

# Der Weg einer effizienten, bürger nahen Verwaltung

## BERICHT DES GENERALDIREKTORS DES LANDES

laut Artikel 1/quarter des  
Landesgesetzes vom  
22. Oktober 1993, Nr. 17



**Impressum**

Ein herzlicher Dank allen, die zur Realisierung dieses Berichts beigetragen haben, von der Konzeption und Vorbereitung bis hin zur Gestaltung, Überarbeitung und zum Druck.

**Gesamtkoordination**

Generaldirektion

**Texte**

Generaldirektion, Abteilungen und Ämter der Generaldirektion

**Sprachliche Überarbeitung**

Amt für Sprachangelegenheiten

**Grafik**

Agentur für Presse und Kommunikation mit der Unterstützung von mediamacs.design

**Fotos**

LPA, Barbara Franzelin

**Druck**

Landesdruckerei

**Herausgeber**

Generaldirektion des Landes

Landhaus 1, Silvius-Magnago-Platz 1

39100 Bozen

T. +39 0471 41 10 40

generaldirektion@provinz.bz.it

Januar 2023

**Der Bericht ist auf der folgenden Internetseite veröffentlicht**

<https://www.provinz.bz.it/verwaltung/personal/studien-berichte.asp>

## EINLEITUNG

---

Dieser Bericht – vorgesehen vom Artikel 1/quarter des Landesgesetzes Nr. 17 vom 22. Oktober 1993 – soll ein möglichst vollständiges Bild der Maßnahmen und Aktionen vermitteln, die in dieser zu Ende gehenden Legislaturperiode durchgeführt wurden. All das im Sinne einer **effizienteren** Gestaltung des Verwaltungsapparates der Südtiroler Landesverwaltung.

Diese Legislaturperiode hat die Verwaltung vor völlig neue und unvorhergesehene Herausforderungen gestellt, daher hat sich die Arbeit der Landesverwaltung in diesen Jahren hauptsächlich durch **Anpassungsfähigkeit** ausgezeichnet. Die Projekte und Aktionslinien, welche die Generaldirektion 2019 ins Auge gefasst hatte, erforderten in der Tat eine ständige Anpassung an Umstände, die sich oft auch aufgrund des Notstands ständig veränderten.

Der **ungewollte Stillstand**, den ein epochales und umwälzendes Ereignis wie die **Covid-19-Pandemie** zu Beginn des Jahres 2020 auslöste, wurde als **Gelegenheit** wahrgenommen, bereits begonnene Prozesse auszubauen und neu auszurichten. Digitalisierung, Investitionen in neue Arbeitsmodelle, Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Landesverwaltung als Arbeitgeber, Haushaltsanalyse sowie transversale Interventionen zur Nachhaltigkeit sind nur einige Beispiele.

Dieser Bericht kann zwar nicht alle in den letzten Jahren durchgeführten zahlreichen Maßnahmen im Detail beschreiben, versucht jedoch ein Bild des Wandels in der Landesverwaltung zu geben.

Das Hauptaugenmerk liegt auf Aktionen und Maßnahmen der **zentralen Organisationseinheiten**, und zwar jener, die dem Generaldirektor des Landes unterstellt sind und im Dienst der gesamten Verwaltung stehen.

Unterteilt in Abschnitte und Unterabschnitte, die den wichtigsten Arbeitsschwerpunkten dieser Jahre gewidmet sind, werden Maßnahmen und Prozesse beschrieben, die **maßgeblich zur Modernisierung des Verwaltungsapparats beigetragen** haben. Im Bericht wird die Ausgangssituation zu Beginn der Legislaturperiode der aktuellen Situation gegenübergestellt – mit den Vorteilen, die die neuen Maßnahmen gebracht haben – und es werden die künftigen Ziele der einzelnen Bereiche erwähnt.

Weiters wird ein Überblick gegeben über die Verwirklichung der in der institutionellen Planung dargelegten gemeinsamen Ziele durch alle Organisationseinheiten der Landesverwaltung.



„**VVW – Vertrauen, Vereinfachen, Weglassen**“ – das sind die Werte, die bei einer gemeinsamen „Wertewanderung“ zu Beginn der Legislatur 2019 von den Führungskräften des Landes für die gesamte Südtiroler Landesverwaltung definiert wurden. In der Folge wurde VVW zum Leitspruch, nicht nur für das Handeln der Generaldirektion des Landes, sondern der gesamten Südtiroler Landesverwaltung in der Legislaturperiode 2019-2023. VVW ist der „Kompass“ auf unserem gemeinsamen Weg der Modernisierung, Digitalisierung und Gestaltung einer nachhaltigen, bürgernahen und zukunftsgerichteten Landesverwaltung.

Gegenseitiges **Vertrauen** – dieser Wert bildet die Grundlage für jedes erfolgreiche Miteinander und ist gleichzeitig der wichtigste Baustein für eine erfolgreiche Zusammenarbeit auf allen Ebenen: im Team, zwischen Führungs- und Mitarbeiterebene.

Als Beispiel sei hier auf die individuelle Smart-Working-Vereinbarung hingewiesen und nicht zuletzt im Hinblick auf die Beziehungen zwischen Verwaltung und Öffentlichkeit. Eng verknüpft damit ist der Grundsatz der „**Verantwortung**“ und somit des „**Verantwortungsbewusstseins**“ der Führungskräfte und der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für jenen Bereich, welcher ihnen anvertraut ist.

**Vereinfachen** und **Weglassen** sind hingegen unsere Leitsätze für das konkrete Verwaltungshandeln. Sie gehen einher mit der fortschreitenden **Digitalisierung**, die für unsere **Dienstleistungen** nicht mehr wegzudenken ist. Digitalisierung geht dabei weit über die reine „Übersetzung“ analoger Prozesse in digitale Verfahren hinaus. Entscheidend ist vielmehr, die einzelnen Abläufe genau zu analysieren, die Möglichkeiten ihrer **Standardisierung** und **Optimierung** auszuloten und diese dann auch zu nutzen. Ein absolutes Muss, schon allein wegen des allorts grassierenden Personalmangels in Folge des demografischen Wandels. Nur so kann es gelingen, die verfügbaren Ressourcen auf das eigentliche Kerngeschäft der Landesverwaltung auszurichten, also auf die Erbringung effizienter, gut

funktionierender Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger.

Kaum war die Umsetzung der oben genannten Grundausrichtungen zu Beginn der Legislaturperiode angelaufen, brachte ein für alle unvorhersehbares Ereignis sämtliche Planungen durcheinander, ein Ereignis, das neben den jüngsten Herausforderungen (wie beispielsweise die Energiekrise samt ihren Auswirkungen auf das wirtschaftlich-soziale Leben) im Nachhinein wohl als **DIE** Herausforderung dieser Legislatur bewertet werden kann: die **Covid-19-Pandemie**.

Die Tatsache, dass die Verwaltung diese unerwartete, völlig neue Herausforderung als **Chance** begriff und ihre Ziele dementsprechend undefinierte und in Angriff nahm, beweist die Treffsicherheit von VVW als Ziele, die ganz offensichtlich auch in Krisenzeiten Bestand haben. Dies zeigen Erfolgsmodelle wie die Abwicklung sämtlicher Covid-Beihilfen über eine eigene **digitale Plattform**, die Realisierung eines einheitlichen SPID-Zugangs zu allen **Online-Diensten** der Verwaltung und nicht zuletzt auch die Einführung von **Smart Working** als flexible, attraktivitätssteigernde neue Arbeitsform.

