

Prüfstelle
Organismo di valutazione
Organn de valutazion

Prüfung ausgewählter Aspekte im Personalbereich des Landes

Prüfung gemäß Art. 24, Abs. 1, Buchst. e) des Landesgesetzes Nr.
10/1992

PRÜFER / PRÜFERIN Wolfgang Bauer
 Martin Steinmann
 Eva Maria Kofler

PRÜFSTELLE
ORGANISMO DI VALUTAZIONE

39100 Bozen | Freiheitsstraße 66
39100 Bolzano | Corso Libertà, 66

Tel. 0471 402 212 | Fax 0471 260 114
pruefstelle@landtag-bz.org | organismodivalutazione@consiglio-bz.org
www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp
www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp
PEC: pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org

Juli 2019

INHALT

I. Normativer Kontext, Begründung und Ziel der Erhebung	4
II. Methodischer Ansatz	4
III. Sachverhaltsdarstellung.....	4
IV. Bewertung und Empfehlungen	8

I. Normativer Kontext, Begründung und Ziel der Erhebung

Artikel 24 des Landesgesetzes Nr. 10/1992 sieht in Absatz 1, Buchstabe e) vor, dass die Prüfstelle einen Bericht über die Gesetzmäßigkeit, die Unparteilichkeit und die reibungslose Abwicklung der Verwaltungstätigkeit des Landes und der von ihm abhängigen Körperschaften verfasst.

Die Wahrnehmung dieser Aufgabe wurde daher auch in das Arbeitsprogramm für das Jahr 2019 aufgenommen.

Ziel der vorliegenden Prüfung ist es, in Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe einige wesentliche Aussagen zu Recht- und Ordnungsmäßigkeit sowie zur Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns im Personalbereich zu tätigen. Dafür wurden spezielle Personalthemen ausgewählt, die aufgrund ihrer strategischen oder transversalen Bedeutung einer näheren Analyse unterzogen werden.

II. Methodischer Ansatz

Die Festlegung des Prüfungsgegenstandes „*Ausgewählte Aspekte im Personalbereich*“ erfolgte im Rahmen einer professionellen Einschätzung auf der Grundlage des vorhandenen Know-hows sowie der Ergebnisse und Erfahrungen aus bereits durchgeführten Prüfungen zu Gesetzmäßigkeit, Unparteilichkeit und reibungsloser Abwicklung der Verwaltungstätigkeit.

Im Einklang mit der gesetzlichen Vorgabe wird ein integrativer Prüfungsansatz gewählt: die Prüfung beinhaltet demnach Elemente einer Recht- und Ordnungsmäßigkeits-, einer Wirtschaftlichkeits- sowie einer System- und Organisationsprüfung.

Die Prüfung wurde auf der Grundlage eines detaillierten, an den Direktor der Abteilung Personal gerichteten Fragenkatalogs durchgeführt. Der Fragenkatalog wurde dem Abteilungsdirektor auch vorab vorgestellt.

III. Sachverhaltsdarstellung

Allgemeines

Die gesellschaftlichen und demographischen Entwicklungen stellen auch das Personalmanagement öffentlicher Verwaltungen vor große Herausforderungen. Dieser Wandel und die damit einhergehenden Herausforderungen werden oft auch mit dem Begriff der neuen „VUCA“ Welt¹ umschrieben.

Es geht also darum, auch in Zeiten einschneidender Veränderungen - auf der Grundlage eines strategischen Gesamtkonzepts zur Zukunftssicherung der personellen Ressourcen - mittel- und langfristig das Personal in richtiger Anzahl mit richtiger Qualifikation sowie hoher Leistungsbereitschaft und Produktivität am richtigen Arbeitsplatz einsetzen zu können.

Vor diesem Hintergrund wurde die Abteilung Personal um Informationen darüber ersucht, ob die

¹ Der Begriff VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) fasst die Herausforderungen zusammen, denen sich Unternehmen und Verwaltungen in einer zunehmend digitalisierten Welt stellen müssen.

Auswirkungen des demographischen Wandels, des digitalen Fortschritts und des kulturellen- und Wertewandels (Stichwort Work-Life-Balance) auf die Personalpolitik analysiert und Risiken und Chancen aus diesen Entwicklungen erkannt werden und ob es eine mittel- und langfristige Bedarfsanalyse gibt.

