

Prüfstelle  
Organismo di valutazione  
Organn de valutazion

Prüfung ausgewählter Aspekte des Personalmanagements und der Einhaltung der Vorgaben zur Transparenz und Korruptionsvorbeugung in den abhängigen Körperschaften des Landes

Prüfung gemäß Artikel 24, Absatz 1, Buchstabe e) des Landesgesetzes Nr. 10/1992



Südtiroler Landtag  
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano  
Cunsëi dla Provinzia autonoma de Bulsan

PRÜFER / PRÜFERIN      Eva Maria Kofler  
                                    Martin Steinmann  
                                    Gilbert Gasser

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](mailto:pruefstelle@landtag-bz.org) | [organismodivalutazione@consiglio-bz.org](mailto:organismodivalutazione@consiglio-bz.org)  
[www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp](http://www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp)  
[www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp](http://www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp)  
PEC: [pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org](mailto:pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org)

Dezember 2019

## INHALT

I.	Normativer Kontext, Begründung und Ziel der Erhebung .....	4
II.	Methodischer Ansatz und Umfang .....	8
	2.1 Personalmanagement und Governance .....	8
	2.2 Transparenz- und Korruptionsvorbeugungsbestimmungen.....	8
III.	Sachverhaltsdarstellung .....	9
	3.1 Governance des Personals der Körperschaften durch das Land .....	9
	3.2 Personalmanagement in den Körperschaften.....	11
	3.3 Transparenz- und Korruptionsvorbeugungsbestimmungen.....	12
IV.	Bewertungen und Empfehlungen.....	15

## I. Normativer Kontext, Begründung und Ziel der Erhebung

Der Artikel 24 des Landesgesetzes vom 23. April 1992, Nr. 10 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 ist daher in das Arbeitsprogramm für das Jahr 2019 aufgenommen worden.

Ziel der vorliegenden Prüfung ist es, einige wesentliche Aussagen zu Recht- und Ordnungsmäßigkeit sowie zur Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns zu treffen. Dazu sind die nachfolgenden Themenbereiche ausgewählt worden:

- 1) Personalmanagement in den Körperschaften und die Governance durch das Land**
- 2) Transparenz- und Korruptionsvorbeugungsbestimmungen**

Die Governance des Personals durch die Landesverwaltung und das Personalmanagement in den abhängigen Körperschaften des Landes sind zentrale Themenbereiche. Diese Prüfung erfolgt in Fortsetzung zu bereits abgewickelten zu dieser Thematik<sup>1</sup>.

Die gesellschaftlichen und demographischen Entwicklungen stellen zunehmend auch das Personalmanagement öffentlicher Verwaltungen, inbegriffen die abhängigen Körperschaften, vor bisher nicht gekannte Herausforderungen. Verstärkt werden diese Tendenzen, speziell auch in Südtirol, durch die seit Jahren herrschende Vollbeschäftigung und die positive Wirtschaftsentwicklung – über fast alle Wirtschaftssektoren hinweg. Der aktuelle Arbeitsmarktbericht Mai – Oktober 2019 der Abteilung Arbeit analysiert dazu die aktuellsten Daten<sup>2</sup>. Diese Entwicklungen führen unweigerlich zu einem „Wettbewerb“ um Mitarbeiter, zumal in den nächsten Jahren vermehrt auch Mitarbeiter der sogenannten Babyboomer Jahrgänge aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden werden. Für die neu in das Arbeitsleben eintretenden Generationen (Y, Z oder Alpha Generation), sind die derzeitigen Arbeitsmodelle nicht ausreichend attraktiv. Ebenso verflachen sich die in der Vergangenheit bekannten Benefits der öffentlichen Verwaltung (flexible Arbeitszeiten, Elternzeit), da diese zunehmend nun auch von der Privatwirtschaft angeboten werden. Vermehrt sucht die Privatwirtschaft mit attraktiven Benefits zu punkten und verfügt damit über zusätzliche Argumente für die Akquirierung von jungen Mitarbeitern. Dieser Attraktivitätsverlust der öffentlichen Verwaltung zeigt sich konkret bei der Durchführung von Auswahlverfahren, bei welchen sich nur eine geringe Anzahl von Kandidaten bewerben und noch eine geringere Anzahl von Gewinnern die freien Stellen dann effektiv auch besetzt<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Bericht der Prüfstelle: Prüfung ausgewählter Aspekte im Personalbereich des Landes, Juli 2019, Governance der Gesellschaften und anderen Einrichtungen, Juni 2018, veröffentlicht auf der Homepage der Prüfstelle und auf Homepage der Landesverwaltung im Abschnitt „transparente Verwaltung“.

<sup>2</sup> <http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/statistik/arbeitsmarktberichte.asp>.

<sup>3</sup> Siehe dazu Fußnote 2.

Alle diese Entwicklungen treffen die abhängigen Körperschaften in besonderer Weise, da diese im öffentlich-rechtlichen Rahmen agieren und gleichzeitig auch privatwirtschaftliche Überlegungen anstellen müssen. Demzufolge erscheint es von grundlegender Bedeutung, dass die Governance der Personalressourcen, welche zentral bei der Landesverwaltung liegt und das Personalmanagement, welches bei den Körperschaften angesiedelt ist, aufeinander abgestimmt werden und im Sinne eines Gesamtkonzeptes, einer -strategie ineinandergreifen sollen.

Was die Personalressourcen anbelangt, so ist im Sinne des Artikels 1 des Landesgesetzes vom 19. Mai 2015, Nr. 6 (Personalordnung des Landes) der Geltungsbereich des Landesgesetzes abgegrenzt: *„Soweit mit Landesgesetz oder auf dessen Grundlage nicht anders bestimmt, gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes für das Personal des Landes und der öffentlichen Körperschaften, die von ihm abhängig sind oder deren Ordnung unter seine oder die ihm übertragene Gesetzgebungsbefugnis fällt“*.

Nicht unmittelbar anwendbar ist damit die Personalordnung des Landes auf die Gesellschaften mit öffentlicher Beteiligung, welche unter anderem durch das Landesgesetz vom 16. November 2007, Nr. 12 geregelt sind.

In weiterer Folge sieht der Artikel 8 desselben Landesgesetzes 6/2015 vor, dass das Gesamtkontingent der Stellen der Körperschaften und der Landesbetriebe auf Vorschlag derselben mit Beschluss der Landesregierung festgelegt wird<sup>4</sup>. Insbesondere durch diese Bestimmung wird festgelegt, dass die Zuteilung der Personalressourcen zentral durch die Landesregierung erfolgt. Demzufolge sind die Bediensteten der Hilfskörperschaften im Stellenkontingent des Personals des Landes enthalten – welches mit Beschluss der Landesregierung festgelegt wird<sup>5</sup>. Das allgemeine Stellenkontingent von 4.220,90 Vollzeitäquivalenten der Zentralverwaltung beinhaltet somit auch die Stellen der Hilfskörperschaften. Dieser Sachverhalt erscheint nicht unbedeutend, da gerade in der öffentlich herrschenden Meinung die Gesamtzahl ausschließlich der Zentralverwaltung zugeschrieben wird.

