtes für institutionelle Angelegenheiten begleitet.

Weiterhin aktiv war der online-Kurs auf der Lernplattform Copernicus und in Teams über die praktische Anwendung der Risikoanalyse mit Hilfe der digitalen Plattform GZoom und über die entsprechende Dateneingabe, welcher seinerzeit vom Amt für institutionelle Angelegenheiten zusammen mit dem Amt für Personalentwicklung in Form eines Webinars in deutscher und italienischer Sprache erstellt worden war. Über TEAMS konnten die Delegierten und Verantwortlichen Fragen zum Kurs und zur praktischen Anwendung der Plattform GZoom stellen.

Darüber hinaus wurden die Nutzerinnen und Nutzer der anderen Körperschaften, welche die Plattform GZoom verwenden, bei der praktischen Anwendung der Risikoanalyse und bei der Dateneingabe auf GZoom durch die Mitarbeiterinnen des Amtes für institutionelle Angelegenheiten begleitet und unterstützt.

Im Herbst 2022 wurde von der Landesverwaltung eine Grundausbildung für jene Bedienstete der 8. und 6. Funktionsebene organisiert, die einen Wettbewerb für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden haben. Das Weiterbildungsangebot zugunsten der entsprechenden Verwaltungsinspektorinnen und -inspektoren bzw. Verwaltungssachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter umfasste auch eine Reihe von Kursen, die vom Amt für institutionelle Angelegenheiten ausgearbeitet worden waren.

Dazu zählten insbesondere die beiden Kursmodule zum Thema Transparenz (Teil 1 – „Einführung und wesentliche Grundsätze“ und Teil 2 – „Transparenz und Bürgerzugang“), sowie jene mit dem Titel „Korruptionsvorbeugung und -bekämpfung“ und „Einen Beschluss erstellen mit BeDe“. In letzterem Modul werden die Funktionsweise des Programms für die Einbringung und Verwaltung von Beschlussanträgen und Beschlüssen der Landesregierung, sowie die entsprechenden Verwaltungsabläufe beschrieben.

Zwei weitere Kursmodule, deren Inhalte von anderen Organisationseinheiten vorbereitet wurden, weisen ebenfalls einen engen Zusammenhang mit Themen der Korruptionsvorbeugung auf: Eines davon betrifft nämlich die Verantwortung bzw. Haftung der öffentlichen Bediensteten, während das zweite den Verhaltenskodex zum Gegenstand hat.

Integritätsvereinbarungen (oder Gesetzmäßigkeitsprotokolle) bei öffentlichen Verträgen

Bei den Verfahren zur Vergabe von Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträgen gemäß Landesgesetz Nr. 16/2015 und GvD Nr. 50/2016, 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 erfolgt 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.

Aufgrund der zusätzlichen institutionellen Tätigkeit der unterstützenden Struktur des AKTB und zwar der Durchführung des Verwaltungsverfahrens betreffend die Wahl des Südtiroler Landtages, konnte diese Maßnahme der Sensibilisierung zur Verwendung der Integritätsvereinbarung nicht umgesetzt werden und wird somit für das Jahr 2024 neu geplant.

Sensibilisierungsmaßnahmen

Auch im vergangenen Jahr wurde am 5. September wieder der traditionelle „Tag der Autonomie“ begangen, wobei dieses Mal die Feierlichkeiten anlässlich des fünfzigjährigen Bestehens des Zweiten Autonomiestatuts im Zentrum standen, welches eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung des Landes Südtirol darstellt.

Im Jahr 2023 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 17. April 2023 am Sitz der Region Trentino-Südtirol abgehalten, wobei hauptsächlich über die Themen ITOP (PIAO), PNRR, Prozesserhebung, Geldwäsche und Verbindung der Korruptionsvorbeugung und Transparenz mit dem Zyklus der Performance diskutiert wurde.

Spezifische Maßnahmen

Im Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan 2023-2025 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.

Risk Assessment Methode



Die Identifizierung und Bewertung von Risiken und deren Behandlung durch spezifische Maßnahmen wird von den einzelnen Organisationseinheiten selbst, mit Hilfe der Mitarbeiter des Amtes für institutionelle Angelegenheiten, unterstützende Struktur des RPCT, 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 nahezulegen. 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 2023 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 so wie im vorhergehenden Jahr auch im Jahr 2023 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.

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:



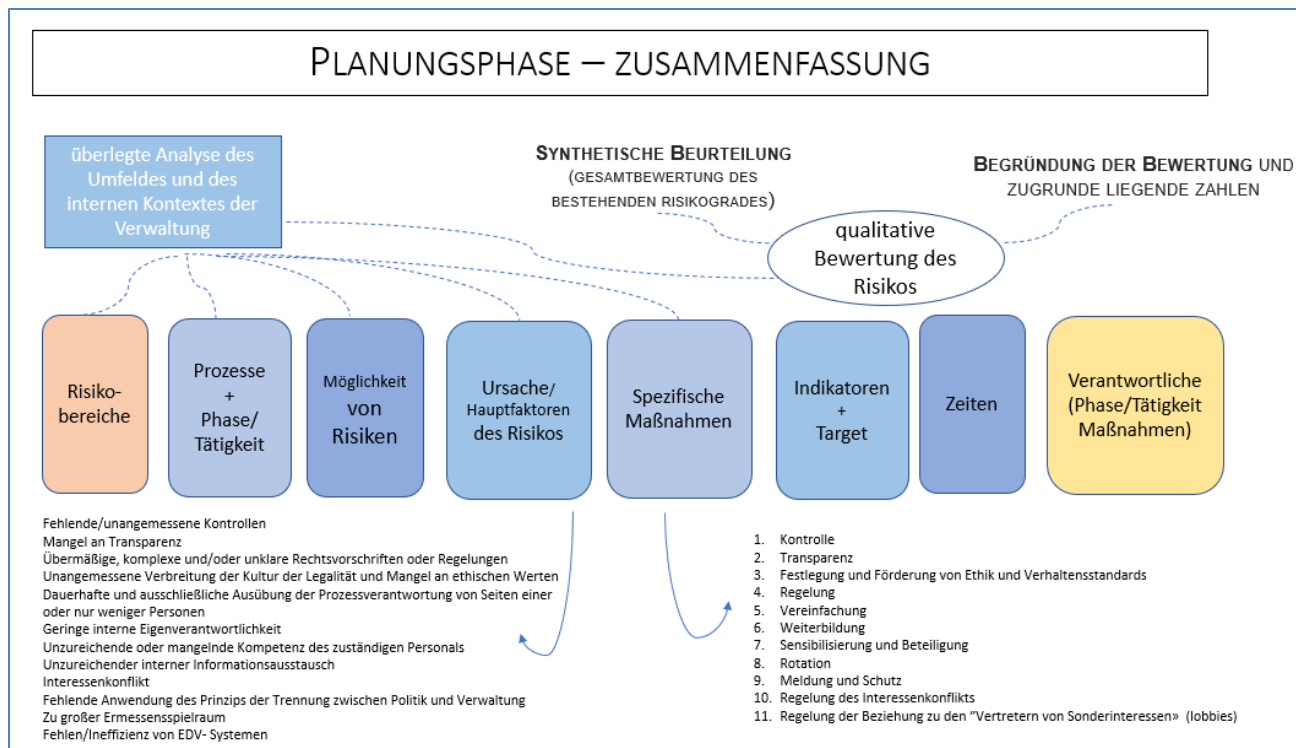
In der folgenden Grafik werden die Daten von 2023 aufgezeigt, wobei man einen leichten Rückgang an Phasen/Tätigkeiten im Vergleich zum Vorjahr bemerken kann. Dies kann teilweise darauf zurückgeführt werden, dass die Organisationseinheiten einen höheren Vereinfachungsgrad der Erhebung angewandt haben.



Die Begleitungstätigkeit 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“.



Es folgt der Veröffentlichungslink der Erhebung der Prozesse, Phasen, Tätigkeiten der Landesverwaltung für den Zeitraum 2024-2026.

Das navigierbare Dokument, mit dem Titel "Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan der Landesverwaltung 2024-2026 - Prozesserhebung und Korruptionsrisikomanagement" kann über folgenden Link frei heruntergeladen werden:

https://assets-eu-01.kc-usercontent.com/c9a59f24-f147-0146-30a4-7f9876ae560c/bf24cd99-78ad-4a9f-9177-346dcb164705/Mappatura%20-%20Definizione%20Piano%202024-2026_DE.pdf

Vorbeugung der Korruption

Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz

Veröffentlichung des Mehrjahresplans zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz und seine Anlagen:

 [Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan der Landesverwaltung 2024-2026 - Prozesserhebung und Korruptionsrisikomanagement](#)

 [Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan der Landesverwaltung 2023-2025 - Sektion Korruptionsrisiken und Transparenz](#)

 [Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan der Landesverwaltung 2023-2025 - Prozesserhebung und Korruptionsrisikomanagement](#)

Monitoring der Eignung und Umsetzung von Maßnahmen

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 ITOP 2023-2025 mit Dekret des AKTB (Nr. 5117 vom 12. April 2023) genehmigt und auf der Transparenten Verwaltung der Provinz veröffentlicht. 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 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 identifiziert wurden: Anwaltschaft, Landesdirektion deutschsprachige Berufsbildung,

Funktionsbereich Tourismus, Landesdirektion italienischsprachige Kindergärten, Abteilung Bildungsförderung. Das Monitoring wurde für insgesamt 44 Phasen/Tätigkeiten mit dem jeweiligen *risk assessment* bezogen auf das Jahr 2022 durchgeführt. 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.

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 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 265 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 tiefergehende Kontrolle durchzuführen, sind auch für den Dreijahreszeitraum von 2024 bis 2026 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. 20752 vom 9.11.2023 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 30.11.2023“, welcher dem Dekret als Anlage „A“ beigelegt wurde. Das Dekret wurde, gemeinsam mit dem beigelegten 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, Information und Unterlagen der Kontrolle unterworfen: - aus dem Dienst geschiedene Führungskräfte (Artikel 14, Absatz 2) und einheitlicher Führungsstellenplan (Artikel 2, LG 6/2022); - Performanceplan und Bericht zur Performance (Artikel 10); - beaufsichtigte öffentliche Körperschaften und grafische Darstellung (Artikel 22); - erbrachte Dienstleistungen, Sammelklagen (Artikel 29; Artikel 1 und 4 GvD Nr. 198/2009); - Zahlungen der Verwaltung (Artikel 4-bis, 33 und 36).

Die am 30.11.2023 durchgeführte Überprüfung führte zu einer sehr guten Bewertung des Transparenzniveaus: fast überall wurde die höchste Punktezahl erreicht, nur in 3 Fällen gab es kleinere Abzüge, welche die fehlende Veröffentlichung bzw. die leichte Zugänglichkeit der Veröffentlichungen betrafen; diese wurden mit den verantwortlichen Organisationseinheiten umgehend abgeklärt.

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

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, Absatz 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 die Organisation und die 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 so die Miteinbeziehung und Beteiligung aller an der Tätigkeit der öffentlichen Verwaltung und ermöglicht allen Bürgerinnen und Bürgern eine wirksame Kontrolle über die Abwicklung und den Ablauf der öffentlichen Aufgaben. Für die Landesverwaltung stellt die Transparenz somit 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 aber vermehrt 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, alles zusammen in Übereinstimmung mit den von der Landesverwaltung verwendeten Finanzplanungsdokumenten.

Die **strategischen Ziele** im Bereich Transparenz für den Dreijahreszeitraum 2024-2026 sind im Wesentlichen die der vorhergehenden Programme 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.