Die Abteilung Personal teilt dazu mit, dass der demographische Wandel in der Landesverwaltung bereits seit geraumer Zeit beobachtet und analysiert wird und eine eigene Arbeitsgruppe („Zukunft Landespersonal 2030“) eingesetzt wurde, die sich mit übergreifenden Themen, aber auch mit Detailanalysen zu einzelnen Berufsbildern (Kindergartenpersonal, Mitarbeitende im Straßendienst) befasst hat; die Arbeitsgruppe hat sich auch mit benachbarten Realitäten auseinandergesetzt und zum Thema im Rahmen verschiedener Veranstaltungen informiert und sensibilisiert.² In der Stellungnahme zum Berichtsentwurf führt die Abteilung ergänzend aus, dass die Digitalisierung im Dreijahresplan des Personalbedarfs ein eigenes Kriterium für die zukünftige Personalpolitik darstellt und sich so konkret in der Planung eines Kernthemas der öffentlichen Verwaltung niederschlägt; eine strukturierte Vorbereitung auf Änderungen in der Planung wird nicht nur jährlich sondern auch kurzfristig innerhalb der Abteilung gefordert und gefördert.

Auf die Fragen nach Konzepten/Lösungsstrategien, wie diesen Entwicklungen begegnet werden kann, und welche Zielsetzungen, welche Instrumente und welche Handlungsfelder dabei ins Auge gefasst werden, damit die Personalarbeit ein effektiver Erfolgsfaktor zur Bewältigung des Wandels werden kann, äußert sich die Abteilung folgendermaßen: die Verwaltung ist gefordert, Maßnahmen zu setzen, um die Potentiale der älteren Mitarbeitenden optimal zu erhalten, die Mitarbeitenden in ihrem beruflichen Werdegang zu begleiten und die Arbeit in der Landesverwaltung für junge Menschen attraktiv zu gestalten. Als konkrete Maßnahmenpakete werden etwa die Lockerung der Zugangsvoraussetzungen - durch eine weitergehende Anerkennung der Studientitel für die Zulassung - für das Kindergartenpersonal und eine Maßnahmenliste für die Mitarbeitenden im Straßendienst - wie z. B. die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse und eine neue Kommunikationsstrategie für die Bekanntmachung freier Stellen - angeführt. Generell sollen in Zukunft noch flexiblere Arbeitsformen angeboten (so ist Smart Working auch Gegenstand der laufenden Verhandlungen zum neuen bereichsübergreifenden Kollektivvertrag) und das Handlungsfeld Age Management und altersphasengerechtes Führen bearbeitet werden, um die Arbeitsfähigkeit und die Qualität des Alterungsprozesses zu erhalten.

Personalbedarf

Im Landesgesetz Nr. 10/1992, Art. 2, Abs. 2 und im Landesgesetz Nr. 6/2015, Art. 8, Abs. 2 ist die Erstellung des Dreijahresplans des Personalbedarfs, gemeinsam mit dem Performance-Plan, vorgesehen. Mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1001/2018 wurden das Modell sowie die Planungsanleitungen für den Dreijahresplan des Personalbedarfs genehmigt.

Die Abteilung Personal sieht in dem neuen Planungsinstrument den Vorteil, Nachbesetzungen in jenen Berufsbildern, die vom demographischen Wandel besonders betroffen sind, schneller und gezielter vornehmen zu können.

Dadurch dass die Ergebnisse des Dreijahresplans des Personalbedarfs direkt in die Planung der Auswahlverfahren einfließen, stellt er ein unmittelbares Steuerungsinstrument für die Personalaufnahme dar.