Ein weiterer Themenbereich der Prüfung bezieht sich auf die Einhaltung der Transparenz- und Korruptionsvorbeugungsbestimmungen und soll den Status quo über die Umsetzung dieser Bestimmungen erheben. Diese Prüfung ist ebenso eine Fortführung der letztjährigen Berichte zu dieser Thematik<sup>6</sup>.

Die Erfüllung dieser gesetzlichen staatlichen Bestimmungen betrifft die öffentliche Verwaltung sowie deren abhängigen Körperschaften.

Bereits mit dem Verwaltungsverfahrensgesetz vom 7. August 1990, Nr. 241 ist die transparente Verwaltung – in Form des Zuganges zu den Verwaltungsunterlagen - als allgemeingültiges Prinzip der Verwaltungstätigkeit eingeführt worden. Der Landesgesetzgeber hat mit Landesgesetz vom 22. Oktober 1993, Nr. 17 die Materie ebenfalls umfassend geregelt. Der Artikel 1 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 14. März 2013, Nr. 33 hat dieses ausgeweitet, sodass damit der uneingeschränkte Zugang zu den Daten und Dokumenten der öffentlichen Verwaltung für jeden Bürger ermöglicht worden ist. Dadurch sollen gleich mehrere Ziele erreicht werden: Schutz der Rechte der Bürger gegenüber der öffentlichen Verwaltung, Unterstützung der Beteiligung von Interessierten an der Verwaltungstätigkeit, Begünstigung einer allgemeine Kontrolle über die

<sup>4</sup> LG. 6/2015, Artikel 8, Abs. 1: *„Das Gesamtkontingent der Stellen des Personals des Landes wird mit Gesetz festgelegt. Das Gesamtkontingent der Stellen des Personals der übrigen Körperschaften laut Artikel 1 und der Landesbetriebe wird auf deren Vorschlag mit Beschluss der Landesregierung festgelegt“*.

<sup>5</sup> Beschluss der Landesregierung Nr. 1182 vom 31.10.2017: *Stellenpläne des Landespersonals: Genehmigung der Stellenkontingente Stand: Oktober 2017*.

<sup>6</sup> Berichte der Prüfstelle: *Gesetzmäßigkeit, Unparteilichkeit und reibungslose Abwicklung der Verwaltungstätigkeit bei ausgewählten abhängigen Körperschaften, Dezember 2018 und Gesetzmäßigkeit, Unparteilichkeit und reibungslose Abwicklung der Verwaltungstätigkeit, Februar 2018*.

Zielerreichung der institutionellen Aufgaben und die Verwendung der öffentlichen Ressourcen.

Dazu hat der Gesetzgeber verpflichtende Vorgaben für die Veröffentlichung der Daten festgelegt<sup>7</sup>, unabhängig von der jeweiligen Rechtsform der öffentlichen Körperschaft. Hierfür ist auf jeder Homepage ein Link mit der Bezeichnung „Transparente Verwaltung“ einzurichten, welche die vorgeschriebenen Daten enthalten soll. Durch einen Mausklick kann der Bürger die Informationen selbstständig abrufen und eigenständig weiterbearbeiten, da diese in einem offenen Format veröffentlicht werden müssen. Es handelt sich dabei nicht um neue Daten, sondern um bereits vorhandene Informationen, die zeitlich zusammengefasst und im entsprechenden Themenbereich geordnet verfügbar gemacht werden müssen.

Die Verpflichtung zur Einhaltung der Transparenzbestimmungen gilt für alle öffentlichen Körperschaften<sup>8</sup> als auch für die öffentlich wirtschaftlichen Körperschaften und die Gesellschaften unter öffentlicher Kontrolle<sup>9</sup>. Für die beiden letztgenannten Rechtssubjekte sind die verpflichtenden Themenbereiche jedenfalls einzurichten und soweit vereinbar mit der ausgeübten Tätigkeit mit Daten zu bestücken.

Für die Anwendung der Bestimmungen zur Vorbeugung der Korruption gemäß Gesetz vom 6. November 2012, Nr. 190 gilt eine differenzierte Regelung:

- a) die öffentlichen Verwaltungen laut Artikel 1, Absatz 2 des GvD vom 30. März 2001, Nr. 165, erstellen einen Dreijahresplan zur Vorbeugung der Korruption und der Transparenz;
- b) die Rechtssubjekte laut Artikel 2-bis, Absatz 2 des GvD Nr. 33/2013 sind verpflichtet ergänzende Maßnahmen zum bereits angewandten Organisationsmodell<sup>10</sup>, gemäß GvD vom 8. Juni 2001, Nr. 231 vorzunehmen (sogenanntes Mod. 231). Die ergänzenden Maßnahmen sollen geeignet sein, um dem Phänomen der Korruption und Illegalität vorzubeugen und dies in Abstimmung mit den Zielsetzungen des Gesetzes Nr. 190/2012. Es bleibt der Körperschaft überlassen anstelle des ergänzten Mod. 231 den Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz und den jährlichen Bericht des Korruptionsvorbeugungsverantwortlichen zu erstellen<sup>11</sup>.
- c) die Rechtssubjekte laut Artikel 2-bis, Absatz 3 des GvD Nr. 33/2013 sind hingegen nicht verpflichtet zusätzlich zu den Transparenzpflichten auch die Korruptionsvorbeugungsmaßnahmen anzuwenden.

Die Landesverwaltung ist als Eigentümer abhängiger Körperschaften verpflichtet, gemäß Artikel 22 Absatz 3 des GvD Nr. 33/2013 auf der institutionellen Webseite unter dem Link „Transparente Verwaltung“ alle diesbezüglichen Daten zu veröffentlichen und die Verlinkungen mit den offiziellen Webseiten der beaufsichtigten Körperschaften, der Gesellschaften mit Landesbeteiligung und der kontrollierten privatrechtlichen Körperschaften zu setzen. Die Zuordnung zu einer der oben angeführten Kategorien der Körperschaften des Landes kann unter dem Link „Transparente Verwaltung“ – kontrollierte Körperschaften konsultiert werden<sup>12</sup>.

<sup>7</sup> Siehe Anhang A des gesetzesvertretenden Dekretes vom 14. März 2013, Nr. 33.

<sup>8</sup> Siehe Artikel 2/bis, Absatz 1 des GvD 33/2013 „... si intendono tutte le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ...omissis“.

<sup>9</sup> Die Aufzählung beschränkt sich hier nur auf die für diese Erhebung relevanten Rechtssubjekte (siehe jedoch Artikel 2/bis, Absatz 2 und 3 des GvD 33/2013).

<sup>10</sup> Es regelt die verwaltungsrechtliche Haftung der juristischen Personen, der Gesellschaften und der Vereinigungen auch ohne juristische Persönlichkeit laut Artikel 11 des Gesetzes vom 29. September 2000, Nr. 300. Diese werden damit verpflichtet, ein Organisationsmodell zu erstellen, welches geeignete Maßnahmen enthalten muss, um den spezifischen Straftaten vorzubeugen.

<sup>11</sup> Siehe erst kürzlich erlassene Maßnahme der ANAC Beschluss Nr. 978 vom 23. Oktober 2019.

<sup>12</sup> <http://www.provincia.bz.it/de/transparente-verwaltung/kontrollierte-koerperschaften.asp>.