**Krisen als Chancen zu verstehen** ist somit zum wahren Leitmotiv dieser Jahre geworden.

So hat die Südtiroler Landesverwaltung allen Widrigkeiten zum Trotz ihren eigentlichen Auftrag, mit ihrem Handeln zum wirtschaftlichen und sozialen Wachstum unserer Gemeinschaft beizutragen, nicht aus den Augen verloren, ganz im Gegenteil: Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Landesverwaltung, in welcher Funktion auch immer, nehmen diesen Auftrag mit Stolz im Dienst der Menschen in unserem Land wahr.

**Stets für die Bürgerschaft da zu sein** und den Verwaltungsapparat auf größtmögliche Effizienz auszurichten, diesen so zu organisieren, dass er optimal auf jedes unvorhergesehene Ereignis reagieren kann – das ist letztlich Sinn und Zweck meines oder besser unseres Engagements in den vergangenen Jahren und soll es auch in Zukunft bleiben.



L acronim tudësch **VVV (Vertrauen, Vereinfachen, Weglassen – avëi crëta, scemplifiché, lascé demez cie che ne ie nia de bujën)** ie na definizion y n ressumé de valores tle y l nasc n ucajian de na “escursion di valores” fata deberieda cun i dirijënc y la dirijëntes dla Provinzia al scumenciamënt dla legislatura. Dadedò ie chësc acronim diventà l moto nia mé d’atività dla Direzion generela, ma nce de duta l’Aministrazion provinziela per la legislatura 2019-2023. VVV ie l compas de nosc jì deberieda sun l troi dla modernisazion, dla digitalisazion y dla creazion de n’aministrazion sustenibla, daujin ai zitadins y ala zitadines y urienteda de viers dl daunì.

La **crëta** di uns de viers di autri reprejentea la basa di raporc de cooperazion a duc i livei: crëta danter colegs y coleghes, danter dirijënc y dirijëntes y si culaburadëures.

Te chësc cuntest ie l’acurdanzes individueles per l smart working ejëmpli prijèi, nia n ultima tla pruspetiva dla crëta ti raporc danter l’aministrazion y la jënt. Lià limpea a na maniera strënta ie l cunzet dla **responsabilità y cuscienza**, che i dirijënc y la dirijëntes y i/la culaburadëures sënt per l ciamp che ti ie unì sëurandat.

**Scemplifiché y lascé demez cie che ne ie nia de bujën** ie pona cie che nes tulon dant t’atività aministrativa concreta da uni di y chësc va var a var cun la **digitalisazion di servijes** che ne ie nia plu da pensé demez per nosta prestazion de servisc. Na digitalisazion che ie danz scialdi deplù che na trasposizion dal analogh al digitel, uel di “dal papier al web”. La va dantaldu de analisé i pruzesc y de abiné la manieres per i **standardisé y otimisé**. Chësc ie ënghe de bujën pervia dl mudamënt demografich che gauja na manciaza for majera de ressorses umanes. Tres la standardisazion di pruzesc iel puscibl cunzentré la ressorses despunibles sun chël che ie l drë “core business” dl’Aministrazion provinziela, che ie la prestazion efizienta y funziunënta di servijes per i zitadins y la zitadines.

Pernanche on scumencià a mèter a jì azions che ti esse dat na forma concreta ai prinzijs nunziei sons unic metui sot y sëura dala prima gran emergënza de chësta legislatura: la **pan-demia dl Covid-19**, na ndesfideda do chëla che l n ie unì d’autres sciche chëla che vion iust sën – la crisa dl’energia y si cunsequënzes socio-economiches pesoces – ma che a cialé de reviers possa zënzauter unì ududa sciche LA ndesfideda che à caraterisà chësta legislatura.

L fat che chësta ndesfideda tan nueva per l’Aministrazion provinziela ie unida afrunteda la tulan sciche na chance y puscibltà nueva per arjonjer i obietifs che n se ova tët dant al scumenciamënt dla legislatura, desmostra che l moto di VVV vel y à valuta nce ti tèmps de crisa. Chësc vëijen nce da ejëmpli de suzes sciche la gestion de duc i aiuc Covid tres na **plataforma digitela**, l azes tres SPID a duc i servijes online dl’aministrazion y nia per ultim l mèter a jì dl **smart working** coche forma de lëur flessibla y for plu atrativa.

**Trasformé la crises te ucajions** da nuzé ie diventà l leitmotiv de chisc ani.

Nsci ne à l’Aministrazion provinziela nia perdù si obietif de basa: dé si cuntribut per l crëscer economic y soziel de nosta cumenanza. N muessa propi di che duc i culaburadëures y duta la culaburadëures – te ce funzion o ncëria che mei – lëura cun bravura y mpëni a servisc dla zitadinanza dla provinzia.

**For vester tlo per i zitadins y per la zitadines** y mèter a jì la urganisazion aministrativa acioche la posse reagì l miéc che la va tl cajo de n ntraunida nia prevedibla cialan de urienté l’atività de viers dla majera efizienta puscibla: chësc ie ala fin l sëns de mi y de nosc mpëni de chisc ani y nce per l daunì.

# Inhalt

- 07 **Digitale Verwaltung**  
Bürgerinnen und Bürger im Fokus
- 
- 17 **Smart Working**  
Eine neue Arbeitsform
- 
- 25 **Personalverwaltung**  
Umgang mit kritischen Fragen in Krisenzeiten
- 
- 29 **Weiterbildung**  
Der Hebel der Personalentwicklung
- 
- 39 **Kollektivvertragsverhandlungen**  
Die Meilensteine 2019-2022
- 
- 55 **Das neue Führungskräftegesetz**  
Innovation in der Tradition der Südtiroler Autonomie
- 
- 61 **Vereinfachung und Digitalisierung**  
am Beispiel „Unterstützende Funktionen  
für das Verwaltungsgericht Bozen“
- 
- 67 **Datengetriebene Entscheidungsfindung**  
Die Rolle des ASTAT
- 
- 77 **Planungsinstrumente**  
Auf dem Weg zur Vereinfachung
- 
- 89 **Haushaltsführung**  
Die Herausforderungen der letzten Jahre
- 
- 95 **PNRR**  
Der Nationale Resilienz- und Wiederaufbauplan als  
Instrument für eine „widerstandsfähige“ Erholung
- 
- 103 **Nachhaltigkeit**  
als Leitmotiv der Legislatur
- 
- 115 **Gemeinsame Ziele der Verwaltung**  
Ein Überblick
-

# Digitale Verwaltung

BÜRGERINNEN UND BÜRGER IM FOKUS

1

## Digitale Verwaltung



### AUSGANGSSITUATION

Gemäß dem Motto dieser Generaldirektion, VVW (Vertrauen – Vereinfachen – Weglassen), stand zu Beginn der Legislaturperiode die Herausforderung, die Tätigkeit der Landesverwaltung so weit wie möglich zu digitalisieren und zu dematerialisieren, also papierlos abzuwickeln.