Was die Ergebnisse der Überprüfung des Dreijahresplans durch die im genannten Beschluss der Landesregierung vorgesehene und mit D. LH. Nr. 3181/2019 ernannte Arbeitsgruppe betrifft, erläutert

² Einen zusammenfassenden Überblick zum Thema gibt der Bericht des Generaldirektors „Qualität und Entwicklungschancen der Südtiroler Landesverwaltung“, 2018, Kapitel 7, veröffentlicht unter <http://www.provinz.bz.it/verwaltung/personal/studien-berichte.asp>.

die Abteilung Personal zunächst, ausgehend vom Stellenkontingent im November 2018 (3.497,6), die Anzahl der personellen Abgänge in Vollzeitstellen (314) im Dreijahreszeitraum 2019-2021, die erforderlichen *Nachbesetzungen* (302,6) in derselben (62%) oder einer anderen (38%), zum größten Teil höheren Funktionsebene; der Wechsel der Funktionsebene wird von den Organisationseinheiten mit der Notwendigkeit einer korrekten und effizienten Abwicklung der institutionellen Tätigkeiten und der Erreichung der Performance-Ziele begründet. Weiters informiert die Abteilung, dass die genannte Arbeitsgruppe die finanziellen Auswirkungen der im Dreijahresplan enthaltenen Vorschläge bewertet hat und nun die Landesregierung damit befasst werden soll. Schließlich weist die Abteilung darauf hin, dass für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 auch Neueinstellungen zur Besetzung freier Stellen (74,5) notwendig sind; diese betreffen vor allem die Berufsbilder Verwaltungssachbearbeiter/Verwaltungssachbearbeiterin und Verwaltungsinspektor/Verwaltungsinspektorin.

Zur Frage, ob bei Aufgabenänderungen einer Organisationseinheit die VZÄ neu berechnet werden und nach welchen Modalitäten, verweist die Abteilung auf die „Arbeitsgruppe Entwicklung und Ressourcen - AGER“, die den aktuellen Personalbedarf stets berücksichtigt (als Beispiele werden die Neuaufstellung der Abteilung Europa und die Schaffung der Abteilung Zahlstelle angeführt); im Zuge der Stellungnahme zum Berichtsentwurf präzisiert die Abteilung, dass die zu erledigenden Aufgaben genauestens untersucht werden und somit die Basis für das Personalmanagement der Südtiroler Landesverwaltung bilden.

Auf die Frage, ob bei der Planung des Personalbedarfs auch die geleisteten Überstunden berücksichtigt werden bzw. ob bei konstanter (also nicht außerordentlicher) Inanspruchnahme von Überstunden eine entsprechende Erhöhung des Personalbedarfs beantragt wird, führt die Abteilung aus, dass das Überstundenkontingent jährlich den einzelnen Abteilungen zu Verfügung gestellt wird, eine Erhöhung nur in Ausnahmefällen möglich ist und Überstunden grundsätzlich für die Bewältigung außerordentlicher Situationen geleistet werden.

Zu den Erfahrungen mit dem System der Rangordnungen für die Aufnahme in den Landesdienst (D. LH. Nr. 22/2013) erläutert die Abteilung, dass die Anforderungen für die Nachbesetzung freier Stellen von Seiten der Organisationseinheiten in die Dreijahresprogrammierung einfließen und nachfolgend abgearbeitet werden; dabei werden allgemeine Berufsbilder wie Verwaltungsinspektor/Verwaltungsinspektorin und Verwaltungssachbearbeiter/Verwaltungssachbearbeiterin für mehrere Abteilungen gleichzeitig publiziert; das Ergebnis dieser Vorgehensweise bewertet die Abteilung als grundsätzlich zufriedenstellend. Für spezifisch zu besetzende Stellen kommt das neue Wettbewerbsverfahren mit Bewertung einer Arbeitsperiode zur Anwendung (Art. 6/bis des genannten Dekrets). Auf die konkrete Umsetzung der Aufnahmen über Rangordnungen und allfällige Probleme etwa im Zusammenhang mit der Nichtannahme von Stellen von Seiten der Bewerber geht die Abteilung nicht näher ein.

Zum Punkt Monitoring bzw. Evaluierung vorzeitiger Abgänge teilt die Abteilung Personal mit, dass diese auf unterschiedliche Ursachen zurückzuführen sind, wie z. B. Mobilität, Fluktuation oder individuelle Gründe, und dass die Phänomene beobachtet und regelmäßig erörtert werden.

Führungskräfte

Im Rahmen einer strategischen Personalpolitik kommt der Auswahl und Weiterentwicklung der Führungskräfte eine besondere Bedeutung zu; weitere wichtige Themen betreffen die Mobilität der Führungskräfte, die Stellvertreterregelungen, die Erteilung von Sonderaufträgen und von Aufträgen für Projektmanagement.