Erfüllung der Veröffentlichungspflichten im Bereich Transparente Verwaltung

Das GvD Nr. 33/2013, mit den Abänderungen des 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:

- deren Integrität,
- unverzügliche Veröffentlichung,
- ständige Aktualisierung,
- Vollständigkeit,
- einfache Einsichtnahme,
- Verständlichkeit,
- Einheitlichkeit,
- leichte Zugänglichkeit,
- Übereinstimmung mit den bei der Verwaltung vorliegenden Originaldokumenten,
- Angabe ihrer Herkunft,
- und deren Wiederverwendbarkeit laut Art. 6 und 7 des Transparenzdekretes.

Gegenständlichem Plan wird die letzte verfügbare Version der "Übersicht der geltenden Transparenzpflichten mit Angabe der Verantwortlichen – Jahr 2024" mit Stand vom 15.01.2024 als Anlage beigefügt, welche die bisherige, mit dem PIAO 2023-2025 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 nunmehr **265 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, 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 gesetzesvertretenden 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 wird 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.

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 weiter an der Qualität gearbeitet werden, um den Vorgaben des Transparenzdekrets 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 Vorgaben der ANAC, sowie allgemeine und besonders wichtige Informationen, welche nur selten Änderungen unterliegen, werden direkt im Bereich 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 Hauptseite aus zugänglich ist und für alle öffentlichen Verwaltungen und weiteren Subjekte, die das Transparenzdekret anwenden müssen, in einheitlicher und standardisierter 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 gesetzvertretendem 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 vom Gesetz oder einer Verordnung ausdrücklich vorgesehen 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 Art. 14 (Daten betreffend die Inhaber politischer Ämter und Führungsaufträge) und Art. 15 (Inhaber von Mitarbeits- 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 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 im Intranet des Landes veröffentlicht ist (siehe „DeReg/Dokumente“ Ordner „Veröffentlichung – Pubblicazione“).

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 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 Grad der Übereinstimmung derselben mit den im Bereich «Transparente Verwaltung» der institutionellen Websites tatsächlich vorhandenen Veröffentlichungen zu überprüfen.

b) Ordentliche Kontrolltätigkeit seitens des AKTB

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 265 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.

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 2024 bis 2026 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. 20752 vom 9.11.2023 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 30.11.2023“, 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 30.11.2023 durchgeführte Überprüfung führte zu einer sehr guten Bewertung des Transparenzniveaus: fast überall wurde die höchste Punktezahl erreicht, nur in 3 Fällen gab es kleinere Abzüge, welche die fehlende Veröffentlichung bzw. die leichte Zugänglichkeit der Veröffentlichungen betrafen; diese wurden mit den verantwortlichen Organisationseinheiten umgehend abgeklärt.

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 jene 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 Antragserhalt auf der institutionellen Webseite und teilt der antragstellenden Person die erfolgte Veröffentlichung samt entsprechendem Link mit.

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 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 um den einzigen Fall, in welchem 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 ebenfalls noch mittels Antrag 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 Art. 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 (traditioneller Aktenzugang 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 D.LH 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 die 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

Der Text der Verordnung wurde in den Jahren 2021 und 2022 vom Amt für Institutionelle Angelegenheiten noch einmal überprüft und einigen geringfügige Ausbesserungen, Präzisierungen und Ergänzungen unterzogen. Der Entwurf wurde dann der Vergabeagentur zur Überprüfung

übermittelt, insbesondere der Abschnitte, die in den Zuständigkeitsbereich der Agentur fallen und danach der Anwaltschaft des Landes zur abschließenden Bestätigung übermittelt; schlussendlich wurden die Abänderungen der Verordnung mit Beschluss der Landesregierung genehmigt und mit D.LH. vom 15. September 2022, Nr. 24 erlassen.

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 seit Anfang 2017 ein Verzeichnis sämtlicher eingegangener Anträge auf Bürgerzugang (einfacher und allgemeiner) 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.

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

Der Kurs gibt eine Einführung in die Thematik und steht allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf der Seite [GZOOM - Home \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com) zur Verfügung. Mittlerweile wurde dieser Kurs mit dem Programm „Ilias“ zusätzlich in einen 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. Im Jahre 2022 wurde der Kurs bereits einigen kleineren Aktualisierungen unterzogen und er sollte in 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.

Das Dokument “Übersicht der geltenden Transparenzpflichten mit Angabe der Verantwortlichen - 2024” steht als **Anlage** zu diesem Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan bereit.



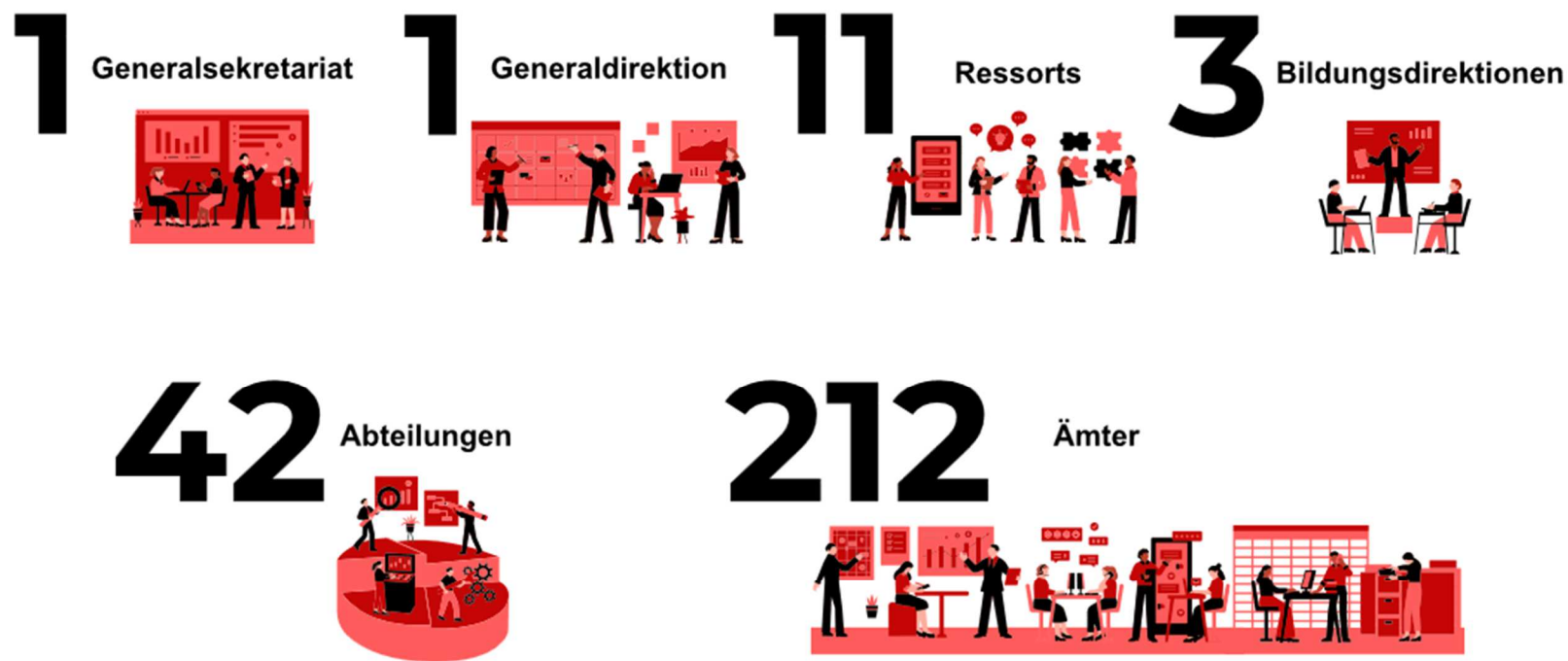
Abschnitt 3 - Organisation und Personalressourcen



3.1 - Organisationsstruktur

Abschnitt 3 - Organisation und Personalressourcen

Die Führungsstruktur der Südtiroler Landesverwaltung wird durch das [Landesgesetz vom 21. Juli 2022, Nr. 6](#) sowie durch das [Dekret des Landeshauptmanns vom 26. März 2024, Nr. 3](#) geregelt und gliedert sich zum 26.03.2024 wie folgt:



Stand am 26.03.2024

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 ansprechende Tätigkeiten technisch-fachlicher Natur erteilt.

Die spezifische Gliederung der Verwaltungsstruktur, die Benennung und die Aufgaben der einzelnen Führungsstrukturen, die Bereiche sowie die Richtlinien für die entsprechende in den Kollektivverträgen vorgesehene Entlohnung werden mit Durchführungsverordnung festgelegt.

Das Personal des Landes wird je nach Zugangsvoraussetzungen und auszuübenden Tätigkeiten in eines von über 100 [Berufsbildern](#) eingestuft. Die Berufsbilder umfassen die Bereiche Verwaltung, Soziales, Forst, Feuerwehr, Journalismus, Bildung. Insgesamt sind sie in zehn [Arbeitsbereiche](#) und neun [Funktionsebenen](#) gegliedert.

Das [Organigramm](#) der Landesverwaltung der XVII. Legislaturperiode unter Landeshauptmann Arno Kompatscher zeigt die auf die Mitglieder der vorherigen Landesregierung verteilten Zuständigkeiten, die hierarchische Führungsstruktur und die Anzahl an Bediensteten je Organisationseinheit, ausgedrückt in Köpfen sowie Vollzeitäquivalenten (Full Time Equivalent – FTE).

Der zum 31.12.2023 aktualisierte Stand des Landespersonals ist auf der institutionellen Seite der [Transparenten Verwaltung](#) veröffentlicht.

Das [Landesgesetz vom 21. Juli 2022, Nr. 6](#), „*Regelung der Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems und Ordnung der Südtiroler Landesverwaltung*“, hat das bisherige System, welches auf das Jahr 1992 zurückgeht, erneuert und damit den veränderten Ansprüchen der heutigen Verwaltung angepasst. Durch dieses Gesetz sollen die Wirksamkeit, Effizienz und Wirtschaftlichkeit der Verwaltungstätigkeit gesteigert und die Transparenz, Unparteilichkeit und Qualität zum Schutz des öffentlichen Interesses und der Rechte der Bürger und Bürgerinnen gewährleistet werden. (Artikel 1 Absatz 2).

Die Führungsstruktur des Landes gliedert sich in zwei Ebenen:

- **Zur ersten Ebene** zählen der Generalsekretär, der Generaldirektor sowie die Direktoren der Ressorts, der Bildungsdirektionen und der Abteilungen sowie weiterer organisatorischer Strukturen, die diesen gleichgestellt sind;
- **Zur zweiten Ebene** zählen die Direktoren der Ämter, der Kindergartensprengel, der Berufsschuldirektionen und der Musikschuldirektionen sowie weiterer organisatorischer Strukturen, die diesen gleichgestellt sind.

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).

Dieses Gesetz resultiert aus dem Handlungsspielraum der Südtiroler Autonomie und erkennt die Professionalität, Verantwortung und Kompetenz der in der öffentlichen Verwaltung des Landes tätigen Führungskräfte an.

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). Mit [Beschluss Nr. 36 vom 26. Mai 2023 der Kommission für die Führungskräfte des öffentlichen Landessystems](#) wurden die namentlichen Listen der Führungskräfte des einheitlichen Führungsstellenplans auf Landesebene veröffentlicht.

Mit [Dekret des Landeshauptmanns vom 26. Januar 2024, Nr. 3](#) (*"Durchführungsverordnung über die Verwaltungsstruktur der Landesverwaltung"*) wurden die Bestimmungen des oben genannten Verwaltungsgesetzes umgesetzt und zudem der konkrete Aufbau der Verwaltungsstruktur, die Bezeichnungen und Zuständigkeiten der Organisationsstrukturen sowie die Anzahl der Abteilungen (42) und Ämter (212) der Autonomen Provinz Bozen festgelegt.

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 nicht nur ein angemessenes Gleichgewicht zwischen der Führungsarbeit und dem Privatleben, sondern auch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen in der Landesverwaltung zu gewährleisten.