Anfang 2020 durchkreuzte der Pandemieausbruch zwar diese Pläne, erwies sich jedoch gleichzeitig als entscheidender Digitalisierungsschub, wie im Folgenden erläutert wird. Die großen Fortschritte, die 2020 und 2021 bei der Digitalisierung der Dienstleistungen und dem Ausbau der digitalen Kompetenzen der Landesbediensteten erzielt wurden, bildeten die Grundlage für die anschließende von der neuen Führung der Abteilung Informatik vorangetriebene Beschleunigung ab April 2021.

Um die Herausforderungen des digitalen Wandels und der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung zu meistern, hat die genannte Abteilung mit der neuen Agenda Südtirol Digital 2022-2026, dem Strategischen IKT-Plan und dem strategisch wichtigen Projekt „Simply Digital“, das im Oktober 2022 auf den Weg gebracht wurde, erste wichtige Meilensteine gesetzt.



### UNSER WEG IN DEN VERGANGENEN JAHREN

Im Folgenden stellen wir einige der Kernthemen vor, an denen in den letzten Jahren gearbeitet wurde, sowie die damit verbundenen Ergebnisse und Vorteile.

### #PABgoesdigital

Das Programm *#PABgoesdigital* wurde bereits in der letzten Legislaturperiode gestartet und war Ausgangspunkt für eine ambitionierte digitale Wende, bei der die Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen im Mittelpunkt stehen.

2020 hat das Land Südtirol den zweiten Teil dieses mehrjährigen Programms gestartet, mit dem rund 200 Verwaltungsverfahren durch die Einführung von Online-Diensten auf der integrierten Plattform *MyCivis* durchgängig digitalisiert werden sollen. Das neue Dienstleistungsmodell des Landes basiert auf einem bürgernahen Ansatz, der allen Menschen das Recht auf Zugang zu den von der öffentlichen Verwaltung über digitale Kanäle zur Verfügung gestellten Dienstleistungen garantieren soll, und zwar auf einfache (über benutzerfreundliche Schnittstellen), sichere (durch Nutzung des öffentlichen Systems für das digitale Identitätsmanagement) und integrierte Art und Weise (mittels Anwendung eines Interoperabilitätsmodells und Befol-

gung des **Once-Only-Grundsatzes**, demzufolge die Daten von Nutzerinnen und Nutzern nur einmal erfasst und mehrfach wiederverwendet werden).

Die erwarteten Vorteile sind: eine Zunahme von Online-Diensten, eine Verringerung von Bearbeitungszeit und Personaleinsatz (dank der Automatisierung ressourcenintensiver Vorgänge), eine Verbesserung der Datenqualität und damit verbundener Verringerung des Risikos der Nichteinhaltung von Vorschriften und nicht zuletzt eine verbesserte Fähigkeit der öffentlichen Verwaltung, auf die Bedürfnisse von Bürgerinnen, Bürgern und Unternehmen einzugehen.

Bislang wurden 23 neue Online-Dienste eingerichtet, auf welche die Nutzerinnen und Nutzer zugreifen können, um über das Portal MyCivis mit der eigenen digitalen Identität (SPID/CIE/CNS) Anträge beim Land einzureichen. Durch diese Projekte hat das Land die Bestimmungen des Kodex der digitalen Verwaltung in Übereinstimmung mit den Richtlinien des IT-Dreijahresplans umgesetzt und zur Verbesserung eines der DESI-Indikatoren (Digital Economy and Society Index) beigetragen, mit denen der Grad der Digitalisierung der italienischen öffentlichen Verwaltung gemessen wird.

Seit 2022 erfolgt zum Beispiel die Einschreibung in alle Kindergärten, Pflichtschulen (Grund-, Mittel- und Oberschulen) und Musikschulen über einen Online-Dienst; zum 30. Juni 2022 wurden bereits mehr als 50.000 Anmeldungen bearbeitet.

#PABgoesdigital ist auch eng mit der Agenda Südtirol Digital 2022-2026 verbunden, um den digitalen Wandel in der Bevölkerung, Privatwirtschaft und öffentlichen Verwaltung zu begleiten.

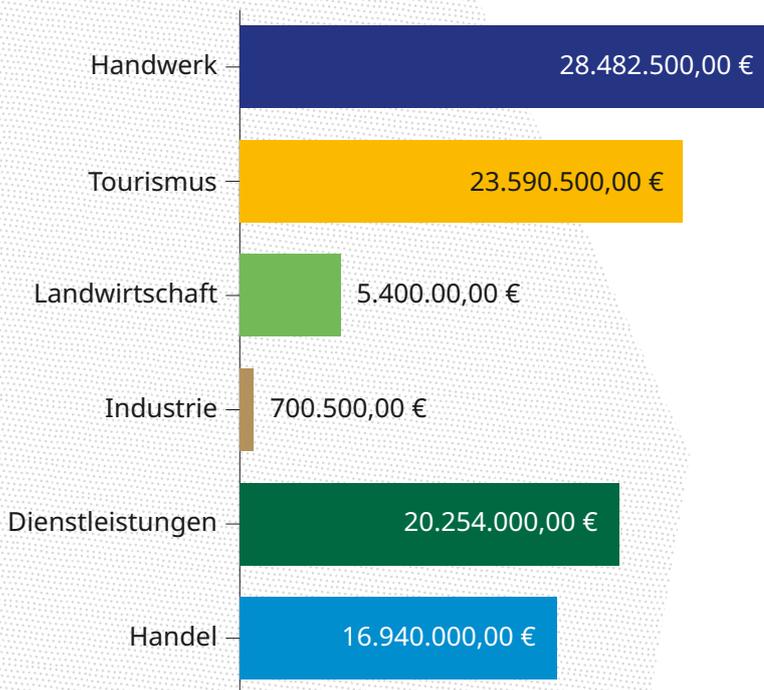
## Vereinfachung digitaler öffentlicher Dienste: Digitalisierung der Anträge auf Covid-Beiträge

Im Hinblick auf die mit #PABgoesdigital angestoßenen Tätigkeiten sind einige wichtige Erfolge im Bereich der Digitalisierung von Dienstleistungen zu verzeichnen. Ein Meilenstein in diesen Jahren war die vollständige Digitalisierung der Anträge auf Covid-Beiträge und -Hilfen im Jahr 2020. Ab April 2020 wurden in kürzester Zeit, parallel zum Start der Arbeit im Smart-Working-Modus in der Landesverwaltung, drei komplexe Projekte zur Entwicklung neuer digitaler Dienste für Unternehmen, Bürgerinnen und Bürger gestartet, um die Wiederaufnahme der Tätigkeiten bzw. die Rückkehr zur Normalität als Reaktion auf die Pandemie zu unterstützen. Eine neue, perfekt in die Verwaltungssysteme des Landes integrierte IT-Lösung ermöglichte es der Landesverwaltung in wenigen Monaten rund 18.000 Förderanträge zu bearbeiten und etwa 94 Millionen Euro an Fördergeldern aus auszahlen; zudem wurden etwa 5.000 Anträge auf Beiträge für die Zahlung von Zinsen für Darlehen, die von lokalen Unternehmen und Familien bei Kreditinstituten aufgenommen wurden, bearbeitet.