Die Korruptionsvorbeugungsbestimmungen werden jährlich durch den nationalen Antikorruptionsplan mit Anweisungen, welchen die Rechtsnatur von „atti di indirizzo“ zugeschrieben wird, ergänzt.

In diesem Sinne kommt der Landesverwaltung in ihrer kontrollierenden, beteiligten oder beaufsichtigenden Funktion über diese Körperschaften eine besondere Bedeutung zu. Hierzu ist es erforderlich, dass die Landesverwaltung eine aufmerksame Prüfung des Ausmaßes der Tätigkeiten von öffentlichem Interesse vornimmt, da für diese die volle Einhaltung der Korruptionsvorbeugungsmaßnahmen und der Transparenz gewährleistet werden muss. Die Definition der Tätigkeiten im öffentlichen Interesse kann durch den Einsatz von verschiedenen Instrumenten wahrgenommen werden: Statutenanpassungen vorantreiben, Richtlinien erlassen, von den Führungsorganen allgemein-organisatorische Beschlüsse erwirken und in den Dienstleistungsverträgen die institutionellen Aufgaben klar benennen<sup>13</sup>.

Für die Zwecke dieser Erhebung werden die Hilfskörperschaften als auch die In-House Gesellschaften mit 100%iger Landesbeteiligung geprüft. Konkret handelt es sich dabei um die folgenden Körperschaften:

- Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung
- Agentur Landesdomäne
- Agentur für Bevölkerungsschutz
- Versuchszentrum Laimburg
- Betrieb Landesmuseen
- Ladinisches Kulturinstitut „Micurà de Rù“
- Arbeitsförderungsinstitut
- Rundfunk- und Fernsehanstalt Südtirol
- Landefachhochschule für Gesundheitsberufe „Claudiana“
- Agentur für die Verfahren und die Aufsicht im Bereich öffentliche Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträge
- Agentur für die Aufsicht über die Einhaltung der Vorschriften betreffend die Sozialbindung für den geförderten Wohnbau
- Agentur für Energie Südtirol – KlimaHaus
- Business Location Südtirol/Alto Adige AG – ab 1.1.2019 in NOI AG umbenannt
- Südtiroler Transportstrukturen AG

In obiger Erhebung sind die In-House-Gesellschaften ABD-Airport AG und Südtirol Finance AG nicht weiter berücksichtigt worden, da sich dieselben in einer besonderen strukturellen Phase befinden (Veräußerung bzw. Fusion).

Die aufgelisteten Körperschaften sind in der Anlage 8 (Liste der Hilfskörperschaften des Landes) und der Anlage 9 (Liste der gehaltenen Beteiligungen mit Angabe des jeweiligen Prozentanteils) zum Haushaltsvoranschlag 2019 - 2021 enthalten<sup>14</sup>.

Für die Erhebungen im Bereich der Transparenz- und Korruptionsvorbeugungsbestimmungen, werden unter Berücksichtigung der letztjährigen Erhebungen<sup>15</sup>, die noch nicht geprüften Körperschaften analysiert.

---

<sup>13</sup> Siehe dazu das gesetzesvertretende Dekret vom 25. Mai 2016, Nr. 97 und die von der Antikorruptionsbehörde ANAC mit Beschluss vom 8. November 2017, Nr. 1134 genehmigten Leitlinien „Neue Leitlinien zur Umsetzung der Bestimmungen in den Bereichen Korruptionsvorbeugung und Transparenz seitens der Gesellschaften, der privatrechtlichen Körperschaften, kontrolliert und beteiligt von der öffentlichen Verwaltung und der öffentlichen Wirtschaftskörperschaften“.

<sup>14</sup> Siehe Landesgesetz Nr. 21 vom 21. September 2018.

<sup>15</sup> Prüfung 2017: Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung, Agentur für Bevölkerungsschutz, Agentur für die Aufsicht über die Einhaltung betreffend die Sozialbindung für den geförderten Wohnbau. Prüfung 2018: ABD-Airport AG, Arbeitsförderungsinstitut Afi, Landefachhochschule für Gesundheitsberufe Claudiana, Rundfunk- und Fernsehanstalt Südtirol, Südtiroler Transportstrukturen AG.

## II. Methodischer Ansatz und Umfang

### 2.1 Personalmanagement und Governance

Die Festlegung des Prüfungsgegenstandes „Personalmanagement der Körperschaften“ erfolgte im Rahmen einer professionellen Einschätzung auf der Grundlage des vorhandenen Know-how 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.

Für den Themenbereich Personal wurde eine flächendeckende Erhebung anhand eines Fragebogens bei den oben angeführten Körperschaften durchgeführt und ein Fragebogen an die Personalabteilung des Landes sowie an das Amt für Finanzaufsicht gestellt. Anhand dieser Methode sollen Überschneidungen oder eventuelle Lücken ersichtlich werden. Schwerpunkte der Fragen an die Körperschaften betreffen die Zielsetzungen und Instrumente zur Bedarfsplanung, die Rekrutierung, die angewandten Kollektivverträge, Fluktuation, Zielvereinbarung und die Maßnahmen zur Förderung und Entwicklung des Personals. Die Fragen an die Personalabteilung und an das Amt für Finanzaufsicht betreffen die strategische Bedarfsplanung (quantitativ als auch qualitativ) und die dazu gehörende Governance, die Ausarbeitung diesbezüglicher Leitlinien und die Umsetzung der rechtlichen Bestimmungen laut Buchstabe k) des Artikels 1, Absatz 6 des Landesgesetz vom 16. November 2007, Nr. 12. Schließlich wurde allen Beteiligten die Möglichkeit gegeben, Verbesserungsvorschläge zu dieser Thematik zu formulieren.

Inhaltliche Klarstellungen zum Fragebogen sind entweder telefonisch oder aufgrund eines kurzen Treffens abgeklärt worden. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind einer Back-office Analyse unterzogen worden.

### 2.2 Transparenz- und Korruptionsvorbeugungsbestimmungen

Die in den letzten Jahren angewandte Methode der Prüfung zu diesem Themenbereich hat sich bewährt und soll auch heuer wieder angewandt werden. Es werden die institutionellen Webseiten und der entsprechende Link „Transparente Verwaltung“ der ausgewählten Körperschaften überprüft. Die allgemeinen Kriterien sind: die Veröffentlichung der Daten, Aktualisierung, Vollständigkeit und Offenheit der Daten und Informationen<sup>16</sup>. Diese Kriterien werden bei der Prüfung als Parameter angewandt, um eine Aussage über den Umsetzungsgrad treffen zu können. Als weiterer Parameter wird der aktuelle ANAC-Beschluss Nr. 141 vom 27. Februar 2019 „Bestätigung von unabhängigen Bewertungsstellen, oder anderen Stellen mit ähnlichen Funktionen, zur Erfüllung der Veröffentlichungsverpflichtungen“ verwendet. Dementsprechend werden folgende Themenbereiche analysiert:

1. Performance (System zur Messung und Bewertung der Performance, Performance-Plan, Bericht zur Performance, Gesamtbetrag der Prämien, Daten zu den Prämien) – Artikel 20 des GvD 33/2013;

<sup>16</sup> Siehe dazu den Beschluss der ANAC Nr. 1310/2016 „Erste Leitlinien, welche Anweisungen enthalten zur Umsetzung der Veröffentlichungspflichten, der Transparenz und der Verbreitung von Informationen enthalten im GvD 33/2013, wie durch GvD 97/2016 abgeändert“.