3.2 - Organisation der agilen Arbeit

Abschnitt 3 - Organisation und Personalressourcen

Inhaltsverzeichnis

Daten zum Smart Working im Jahr 2023

Durchführungsbestimmungen

Richtlinien

Organisation

Technologie

Weiterbildung

Arbeitsräume

Subjekte, Abläufe und Instrumente des Smart Working

Subjekte

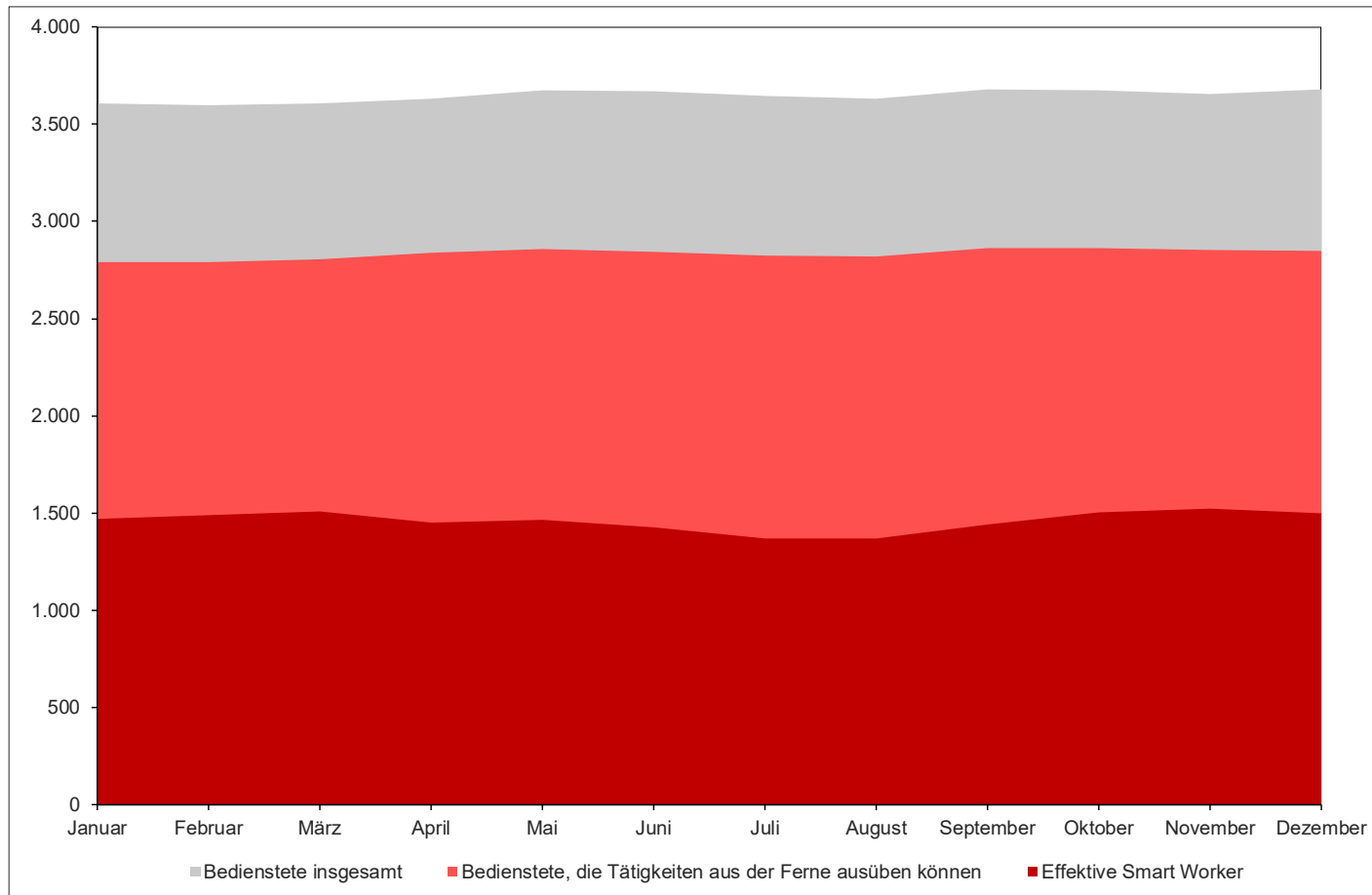
Abläufe

Instrumente

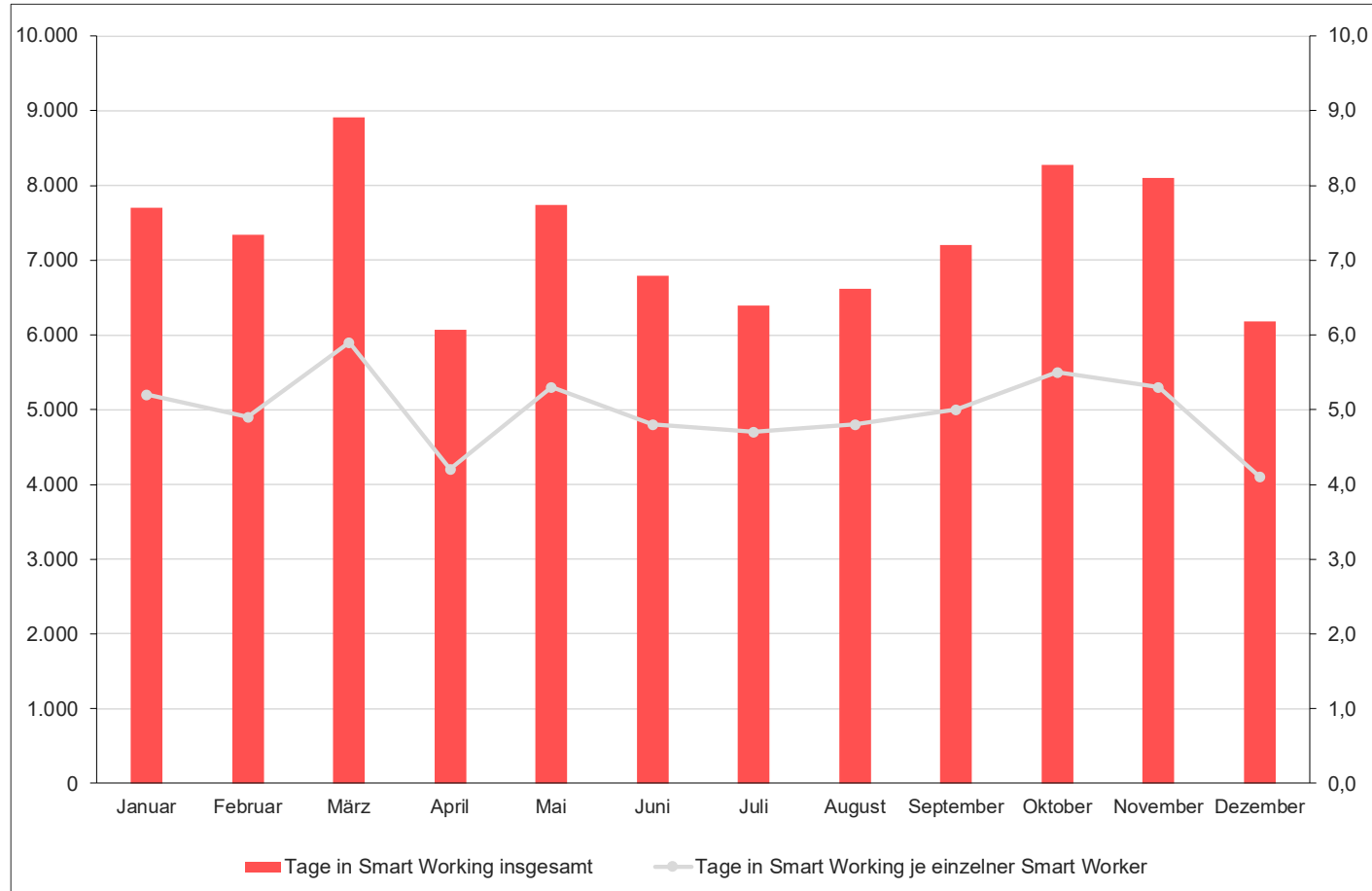
Entwicklungsprogramm für das Smart Working

Daten zum Smart Working im Jahr 2023

Bedienstete insgesamt, potenzielle und effektive Smart Worker - 2023



In Smart Working absolvierte Tage in der Landesverwaltung - 2023



Umsetzungsstatus des Smart Working in der Landesverwaltung - 2023

	Jän.	Feb.	Mär.	Apr.	Mai	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.
Bedienstete insgesamt	3.607	3.598	3.607	3.634	3.674	3.669	3.644	3.633	3.679	3.674	3.658	3.679
Bedienstete, die Tätigkeiten aus der Ferne ausüben können ¹	2.790	2.791	2.805	2.840	2.857	2.842	2.823	2.820	2.863	2.861	2.854	2.850
Effektive Smart Worker ²	1.469	1.490	1.507	1.453	1.464	1.428	1.369	1.368	1.441	1.506	1.525	1.497
Tage in Smart Working je einzelner Smart Worker ³	5,2	4,9	5,9	4,2	5,3	4,8	4,7	4,8	5,0	5,5	5,3	4,1
Tage in Smart Working insgesamt ⁴	7.699	7.345	8.907	6.065	7.739	6.787	6.394	6.622	7.200	8.279	8.095	6.177
Prozentueller Anteil der effektiven Smart Worker an den Bediensteten, die Tätigkeiten aus der Ferne ausüben können ⁵	52,7%	53,4%	53,7%	51,2%	51,2%	50,2%	48,5%	48,5%	50,3%	52,6%	53,4%	52,5%
Prozentuelles Verhältnis zwischen in Smart Working und insgesamt absolvierten Arbeitsstunden ⁶	16,6%	17,1%	16,7%	16,5%	15,9%	15,5%	15,9%	15,9%	15,7%	16,5%	16,9%	17,3%

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.

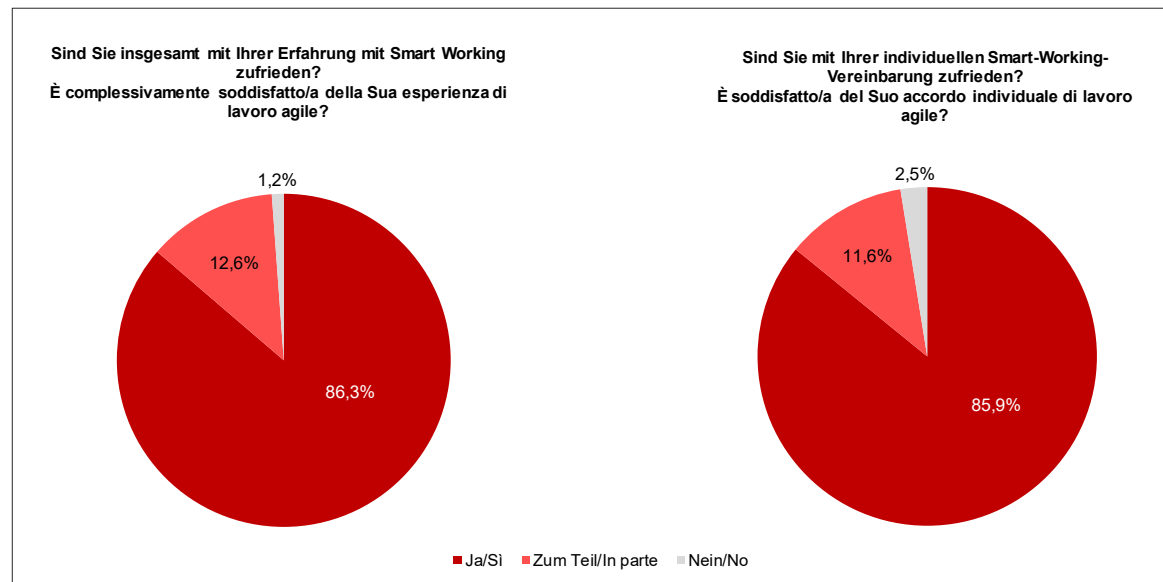
⁶ Anzahl der im agilen Modus (Smart Working + Telearbeit) geleisteten gesamten Arbeitsstunden im Monat dividiert durch die Arbeitsstunden insgesamt im selben Monat.