In diesem Zusammenhang wurde an die Abteilung Personal die Frage gerichtet, ob es eine mittel- und langfristige Bedarfsanalyse für die Nachbesetzung der Führungspositionen in der Landesverwaltung

gibt und ob diese Analyse Bezug auf Parameter zur Festlegung der Größe der Organisationsstrukturen nimmt. Die Abteilung führt dazu aus, dass zu Jahresbeginn eine auf das Jahr bezogene Bedarfsanalyse erstellt wird, anhand welcher die Auswahlverfahren geplant werden; eine mittel- und langfristige Analyse wird periodisch, auch unter Berücksichtigung der zu erwartenden Pensionierungen, aktualisiert. Diese Analysen werden anhand der Angaben der erwähnten AGER und des Bedarfs der Abteilungen und Ressorts priorisiert. Was die Größe und Anzahl der Führungsstrukturen anbelangt, führt die Abteilung weiter aus, dass es die Landesregierung in der letzten Legislaturperiode vorgezogen hat, die entsprechenden Entscheidungen den jeweiligen Regierungsmitgliedern nach Anhörung der AGER zu überlassen.

Zu den zeitlichen Vorgaben für die Ausschreibungen der nicht definitiv besetzten Direktionen erklärt die Abteilung, dass die Ausschreibungen nach Anhören der AGER und im Sinne von Art. 14 des LG Nr. 10/1992 erfolgen, wonach das zuständige Regierungsmitglied die Durchführung des Auswahlverfahrens veranlasst. Die Modalitäten für die Inanspruchnahme der Führungskräfteverzeichnisse in Hinblick auf die definitive Besetzung einer Führungsstruktur werden dahingehend erläutert, dass vor der öffentlichen Ausschreibung eine interne Auswahl innerhalb der in den Abschnitten A und B des Verzeichnisses eingetragenen Personen stattfindet, wobei eine in den genannten Abschnitten eingetragene Person auf Vorschlag des zuständigen Regierungsmitglieds auch direkt berufen werden kann. Was die Kriterien für die Dauer der Beauftragung als geschäftsführende Führungskraft betrifft, berichtet die Abteilung, dass geplant ist, die Zeit der Geschäftsführung von Führungspositionen neu und einheitlich in Bezug auf Höchstdauer und Rechtswirkungen zu reglementieren; eine entsprechende Durchführungsverordnung ist noch nicht erlassen worden.

Im Sinne von Art. 19 des LG Nr. 10/1992 ernennt die Landesregierung für jede Führungskraft eine Stellvertretung, welche den Funktionsinhaber/die Funktionsinhaberin bei Abwesenheit oder Verhinderung vertritt und, falls die Direktion unbesetzt ist, die Leitung der Führungsstruktur bis zu deren ordnungsgemäßer Besetzung übernimmt. Die Abteilung Personal listet in diesem Zusammenhang 73 Führungsstrukturen auf (alle Ebenen betreffend, von der Generaldirektion bis zu den Ämtern), für welche derzeit keine Stellvertretung namhaft gemacht ist.

Das Landesgesetz Nr. 10/1992 sieht in Art. 14/bis die Mobilität³ der Führungskräfte (des Landes und der von ihm abhängigen Körperschaften) vor, dabei sollen mit Durchführungsverordnung Kriterien und Modalitäten festgelegt werden. Auf die Frage zum aktuellen Stand der Umsetzung berichtet die Abteilung, dass sich bereits im Jahr 2014 eine Arbeitsgruppe mit dem Thema befasst hat und dass nunmehr die Ausarbeitung einer diesbezüglichen Verordnung geplant ist, auch um den Bestimmungen zur Korruptionsvorbeugung Rechnung zu tragen.

Eine Durchführungsverordnung (D. LH. Nr. 15/2019) wurde kürzlich zu Art. 17/bis des genannten Landesgesetzes erlassen, welcher die Möglichkeit der Erteilung von Sonderaufträgen und Aufträgen für Projektmanagement vorsieht; demzufolge konnten laut Abteilung bisher auch keine Aufträge erteilt werden.