2. Maßnahmen (Maßnahmen der politischen Führungsorgane, Maßnahmen der Führungskräfte) – Artikel 23 des GvD 33/2013;
3. Bilanzen (Haushaltsplan und Rechnungslegung, Plan der Indikatoren und der erwarteten Haushaltsergebnisse) – Artikel 29 des GvD 33/2013;
4. Dienste und Leistungen der Verwaltung (Dienstcharta und Qualitätsstandards) – Artikel 32 des GvD 33/2013;
5. Zahlungen der Verwaltung (Daten zu den Zahlungen, Daten zu den Zahlungen des staatlichen Gesundheitsdienstes, Indikator zum Zahlungsverhalten der Verwaltung, IBAN und elektronische Zahlungen) – Artikel 4-bis, Artikel 33, Artikel 36 u. Artikel 41 des GvD 33/2013;
6. Öffentliche Bauten (Evaluierungs- und Prüfstellen der öffentlichen Investitionen, Planungsakte der öffentlichen Bauten sowie Zeiten, Kosten und Kennzahlen für die Ausführung der öffentlichen Arbeiten) – Artikel 38 des GvD 33/2013;
7. Raumplanung und Raumordnung - Artikel 39 des GvD. 33/2013;
8. Informationen zum Bereich Umwelt - Artikel 40 des GvD. 33/2013.

Es ist festzuhalten, dass die Bezeichnungen der einzelnen Themenbereiche und deren Unterabschnitte taxativ sind und jedenfalls einzurichten sind. In jenen Fällen, in denen die Veröffentlichung von bestimmten Daten nicht möglich ist (z.B. Raumplanung und Raumordnung), ist die entsprechende Begründung anzumerken.

Zudem wird die Veröffentlichung der Grundsatzdokumente (Dreijahresplan, jährlicher Bericht des Korruptionsvorbeugungsverantwortlichen und Bestätigung zur Einhaltung der Veröffentlichungspflichten gemäß Transparenzbestimmungen bzw. das ergänzte Organisationsmodell 231) der Körperschaft hinsichtlich der Einhaltung der Bestimmungen zur Korruptionsvorbeugung, gemäß Gesetz vom 6. November 2012, Nr. 190, überprüft.

### **III. Sachverhaltsdarstellung**

#### **3.1 Governance des Personals der Körperschaften durch das Land**

Die Aufsicht über die kontrollierten und beteiligten Körperschaften des Landes wird von der Landesregierung durch die dafür zuständigen Führungsstrukturen im Sinne des Artikels 63-bis des Landesgesetzes vom 29. Jänner 2002, Nr. 1 (Bestimmungen über den Haushalt und das Rechnungswesen des Landes) ausgeübt. Die Aufsicht umfasst auch alle Themen im Zusammenhang mit der Governance des Personals.

Bei den ausgewählten Körperschaften handelt es sich um Hilfskörperschaften und bei der NOI AG und STA AG um Inhouse Gesellschaften mit 100%iger Beteiligung des Landes.

Die Erhebung hat aufgezeigt, dass unterschiedliche Ausprägungen in der Personalverwaltung vorhanden sind. Einige Körperschaften beschäftigen ausschließlich Landespersonal, andere zusätzlich noch eigenes rekrutiertes Personal (sogenanntes Betriebspersonal) und wieder andere ausschließlich Betriebspersonal. Das Landespersonal ist im allgemeinen Stellenplan des Landes enthalten.

Im Rahmen der Genehmigung der Stellenpläne durch das Land nimmt die Agentur für Energie Südtirol – KlimaHaus derzeit eine besondere Stellung ein. Der Artikel 14-bis des Landesgesetzes vom 23. Dezember 2010, Nr. 15 bestimmt, dass die Agentur eine vom Land abhängige Körperschaft öffentlichen Rechts mit wirtschaftlicher Zielsetzung und Organisations-, Verwaltungs-, Buchführungs-

und Vermögensautonomie ist. Der Artikel 8 der Satzung der Agentur, genehmigt mit Beschluss der Landesregierung Nr. 478 vom 2. Mai 2017, bestimmt, dass das für die Durchführung der institutionellen Aufgaben und die Verwaltung des Vermögens der Agentur erforderliche Personal von der Agentur selbst gemäß den arbeitsrechtlichen Bestimmungen angestellt oder beauftragt wird. Die Anstellung erfolgt gemäß dem Kollektivvertrag für Dienstleistung und Handel. Die Mitarbeiter der Agentur werden demnach von der Agentur selbst angestellt oder beauftragt. Als weitere Folge dürften diese Stellen auch nicht im Stellenplan des Landes enthalten sein, obwohl es sich um eine Hilfskörperschaft handelt. Demnach scheint das Landesgesetz 15/2010 und die Satzung in diesem Punkt nicht ganz im Einklang miteinander zu stehen.

In der Rundfunk- und Fernseh- Anstalt RAS wird der Stellenplan vom Verwaltungsrat beschlossen und der Landesregierung zur Genehmigung vorgelegt<sup>17</sup>. In diesem Falle sind die Stellen somit nicht im Gesamtkontingent des Landes enthalten.

Für die Körperschaften Agentur für Bevölkerungsschutz, Agentur Landesdomäne und Versuchszentrum Laimburg, sehen die Satzungen, aufgrund der spezifischen Aufgaben, Sonderregelungen für die Aufnahme von saisonalem Personal, Forschern und Arbeitern vor. Dieses Betriebspersonal wird von den Körperschaften direkt verwaltet und es kommen die einschlägigen Kollektivverträge zur Anwendung. Der Mehraufwand für die „doppelte“ Personalverwaltung wird in der Regel nicht als Belastung bewertet. *Die Agentur Landesdomäne hat in ihrer Stellungnahme zum Berichtsentwurf mitgeteilt, dass diese Aufgabe „einen nicht unerheblichen“ Aufwand darstellt und es sehr schwierig ist, ein ausgeglichenes Vergütungssystem zwischen Landespersonal und Betriebspersonal herzustellen und führt als Beispiel an: 13 vs 14 Monatsgehälter, 38 vs 39 Wochenstunden, Pflichturlaube, Sonderurlaub, Prämien, Mensavergütung, Zulagen, Zugangsvoraussetzungen.* Die Angleichung der rechtlichen und wirtschaftlichen Behandlung des Personals wird vom Landesgesetzgeber bereits angestrebt.

In diesem Kontext ist der Artikel 49 des Landesgesetzes 6/2015 anzuführen: „Um die Gleichbehandlung des Personals der Körperschaften laut Artikel 1 bei der Entlohnung von Arbeitsstunden zu gewährleisten, die über die im jeweiligen Kollektivvertrag vorgesehene Arbeitszeit hinausgehen, gilt die im jeweiligen bereichsübergreifenden Kollektivvertrag festgelegte Überstundenvergütung. Mit Kollektivvertrag erfolgt die graduelle Anpassung der bisher vorgesehenen höheren Stundenvergütungen“. Eine weitere Bestimmung zur Anpassung der verschiedenen Kollektivverträge befindet sich für die Gesellschaften im Artikel 1, Absatz 6, Buchstabe k) des Landesgesetzes vom 16. November 2007, Nr. 12.

Die Abteilung Personal und das Amt für Finanzaufsicht sind hinsichtlich der strategischen Planung der notwendigen Personalressourcen (quantitativ als auch qualitativ), unter Einbeziehung möglicher finanzieller Aspekte, befragt worden.

Was die Hilfskörperschaften anbelangt, so gelangen für diese die Bestimmungen des Landesgesetzes vom 19. Mai 2015, Nr. 6 (Personalordnung des Landes) zur Anwendung. Insofern übernimmt die Personalabteilung sämtliche Agenden in diesem Bereich. Nachdem für die Personalaufnahme in den Hilfskörperschaften laut vorherigem Artikel 8 des Landesgesetzes 6/2015 auch die Dreijahresplanung des Personalbedarfs der Landesverwaltung eine notwendige Voraussetzung darstellt, wird angenommen, dass das abkommandierte Personal in diesem Planungsinstrument mitberücksichtigt ist. Laut Personalabteilung werden erforderliche Änderungen am Stellenplan im Rahmen der Arbeitsgruppe für Entwicklung und Ressourcen (AGER)<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Errichtung der RAS (Rundfunk- und Fernseh-Anstalt Südtirol) - Verbreitung und Empfang von Hörfunk- und Fernsehprogrammen aus dem deutschen und ladinischen Kulturraum (Artikel 10 der Durchführungsbestimmung zum Landesgesetz vom 13. Februar 1975, Nr. 16.

<sup>18</sup> Die Arbeitsgruppe ist mit Dekret des Generaldirektors Nr. 6009/2019 eingerichtet worden.

besprochen und der Landesregierung vorgelegt. Bei Bedarf wird das Stellenkontingent durch den Landesgesetzgeber angepasst. Die Personalabteilung führt keine weiteren strategische Planungsdokumente an. *In der Stellungnahme zum Berichtsentwurf wird vonseiten der Agentur Landesdomäne hierzu angemerkt, dass die Zuständigkeiten Personalabteilung und AGER nicht immer eindeutig definiert sind.*

Betreffend die Gesellschaften wird im Antwortschreiben auf den Einheitstext im Bereich der öffentlich beteiligten Gesellschaften (GVD 175/2016) verwiesen, welcher vorsieht, dass die öffentlichen Verwaltungen mit eigener Maßnahme spezifische jährliche und mehrjährige Ziele betreffend die Betriebsgesamtausgaben bestimmen, wobei auch die Ausgaben für das Personal eingeschlossen sind. Fallweise werden laut Antwortschreiben in öffentlichen Gesellschaften auch Mitarbeitende der Südtiroler Landesverwaltung beschäftigt und sind somit im Stellenplan des Landes enthalten. Zur Anwendung gelangt das Verfahren gemäß Artikel 8 des Landesgesetzes 6/2015.

Laut Auskunft der Abteilung Personal erfolgt die Governance der Personalressourcen in den Gesellschaften weitestgehend über die Finanzierung durch das Land und die entsprechenden Leitlinien zur Koordinierung der öffentlichen Finanzen. Beispielsweise sind mit Beschluss der Landesregierung Nr. 978 vom 2. Oktober 2018 Maßnahmen zur Eindämmung der öffentlichen Ausgaben – darunter auch für Personalausgaben - erlassen worden. Was weiters die Gesellschaften anbelangt, so überträgt der Artikel 1 Abs. 6 Buchstabe k) des Landesgesetzes 12/2007 den Gesellschaften selbst den Erlass von eigenen Richtlinien für die Rekrutierung des Personals. Derselbe Buchstabe k) sieht weiters vor, dass die kontrollierten Gesellschaften eine stufenartige Anpassung an die Kriterien für die Aufnahme des Personals und an die rechtlich-wirtschaftliche Behandlung, vorgesehen von den Landesbestimmungen, als Ziel zu verfolgen haben.

Zu diesem Punkt verweist das Amt für Finanzaufsicht auf eine in Zusammenarbeit mit dem Südtiroler Gemeindenverband ausgearbeitete Musterverordnung über die Einstellung von Personal mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag. Aus den übermittelten Antworten geht hervor, dass die NOI AG eine Verordnung über die Personalaufnahme bereits genehmigt hat.

Zur stufenartigen Anpassung an die rechtlich-wirtschaftliche Behandlung, wie von den Landesbestimmungen vorgesehen, sind keine konkreten Maßnahmen gesetzt worden.

Was hingegen konkrete Verbesserungsmöglichkeiten in der Governance im Personalbereich für die Körperschaften anbelangt, so verweist die Personalabteilung auf eine ganze Reihe von geplanten Maßnahmen, die bei den derzeitigen Verhandlungstischen für die Kollektivvertragsverhandlungen eingebracht werden sollen (smart working, Projektarbeit und Maßnahmen finanzieller Natur).

### **3.2 Personalmanagement in den Körperschaften**

Gemeinsam ist allen Körperschaften, dass sich alle der Bedeutung von motivierten Mitarbeitern bewusst sind und auch versuchen, im Rahmen der vorgegebenen Möglichkeiten, die Motivation zu halten und weiter auszubauen.

Was die Definition von kurz-, mittel- und langfristigen Zielen im Bereich der Personalressourcen anbelangt, so besteht einhellig die größte Herausforderung darin, unmittelbar und in Zukunft über die notwendigen Personalressourcen verfügen zu können. Dieser Umstand schränkt die Möglichkeit, eine mittel- und langfristige Planung anzugehen, ein. Die Hilfskörperschaften, die über Landespersonal verfügen, wenden die von der Landesverwaltung vorgesehenen Planungsinstrumente (Dreijahresplan Personal, Performanceplan) an. Für die Gesellschaften ist dafür kein spezifisches Instrument vorgesehen. Bei diesen erfolgt die Zielfestlegung üblicherweise zusammen mit den allgemeinen Programmierungsdokumenten (Haushaltsvoranschlag) oder auf der Grundlage von spezifischen Projekten und den damit einhergehenden Herausforderungen.

Körperschaften, die größere Umstrukturierungsprozesse erfahren haben (Landesdomäne, NOI AG), messen der Definition von kurz-mittel- und langfristigen Zielen im Bereich der Personalressourcen erfahrungsgemäß eine besondere Bedeutung zu.

Bei den Hilfskörperschaften wird die Aufnahme von Landespersonal durch die Landesverwaltung vorgenommen. Von ihnen werden diese Verfahren teilweise als starr empfunden, vor allem was die Zeiten und die Miteinbeziehung anbelangt. Die Aufnahme von sogenanntem Betriebspersonal ermöglicht hingegen eine flexiblere Handhabung. Die zu besetzenden Stellen werden mittels öffentlicher Bekanntmachung ausgeschrieben. Die Auswahl erfolgt u.a. auch mehrstufig, nach Bewertung der eingereichten Unterlagen und durch mehrere Auswahlgespräche. Damit soll die Motivation für die Bewerbung erkannt und insgesamt ein besserer Gesamteindruck gewonnen werden.

Für das Landespersonal kommen die einschlägigen Kollektivverträge des Landes zur Anwendung. Für die übrigen Bediensteten kommen hingegen die verschiedenen Kollektivverträge für: Handel und Dienstleistungen, für landwirtschaftliche Angestellte, forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte, sowie Gastgewerbe zur Anwendung. Für spezielle Berufsbilder wie Forscher ist die Anwendung dieser Verträge jedoch wiederum mit Einschränkungen verbunden. Alle befragten Körperschaften weisen ausdrücklich auf den engen finanziellen Rahmen bei der Anstellung hin, da sie mit den Gehältern in der Privatwirtschaft nicht konkurrieren können.

Außerdem bestätigen die Körperschaften mit Landespersonal, dass das Instrument der Zielvereinbarung für die Leistungsbeurteilung laut Kollektivvertrag angewandt wird. In den Körperschaften mit Betriebspersonal und für das Personal in den Gesellschaften gibt es kein gleichartiges Prämiensystem. Mit interessanten Weiterbildungsmaßnahmen wird versucht, die Motivation zu stärken und die Bindung an den Betrieb aufrecht zu halten. Der Erfolg dieser Maßnahmen spiegelt sich auch in den niedrigen Fluktuationsraten (Ruhestand, näher gelegener Arbeitsplatz) wider. Während die Gesellschaften den Abgang von Mitarbeitern eruiieren, fehlt bei den Hilfskörperschaften eine systematische Analyse und Aufarbeitung der Abgänge. Es kann davon ausgegangen werden, dass dies auf die direkte Personalkompetenz bei den Gesellschaften zurückzuführen ist.

Auf die Frage zu den Konzepten der Personalentwicklung und Mitarbeiterförderung wird im überwiegenden Teil der Antworten auf Weiterbildungsinitiativen verwiesen. Die Notwendigkeit und Bedeutung dieser Form als Förderinstrument werden insbesondere im Bereich der Forschung hervorgehoben. Genauso spielen im Bereich Technik interessante Fortbildungsmöglichkeiten im Zuge von individuellen Entwicklungsplänen eine große Rolle. Eine punktuelle Quantifizierung der Ausgaben für diesen Bereich wird von den Körperschaften nicht immer erbracht, da einige Fortbildungsveranstaltungen direkt von der Landesverwaltung organisiert werden. Die Körperschaften wünschen sich einen uneingeschränkten Zugang zu den Fortbildungsveranstaltungen, die vom Land angeboten werden. Insgesamt wird die Bedeutung von soft skills in der Personalentwicklung anerkannt. In Bezug auf Verbesserungsvorschläge im Bereich des Personalmanagements wird überwiegend auf die notwendige Flexibilität in der Akquirierung der erforderlichen Personalressourcen hingewiesen. Diese sollen bereits durch die Miteinbeziehung bei der Erstellung der Anforderungsprofile und der Auswahl der Mitarbeiter erfolgen.

### **3.3 Transparenz- und Korruptionsvorbeugungsbestimmungen**

Zur Vervollständigung der bereits in den letzten Jahren geprüften Körperschaften sind noch die folgenden zu überprüfen:

Agentur Landesdomäne, Versuchszentrum Laimburg, Betrieb Landesmuseen, Ladinische

Kulturinstitut „Micurà de Rù, Agentur für die Verfahren und die Aufsicht im Bereich öffentliche Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträge, Agentur für Energie Südtirol – KlimaHaus und die NOI AG.

### **Agentur Landesdomäne**

Auf dem Eingangsportal der Webseite der Agentur Landesdomäne befindet sich der Link „Transparente Verwaltung“. Diese Seite ist zunächst einwandfrei nach den vorgegebenen Standards gemäß Anhang A des GvD 33/2013 gestaltet und in beiden Landessprachen verfügbar. Bei Durchsicht stellt sich jedoch heraus, dass einige Unterabschnitte nicht vorhanden sind (so z.B. „Subventionen, Beiträge, Zuschüsse und wirtschaftliche Vergünstigungen“, oder „Dienste und Leistungen der Verwaltung“, oder auch „öffentliche Bauten“). Unter dem Abschnitt „Weitere Inhalte“ werden andere zusätzliche Informationen veröffentlicht (so z.B. die Wildentnahme in den Domänenengebieten). Unter dem Abschnitt „Allgemeine Bestimmungen“ sind der Dreijahresplan zur Vorbeugung der Korruption und für die Transparenz und Integrität ab dem Jahr 2018 veröffentlicht. Dasselbe gilt für den jährlichen Bericht des Verantwortlichen zur Vorbeugung der Korruption und für die Transparenz. Für die Bestätigung der Einhaltung der Veröffentlichungsbestimmungen ist ein Link zu jener der Landesverwaltung gesetzt. Beim Abschnitt betreffend die „Performance“ sind die Daten veröffentlicht bzw. ein Hyperlink zu den entsprechenden Daten der Landesverwaltung gesetzt. Es fehlt jedoch der Unterabschnitt „System zur Messung und Bewertung der Performance“. Ein zusätzlich eingefügter Unterabschnitt betrifft die Daten zum „Wohlbefinden am Arbeitsplatz“. Beim Abschnitt betreffend die „Maßnahmen“ werden jene der Führungskräfte in Form einer offenen Excel-Tabelle veröffentlicht. Die Daten zu den „Bilanzen“ enthalten den Haushaltsvoranschlag und die Rechnungslegung. Die Angaben zu den Indikatoren und Bilanzergebnissen befindet sich noch in Ausarbeitung. Auch beim folgenden Abschnitt „Zahlungen“ wird angegeben, dass diese Daten noch in Ausarbeitung sind.

### **Versuchszentrum Laimburg**

Auf dem Eingangsportal der Webseite der Körperschaft befindet sich der Link „Transparente Verwaltung“. Diese Seite entspricht dem vorgegebenen Standard und ist in beiden Landessprachen abrufbar. Die Dreijahrespläne zur Vorbeugung der Korruption und für die Transparenz sind veröffentlicht und auch die dazugehörigen jährlichen Berichte des Antikorruptionsbeauftragten. Es fehlt die Aktualisierung des Dreijahresplans 2019-2021. Unter dem Abschnitt „Performance“ sind die vorgeschriebenen Daten teilweise veröffentlicht, es fehlen die Angaben zum Gesamtbetrag und den Daten der Prämien. Es finden sich keine Informationen betreffend die „Maßnahmen der politischen Organe“ und bei jenen betreffend die „Führungskräfte“ ist eine Liste betreffend die Jahre 2013-2014 veröffentlicht. Die Dokumente betreffend die „Bilanzen“ sind veröffentlicht, es fehlen die Informationen bezüglich „Plan zu den Indikatoren und Bilanzergebnisse“. Im Abschnitt „Dienstcharta und Qualitätsstandards“, sind Dokumente veröffentlicht, diese enthalten aber nicht die vorgesehenen Daten. Im Abschnitt „Zahlungen der Verwaltung“ sind die einzelnen Unterabschnitte zwar vorhanden, jedoch nicht mit Daten bestückt.

### **Betrieb Landesmuseen**

Die Webseite dieser Körperschaft verfügt über den Link „Transparente Verwaltung“. Diese Seite gestaltet sich identisch mit jener der Landesverwaltung und entspricht somit den verpflichtenden Vorgaben zur Veröffentlichung. Es ist ein Dreijahresplan zur Vorbeugung der Korruption betreffend die Jahre 2016-2018 veröffentlicht und es fehlen die Jahresberichte des Verantwortlichen zur Vorbeugung der Korruption. Das Dekret zur Ernennung des Verantwortlichen zur Vorbeugung der

Korruption und der Einhaltung der Transparenzbestimmungen ist veröffentlicht. Der Großteil der vorhandenen Abschnitte verknüpft sich automatisch mit dem entsprechenden Abschnitt der Landesverwaltung und führt folglich keine eigenen Daten an.

Hinsichtlich der Bestätigung zur Erfüllung der Transparenzpflichten verweist ein Link auf die Bestätigung der Prüfstelle betreffend die Landesverwaltung. Die beiden Sprachversionen zeigen sich identisch.

### **Ladinisches Kulturinstitut „Micurà de Rù“**

Auf dem Eingangportal der Webseite der Körperschaft befindet sich der Link „Transparente Verwaltung“. Die Bezeichnungen der Abschnitte entsprechen nicht gänzlich den verpflichtenden Vorgaben für die Veröffentlichung und fehlen auch teilweise (z.B. „Wettbewerbsverfahren“, „Subventionen, Beiträge, Zuschüsse und wirtschaftliche Vergünstigungen“). Es finden sich keine Informationen zur Vorbeugung der Korruption und zur Transparenz. Bei den Abschnitten zur „Performance“, zu den „Maßnahmen“, zu den „erbrachten Diensten“ und „Zahlungen der Verwaltung“ findet sich die Information, dass sich diese in Ausarbeitung befinden. Betreffend die „Bilanzen“ fehlen die Daten zur Rechnungslegung sowie zum Plan der Indikatoren und der erwarteten Haushaltsergebnisse.

### **Agentur für die Verfahren und die Aufsicht im Bereich öffentliche Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträge**

Auf dem Eingangportal der Webseite der Körperschaft befindet sich der Link „Transparente Verwaltung“ und diese Seite gestaltet sich identisch wie jene der Landesverwaltung. Unter den „Allgemeinen Akten“ sind die Dreijahrespläne zur Vorbeugung der Korruption und für die Transparenz seit dem Jahre 2014 laufend veröffentlicht und auch die entsprechenden Jahresberichte des Verantwortlichen zur Korruptionsvorbeugung. Es fehlen in diesem Abschnitt die Bestätigungen betreffend die Einhaltung der Veröffentlichungsverpflichtungen, welche hingegen im Abschnitt „Kontrollen und Erhebungen über die Verwaltung/Unabhängiges Bewertungsorgan“<sup>19</sup> veröffentlicht sind. Unter dem Abschnitt „Performance“ sind alle erforderlichen Informationen veröffentlicht, jedoch sind nicht alle aktualisiert. *In der Stellungnahme zum Berichtsentwurf wird darauf hingewiesen, dass die Agentur nicht die Möglichkeit hat, diese Daten zeitgerecht zu veröffentlichen, da diese nicht in ihrem Besitz sind (so sind z.B. die Daten zu den Prämien des Jahres 2018 von der Landesverwaltung am 16.10.2019 übermittelt worden).* Der Abschnitt „Maßnahmen“ ist vollständig und aktuell, die Listen sind im offenen Format verfügbar, sind aber nicht bearbeitbar. Im Abschnitt „Bilanzen“ sind die erforderlichen Daten vorhanden. Bei jenen betreffend den „Plan zu den Indikatoren und Bilanzergebnissen“ steht der Hinweis, dass „diese Verpflichtung für die Agentur nicht anwendbar ist (Beschluss der Landesregierung Nr. 130/2017)“. *In der Stellungnahme zum Berichtsentwurf wird hierzu ergänzt, dass das MEF noch nicht den Plan der Indikatoren für die Hilfskörperschaften der territorialen Körperschaften, welche nur die Wirtschafts- und Vermögensbuchhaltung führen, definiert hat.* Auch bei dem Abschnitt „Dienste und Leistungen der Verwaltung“ wird unter dem Hinweis auf die Richtlinie des Präsidiums des Ministerrates vom 27. Januar 1994, vermerkt, dass dies nichtzutreffend ist. Der Abschnitt zu den „Zahlungen der Verwaltung“ ist aktuell und vollständig. Die Listen sind im offenen Excelformat verfügbar.

### **Agentur für Energie Südtirol - KlimaHaus**

Auf dem Eingangportal der Webseite der Körperschaft findet sich der Link „Transparente

<sup>19</sup> Die Körperschaft verfügt über kein eigenes Bewertungsorgan.

Verwaltung“. Es werden nicht immer die Standardbezeichnungen übernommen bzw. einige fehlen (z.B. „Zahlungen der Verwaltung“, „Weitere Inhalte“, „Liegenschaften und Vermögensverwaltung“). Die Abschnitte lassen sich teilweise nicht öffnen, verschiedene vorgeschriebene Unterabschnitte sind nicht vorhanden. Insgesamt ist diese Seite so gestaltet, dass auch die Reihenfolge der Abschnitte nicht den Vorgaben entspricht. Der Dreijahresplan zur Korruptionsprävention, Transparenz und Integrität wurde mit Beginn 2018 veröffentlicht. Der entsprechende Jahresbericht des Verantwortlichen zur Vorbeugung der Korruption 2018 ist veröffentlicht. Ein Ethik- und Verhaltenskodex, genehmigt vom Generaldirektor der Agentur am 31.01.2018, ist veröffentlicht, weitere Informationen und Dokumente zu diesem Bereich fehlen. Im Abschnitt „Performance“ wurde der Plan 2018-2020 veröffentlicht und auch die dazugehörigen Berichte seit 2017. Für die vorherigen Jahre sind die jährlichen Tätigkeitsberichte veröffentlicht. Es fehlen die Angaben zum „System der Messung und Bewertung“, der „Gesamtbetrag und die Daten zu den Prämien“<sup>20</sup>. Im Abschnitt „Maßnahmen“ gibt es keine veröffentlichten Dokumente.

### **NOI AG**

Die Seite „Transparente Verwaltung“ der Gesellschaft ist teilweise standardmäßig aufgebaut. Im Gegensatz zu den vorhergehenden Körperschaften handelt es sich bei der NOI AG um eine Aktiengesellschaft mit ausschließlicher Landesbeteiligung. Die Bezeichnungen der Abschnitte und deren Reihenfolge entsprechen nicht zur Gänze den verpflichtenden Vorgaben für die Veröffentlichung (es fehlt z.B. „Maßnahmen“; bzw. die Bezeichnung wurde abgeändert von „Bilanzen“ in „Jahresabschluss“). Der Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung und zur Transparenz 2019 – 2021, der Jahresbericht 2018 des Korruptionsverantwortlichen sind veröffentlicht.

Bei einigen Themenbereiche fehlen die dazugehörigen Informationen zur Gänze („Performance“, „Zahlungen der Verwaltung“). Die Versionen der beiden Landessprachen weichen in einigen Punkten voneinander ab.

## **IV. Bewertungen und Empfehlungen**

Die gesellschaftlichen und demographischen Entwicklungen stellen das Personalmanagement öffentlicher Verwaltungen, inbegriffen der abhängigen Körperschaften, vor große Herausforderungen. Es ist zu erwarten, dass sich diese Phänomene in den nächsten Jahren noch verstärken und die öffentliche Verwaltung ist zunehmend gefordert, auch in Konkurrenz zu den übrigen Arbeitgebern, ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben. Das Bewusstsein um die Bedeutung guter Mitarbeiter, als Erfolgsfaktor für den längerfristigen Erfolg jeder Organisation, haben alle Beteiligten an der Prüfung zum Ausdruck gebracht.

In den Hilfskörperschaften wird das Personal für die institutionelle Tätigkeit direkt von der Landesverwaltung aufgenommen und verwaltet. Für dieses Personal kommt das Landesgesetz 6/2015 (Personalordnung des Landes) zur Anwendung. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Landesverwaltung, Fachabteilungen und Hilfskörperschaften ist damit unumgänglich. Frühzeitige Absprachen über kurz-, mittel- und langfristige Ziele im Bereich der Personalressourcen werden empfohlen. Der Dreijahresplan des Personalbedarfs kann hierzu ein geeignetes Instrument

<sup>20</sup> Durch die Erhebung zum Personalmanagement hat sich herausgestellt, dass diese nicht angewandt werden. In diesem Fall ist in dem betreffenden Unterabschnitt diese Information einzufügen.

darstellen. Zusätzlich könnte es opportun sein, das Gesamtstellenkontingent der Hilfskörperschaften getrennt im allgemeinen Landesstellenplan auszuweisen. Dies würde die Steuerung dieses Sektors erleichtern und dessen Entwicklung transparent aufzeigen.

Innerhalb der Hilfskörperschaften gilt für die Agentur für Energie Südtirol – KlimaHaus eine besondere Regelung. Diese kann gemäß eigener Satzungsbestimmung auch für ihre institutionelle Tätigkeit eigenes Personal unter Anwendung des Kollektivvertrags für Handel und Dienstleistungen aufnehmen. Eine Überprüfung der Satzungsbestimmungen mit den Bestimmungen zur Errichtung der Agentur (Landesgesetz 15/2010) und der Personalordnung des Landes wird empfohlen.

In den Hilfskörperschaften wird neben den Landesbediensteten auch Betriebspersonal beschäftigt. Dieses wird mit den respektiven privatrechtlichen Kollektivverträgen in den Dienst aufgenommen mit unweigerlich auftretenden Unterschieden zum Landespersonal. Eine besondere Herausforderung wird es sein, geeignete und angemessene Instrumente zu finden, um mögliche arbeitsrechtliche Divergenzen zwischen den Gruppen auszugleichen. Diesbezüglich sieht bereits der Landesgesetzgeber vor, dass mit Kollektivvertrag eine graduelle Anpassung der vorgesehenen höheren Stundenvergütung vorgenommen werden soll. *Die Hilfskörperschaften bemängeln in ihren Stellungnahmen zum Berichtsentwurf den beschränkten Zugang zu den effektiven Personalkostensätzen des Landespersonales.*

Im Zuge der derzeit laufenden Kollektivvertragsverhandlungen dürfte sich dazu die Gelegenheit bieten, zumal es bisher keine diesbezügliche einheitliche allgemeine Regelung gibt.

Positiv ist die Ausarbeitung einer Musterverordnung für die Rekrutierung von Personal in den kontrollierten Gesellschaften hervorzuheben. Es gilt nun, dass die Gesellschaften mit eigener Maßnahme sich diese Verordnung zu eigen machen. Was die vom Gesetzgeber vorgesehene stufenartige Anpassung an die rechtlich wirtschaftliche Behandlung des Landespersonals anbelangt, so sind bisher von den Gesellschaften keine konkreten Maßnahmen bekannt. In diesem Zusammenhang könnten auch Aspekte, welche im Falle einer Umstrukturierung oder Auflösung einer Gesellschaft eintreten können, geregelt werden. Eine enge Zusammenarbeit der Fachabteilungen und der Personalabteilung erscheint auch hinsichtlich der Governance des Personals der Gesellschaften zielführend.

Genauso ist eine koordinierte und einheitliche Vorgehensweise im Bereich der Anwendung und Umsetzung der Transparenz- und Korruptionsvorbeugungsbestimmungen von Seiten der Landesverwaltung und deren abhängigen Körperschaften angebracht. *Aus den erhaltenen Stellungnahmen zum Berichtsentwurf geht hervor, dass diesbezüglich Vorschläge bereits an die Zentralverwaltung gerichtet worden sind, auch um Mehrausgaben zu vermeiden.*

Die Erhebung hat aufgezeigt, dass die Körperschaften unterschiedliche Niveaus bei der Erfüllung dieser Bestimmungen haben. Das ist teilweise auch darauf zurückzuführen, dass unterschiedliche gesetzliche Rahmenbedingungen vorliegen, die bei den betroffenen Körperschaften zu Unsicherheit in der Anwendung führen können. Es wird empfohlen, dass hierzu die Landesverwaltung verstärkt die Governance ausübt. Dazu stehen der Landesverwaltung mehrere Instrumente zur Verfügung: Statuten anpassen, Richtlinien erlassen, in den Dienstleistungsverträgen die institutionellen Aufgaben klar benennen.

Der bisherige Umsetzungsgrad der Veröffentlichungspflichten ist unterschiedlich und die Körperschaften beklagen hierzu mangelnde interne Personalressourcen. Eine einheitliche Umsetzung auf dem Standard der Landesverwaltung ist empfehlenswert und könnte zu Kostenoptimierungen führen. Durch den uneingeschränkten Zugang zu den

Fortbildungsveranstaltungen des Landes könnte sich weiteres Optimierungspotential eröffnen. Die vom Gesetzgeber vorgegebenen verpflichtenden Vorgaben für die Veröffentlichung (Bezeichnung Themenbereiche und Unterabschnitte, Reihenfolge) auf der Seite „Transparente Verwaltung“ sind anzuwenden. Ziel dieser taxativen Vorgaben ist es, dem Bürger einen einheitlichen Zugang zu den Daten zu gewährleisten. Sollten jedoch bei bestimmten Themenbereichen keine Tätigkeiten vorliegen oder diese nichtzutreffend sein, so sind diese dennoch auf der Seite „Transparente Verwaltung“ mit der entsprechenden Begründung anzuführen. Es wird den Körperschaften empfohlen, eine Überprüfung ihrer Seite „Transparente Verwaltung“ vorzunehmen und die aufgezeigten Mängel zu beheben. *In den Stellungnahmen zum Berichtsentwurf wurde mitgeteilt, dass die Anpassungen in Angriff genommen werden.*

An dieser Stelle sei der Abteilung Personal, dem Amt für Finanzaufsicht und allen Körperschaften für die konstruktive Zusammenarbeit gedankt.

Eine Follow-up - Prüfung zu den ausgesprochenen Empfehlungen wird im Jahre 2021 erfolgen.

Eva Maria Kofler

Martin Steinmann

Gilbert Gasser



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

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