Zufriedenheit mit Bezug auf Smart Working

Im Rahmen der [Umfrage zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz](#), die im März 2023 durchgeführt wurde, konnten die Befragten die eigene Zufriedenheit mit der Erfahrung mit Smart Working sowie mit der unterzeichneten individuellen Vereinbarung bewerten. Die Zufriedenheit unter den Befragten ist sehr hoch: 86,3% gaben an, insgesamt mit ihren Smart-Working-Erfahrungen zufrieden zu sein, und 85,9% waren mit der getroffenen Vereinbarung zufrieden.

Wer geantwortet hat, dass er nur zum Teil oder gar nicht zufrieden ist, konnte einen Grund für die eigene Unzufriedenheit in Zusammenhang mit dem Smart Working bzw. der individuellen Zielvereinbarung angeben. Die am häufigsten als Ursache für Unzufriedenheit erwähnten Themen (d.h. diejenigen die mindestens von jedem zehnten Befragten zitiert wurden) waren die Hardware, das Arbeitsumfeld und die Ausstattung. Man kann also davon ausgehen, dass die bestehenden Bemühungen, um die technische Ausstattung zu verbessern sowie die die Organisationskultur rund um dieses wichtige Innovationsinstrument im Arbeitsumfeld auszubilden, weitergebracht werden müssen.

Zufriedenheit betreffend die Erfahrung mit Smart Working - 2023



Durchführungsbestimmungen

Richtlinien

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

Im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag wurden folgende Eckpunkte zum Smart Working festgelegt:

- Smart Working geschieht auf freiwilliger Basis; dies gilt sowohl für den Bediensteten als auch für die Führungskraft;
- Smart Working kann zeitlich befristet wie auch unbefristet sein;
- Smart Working basiert auf der Erreichung von vereinbarten Zielen und/oder Leistungen;
- die Arbeitsleistung wird im Zeitraum zwischen 6.00 und 20.00 Uhr erbracht, wobei der Stundenplan bis auf eventuell vereinbarte Einschränkungen oder Zeiten der Erreichbarkeit frei gestaltbar ist;
- in den Ruhezeiten ist das Recht auf Unterbrechung der Verbindung gewährleistet;
- die Tätigkeiten in Smart Working können ohne Einschränkung des Arbeitsplatzes ausgeführt werden, sofern nicht in der individuellen Vereinbarung anderweitig vereinbart;
- die Erbringung von Überstunden ist im Smart Working nicht vorgesehen;
- Smart Working gibt in keinem Fall Anrecht auf Essensgutscheine;
- der Arbeitgeber garantiert eine korrekte und vollständige Information in Bezug auf Arbeitssicherheit;

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.

Der bereichsübergreifende Kollektivvertrag sieht somit die individuelle Vereinbarung als Mittel, um folgende Entscheidungen zu treffen:

- der zeitliche Rahmen der Vereinbarung;
- die allgemeine Beschreibung der Tätigkeiten und Ziele;
- die in Smart Working zu absolvierenden Tage/Halbtage oder die Anzahl der Tage in Smart Working die, bezogen auf einen Zeitraum, flexibel genutzt werden können;

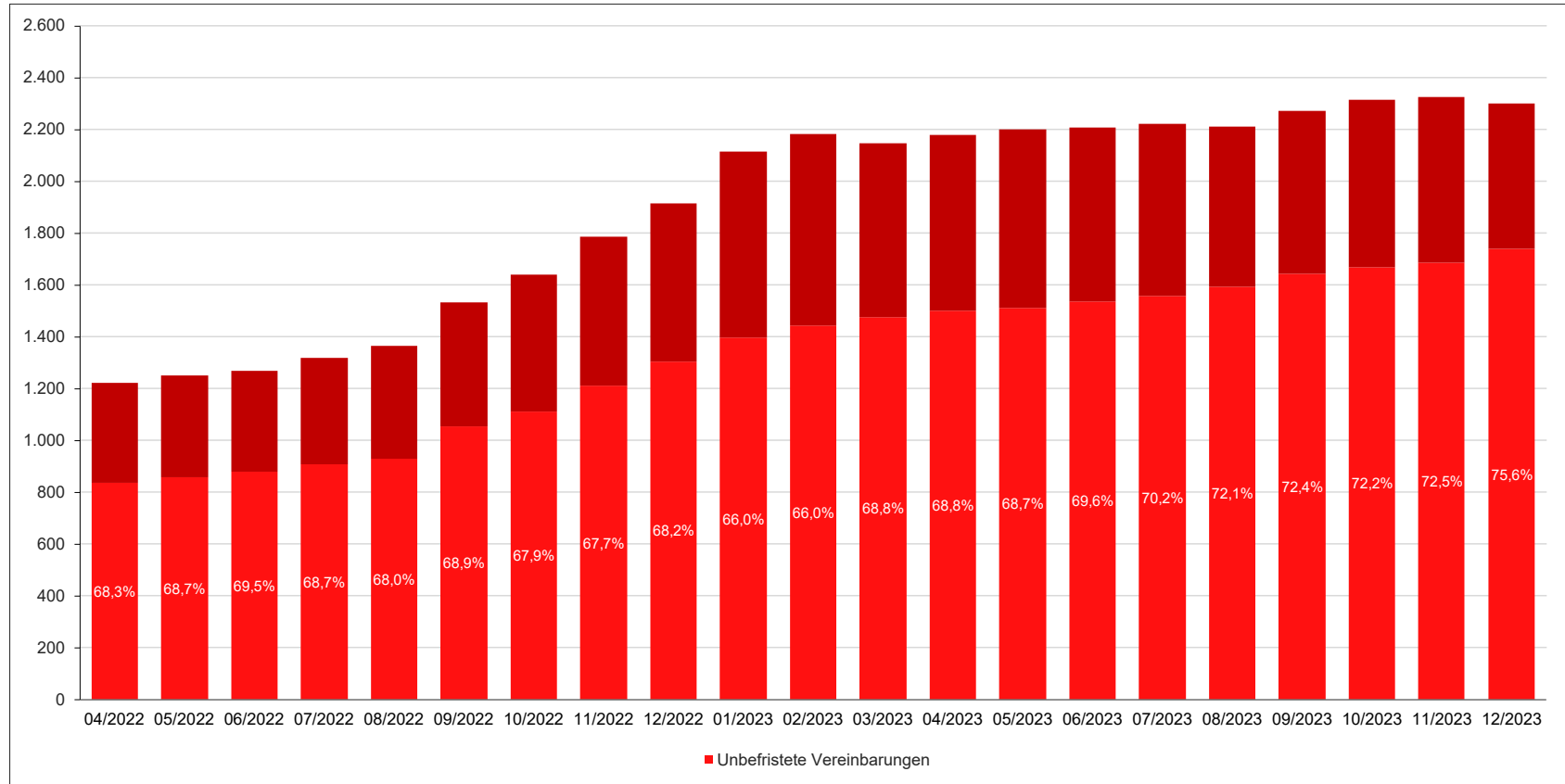
- die Ruhezeiten sowie, falls nötig, Zeitspannen für Arbeit und Bereitschaft;
- die Merkmale des Ortes bzw. der Orte, an denen es möglich ist, die Arbeitstätigkeiten durchzuführen;
- die zu verwendende technologische Ausstattung;
- die Fristen des Widerrufs der Vereinbarung.

Innerhalb des durch den Kollektivvertrag definierten Rahmens ist, wie im Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 7/2022 erwähnt, die individuelle Vereinbarung - welche sowohl von der Führungskraft als auch vom Personal zu unterzeichnen ist - die wichtigste organisatorische Maßnahme für die Umsetzung des Smart Working innerhalb der Landesverwaltung. Zu diesem Zweck haben die zuständigen Strukturen der Generaldirektion in Zusammenarbeit mit der Südtiroler Informatik AG (SIAG) ein entsprechendes Online-Formular ausgearbeitet, das die Definition der individuellen Vereinbarung ermöglicht.

Mit Stand 01.01.2024 sind 2.301 individuelle Vereinbarungen bezüglich Smart Working gültig. 1.740 dieser Vereinbarungen bleiben auf unbestimmte Zeit bzw. bis auf Widerruf gültig, während in knapp einem Viertel der Fälle (561) eine Frist festgelegt wurde. Nur 298 Vereinbarungen schreiben Smart Working an festgelegten Wochentagen vor, wohingegen in 2.003 Fällen ein wöchentliches (743) oder monatliches (1.260) Höchstmaß an Arbeitstagen in Smart Working vorgesehen ist.

Seit April 2022 ist die Zahl der laufenden individuellen Vereinbarungen stetig gewachsen und kletterte zu Beginn des Jahres 2023 auf über 2.000. Im letzten Quartal 2023 lag dieser Wert sogar konstant über dem Spitzenwert von 2.300. Gleichzeitig ist der Anteil der unbefristeten Vereinbarungen mit einem Anteil von etwa zwei Dritteln lange stabil geblieben, in der zweiten Jahreshälfte 2023 dann erst auf 70% gestiegen ist und schließlich zu Jahresende den Rekordwert von 75,6% erreicht hat.

Gültige individuelle Vereinbarungen und Prozentsatz der unbefristeten individuellen Vereinbarungen



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.

Auf diese Weise wird die Gesamtzahl der Landesbediensteten ermittelt, deren Arbeitstätigkeiten für Smart Working geeignet sind, sowie die potenziell höchste Anzahl an Tagen in Smart Working.

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. Während in Zeiten der Pandemie der Fokus besonders auf das Smart Working gelegt wurde, geht es jetzt 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.

Durch eine Reihe von Personalentwicklung wird die Umsetzung des agilen Arbeitens unterstützt und begleitet wie die Bereitstellung von Selbstlernangeboten (Video-Tutorials, E-Learning-Kurse, Aufzeichnungen von Webinaren u.a.) zu den Tools von Microsoft 365 und zum Thema Smart Working, Coachings und Kursangebote für Führungskräfte zum Thema Agile Führung und Zusammenarbeit in verteilten Teams.

Seit April 2023 bietet das Amt für Personalentwicklung auf der Lernplattform der Landesverwaltung den Auffrischkurs "Sicherheit und Gesundheit in Smart Working" an. 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

In dieser Phase sind keine großen Veränderungen bei der Neudefinition von Räumen vorgesehen, da das Veränderungspotenzial, das sich aus der Aktivierung des agilen Arbeitens ergibt, erst in einigen Jahren zu einer allgemeinen Neubewertung der Arbeitsmethoden und des tatsächlichen Bedarfs an physischem Arbeitsplatz führen wird. Kurz- bis mittelfristig lassen sich jedoch zwei wichtige Interventionsbereiche ausmachen:

1. Die erste betrifft die Umgestaltung des Arbeitsplatzes durch die schrittweise Ersetzung von stationären PCs durch Laptops und die damit einhergehende Flexibilisierung von Räumen und Arbeitstätigkeiten;
2. Die zweite konzentriert sich auf die Aktivierung von Coworking-Stationen in strategischen Orten des Gebiets.