Art. 13/bis (ständige Weiterbildung der Führungskräfte) des LG Nr. 10/1992 sieht das Monitoring der Weiterbildungsstunden und Bildungsguthaben und die Einbeziehung im Dienst stehender Führungskräfte bei der Ausbildung neuer Führungskräfte vor. Auf die Frage nach den entsprechenden Modalitäten teilt die Abteilung mit, dass ein Konzept für die Ausbildung der neuen Führungskräfte erstellt wurde, das die Führungskräfte der Landesverwaltung als Referenten berücksichtigt; ein Konzept für den Erwerb von Bildungsguthaben ist in Ausarbeitung (Zusammenarbeit auf Euregio-Ebene) und soll bis Jahresende vorliegen. Ein Pool von erfahrenen Führungskräften, die eine Ausbildung im Bereich Coaching absolviert haben, steht neuen Führungskräften für Coaching und Mentoring zur Verfügung.

Abschließend wurde die Abteilung Personal um Informationen darüber ersucht, ob auch in der Landesverwaltung Konzepte zur Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle auf Führungsebene (wie z. B. Führen in Teilzeit) angedacht sind. Was insbesondere das Führen in Teilzeit betrifft, weist die Abteilung darauf hin, dass dieses laut bereichsübergreifendem Kollektivvertrag bereits seit 2003 möglich ist,

³ Zu Bedeutung und Funktion der Mobilität: Berichte der Prüfstelle „Personalaufnahme und Mobilität“ (Juni 2009), „Ethik in der Landesverwaltung“ (Februar 2011) und „Führungskräfteauswahl“ (Juni 2011).

während weitere Konzepte zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (Lebensarbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit oder Funktionszeit auch unter Anwendung von Smart-Working-Modellen) sich in Ausarbeitung befinden; im Rahmen der laufenden Diskussion über Smart Working steht ebenso ein flexibleres Arbeiten für Führungskräfte im Raum. Laut Einschätzung der Abteilung bedarf das Thema Smart Working noch einiger Diskussionen und Vertiefungen, bevor es kollektivvertraglich verankert werden kann.

IV. Bewertung und Empfehlungen

Wie eingangs aufgezeigt, stellen die gesellschaftlichen und demographischen Entwicklungen auch das Personalmanagement öffentlicher Verwaltungen vor große Herausforderungen. Die Landesverwaltung analysiert daher seit einigen Jahren die Auswirkungen des demographischen Wandels und ergreift konkrete Maßnahmen für einzelne Berufsbilder (Kindergartenpersonal, Mitarbeitende im Straßendienst). Den Ausführungen der Abteilung Personal ist insgesamt ein ausgeprägtes Bewusstsein für die anstehenden Herausforderungen zu entnehmen. Diesem Bewusstsein entsprechend sollte ein strategisches Gesamtkonzept zur Zukunftssicherung der personellen Ressourcen erarbeitet werden, welches eine mittel- und langfristige (und über die Schätzungen zu den Pensionierungen hinausgehende) Bedarfsanalyse zur Grundlage hat und neben dem demographischen Wandel die Auswirkungen des digitalen Fortschritts und des kulturellen- und Wertewandels berücksichtigt.

Die Erläuterungen der Abteilung zu den positiven Auswirkungen des - seit kurzem landesgesetzlich vorgeschriebenen - Dreijahresplans des Personalbedarfs bringen zum Ausdruck, dass sich dieser als unmittelbares Steuerungsinstrument für die Personalaufnahme bewährt hat. Die Abteilung liefert in diesem Zusammenhang auch aktuelle Daten zu den personellen Abgängen, den erforderlichen Nachbesetzungen (einschließlich Wechsel der Funktionsebenen) und den anstehenden Neueinstellungen zur Besetzung freier Stellen.

Um bei Aufgabenänderungen einer Organisationseinheit den tatsächlichen Personalbedarf bestmöglich zu definieren, sollte die „Arbeitsgruppe Entwicklung und Ressourcen - AGER“ transparente Kriterien und Modalitäten für die Neuberechnung der Vollzeitäquivalente (VZÄ), in Hinblick auf die zu erledigenden Aufgaben, festlegen.

Die Praxis eines jährlich den einzelnen Abteilungen zur Verfügung gestellten Überstundenkontingents erscheint nicht kohärent mit der Aussage, dass Überstunden grundsätzlich für die Bewältigung außerordentlicher Situationen geleistet werden. Es sollte daher vertieft werden, ob bei der Planung des Personalbedarfs auch die geleisteten Überstunden zu berücksichtigen sind.