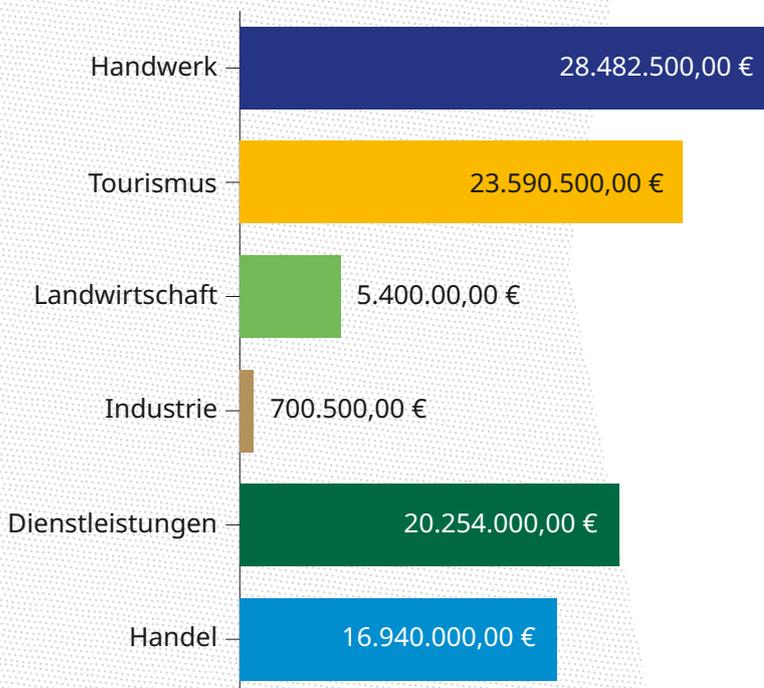
Nachstehend eine Übersicht zu den Förderanträgen 2020:

Prozentsatz der angenommenen Gesuche 100,00 %	
GESUCHE	ANGENOMMENE GESUCHE
<b>Gesuche</b> 17.726	<b>Angenommene Gesuche</b> 17.726
<b>Beantragte Beiträge</b> 95.367.500,00 €	<b>Genehmigte Beiträge</b> 95.367.500,00 €
<b>Mittelwert der beantragte Beiträge</b> 5.380,09 €	<b>Mittelwert der genehmigten Beiträge</b> 5.380,09 €

## Beantragte Förderungen nach Bereich



## Gewährte Förderungen nach Bereich



Auch für die im Jahr 2021 ausgezahlten Beiträge gab es standardisierte und digitalisierte Verfahren, die neben einer Vereinfachung für die Antragstellenden auch eine erhebliche Zeit- und Personaleinsparung für die Landesverwaltung bewirkt haben. Letzteres ist einer der wichtigsten Vorteile und der Grund, warum wir uns auch in Zukunft dafür einsetzen werden, dass immer mehr Verfahren in ähnlicher Weise digitalisiert werden.

### Smart Working und Office 365

Im Jahr 2020 hat die Landesverwaltung das Arbeiten im Smart-Working-Modus (Homeoffice) in Rekordzeit ermöglicht und technisch umgesetzt, um auf den Pandemie-Notstand zu reagieren. Aus technischer Sicht wurde der bereits geplante Übergang zur Nutzung der von Office365 angebotenen Collaboration Tools mit der vollständigen Aktivierung von Teams und weiterer Apps, wie MS Planner und MS To Do, beschleunigt, um das Arbeiten im Homeoffice zu erleichtern. Zudem wurden in den ersten 4 Wochen des Notstandes 1.748 Remote-Desktop-Verbindungen über das RDP-Protokoll und die Sicherheitsverwaltung mit VPN (Daten vom 9. April 2020) aktiviert. Auf diese Weise konnte das Personal vom heimischen PC aus wie im Büro arbeiten und daher alle auf dem eigenen Büro-PC installierten Anwendungen nutzen. Ein weiteres Augenmerk galt und gilt weiterhin der technischen und informationstechnischen Infrastruktur, die das reibungslose Funktionieren des Smart Working gewährleisten muss und eine erhebliche Bandbreite (Internet) erfordert. Die plötzliche und massive Zunahme der Arbeitserbringung im Smart-Working-Modus, die den Maßnahmen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie geschuldet war, hat dazu geführt, dass auf Infrastrukturebene eingegriffen werden musste und die verfügbare Bandbreite erhöht wurde.

Im Zusammenhang mit den neuen technischen Herausforderungen für das Personal durch das Arbeiten im Homeoffice hat die Abteilung Informationstechnik der Autonomen Provinz Bozen zusammen mit der Inhouse-

Gesellschaft Südtiroler Informatik AG (SIAG) einen Servicedesk und das „Ask-the-Expert“-Support-Team zur dauerhaften Unterstützung eingerichtet.

### **myNET – das neue Intranet**

Im Jahr 2020 wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, die die Anforderungen an ein modernes Intranet unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Arbeitssituationen in der Landesverwaltung analysierte und die damit verbundenen Sicherheitsaspekte beleuchtete. Mit der Einführung kollaborativer Möglichkeiten durch Office365-Anwendungen haben sich zahlreiche neue Chancen für ein modernes und flexibles Arbeiten ergeben. Die Notwendigkeit eines neuen Intranets wurde schließlich durch die Einführung des Smart Working bestätigt.

Im Februar 2022 ging die Startseite von myNET online, welche viele Vorteile mit sich bringt. Die neue Plattform ermöglicht einen standortunabhängigen Zugriff, auch für Abgeordnete/abgestelltes Personal; zudem konnten bestehende Sicherheitslücken geschlossen werden. Das neue Intranet ist bedarfsorientiert und personalisierbar. Außerdem wurde das Kommunikationskonzept überarbeitet und der Newsletter der Landesverwaltung in die Startseite integriert. Dies wirkt aktiv der Mailflut in den Postfächern des Personals entgegen und fördert ein effizientes Arbeiten. Dank myNET werden der Informationsaustausch, die Zusammenarbeit und die Bindung an die Verwaltung auch dann gestärkt, wenn im Smart-Working-Modus gearbeitet wird. Im Oktober 2022 wurde schließlich auf den PCs der Landesverwaltung Microsoft Edge als Standardbrowser des Landes eingestellt und die Startseite *de facto* auf myNET umgestellt. Dies führt zu einer noch größeren Sichtbarkeit und Nutzung des neuen Intranets. Die Arbeiten am neuen Intranet sind noch nicht abgeschlossen, denn die Inhalte des alten Intranets werden laufend in die neue Plattform migriert.

### **Sicherheit**

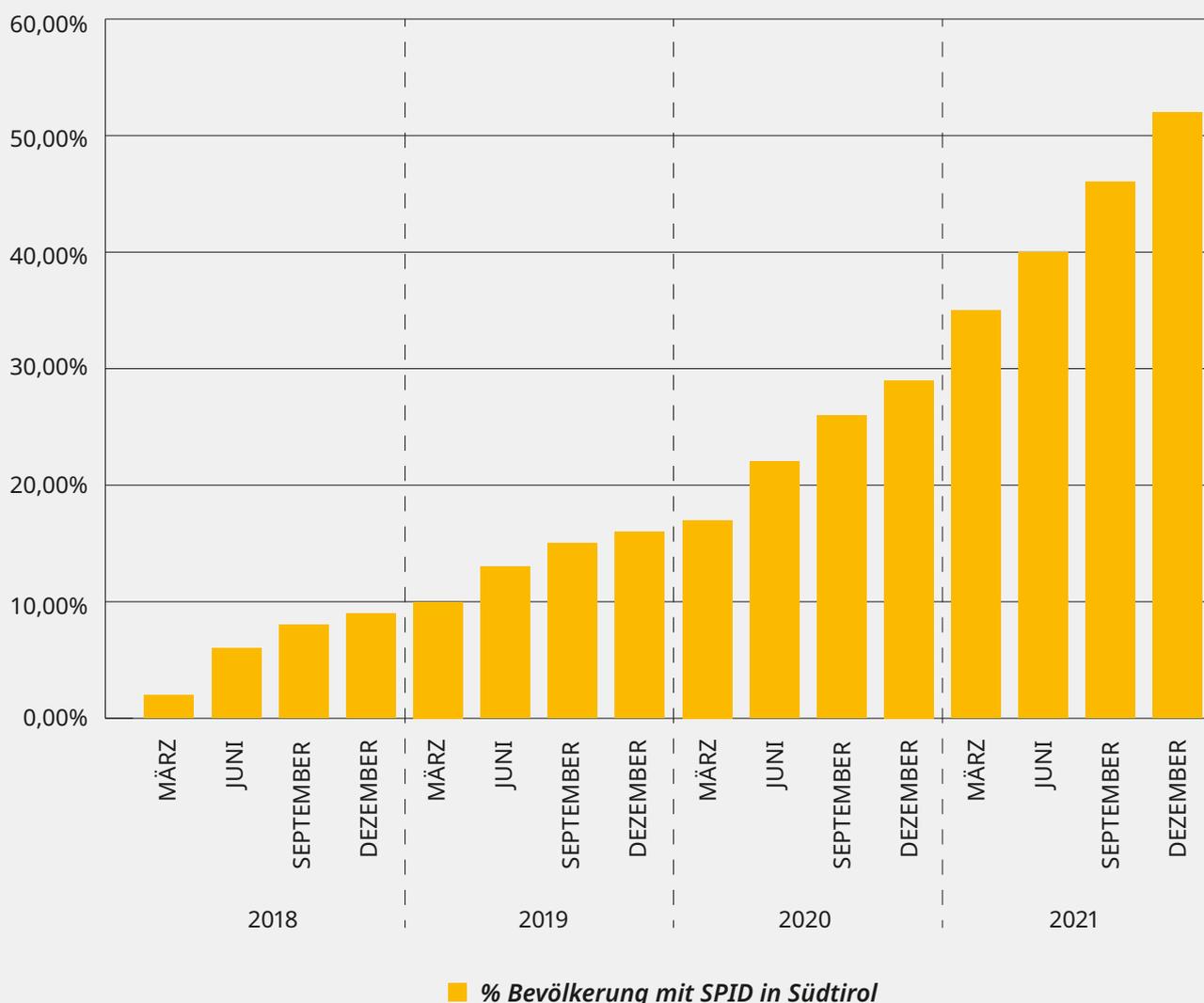
Sämtliche Verfahren müssen die höchstmögliche Sicherheit zum Schutz der Daten der Bürgerinnen und Bürger sowie der öffentlichen Verwaltung gewährleisten. Der Schutz der Infrastrukturen, der Benutzeridentität und der Daten vor Cyberangriffen, Diebstahl und Verlust steht im Vordergrund. Die Ausfallsicherheit und die Verringerung von Wiederanlaufzeiten im Katastrophenfall sind mit vertretbarem Aufwand bestmöglich zu gewährleisten. Das Thema Sicherheit war in den letzten Jahren einer der Schwerpunkte der Tätigkeit, auch im Bereich Weiterbildung. In Zusammenarbeit mit der Südtiroler Informatik AG (SIAG) und dem Amt für Personalentwicklung hat die Abteilung Informationstechnik 2021 und 2022 verpflichtende Online-Schulungen zum Thema IT-Sicherheit für alle Landesbediensteten ausgearbeitet und angeboten.

### **SPID**

Mit SPID ([www.spid.gov.it](http://www.spid.gov.it)), dem öffentlichen System für die digitale Identität, erhalten Bürgerinnen und Bürger mit einer einzigen digitalen Identität (Benutzername und Passwort) Zugriff auf alle Online-Dienste der öffentlichen Verwaltung und auf nationale Dienste, die auf dem PC, Tablet oder Smartphone genutzt werden können. Auf der Webseite des SPID finden Bürgerinnen und Bürger alle Informationen und eine detaillierte Übersicht mit den verschiedenen Erkennungsmethoden der Person je nach Identitätsanbieter (in deutscher und italienischer Sprache verfügbar). Im Frühjahr 2021 hat die Landesverwaltung eine Vereinbarung mit LEPIDA abgeschlossen, einer Konsortialgesellschaft mit rein öffentlichem Kapital, um den Bürgerinnen und Bürgern die SPID-Aktivierung bei einem Schalter ihrer Gemeinde zu ermöglichen.

SPID ermöglicht den Zugang zur Plattform myCIVIS. Auf der Plattform gibt es bereits ein breites Angebot an digitalen Diensten der Landesverwaltung. Derzeit stehen 149 Online-Dienste bereit: vom bereits erwähn-

## Prozentsatz der erreichten Bevölkerung



ten für die Einschreibungen auf allen Bildungsstufen über solche zur Beantragung verschiedenartiger Förderungen bis hin zu den digitalisierten Dienstleistungen, die von verschiedenen öffentlichen Verwaltungen in Südtirol angeboten werden. In Zukunft sollen alle öffentlichen Dienste auf dieser Plattform zusammengeführt werden. Es ist nämlich wichtig, dass die Bürgerinnen und Bürger mit ihrer digitalen Identität über ein einziges Zugangsportale auf alle Dienste zugreifen können und dafür nur einen Zugangscode und ein Passwort benötigen.

Im Durchschnitt greifen 2.500 Personen pro Tag auf myCIVIS zu.

## e-Government

Als e-Government bezeichnet man technologische Lösungen für die Realisierung von interoperablen, mit den Bürgerinnen, Bürgern und Unternehmen integrierten und entworfenen Diensten (*Joined-up-Services*). Zu diesem Thema hat die Abteilung Informationstechnik bereits verschiedene Projekte durchgeführt. Nachstehend werden einige davon kurz vorgestellt.

- OFPA - Open Forms Südtirol: Bereitstellung einer Plattform für die Generierung einfacher, kostengünstiger Online-Formulare und die Übertragung von mindestens 200 Formularen von den derzeitigen traditio-

nellen Medien (Papier oder beschreibbare, aber statische und nicht interoperable PDF-Formulare) auf ein System von Online-Formularen.

- **e-VERAS Volontariat:** Realisierung eines Web-Portals für ehrenamtliche Vereine und Organisationen zur Förderung des Gemeinwesens. Ziele sind u.a.: Optimierung der Verwaltungstätigkeit und Buchhaltung, systematische Verwaltung der Mitglieder und Freiwilligen, Bereitstellung von e-Government-Diensten, um die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften laut Landesgesetz Nr. 11/1993 zu erleichtern, automatische Erstellung individueller Kompetenznachweise mit Angabe der in den unterschiedlichen ehrenamtlichen Vereinen geleisteten Stunden und der erworbenen Kompetenzen, Berechnung der Bildungsguthaben für den Schul- und Arbeitsbereich.
- **BKFC Bürgerkonto:** Es ermöglicht den digitalen Zugang zu Daten, Dokumenten und Diensten der öffentlichen Verwaltung gemäß der Agenda Südtirol Digital 2022-2026. Das digitale Bürgerkonto basiert auf einem mit allen öffentlichen Verwaltungen kompatiblen Registrierungssystem und soll alle Informationen zusammenzuführen, um sie durch einen mobilen Multikanal-Zugang mit allen berechtigten Interessenten teilen zu können. Es handelt sich um das schon erwähnte **myCivis**.
- **BEACON:** Bereitstellung eines offenen Beacon-Netzes, das es ermöglicht, durch offene und standardisierte Web-Services mehreren POIs (Points Of Interest) GPS-Koordinaten zuzuteilen, auch wenn kein GPS-Signal vorhanden ist; Umsetzung eines WSN (Wireless Sensor Network), das ebenfalls durch offene und standardisierte Technologien die Sammlung von Daten und Informationen ermöglicht, die von Sensoren stammen, welche von mehreren Akteuren über ein Gebiet verteilt werden. Alle gesammelten Daten werden mittels Open-Data-Lizenz zur Verfügung gestellt, um die Wiederverwendung zu maximieren.

## **Digitale Bildung zur Gewährleistung sozialer Inklusion**

Angesichts der fortschreitenden Digitalisierung ist die digitale Bildung ein wichtiges Handlungsfeld der Agenda Südtirol Digital 2022-2026. Es gilt, die digitalen Kompetenzen der gesamten Bevölkerung zu stärken und die Menschen auf dem Weg ins digitale Zeitalter 4.0 zu begleiten. Dabei geht es um den Grundsatz des lebenslangen und lebensweiten Lernens, denn Bildung findet nicht nur in der Schule und Erwachsenenbildung statt. Um Senioren und benachteiligten Menschen einen Zugang zu den modernen Kommunikations- und Informationstechnologien zu verschaffen, wird über PNRR-Fördermittel im Zeitraum 2023-2026 ein landesweites Netzwerk digitaler Unterstützer-Dienste, sogenannte „digi points“, eingerichtet und versucht, alle auf den Weg des digitalen Wandels mitzunehmen. Die Stärkung digitaler Kompetenzen in der Bevölkerung gewährleistet nicht nur die digitale Inklusion, sondern qualifiziert junge Menschen und steigert ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt.

Nicht zuletzt wird auch die digitale Professionalisierung von Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Unternehmen und öffentlichen Verwaltung gefördert, wodurch auch die Dienste für die Allgemeinheit qualitativ verbessert werden.

## **Data Center Südtirol – Business Continuity und Disaster Recovery**

In den nächsten Jahren wird die begonnene Konsolidierung weitergeführt, d.h. die physische und virtuelle Zusammenführung sämtlicher Data Center (Daten- bzw. Rechenzentren) der öffentlichen Körperschaften des Landes in ein einziges Landes-Data-Center für Business Continuity und Disaster Recovery in Bozen, mit einer Kopie davon im Data Center für Business Continuity in Bruneck. Das 2011 in Betrieb genommene Data Center in Bozen wird durch jenes in Bruneck ergänzt: Diese beiden Standorte bilden das Data Center Südtirol. Im Data Center Bruneck gibt es IT-Infrastrukturen, die eine geografische Redundanz

von Daten und Diensten gewährleisten. Das Projekt wurde mit Mitteln des Europäischen Fonds für Regionalentwicklung (EFRE) in der Programmperiode 2014-2020 umgesetzt.

Mit dem neuen Datenzentrum in Bruneck ist Südtirol wesentlich besser geschützt, da es somit über ein zweites Backup-System verfügt, das die Kontinuität aller Dienste auch bei Stromausfall, Erdbeben, im Brandfall usw. gewährleistet. Es handelt sich um eine strategische öffentliche Einrichtung, mit der Daten lokal gesichert werden können, ohne auf private Anbieter zurückgreifen zu müssen.

Das neue Data Center wird von allen öffentlichen Verwaltungen des Landes in Übereinstimmung mit den bereits in der Digitalen Agenda 2020 festgeschriebenen Zielen genutzt. Das Data Center erhöht nicht nur die Sicherheit, Zuverlässigkeit und Qualität der IT-Dienste, sondern senkt auch die Betriebskosten. Es wurde von der Südtiroler Informatik AG (SIAG) errichtet und wird von ihr verwaltet.

Es ist kein Zufall, dass das Datenzentrum im Brunecker Krankenhaus errichtet wurde, denn dieses verfügte bereits über die technische Infrastruktur (Notstromaggregat, komplexe Kühlsysteme, Brandschutz usw.), um die Funktionsfähigkeit einiger Systeme rund um die Uhr zu gewährleisten. Für ein Data Center müssen diese Systeme nämlich redundant vorhanden sein. Hinzu kommt die geografische Entfernung zum Datenzentrum in Bozen. Um die Sicherheit der Datenspeicherung zu gewährleisten, muss das Datenzentrum am sekundären Standort (Bruneck) mindestens 70 Kilometer vom primären Datenzentrum entfernt sein (Voraussetzung für das sog. Disaster Recovery). Während sich der Südtiroler Sanitätsbetrieb um die Wartung und technischen Aspekte des Data Center in Bruneck kümmert, ist die SIAG für die aktiven Komponenten zuständig. Die Kosten für Betrieb, Instandhaltung und Anpassung übernehmen Land, Sanitätsbetrieb und Gemeindenverband gemeinsam. Das Data

Center in Bruneck ist 180 m<sup>2</sup> groß und beherbergt 46 sogenannte Racks (IT-Schränke) mit einer maximalen Leistung von 320 kW. Es handelt sich um ein Green Data Center nach ISO 14001: Im Sinne der ökologischen Nachhaltigkeit verwendet es modernste Technologien, die den Energieverbrauch das ganze Jahr über bestmöglich reduzieren.

### **BUL - (Banda Ultra Larga) Ultrabreitband**

Leistungsfähige Breitbandanbindungen sind die Datenautobahnen der Informationsgesellschaft, gewährleisten einen schnellen grenzüberschreitenden Austausch von Wissen und sind damit die wichtigste Infrastruktur der Informationsgesellschaft schlechthin. Da sie das technische Rückgrat für unzählige wirtschaftliche, soziale und kulturelle Prozesse bilden, lautet das aktuelle Ziel, anstelle von kleinen, fragmentierten Gemeindenetzen ein einheitliches landesweites Breitbandnetz (Südtirolnetz) weiter auszubauen. Die Umsetzung erfolgt durch Ausbau des passiven und aktiven Netzes, Wartung und Betrieb sowie durch die für die Endkundschaft bereitgestellten Dienste. Dies alles erfordert Vernetzungen in mehrfacher Hinsicht: infrastrukturelle von Gebäuden und Schächten, organisatorische von Ämtern und Gemeinden sowie technische von Planenden und Unternehmen, um nur einige zu nennen.

Das Ziel Südtirols ist ebenso ehrgeizig wie realistisch: Alle Südtirolerinnen und Südtiroler sollen mit einem Breitbandanschluss versorgt werden. Derzeit verfügen 41000 Gebäude über einen Internetanschluss und es gibt 2000 Kilometer sternförmig verlegte Glasfaserkabel.

### **Open-Data-Portal**

Öffentliche Daten sind in der Regel alle von einer öffentlichen Stelle erstellten, gesammelten oder verwalteten Daten. Das Open-Data-Portal Südtirol richtet sich an alle: öffentliche, private und wirtschaftliche Akteure, Forschende, Analytikerinnen und Analytiker, zivilgesellschaftliche Organisationen, Medien

usw., die daran interessiert sind, die eigenen Daten im offenen Modus zu veröffentlichen und/oder Daten für die eigene Tätigkeit zu verwenden.

### **Geoportal Südtirol, Maps und WebGIS – die Geobrowser**

Das Geoportal Südtirol stellt der Allgemeinheit eine Reihe von geografischen Diensten, Applikationen und Projekten zur Verfügung. Alle veröffentlichten Geodaten sind im Geo-Katalog abrufbar, dem zentralen Instrument für das Herunterladen von Geodaten. So können beispielsweise Bürgerinnen und Bürger ein Thema frei oder nach Kategorien wählen und die Geodaten kombinieren oder die geografischen Webservices nutzen, um die Daten des Geoportals in der persönlichen Webapplikation zu integrieren, während Techniker und Technikerinnen die Geodaten für ihr GIS- oder CAD-Projekt nutzen können. In den letzten Jahren hat der Bedarf an geografischen Daten in den unterschiedlichsten öffentlichen und privaten Anwendungsbereichen beträchtlich zugenommen. Dies kann einerseits auf die Verfügbarkeit von freier Software und auf die Einführung offener Datenformate zurückgeführt werden, aber auch auf ein immer größeres und zunehmend interessantes Angebot von Geodaten.

Die Landesverwaltung stellt der Allgemeinheit verschiedene WebGIS-Anwendungen zur Verfügung, die einerseits die unterschiedlichen Anforderungen und andererseits die zunehmenden Informationsmengen berücksichtigen. Mit den Geobrowsern können Interessierte rasch und einfach die kartografischen Produkte verwenden und auf unterschiedlichster Informationsebene zur Verfügung stellen, miteinander kombinieren und Karten nach eigenen Bedürfnissen erstellen. Für den Download von Vektordatensätzen, welche das gesamte Landesgebiet oder Teile davon betreffen, sowie von Rasterdaten allgemein, steht allen Interessierten der GeoKatalog zur Verfügung.

Für die Umsetzung aller beschriebenen Projekte war eine echte IT-Governance unerlässlich.

Eine abgestimmte Planung und Steuerung der Digitalisierung bedarf der Einrichtung behördenübergreifender Gremien und Arbeitsgruppen, welche, je nach Zuständigkeit, für die strategische Ausrichtung, die langfristige, behördenübergreifende Planung im IT-Bereich und die konkrete Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen verantwortlich zeichnen und den Dialog mit den Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft und Bildung fortführen. Die IT-Governance-Gremien gewährleisten die effiziente Umsetzung der Digitalisierungsmaßnahmen sowie die Abstimmung und Beteiligung innerhalb der öffentlichen Verwaltungen und jene mit bzw. von externen Akteuren aus Wirtschaft und Bildung. Die behördenübergreifenden Gremien und Arbeitsgruppen gewährleisten zudem die einheitliche Entwicklung des IT-Bereiches in Südtirol, die Umsetzung der Leitlinien und das Fortschreiben der Agenda Südtirol Digital 2022-2026.



### **PERSPEKTIVEN – EIN BLICK IN UNSERE ZUKUNFT**

Eine wichtige Grundlage für die Innovation der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ist heute eine gelebte und aktive Verantwortung aller Akteure. Dank E-Verwaltung und Open Government erhalten Bürgerinnen, Bürger und die Wirtschaft künftig immer mehr einfache, schnelle, transparente, unbürokratische und leicht zugängliche digitalisierte Dienstleistungen der öffentlichen Verwaltung. Die Abteilung Informationstechnik wird in Zusammenarbeit mit der Inhouse-Gesellschaft Südtiroler Informatik AG und anderen wichtigen Partnern den bereits mit der Agenda Südtirol Digital 2020 eingeleiteten Digitalisierungsprozess

auch dank der zusätzlichen Finanzierungsmittel, die das Land über die EU-Fonds erhält (z. B. PNRR, EFRE), weiter in Richtung einer sogenannten „Smart Region“ ausbauen.

Mit einem körperschaftsübergreifenden Ansatz, bei dem alle Partner auf regionaler, Landes- und Gemeindeebene in allen Schlüsselbereichen, wie z. B. Gesundheit, Schule, Mobilität, Tourismus, Landwirtschaft, Umwelt und Energie, Forschung und Innovation, IT-Infrastruktur und IT-Architektur einbezogen werden, sollen alle öffentlichen Dienste im Sinne der Bürgernähe („citizen centric“) digitalisiert werden.

# Smart Working

EINE NEUE ARBEITSFORM



2

# Smart Working



## AUSSANGSSITUATION

Bereits zu Beginn der Legislaturperiode legte die Generaldirektion das Ziel fest, den „Arbeitsplatz Landesverwaltung“ zu modernisieren und flexibler und somit attraktiver zu gestalten. Von Anfang an stand die Idee im Raum, neue, flexiblere Arbeitsmodelle auszuprobieren, was auch das Ergebnis eines Smart-Working-Umsetzungsprojekts war, das bereits 2018 von der vorherigen Generaldirektion konzipiert wurde.

Die Möglichkeit, Telearbeit zu leisten, gibt es in der Landesverwaltung schon seit 1999. Im Jahr 2019 wurde dann der nächste Schritt zur Schaffung flexiblerer und nach Zielen orientierter Arbeitsmodelle getan.

Im Herbst 2019 / Winter 2020 begann wenige Monate nach dem Amtsantritt des neuen Generaldirektors des Landes eine informelle Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Personalabteilung, der Abteilung Informationstechnik, des Organisationsamtes und des Amtes für Personalentwicklung mit der Ausarbeitung eines Pilotprojekts, in dessen Rahmen erste Erfahrungen mit der flexiblen Arbeitsform Smart Working seitens einer größeren Anzahl von Bediensteten gesammelt werden sollten. Vorgesehen war dabei, dass etwa zehn Personen pro Landesabteilung ein neues, flexibles und zielorientiertes Arbeitsmodell erproben sollten. Als die ersten Eckpfeiler des Pilot-

projekts standen, brachte der Ausbruch der Covid-19-Pandemie die weiteren Planungen und die Durchführung des Pilotprojekts zum Erliegen, führte aber letztlich – zugegeben etwas unerwartet – zur Einführung des Smart Working für alle Landesbediensteten.