Um den Bedarf an Coworking Spaces im Land zu ermitteln und die wichtigsten Bedürfnisse zu identifizieren, wurde im November 2022 eine Umfrage unter allen Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltungen in Südtirol durchgeführt. Die [Umfrage](#), die im Bereich Transparente Verwaltung auf der Webseite des Landes veröffentlicht ist, ergab recht reges Interesse von Seiten der Befragten (42,0% von insgesamt über 3.500 Teilnehmern). Es zeigte sich auch, dass für drei Viertel der an Coworking Interessierten der bevorzugte Arbeitsort in nur 13 Gemeinden zu finden ist. Vor allem Meran, Bruneck und Sterzing erweisen sich als potenzielle Anziehungspunkte für Coworking.

Auf der Grundlage der gesammelten Daten werden in Zukunft spezielle Bewertungen durchgeführt, auch unter Berücksichtigung der Nachfrage und eventueller geeigneter Räumlichkeiten oder bereits von Privatpersonen gestarteter Initiativen.

Subjekte, Abläufe und Instrumente des Smart Working

Subjekte

Personal in Führungsposition

Die sowohl auf nationaler wie auf Landesebene geschaffenen Rahmenbedingungen schreiben den Führungskräften bei der Umsetzung des Smart Working eine zentrale Rolle zu. Sie sind nicht nur potenzielle Anwender der neuen Regelung, sondern zugleich mitverantwortlich für deren effiziente Umsetzung. Neben der Ausarbeitung und Unterzeichnung der individuellen Vereinbarung mit dem jeweiligen Mitarbeitenden bedarf es auch eingehender Vorbereitung und laufender Überprüfung seitens der Führungskräfte. Die Führungskräfte entscheiden - unter Berücksichtigung der Verpflichtung, maximale Effizienz bei der regelmäßigen Erbringung der Leistungen der eigenen Struktur zu gewährleisten - welches Personal und in welchem Umfang dieses berechtigt ist, agile Arbeit zu nutzen. Die Führungskräfte ermitteln jene Tätigkeiten, die in Smart Working ausgeübt werden können, sowie die etwaige Notwendigkeit spezifischer Fortbildung. Sie führen für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter eine Planung der Schwerpunkte durch und überprüfen die Erreichung der kurz- und mittelfristigen Ziele.

Abteilung Bereichsübergreifende Dienste

Die neu eingerichtete Abteilung Bereichsübergreifende Dienste ist der Generaldirektion unterstellt und unter Anderem zuständig für: konforme Arbeitsumgebung, flexibles und mobiles Arbeiten sowie die Förderung innovativer und schlanker Lösungen in allen Bereichen.

Die Förderung, Organisation und Weiterentwicklung des agilen Arbeitens fällt somit in den Zuständigkeitsbereich der neuen Abteilung, die eng mit zwei anderen Strukturen der Generaldirektion zusammenarbeitet, nämlich den Abteilungen Personal und Informationstechnik. Diese sind wiederum selbst an der Umsetzung des agilen Arbeitens beteiligt, zum einen durch die Erfassung der unterzeichneten Vereinbarungen, die Aktualisierung der entsprechenden Personalakten und in Bezug auf die Sicherheit am Arbeitsplatz im agilen Modus und zum anderen durch die Erfassung des spezifischen Bedarfs im IT-Bereich im Sinne einer ordnungsgemäßen Durchführung der Tätigkeiten im agilen Modus.

Organisationsamt

Das Organisationsamt wirkt aufgrund seiner Kompetenz in den Bereichen Organisationsprojekte, organisatorische Maßnahmen zur Digitalisierung und Dematerialisierung und Koordinierungsmaßnahmen im Bereich des Datenschutzes an der Erstellung der Dokumente für die Einzelvereinbarung mit, legt den Inhalt der Datenschutzerklärung fest und überprüft - in Abstimmung mit der Abteilung Informationstechnik - die Notwendigkeit eventueller Aktualisierungen der "Regelung zur Nutzung der IT-Dienste". Darüber hinaus ist der Bereich Controlling, der im Organisationsamt angesiedelt ist, für die Ausarbeitung und Aktualisierung dieses Unterabschnitts des Integrierten Tätigkeits- und

Organisationsplans sowie für das monatliche Monitoring des Stands der Umsetzung des agilen Arbeitens und für die Durchführung regelmäßiger Umfragen bei den Landesbediensteten zum Thema Wohlbefinden und agiles Arbeiten zuständig.

Amt für Personalentwicklung

Plant und organisiert spezifische Fortbildungsinitiativen zum Thema agiles Arbeiten, wobei der Schwerpunkt auf der Begleitung von Führungskräften im Hinblick auf ein möglichst effizientes Management dieser Arbeitsform liegt.

Abläufe

Von der durch das Smart Working ausgelösten Veränderung sind sämtliche Abläufe betroffen, in denen es Tätigkeiten gibt, die in Smart Working ausgeführt werden können. Es gibt jedoch allgemeine Prozesse (z.B. den Performance-Zyklus), bei denen die Veränderung über die "einfache" Koordinierung zwischen den Bediensteten, die weiterhin ausschließlich im Büro arbeiten, und jenen, die einen Teil ihrer Aufgaben in Smart Working ausführen, hinausgeht.

Instrumente

Die Instrumente für die Umsetzung des Smart Working unterscheiden sich je nach beteiligtem Subjekt und betreffen in erster Linie organisatorische Maßnahmen (individuelle Vereinbarung usw.), die Weiterbildung, das System zur Messung und Bewertung der Performance sowie die Dokumente zur Planung und Berichterstellung der organisatorischen Performance.

Entwicklungsprogramm für das Smart Working

		Ist			Soll	
	Einheit	2022	2023	2024	2025	2026
Stand der Umsetzung						
Bedienstete insgesamt	Anzahl	3.599	3.646	3.600	3.600	3.600
Gültige Smart-Working-Vereinbarungen am 31.12.	Anzahl	1.914	2.301	2.300	2.400	2.400
Effektive Smart Worker	Anzahl	1.480	1.460	1.500	1.600	1.600
Arbeitstage in Smart Working pro Woche je einzelner Smart Worker	Anzahl	1,5	1,4	1,5	1,5	1,5
Tage in Smart Working im Jahr	%	18,4	16,0	17,0	18,0	18,0
Verhältnis effektive Smart Worker/Bedienstete insgesamt	%	41,2	40,0	42,0	44,0	44,0
Verhältnis unbefristete individuelle Vereinbarungen/individuelle Vereinbarungen insgesamt	%	68,4	70,2	75,0	75,0	80,0
Weiterbildung						
Aus- und Weiterbildungsinitiativen zur Stärkung der digitalen Kompetenzen						
Aus- und Weiterbildungsinitiativen	Anzahl	48	50	15	15	15
Teilnehmende	Anzahl	6.464	7.235	1.000	1.000	1.000
Angebote in der digitalen Lernbibliothek	Anzahl	100	100	100	100	100

		Ist			Soll	
	Einheit	2022	2023	2024	2025	2026
Aus- und Weiterbildungsinitiativen für Führungskräfte im Bereich Smart Working						
Aus- und Weiterbildungsinitiativen	Anzahl	2	1	5	5	5
Teilnehmende	Anzahl	236	104	30	30	30
Smart-Working-Coachings	Stunden	43	39	50	50	50
Angebote in der digitalen Lernbibliothek	Anzahl	12	12	12	12	12
Technologie						
Tragbare PCs	Anzahl	2.760	3.000	3.200	5.000	5.000
Verhältnis tragbare PCs/PCs insgesamt	%	39,0	42,0	45,0	60,0	60,0
Zusätzliche Geräte (Drucker, Headsets, Webcams)	Anzahl	8.700	8.700	8.700	8.700	8.700
Aktive VPN-Verbindungen*	Anzahl	3.830	4.072	2.000	200	200
Interne Auswirkungen						
Personal						
Durchschnittliche Abwesenheitstage aus Krankheitsgründen	Anzahl	10,8	8,0	8,0	7,0	7,0
Wohlbefinden am Arbeitsplatz	%	-	84,6	-	-	-

* Ab dem Jahr 2024 ist der Übergang zur Virtual-Desktop-Technologie geplant. Dieser wird voraussichtlich im Jahr 2025 abgeschlossen sein, woraus sich ein drastischer Rückgang bei den VPN-Verbindungen ergeben wird.



3.3 - Dreijahresplan des Personalbedarfs

Abschnitt 3 - Organisation und Personalressourcen

Inhaltsverzeichnis

Die gesetzlichen Grundlagen

Personalbedarf der Landesverwaltung 2024-2026

Das Stellenkontingent der Landesverwaltung

Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen 2024-2026

Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze

Personalentwicklung und Weiterbildung

GEP - Gender Equality Plan der Südtiroler Landesverwaltung 2024-2026

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.

Personalbedarf der Landesverwaltung 2024-2026

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs des Landes für die Jahre 2024, 2025 und 2026 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 2024-2026. Zudem wurde aus dem Plan der Landesverwaltung das den Hilfskörperschaften² des Landes zur Verfügung gestellte Personal ausgeschlossen, da die Hilfskörperschaften ihre eigenen Dreijahrespläne 2024-2026 verfasst haben, in denen auch der vom Land zur Verfügung gestellte Personalbedarf enthalten ist.

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs wurde im November 2023 erstellt. Ausgehend von den besetzten Stellen im allgemeinen Stellenplan haben die einzelnen Organisationseinheiten für die Jahre 2024, 2025 und 2026 die Abgänge und deren Nachbesetzung samt eventueller Stellenumwandlungen geplant. Dabei wurden die notwendigen systemischen Variationen im Organisationsschema der einzelnen Strukturen berücksichtigt.

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

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.

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 2024-2026 wurde in der gemeinsamen Sitzung der Arbeitsgruppe am 18.01.2024 gutgeheißen. Die Arbeitsgruppe berücksichtigt außerdem die von den Hilfskörperschaften² des Landes verfassten Dreijahrespläne des Personalbedarfs 2024-2026 für die vom Land zur Verfügung gestellten Personalressourcen.

Das Stellenkontingent der Landesverwaltung

Ende Oktober 2023 zählt das Stellenkontingent³ der Landesverwaltung für die Planung des Dreijahresplans des Personalbedarfs 2024-2026 insgesamt 3.904,3 zugewiesene Stellen, von denen 3.394,9 besetzt sind. 142,1 Stellen sind unverfügbar und 367,3 sind frei. Zusätzlich gibt es für 214,4 Stellen eine Sondersituation außerhalb des Stellenplans. Weitere 382,1 Stellen werden nicht berücksichtigt da sie von den Hilfskörperschaften des Landes, die ihren eigenen Plan erstellen, zur Verfügung gestellt werden.

³ 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.

Stellenkontingent - Stand am 01.11.2023

Stellenkontingent	Stellen
Zugewiesene Stellen laut Stellenkontingent	3.904,3
Besetzte Stellen	3.394,9
Sondersituationen	214,4
Unverfügbare Stellen	142,1
Freie Stellen	367,3

Besetzte Stellen nach Funktionsebene und Berufsbild - Stand am 01.11.2023

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
I	Raumpfleger	9,8
II	Amtswart	50,1
II	Arbeiter	1,0
II	Bibliothekswart	4,0
II	Hausmeister	6,0
III	Postdienstassistent	2,5
III	Straßenwärter	212,0
III	Verwaltungsgehilfe	13,0
IV	Facharbeiter	29,7
IV	Fahrer	12,0
IV	Lagerverwalter	4,0
IV	Land- und Forstwirtschaftsassistent	2,0

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
IV	Materialprüfungsassistent	1,0
IV	Sekretariatsassistent	137,3
IV	Spezialisierter Straßenwärter	241,0
IV	Telefonist	2,8
IV	Fahrer für Landesrat	3,0
V	Altenpfleger und Familienhelfer	2,0
V	Bauassistent	1,0
V	DV-Operator	3,0
V	Fernmeldetechniker	4,0
V	Forstwache	136,3
V	Grundbuchsgehilfe	9,0
V	Katastersachbearbeiter	8,1

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
V	Laborassistent	2,0
V	Leitender Straßenwärter	1,0
V	Materialprüfer	4,0
V	Qual. Land- und Forstwirtschaftsass.	7,5
V	Qualifizierter Sekretariatsassistent	140,4
V	Schutzgebietsbetreuer	4,0
V	Sozialbetreuer	19,9
V	Technischer Zeichner	6,1
V	Verwaltungsbearbeiter	3,6
VI	Bibliothekar	2,3
VI	Buchhalter	38,0
VI	DV-Techniker	39,0
VI	Denkmalpflege-Techniker	1,0
VI	Förster	56,3
VI	Führerscheinprüfer	7,9
VI	Geometer	1,9
VI	Grabungstechniker	1,0
VI	Grundbuchsachbearbeiter	39,9
VI	Informationssachbearbeiter	2,0
VI	Katastersachbearbeiter	22,3
VI	Labortechniker	2,0
VI	Landwirtschaftstechniker	4,0
VI	Museumsvermittler	11,0

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
VI	Organisationstechniker	7,7
VI	Technischer Sachbearbeiter	60,7
VI	Verwaltungssachbearbeiter	643,1
VI	Videosachbearbeiter	2,6
VI	Werbesachbearbeiter	0,6
VII	Arbeitsinspektor	13,0
VII	Bautechniker	58,7
VII	Diplom-Agrartechniker	22,6
VII	Diplom-Bibliothekar	10,5
VII	DV-Techniker-Analytiker	9,6
VII	Fachkraft für die Arbeitsintegration	14,7
VII	Forstinspektor	24,5
VII	Journalist	2,7
VII	Katastertechniker	29,4
VII	Qualifizierter Labortechniker	16,5
VII	Schulsekretär	4,3
VII	Sozialassistent	1,3
VII	Sozialpädagoge	3,0
VII	Statistiker	0,9
VII	Technischer Inspektor mit 3j. Uni	11,7
VII	Techn. und katast. Koordinator	7,6
VII	Technischer Arbeitsinspektor	22,3
VII	Touristiksachbearbeiter	2,0



FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
VII	Umwelt-Hygieneinspektor	1,9
VII	Verwaltungsinspektor mit 3j. Uni	26,8
VIII	Archivar	1,0
VIII	Berufsberater-Inspektor	14,1
VIII	Bibliotheksinspektor	9,9
VIII	DV-Analytiker-Systembetreuer	28,5
VIII	Grundbuchsdirektor	2,0
VIII	Grundbuchsführer	28,8
VIII	Inspektor für das Rechnungswesen	26,1
VIII	Katasterinspektor	2,0
VIII	Obergrundbuchsführer	8,7
VIII	Psychopädagoge	13,3
VIII	Statistikinspektor	24,6
VIII	Techn. und katast. Sachverständiger	1,0

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
VIII	Techn. und katast. Direktor	1,0
VIII	Technischer Inspektor	87,1
VIII	Übersetzungsinspektor	10,8
VIII	Verwaltungsinspektor	586,7
IX	Agronom	15,3
IX	Biologe	20,2
IX	Chemie-Experte	14,7
IX	Forstrat	42,0
IX	Lebensmitteltechnologe	1,0
IX	Psychologe	7,4
IX	Rechtsanwalt	15,5
IX	Schätzungsexperte	2,0
IX	Techn. Experte im Fernmeldewesen	1,0
IX	Technischer Experte	109,7

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Sonder-sekretäre	Insgesamt
9,8	61,1	227,5	432,9	351,8	943,3	284,1	845,5	228,9	10,0	3.394,9
0,3%	1,8%	6,7%	12,8%	10,4%	27,8%	8,4%	24,9%	6,7%	0,3%	100,0%

Von den insgesamt 3.904,3 zugewiesenen Stellen sind am 01.11.2023 367,3 unbesetzt und frei verfügbar.

Mehr als die Hälfte der freien Stellen verteilen sich auf die Berufsbilder der VI. (121,9 Stellen) bzw. der VIII. Funktionsebene (84,4 Stellen). Auch was die einzelnen Berufsbilder betrifft, fällt ein signifikanter Teil der freien Stellen auf die beiden gängigsten Verwaltungsberufe Verwaltungssachbearbeiter (81,9 Stellen) und Verwaltungsinspektor (53,9 Stellen).

Freie Stellen - Stand am 01.11.2023, Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

FE	Berufsbild	Freie Stellen
I	Raumpfleger	3,0
II	Amtswart	5,8
II	Arbeiter	0,5
III	Hausmeister	1,0
III	Postdienstassistent	1,5
III	Straßenwärter	20,0
III	Verwaltungsgehilfe	4,0
IV	Facharbeiter	3,9
IV	Fahrer	4,0
IV	Lagerverwalter	2,0
IV	Sekretariatsassistent	6,0
IV	Spezialisierter Straßenwärter	14,0
IV	Telefonist	3,5
V	DV-Operator	1,0
V	Forstwache	11,8
V	Grundbuchsgehilfe	7,2
V	Katastersachbearbeiter	1,0
V	Kinderbetreuer	1,5
V	Laborassistent	0,2
V	Leitender Straßenwärter	2,0
V	Qualifizierter Sekretariatsassistent	16,3
V	Technischer Zeichner	1,0
V	Verwaltungsbearbeiter	0,1

FE	Berufsbild	Freie Stellen
VI	Buchhalter	6,5
VI	DV-Techniker	7,0
VI	Förster	5,4
VI	Grundbuchsachbearbeiter	4,0
VI	Katastersachbearbeiter	7,9
VI	Labortechniker	1,0
VI	Museumsvermittler	1,0
VI	Technischer Sachbearbeiter	7,1
VI	Umweltberater	0,2
VI	Verwaltungssachbearbeiter	81,9
VII	Arbeitsinspektor	2,0
VII	Bautechniker	6,5
VII	Diplom-Bibliothekar	0,5
VII	DV-Techniker-Analytiker	4,5
VII	Fachkraft für die Arbeitsintegration	1,8
VII	Forstinspektor	7,7
VII	Katastertechniker	5,3
VII	Qualifizierter Labortechniker	1,0
VII	Sozialassistent	0,9
VII	Sozialpädagoge	1,1
VII	Technischer Inspektor mit 3j. Uni	1,0
VII	Technischer Arbeitsinspektor	2,3
VII	Verwaltungsinspektor mit 3j. Uni	3,7

FE	Berufsbild	Freie Stellen
VIII	Archiviar	1,0
VIII	Berufsberater-Inspektor	1,6
VIII	Bibliotheksinspektor	0,3
VIII	DV-Analytiker-Systembetreuer	1,1
VIII	Grundbuchsführer	5,3
VIII	Inspektor Rechnungswesen	1,3
VIII	Psychopädagoge	2,0
VIII	Statistikinspektor	1,6

FE	Berufsbild	Freie Stellen
VIII	Techn. und katast. Sachverständiger	1,0
VIII	Technischer Inspektor	13,9
VIII	Übersetzungsinspektor	1,4
VIII	Verwaltungsinspektor	53,9
IX	Agronom	1,0
IX	Biologe	0,5
IX	Journalist Experte	1,3
IX	Psychologe	0,1
IX	Technischer Experte	7,4

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Anderes	Insgesamt
3,0	6,3	26,5	33,4	42,2	121,9	38,3	84,4	10,3	1,0	367,3
0,8%	1,7%	7,2%	9,1%	11,5%	33,2%	10,4%	23,0%	2,8%	0,3%	100,0%

Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen 2024-2026

Für den Dreijahreszeitraum 2024-2026 wird von insgesamt 391,3 personellen Abgängen (in Vollzeitstellen) ausgegangen: 197,5 im Jahr 2024, 109,3 im Jahr 2025 und 84,4 im Jahr 2026.

Davon sind für 300,0 Stellen Nachbesetzungen in derselben Funktionsebene geplant, wenngleich für 5,6 Stellen in einem anderen Berufsbild. Für die restlichen 84,7 Stellen wurde die Umwandlung in eine andere Funktionsebene beantragt.

Auch Jahr für Jahr betrachtet sind die Nachbesetzungen vorwiegend in derselben Funktionsebene vorgesehen: 146,7 Stellen im Jahr 2024, 81,3 im Jahr 2025 und 72,0 im Jahr 2026. Ein Wechsel der Funktionsebene ist dagegen bei 47,8 der 2024 nachzubesetzenden Stellen beantragt

worden, 2025 bei 25,5 Stellen und 2026 bei 11,4 Stellen.

In Bezug auf die Umwandlung der Funktionsebene in Folge von Nachbesetzungen wird bei 61,3 Stellen eine Umwandlung bis in die VI. Funktionsebene, für die restlichen 23,4 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 - 2024-2026 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

	2024	2025	2026	Insgesamt 2024-2026
Abgänge	197,5	109,3	84,4	391,3
Erforderliche Nachbesetzungen, davon:	194,5	106,8	83,4	384,7
in derselben Funktionsebene	146,7	81,3	72,0	300,0
in einer anderen Funktionsebene, davon:	47,8	25,5	11,4	84,7
<i>in niedrigere FE</i>	-	-	-	-
<i>I.-V. FE → II.-VI. FE</i>	29,4	22,5	9,4	61,3
<i>in andere obere FE</i>	18,4	3,0	2,0	23,4

UMWANDLUNGEN

Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen - 2024-2026 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

2024-2026		Neue Funktionsebene									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Σ
Alte Funktionsebene	I	-	0,9								0,9
	II		7,2				1,0				8,2
	III			22,0	1,0		3,0				26,0
	IV				89,6	2,9	23,2		1,5		117,2
	V					38,1	29,4	1,0	3,0		71,5
	VI						58,8	2,0	7,5		68,3
	VII							18,6	4,5	3,0	26,1
	VIII								48,8	1,0	49,8
	IX									16,7	16,7
	Σ	-	8,1	22,0	90,6	41,0	115,4	21,6	65,3	20,7	384,7
davon selbe FE											300,0



Stellenumwandlungen in eine ANDERE HÖHERE Funktionsebene⁴ - 2024-2026 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

FE out	Berufsbild	Neue Funktionsebene			
		VII	VIII	IX	Σ
IV	Sekretariatsassistent/in		1,5		1,5
V	Qualifizierte/r Sekretariatsassistent/in		3,0		3,0
V	Verwaltungsbearbeiter/Verwaltungsbearbeiterin	1,0			1,0
VI	Verwaltungssachbearbeiter/Verwaltungssachbearbeiterin	1,0	6,4		7,4
VI	Technische/r Sachbearbeiter/in	1,0	1,0		2,0
VII	Techn. und katast. Koordinator		1,0		1,0
VII	Verwaltungsinspektor mit 3j. Uni		2,5		2,5
VII	Technischer Inspektor mit 3j. Uni		1,0		1,0
VII	Bautechniker			3,0	3,0
VIII	Technische/r Inspektor/in			1,0	1,0
Insgesamt		3,0	16,4	4,0	23,4

⁴ Ausgeschlossen sind die Stellenumwandlungen bis in die VI. Funktionsebene, die ohne weitere Überprüfung genehmigt werden.

Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs 2024-2026 für die Landesverwaltung wird von der Arbeitsgruppe⁵ genehmigt, auch in Anbetracht der finanziellen Folgen, die von den aktuellen und zukünftigen Personalkosten ausgehen.

Die effektiven Kosten für das Jahr 2023, die das Personal betreffen, das den Dienst in den Jahren 2024-2026 beenden wird, belaufen sich auf 13.414.295 €. In Anbetracht der notwendigen Nachbesetzungen, in derselben oder einer anderen Funktionsebene, werden die zukünftigen Kosten auf 10.598.680 € geschätzt, wobei für sämtliche Neueinstellungen die entsprechenden Anfangsgehälter gemäß der derzeit gültigen Gehaltstabellen herangezogen werden. Daraus folgt eine theoretische Einsparung von 2.815.615 €.