Für das Monitoring bzw. die Evaluierung vorzeitiger Abgänge wird eine systematische Vorgangsweise angeregt, um ausreichend fundierte Schlussfolgerungen zu ermöglichen bzw. den eventuell notwendigen Handlungsbedarf zu definieren.

Für die Besetzung der Führungspositionen gibt es laut Abteilung Personal eine jährliche sowie eine mittel- und langfristige Bedarfsanalyse; diese Analysen werden dann anhand der Angaben der AGER und des Bedarfs der Abteilungen und Ressorts priorisiert. Da es in diesem Zusammenhang keine Kriterien zur Festlegung der Größe der Organisationsstrukturen in der Landesverwaltung gibt, wird im Lichte der Grundsätze der Effizienz, Wirtschaftlichkeit und Transparenz die Ausarbeitung einheitlicher Parameter bzw. Rahmenrichtlinien empfohlen.

Zu den Ausschreibungen der nicht definitiv besetzten Führungspositionen, welche nach Anhören der AGER und auf Veranlassung des zuständigen Regierungsmitglieds erfolgen, sollten im Sinne einer einheitlichen Vorgangsweise zeitliche Vorgaben definiert werden. Dabei sollten auch die Modalitäten

der Inanspruchnahme der Führungskräfteverzeichnisse transparent kommuniziert werden, um Gleichbehandlung und Chancengleichheit zu gewährleisten. Die von der Abteilung bekundete Absicht, die Zeit der Geschäftsführungen neu und einheitlich mit Bezug auf deren Dauer und Rechtswirkungen zu reglementieren, wird begrüßt.

Laut den von der Abteilung erhaltenen Informationen, ist derzeit für 73 Organisationseinheiten keine stellvertretende Führungskraft ernannt. Um den landesgesetzlichen Vorgaben zur Stellvertreterregelung Rechnung zu tragen und in Hinblick auf eine reibungslose Abwicklung der Verwaltungstätigkeit, wird die Empfehlung ausgesprochen, für alle Führungsstrukturen eine Vertretung namhaft zu machen.

Es wird außerdem empfohlen, die geplante Ausarbeitung der Durchführungsverordnung mit Kriterien und Modalitäten zur Mobilität der Führungskräfte, auch in Hinblick auf die Bestimmungen zur Korruptionsvorbeugung, baldmöglichst vorzunehmen.

Dass die für die Erteilung von Sonderaufträgen und Aufträgen für Projektmanagement erforderliche Durchführungsverordnung kürzlich erlassen wurde, wird positiv bewertet.

Im Zusammenhang mit der Ausarbeitung eines Konzepts für die Ausbildung neuer Führungskräfte und der geplanten Erstellung eines Konzepts für den Erwerb von Bildungsguthaben, wird angeregt, die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtung aller Führungskräfte zur ständigen Weiterbildung einem konstanten Monitoring zu unterziehen.

Zur Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle für Führungskräfte weist die Abteilung darauf hin, dass sich - neben dem bereits kollektivvertraglich geregelten Führen in Teilzeit - weitergehende Konzepte zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in Ausarbeitung befinden; diese Bestrebungen werden ebenfalls begrüßt.

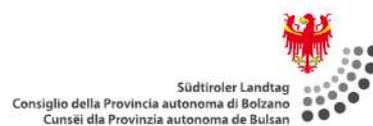
An dieser Stelle sei der Abteilung Personal für die konstruktive Zusammenarbeit im Zuge der Erhebung und die zügige Beantwortung des Fragenkatalogs, auch unter Einbeziehung von Organisationsstrukturen außerhalb der Abteilung, gedankt.

Eine Follow-up - Prüfung zu den ausgesprochenen Empfehlungen wird Ende des Jahres 2020 erfolgen.

gez.
Wolfgang Bauer

gez.
Martin Steinmann

gez.
Eva Maria Kofler



Prüfstelle
39100 Bozen | Freiheitsstraße
Organismo di valutazione
39100 Bolzano | Corso Libertà

Tel. 0471 402 212 | Fax 0471 260 114
pruefstelle@landtag-bz.org | organismovalutazione@consiglio-bz.org
PEC: pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org
www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp
www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp