



PRÜFSTELLE
ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Gutachten zum „Verhaltenskodex für das Personal der Autonomen Provinz Bozen“

gemäß Artikel 54, Absatz 5 des Legislativdekrets Nr. 165/2001

Wolfgang Bauer

Eva Maria Kofler

August 2018



Anschrift / Indirizzo

Prüfstelle / Organismo di valutazione

39100 Bozen – Bolzano, Freiheitsstraße 66 - Corso Libertà 66

Tel.: 0471 402 212

Fax: 0471 260 114

E-mail: pruefstelle@landtag-bz.org

Mail: organismodivalutazione@consiglio-bz.org

PEC: pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org

Internet: www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp



INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|-------------------------------------|---|
| Einleitung..... | 4 |
| 1. Rechtsgrundlagen..... | 4 |
| 2. Bezugsquellen | 5 |
| 3. Methodischer Ansatz | 5 |
| 4. Ergebnisse der Analyse | 6 |
| 5. Bewertung und Empfehlungen | 7 |

Einleitung

Der Verhaltenskodex stellt ein Instrument zur Umsetzung des Grundsatzes der guten Verwaltung¹ und eine der wichtigsten Maßnahmen bei den Strategien zur Korruptionsvorbeugung dar.

Mit Schreiben vom 8. August 2018 ersuchen der Generaldirektor und der Generalsekretär des Landes die Prüfstelle um ein Gutachten zum überarbeiteten „Verhaltenskodex für das Personal der Autonomen Provinz Bozen“.

Zusätzlich zum überarbeiteten Kodex wird auch ein Bericht übermittelt, in dem die wesentlichen sprachlichen Änderungen, der neue Aufbau des Dokuments und die Änderungen zu den einzelnen Artikeln erläutert werden.

1. Rechtsgrundlagen

Folgende Rechtsgrundlagen sind für die Annahme des Verhaltenskodexes einschlägig:

- Legislativdekret Nr. 165/2001, Artikel 54 - Verhaltenskodex;
- Dekret des Präsidenten der Republik Nr. 62/2013 (Durchführungsverordnung zum erwähnten Artikel 54);
- Beschluss der CiVIT Nr. 75/2013 betreffend „Leitlinien zu den Verhaltenskodizes der öffentlichen Verwaltungen“;
- Leitlinien der „Staat-Regionen-Autonome Provinzen-Konferenz“ zur Annahme des Verhaltenskodexes vom 19. Dezember 2013.

Artikel 54, Absatz 5 des genannten Legislativdekrets sieht vor, dass das unabhängige Bewertungsgremium („organismo indipendente di valutazione“) ein obligatorisches Gutachten zum Verhaltenskodex erstellt.

Diese Aufgabe wird im landesrechtlichen Kontext von der Prüfstelle wahrgenommen (Artikel 24 des Landesgesetzes Nr. 10/1992).

¹ L. Hinna, Glossario della riforma della pubblica amministrazione, Maggioli Editore, 2014, S. 139.

2. Bezugsquellen

Der (letzte) Verhaltenskodex für das Landespersonal wurde, gemeinsam mit dem Mehrjahresplan für die Transparenz 2014 - 2016, mit Beschluss der Landesregierung Nr. 938/2014 genehmigt.²

Mit Rundschreiben des Generalsekretariats Nr. 7/2014 werden die erfolgte Genehmigung, der *link* zur Auffindung des Dokuments und die wesentlichen Inhalte allen Bediensteten mitgeteilt.

Derselbe Verhaltenskodex findet sich auch als Anlage 3 des Dreijahresplans zur Vorbeugung der Korruption für den Zeitraum 2013 - 2016, genehmigt mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1309/2014.

Mit dem Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung 2017 - 2019, genehmigt mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1104/2017, werden Maßnahmen zur Umsetzung sektorieller Verhaltenskodizes festgelegt.

Im Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz für den Zeitraum 2018 - 2020, genehmigt mit Beschluss der Landesregierung Nr. 393/2018, wird die Umsetzung sektorieller Verhaltenskodizes weiter konkretisiert und eine Bestandsaufnahme der im Bereich Verhaltenskodex bisher umgesetzten Maßnahmen versucht.

Der nun vorliegende Entwurf zum „Verhaltenskodex für das Personal der Autonomen Provinz Bozen“ stellt eine Aktualisierung des genannten Kodexes aus dem Jahr 2014 dar.

3. Methodischer Ansatz

Die Begutachtung des im Entwurf vorliegenden „Verhaltenskodexes für das Personal der Autonomen Provinz Bozen“ beinhaltet die Überprüfung folgender Aspekte:

- die Berücksichtigung der im Gutachten der Prüfstelle aus dem Jahr 2014 ausgesprochenen Empfehlungen;
- die Übereinstimmung der Änderungen bzw. Neuerungen mit den normativen Vorgaben, die unter Punkt 1 - Rechtsgrundlagen angeführt sind.

Abgeschlossen wird die Überprüfung mit der Formulierung eines entsprechenden Gutachtens auf der Grundlage der Ergebnisse und Schlussfolgerungen, die sich aus der Analyse des neuen Verhaltenskodexes ergeben.

² Das obligatorische Gutachten zum Verhaltenskodex hatte die Prüfstelle im Februar 2014 dem Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung übermittelt.

4. Ergebnisse der Analyse

Empfehlungen der Prüfstelle aus dem Jahr 2014

Der Empfehlung der Prüfstelle, eine geeignete Verbindung zwischen Verhaltenskodex und Plan zur Korruptionsvorbeugung zu gewährleisten, wurde durch die Aufnahme des Kodexes bereits in den ersten Dreijahresplan zur Vorbeugung der Korruption Rechnung getragen.

Ebenso berücksichtigt wurde die Empfehlung, die Notwendigkeit der Aktualisierung bzw. die Erarbeitung sektorieller Kodizes zu prüfen, indem in den nachfolgenden Dreijahresplänen zur Korruptionsvorbeugung entsprechende Vorgaben aufgenommen wurden.³

Auch die Empfehlungen zur Überwachung der Einhaltung des Verhaltenskodexes und zur Aus- und Weiterbildung der Bediensteten⁴ wurden (bereits) in der Fassung des Kodexes von 2014 berücksichtigt.

Offen erscheint hingegen die Implementierung eines jährlichen Monitorings der Umsetzung des Verhaltenskodexes, im Sinne der oben angeführten staatlichen Rechtsvorschriften, durch den Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die für Disziplinarverfahren zuständige Organisationseinheit.

Übereinstimmung der Änderungen bzw. Neuerungen mit den normativen Vorgaben

Laut dem in der Einleitung erwähnten Bericht wurde der neue Verhaltenskodex im Wesentlichen nur sprachlich überarbeitet. So wurde beispielsweise in den Formulierungen die „Wir-Form“ gewählt, um alle Mitarbeitenden gleichermaßen anzusprechen. Auch wurden geringfügige Änderungen in der Abfolge und in der Strukturierung innerhalb der Artikel vorgenommen.

Was den Aufbau des Kodexes betrifft, wurde den 12 Artikeln erstmals eine Einführung vorangestellt, um einen raschen Überblick über die wesentlichen Grundsätze zu ermöglichen.

Zu den wichtigsten Änderungen bzw. Neuerungen einzelner Artikel wird festgestellt:

Die Artikel 5 und 6 des Verhaltenskodexes werden präzisiert, um den Vorgaben des Dekrets des Präsidenten der Republik Nr. 62/2013 zu Interessenskonflikten und Enthaltungspflicht in geeigneter Weise Rechnung zu tragen.

³ Siehe in diesem Zusammenhang auch den Bericht der Prüfstelle „Überprüfung des Jahresberichtes 2017 des Verantwortlichen für die Vorbeugung der Korruption“, Mai 2018.

⁴ Im Jahr 2018 wurde der E-Learning-Kurs „Verhaltenskodex für Landesbedienstete“ durchgeführt.

Artikel 7 beinhaltet nunmehr einen Verweis auf die im heurigen Jahr genehmigten Social-Media-Leitlinien des Landes.

Artikel 8, betreffend besondere Bestimmungen für die Führungskräfte, ergänzt im Sinne der genannten staatlichen Vorgaben die Verpflichtungen der Führungskräfte bei Kenntnis von rechtswidrigem Verhalten.

Artikel 10 befasst sich mit der IT-Sicherheit und erfährt jene Ergänzungen, die für die Berücksichtigung der „Regelung zur Nutzung der IT-Dienste der Landesverwaltung“ erforderlich sind.

5. Bewertung und Empfehlungen

Nach eingehender Überprüfung kann festgehalten werden, dass der im eben aufgezeigten Sinne überarbeitete „Verhaltenskodex für das Personal der Autonomen Provinz Bozen“ im Wesentlichen den einschlägigen normativen Vorgaben entspricht, welche unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Landesverwaltung integriert und spezifiziert werden.

Die geplanten Änderungen bzw. Neuerungen werden somit positiv bewertet; sie erscheinen teils notwendig, teils auf jeden Fall sinnvoll, wie die vorangestellte Einführung und die Wahl der „Wirkform“.

Ein Verweis im Verhaltenskodex des Landes auf die Regelungsstandards des Dekrets des Präsidenten der Republik Nr. 62/2013 zum allgemeinen Verhaltenskodex erscheint in Hinblick auf eine umfassende Regelung dennoch notwendig.

Es wird die Empfehlung ausgesprochen, die Umsetzung des Verhaltenskodexes einem konstanten Monitoring durch den Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und durch die Disziplinarbehörde zu unterziehen.

Der öffentliche Konsultationsprozess zum neuen Verhaltenskodex sollte in einem erläuternden Bericht oder zumindest im Beschluss zur Genehmigung des Kodexes beschrieben werden.

Von neu aufzunehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollte der Verhaltenskodex als Ausdruck ihres Commitments unterzeichnet werden.



Im Zusammenhang mit der im Verhaltenskodex vorgesehenen Aus- und Weiterbildung wird insbesondere die Durchführung von Ethik-Schulungen angeregt, um eine „Entwicklung von der Regelkonformität zur Unternehmensethik“ zu unterstützen.⁵

Wolfgang Bauer

Eva Maria Kofler

August 2018

⁵ „Von der Regelkonformität zur Unternehmensethik“, Depping/Bünis in Zeitschrift für Interne Revision, ZIR 04/2018, S. 190 ff.

Siehe auch Bericht der Prüfstelle „Ethik in der Landesverwaltung“, 2011.