Am 01.11.2023 sind insgesamt 367,3 Stellen unbesetzt. Die theoretische Nachbesetzung all dieser Stellen würde Personalkosten von 10.119.957 € verursachen.

Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze - 2024-2026

	Stellen	Gehalt + S.E.Z.	
		Effektiv 2023	Geschätzt 2024-2026
Abgänge	391,3	13.414.295 €	10.598.680 €
Erforderliche Nachbesetzungen, davon:	384,7	13.219.390 €	10.437.447 €
<i>in derselben FE</i>	300,0	10.495.273 €	8.038.261 €
<i>in einer anderen FE, davon:</i>	84,7	2.724.117 €	2.399.186 €
<i>in niedrigere FE</i>	-	0 €	0 €
<i>II.-V. FE → III.-VI. FE</i>	61,3	1.944.870 €	1.616.549 €
<i>in andere obere FE</i>	23,4	779.247 €	782.636 €
Freie Stellen	367,3	0 €	10.119.957 €

⁵ Dekret des Landeshauptmannes Nr. 3181/2019 - Dreijahresplan des Personalbedarfs 2019-2021 – Ernennung der Arbeitsgruppe zur Überprüfung der vorgelegten Planungen.

Es wird davon ausgegangen, dass diese Stellenumwandlungen – auch wenn diese Umwandlung in höhere Funktionsebenen erfolgt – 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. 2,8 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.

Gehaltstabellen ab 01.01.2023⁶

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 €

⁶ [Gehaltstabellen](#)

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. 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 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.

GEP - Gender Equality Plan der Südtiroler Landesverwaltung 2024-2026 (Dreijahresplan der positiven Aktionen für das Personal der Landesverwaltung)

Wie im Kodex für die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau (G.v.D. 198/2006) vorgesehen, hat die Landesverwaltung den Dreijahresplan der positiven Aktionen für das Personal der Landesverwaltung 2021-2023 ausgearbeitet und die darin enthaltenen Maßnahmen umgesetzt. Der Plan war für den Zeitraum 2024-2026 neu aufzulegen.

Die Europäische Kommission hat das Vorhandensein eines Gender Equality Plans als Fördervoraussetzung für den Zugriff auf Mittel aus dem Horizon Europe Programm festgelegt. Die Landesverwaltung schöpft aus diesem Fördertopf.

Die Zielsetzungen des nationalen Dreijahresplans der positiven Aktionen und des europäischen Gleichstellungsplans - GEP sind dieselben und zwar die Förderung der Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Organisation durch die Planung und Umsetzung konkreter Maßnahmen zugunsten des Personals sowie das Monitoring der erzielten Ergebnisse und der Entwicklung in Sachen Gleichstellung anhand festgelegter Indikatoren.

Es ist daher zweckdienlich, ein einheitliches Planungsdokument zu erstellen, den vorliegenden „Gender Equality Plan – GEP der Südtiroler Landesverwaltung / Dreijahresplan der positiven Aktionen für das Personal der Landesverwaltung“. Mit dem GEP erfüllt die Landesverwaltung zudem die Vorgaben gemäß Art. 3 des Landesgesetzes vom 8. März 2010, Nr. 5, Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz zur Erstellung von Plänen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.

Der gegenständliche Gender Equality Plan wurde für den Dreijahreszeitraum 2024-2026 erstellt, in Übereinstimmung mit anderen strategischen Planungsinstrumenten, u.a.:

- Gleichstellungsaktionsplan ÆQUITAS
- PIAO - Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan / Performance-Plan
- Strategieplan für die nachhaltige Entwicklung des Landes “Everyday for future – Gemeinsam für die Nachhaltigkeit”
- Personalentwicklungsplan 2023-2024

Das Dokument „GEP (Gender Equality Plan der Südtiroler Landesverwaltung 2024-2026)“ ist als **Anhang** zu diesem Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan der Landesverwaltung 2024-2026 verfügbar.





Abschnitt 4 - Monitoring

Inhaltsverzeichnis

Messung und Bewertung der Performance

Monitoring der Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung

Überwachung der Erfüllung der Veröffentlichungspflichten

Business Intelligence und weitere Monitoring Tools

Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Zufriedenheit der Bürgerinnen und der Bürger mit den öffentlichen Diensten

Messung und Bewertung der Performance

Die Landesverwaltung wendet das [System der Planung, Messung und Bewertung der Performance \(SMVP\)](#) an, welches die Gesamtheit der Bereiche, Instrumente und Prozesse definiert, mit denen eine öffentliche Verwaltung ihre Ziele und Leistungen umsetzt, überwacht und bewertet. Mit dem [Performance-Bericht](#) vermittelt sie den Bürgerinnen und Bürgern sowie den internen und externen Stakeholdern die zahlreichen Ziele und Leistungen, die im vergangenen Jahr erzielt wurden.

Das [System der Planung, Messung und Bewertung der Performance](#) sieht eine Zwischenmessung (Monitoring) und eine abschließende Messung am Ende des Berichtszeitraums (Jahres) vor. Um die laufende Umsetzung der strategischen Ziele und Entwicklungsschwerpunkte zu überwachen, ermöglicht das vorgesehene halbjährliche Monitoring die Einleitung von Korrekturmaßnahmen, falls die Zwischenergebnisse nicht erreicht werden. Das halbjährliche Monitoring wird durch ein Berichtssystem in der integrierten Plattform dokumentiert. Nach Ablauf des Jahres wird ein eigener Jahresbericht zum Performance-Plan erstellt.



Ziel des [Performance-Berichts](#) ist es, der Öffentlichkeit, den Bürgerinnen und Bürgern sowie allen anderen internen und externen Stakeholdern, einen übersichtlichen Einblick in die zahlreichen Ziele, Leistungen und Ergebnisse der Landesverwaltung im Laufe des Jahres zu geben und damit den Performance-Zyklus zu vervollständigen. Der Performance-Bericht der Landesverwaltung stellt die Ziele, Entwicklungsschwerpunkte und Ergebnisse dar und zeigt allfällige Abweichungen im Laufe des Jahres sowie deren Ursachen und entsprechende Maßnahmen auf. Diese Daten bilden eine wertvolle Grundlage für die Analyse der Effizienz und Effektivität des Verwaltungshandelns.

Der Performance-Bericht der Landesverwaltung setzt sich aus den Teilberichten der einzelnen Abteilungen und anderen Führungsstrukturen zusammen. Zusätzlich zum jährlichen Performance-Bericht der Südtiroler Landesverwaltung (von der Landesregierung genehmigt), erstellen die Führungsstrukturen operative Performance-Berichte. Diese beinhalten zudem die Leistungserfassung, den wirksamen und effizienten Einsatz der Personalressourcen sowie die Bewertung der operativen Jahresziele.

Derzeit wird ein neues System zur Messung und Bewertung der individuellen Leistung ausgearbeitet.



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 ITOP 2023-2025 mit Dekret des AKTB (Nr. 5117 vom 12. April 2023) genehmigt und auf der Transparenten Verwaltung der Provinz veröffentlicht. 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 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 identifiziert wurden: Anwaltschaft, Landesdirektion deutschsprachige Berufsbildung, Funktionsbereich Tourismus, Landesdirektion italienischsprachige Kindergärten, Abteilung Bildungsförderung. Das Monitoring wurde für insgesamt 44 Phasen/Tätigkeiten mit dem jeweiligen *risk assessment* bezogen auf das Jahr 2022 durchgeführt. 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.

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 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 265 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 tiefergehende Kontrolle durchzuführen, sind auch für den Dreijahreszeitraum von 2024 bis 2026 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. 20752 vom 9.11.2023 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 30.11.2023“, welcher dem Dekret als Anlage „A“ beigelegt wurde. Das Dekret wurde, gemeinsam mit dem beigelegten 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, Information und Unterlagen der Kontrolle unterworfen: - aus dem Dienst geschiedene Führungskräfte (Artikel 14, Absatz 2) und einheitlicher Führungsstellenplan (Artikel 2, LG 6/2022); - Performanceplan und Bericht zur Performance (Artikel 10); - beaufsichtigte öffentliche Körperschaften und grafische Darstellung (Artikel 22); - erbrachte Dienstleistungen, Sammelklagen (Artikel 29; Artikel 1 und 4 GvD Nr. 198/2009); - Zahlungen der Verwaltung (Artikel 4-bis, 33 und 36).

Die am 30.11.2023 durchgeführte Überprüfung führte zu einer sehr guten Bewertung des Transparenzniveaus: fast überall wurde die höchste Punktezahl erreicht, nur in 3 Fällen gab es kleinere Abzüge, welche die fehlende Veröffentlichung bzw. die leichte Zugänglichkeit der Veröffentlichungen betrafen; diese wurden mit den verantwortlichen Organisationseinheiten umgehend abgeklärt.

Überwachung der Erfüllung der Veröffentlichungspflichten

Das gesetzvertretende Dekret Nr. 33/2013 sieht auch ein Kontroll- und Sanktionssystem zur Umsetzung der Transparenzbestimmungen vor. Die Ergebnisse der durchgeführten Erhebungen, sei 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 Grad der Übereinstimmung derselben mit den im Bereich «Transparente Verwaltung» der institutionellen Websites tatsächlich vorhandenen Veröffentlichungen zu überprüfen.

b) Ordentliche Kontrolltätigkeit seitens des AKTB

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 265 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.

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 2024 bis 2026 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. 20752 vom 9.11.2023 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 30.11.2023“, 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 30.11.2023 durchgeführte Überprüfung führte zu einer sehr guten Bewertung des Transparenzniveaus: fast überall wurde die höchste Punktezahl erreicht, nur in 3 Fällen gab es kleinere Abzüge, welche die fehlende Veröffentlichung bzw. die leichte Zugänglichkeit der Veröffentlichungen betrafen; diese wurden mit den verantwortlichen Organisationseinheiten umgehend abgeklärt.

Business Intelligence und weitere Monitoring Tools

Neben den allgemeinen Werkzeugen 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.

Zudem verfügt die Landesverwaltung bereits seit einigen Jahren über ein integriertes Managementkontrollsystem. Das Monitoring wird im Allgemeinen durch eine Reihe von Verfahren durchgeführt, die

- mit der Sammlung von Daten aus verschiedenen Quellen, Anwendungen und Datenbanken beginnen,
- durch Verarbeitung und Analyse die Erstellung von zeitnahen, leicht zugänglichen und interpretierbaren Informationen ermöglichen,
- die strategische Entscheidungsfindung erleichtern.

Die Business Intelligence (BI) kombiniert daher Werkzeuge und Prozesse aus den Bereichen Geschäftsanalyse, Data Mining, Datenvisualisierung, Datentools und -infrastruktur. Auf die Messung folgt die Bewertung, d.h. die Analyse und Darstellung der gemessenen Werte unter Berücksichtigung der Umfeldfaktoren, die für die Übereinstimmung oder Abweichung vom erwarteten Zielwert (Target) ausschlaggebend waren. In den verschiedenen Bereichen der Landesverwaltung werden anschließend fachspezifische Berichte erstellt, in denen die abgeleiteten Ergebnisse anhand aktueller Daten und Zeitreihen erläutert und kommentiert werden.

Die Tools, Prozesse und BI-Techniken, die im Führungsinformationssystem der Landesverwaltung zum Einsatz kommen, ermöglichen die Sammlung, Extraktion, Verarbeitung und Analyse einer riesigen Menge von Daten zum Zwecke ihrer Darstellung und Zusammenfassung in Berichten, Tabellen, Dashboards, Schwellenwerten und Grafiken, auch als Zeitreihen.

Zusätzlich zu der bereits in den Vorjahren entwickelten BI für Personal und Haushalt hat der Bereich Controlling des Organisationsamtes den Führungskräften nun auch ein neues Berichtssystem zur Verfügung gestellt, das sich auf die strategische Performance und insbesondere auf die strategischen Ziele bezieht: Es handelt sich dabei um ein Instrument zur Prüfung, Analyse und grafischen Visualisierung, das zur Unterstützung der Entscheidungsfindungsprozesse und des Monitorings der strategischen Ziele dient und aus den Data Marts der Verwaltungssoftware zur Performance abgeleitet wird:



Quelle: Bereich Controlling, Organisationsamt

Ziel ist es daher, der Führungsebene ein einfaches und stets aktuelles Instrument mit einer großen Menge an historischen Daten zur Verfügung zu stellen, die je nach Bedarf ausgewählt werden können.

Die Landesverwaltung ist auch dabei, sich mit einem Kostenrechnungssystem auszustatten, das neben der direkten Kostenzuweisung die Zuordnung der Kostenarten zu jeder einzelnen Kostenstelle, die sie direkt oder indirekt verursacht hat durch Umlageverfahren und die entsprechenden statistischen Indikatoren, ermöglicht. Auf diese Weise ist es möglich, die von den einzelnen Abteilungen der Landesverwaltung verursachten Kosten (für Personal, Mobiliar, IT, externe Dienstleistungen, Verbrauchsmaterial, Räumlichkeiten usw.) eindeutig zu bestimmen.

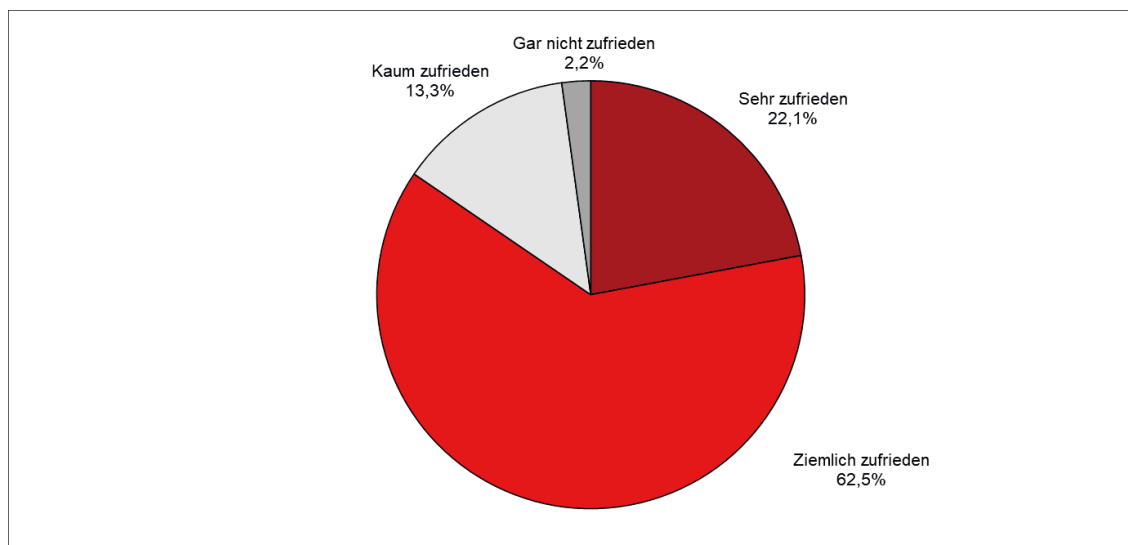
Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Die Dienststelle Controlling des Organisationsamtes (Abteilung Bereichsübergreifende Dienste) hat im März 2023 im Auftrag des Generaldirektors und in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung eine Umfrage zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz durchgeführt. Die Umfrage, deren Zielgruppe die Bediensteten in der Landesverwaltung im engeren Sinne, also der Ressorts, Ämter und Abteilungen, und das Landespersonal der Hilfskörperschaften des Landes waren, wurde anonym durchgeführt. Insgesamt haben 3.055 Bedienstete an der Umfrage teilgenommen, entsprechend einer Rücklaufquote von 68,7%.

Die Ergebnisse der Umfrage bilden, zusammen mit den Vorschlägen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Informationsgrundlage, um das Wohlbefinden am Arbeitsplatz mit gezielten Maßnahmen zu steigern und den Bedürfnissen und den sich ändernden Situationen anzupassen.

Die grundsätzliche Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung ist im Allgemeinen gut: insgesamt 84,6% der Befragten erklärten sich zufrieden (22,1% sehr zufrieden, 62,5% ziemlich zufrieden).

Zufriedenheit insgesamt – 2023



Die mit Abstand größte Zufriedenheit erzielte der zugleich als sehr wichtig erachtete Aspekt der Arbeitszeitregelung. Es folgen Aspekte wie physischer Arbeitsplatz, Direktor/Direktorin, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Arbeitsklima, die im Durchschnitt ziemlich positiv bewertet wurden und bezüglich Wichtigkeit einen hohen Stellenwert einnehmen.

Der Aspekt Weiterbildung und besonders jener der Information und Kommunikation erwiesen sich dagegen als die heikelsten Bereiche, da sie trotz hohem Wichtigkeitsgrad eine eher geringe Gesamtzufriedenheit aufwiesen.

Besonderes Augenmerk verdient schließlich das Thema der Aufstiegsmöglichkeit, bei dem sich die größte Unzufriedenheit und der niedrigste Grad an Wichtigkeit gegenüberstehen.

Zufriedenheit und Wichtigkeit - 2023

	ZUFRIEDENHEIT					WICHTIGKEIT
	Sehr zufrieden	Ziemlich zufrieden	Kaum zufrieden	Gar nicht zufrieden	Durchschnittl. Bewertung	
Arbeitszeitregelung	49,9%	44,3%	4,5%	1,3%	80,9	97,2%
Physischer Arbeitsplatz	38,7%	51,7%	7,4%	2,3%	75,6	91,6%
Direktor/Direktorin	46,5%	37,9%	10,9%	4,7%	75,4	95,7%
Aufgaben und Tätigkeiten	29,6%	60,2%	8,7%	1,5%	72,7	98,4%
Arbeitsklima	34,7%	49,8%	11,6%	3,9%	71,8	98,5%
Weiterbildung	19,5%	56,6%	18,9%	5,1%	63,5	89,2%
Information, Kommunikation	20,2%	54,2%	20,7%	5,0%	63,2	95,6%
Aufstiegsmöglichkeiten	11,1%	38,7%	30,3%	20,0%	47,0	71,7%
Zufriedenheit insgesamt	22,1%	62,5%	13,3%	2,2%	68,2	98,9%

Ein Vergleich mit Umfragen aus den Jahren 2015 und 2018 zeigt, dass sich die Situation in allen Bereichen des Arbeitsplatzes mit Ausnahme von zwei Themen generell verbessert hat.

Insbesondere wurde ein hohes Bewusstsein für die eigene Fähigkeit im Umgang mit informationstechnischen Anwendungen und Arbeitsmitteln sowie eine durchschnittlich positive Bewertung der Eignung der Arbeitsmittel am Arbeitsplatz und der Zufriedenheit mit den bereitgestellten IT-Programmen festgestellt.

Im Vergleich zu 2015 und 2018 haben sich Verbesserungen in allen Aspekten des Bereichs Information und Kommunikation abgezeichnet, insbesondere bei der Konfliktbewältigung.

Beim Thema Weiterbildung haben acht von zehn Bediensteten angegeben, fachlich gut vorbereitet zu sein, obgleich die Datenlage eine eher bescheidene Nutzung der internen Aus- und Weiterbildungsangebote aufzeigt.

Schließlich wurde eine gewisse Besorgnis darüber geäußert, ob das Amt trotz des allgemeinen Personalmangels und der Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen in der Lage sein werde, die ihm übertragenen Aufgaben in vollem Umfang zu erfüllen.

Im Rahmen der Umfrage zum Wohlbefinden 2023 wurden auch kurze Fragen gestellt, um den Zufriedenheitsgrad des Arbeitens in Smart Working nach dessen vollständiger Einführung ab 2022 zu ermitteln. Es zeigte sich eine allgemeine Wertschätzung, wobei die Werte der positiven Antworten nahe bei 85% lagen, sowohl in Bezug auf die Arbeitserfahrungen in Smart Working als auch in Bezug auf die unterzeichneten individuellen Vereinbarungen.

Weitere Einzelheiten sowie der vollständige [Jahresbericht](#) sind auf der institutionellen Webseite der Autonomen Provinz Bozen – Transparente Verwaltung verfügbar.

Zufriedenheit der Bürgerinnen und der Bürger mit den öffentlichen Diensten

Neben den regelmäßigen internen Erhebungen zum [Wohlbefinden am Arbeitsplatz](#) des Landespersonals, zum [Smart Working](#) und zum [Coworking](#), führt die Landesverwaltung auch externe Erhebungen durch, die auf die Zufriedenheit der Stakeholder und Interessengruppen auf verschiedenen Ebenen abzielen. Insbesondere führt das Landesinstitut für Statistik ASTAT seit 1998 Umfragen zur Zufriedenheit der Bürger und der Bürgerinnen mit der öffentlichen Verwaltung, insbesondere der Landesverwaltung, durch.

Die Grundgesamtheit umfasst die volljährige Bevölkerung (ungefähr 440.000 Personen), die statistische Erhebungseinheit ist die Einzelperson (die Namen werden aus den Melderegistern der Gemeinden gezogen). Die Stichprobe ist eine Zufallsstichprobe: Das Stichprobendesign sieht keine Domänen vor und die Schichtung basiert auf drei Variablen: Gebiet, Geschlecht und drei Altersklassen mit proportionaler Verteilung.

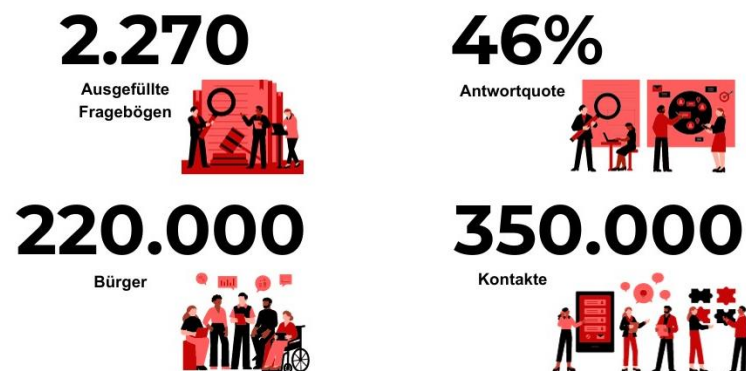
Die Befragung erfolgt per CAWI-CATI, d.h. sowohl durch Selbstausfüllung online als auch durch telefonische Befragung.

Die Erhebung „Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger mit den öffentlichen Diensten“ wurde 2023 nun zum sechsten Mal vom ASTAT durchgeführt. Insgesamt gingen 2.270 vollständige Fragebögen ein. Die daraus resultierende Rücklaufquote liegt bei 46%.

Im Laufe der letzten drei Jahre wandten sich etwa 220.000 Personen an einen Landesdienst oder ein Landesamt. Insgesamt wurden 350.000 Kontaktaufnahmen gezählt, da einige Personen mehrere Ämter aufgesucht haben.

In 69% der Fälle wurde diese Erfahrung positiv bewertet, aber der Wert ist insgesamt rückläufig, da 2018 (letztes verfügbares Jahr) noch 83% mit den Diensten zufrieden waren.

Weitere Ergebnisse sind auf der [ASTAT-Website](#) verfügbar.



Wie zufrieden sind Sie jetzt mit der Qualität der folgenden Dienste? – 2023

Prozentuelle Verteilung: Personen mit 18 Jahren und mehr