## UNSER WEG IN DEN VERGANGENEN JAHREN

Im Februar 2020 führte der Ausbruch der Covid-19-Pandemie, von der Italien als erstes europäisches Land stark betroffen war, zu einer Reihe von Regelungen und Beschränkungen des öffentlichen Lebens zur Bekämpfung des Virus und seiner Verbreitung. Der von der italienischen Regierung Ende Januar 2020 verhängte Ausnahmezustand bildete in den darauffolgenden Wochen die Grundlage für die Verabschiedung von teils sehr strengen Sicherheitsmaßnahmen bis hin zum Lockdown im März 2020. Alle diese Einschränkungen hatten massive Auswirkungen auf die Arbeitswelt und -organisation, so für auch die öffentliche Verwaltung.

In Zeiten, in denen *Social Distancing* die wichtigste Maßnahme im Kampf gegen die Ausbreitung des Virus darstellte, war die Landesverwaltung wie alle öffentlichen Verwal-

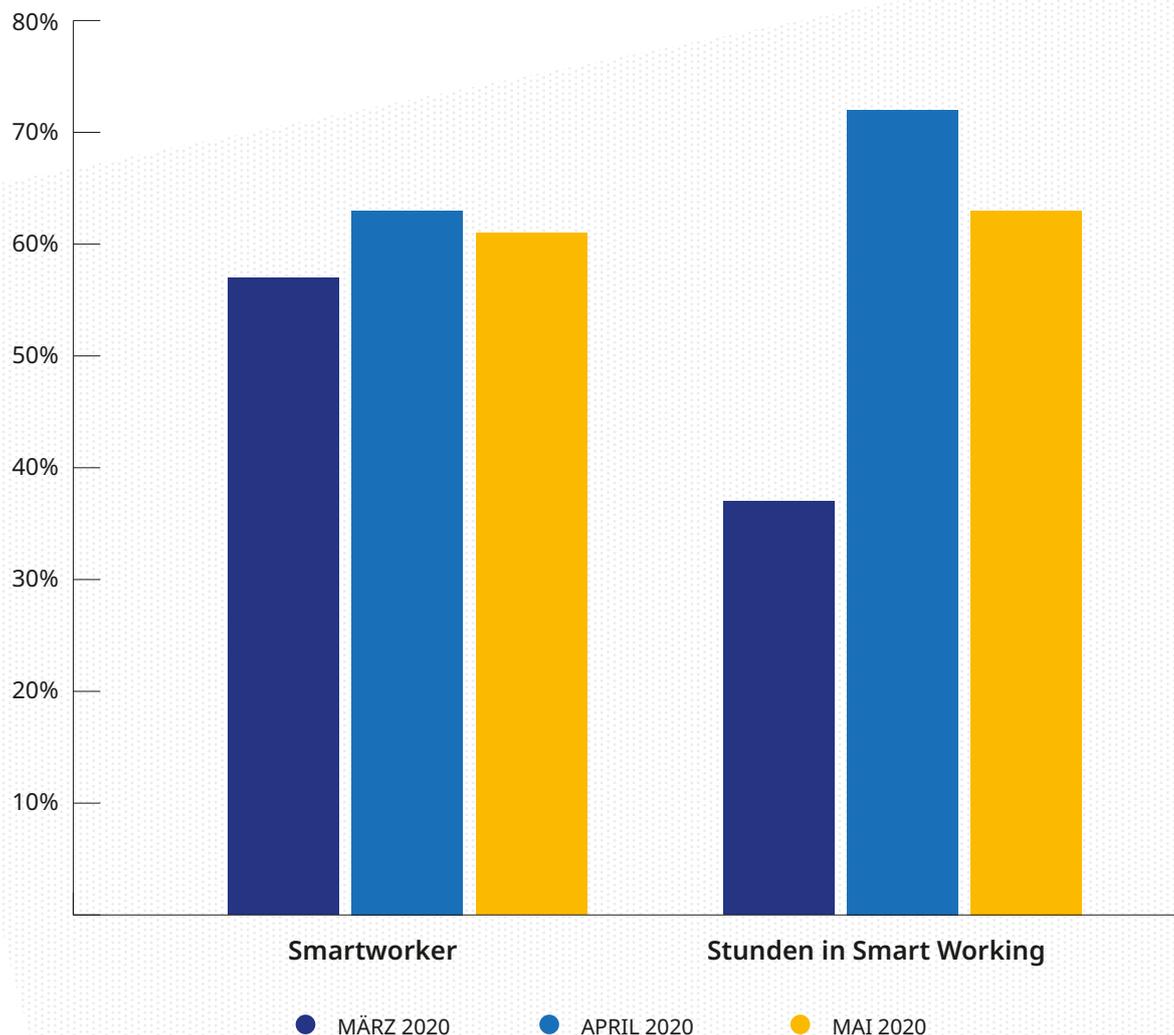
tungen gezwungen, eine Lösung zu finden, um die Kontinuität der öffentlichen Verwaltungstätigkeit und Dienste gewährleisten zu können. Diese Möglichkeit bot schließlich die breite und flächendeckende Anwendung von agilen Arbeitszeitmodellen. Smart Working wurde somit – gemäß den Bestimmungen des Gesetzesdekrets vom 2. März 2020, Nr. 9, in Verbindung mit dem Dekret des Ministers für öffentliche Verwaltung Nr. 1/2020 – italienweit zur gängigen Arbeitsform für alle öffentlichen Verwaltungen.

Auch die Landesverwaltung war gezwungen, innerhalb weniger Tage für ihr gesamtes Personal das Smart Working als gängige Arbeitsform einzuführen. Mit den Rundschreiben Nr.

3, 4 und 5 vom März 2020 hat der Generaldirektor des Landes Leitlinien, Orientierungshilfen und Instrumente für die Angestellten und vor allem die Führungskräfte definiert.

Am Wochenende vom 7. bis 8. März 2020 arbeitete die Generaldirektion zusammen mit den beauftragten Stellen (Abteilung Informationstechnik, Südtiroler Informatik AG SIAG und Abteilung Personal) an der Schaffung der technischen und rechtlichen Grundlagen, um möglichst vielen Angestellten rasch das Smart Working zu ermöglichen: In der dritten Märzwoche erreichte die Zahl der Smartworker bereits die 1.500er-Marke. Diese Zahl konnte im Laufe der folgenden Wochen noch gesteigert werden: am 30. April 2020 arbeiteten insgesamt 4.919 Landesbedienstete im

**Anteil der Smartworker am gesamten Personal sowie der in Smart Working erbrachten Stunden an den insgesamt erbrachten Stunden in Prozent, während des Lockdowns (März, April, Mai 2020)**



Smart-Working-Modus. Dies entspricht etwas mehr als 90 Prozent der 5.441 aktiven PC-Arbeitsplätze, d.h. der überwiegend mit Verwaltungsaufgaben befassten Angestellten (somit der potenziellen Smartworker). Diese Zahlen beziehen sich wohlgerneht auf die Landesverwaltung im weiteren Sinne (einschließlich der Schulverwaltung).

Das Diagramm auf der vorhergehenden Seite und die beiden folgenden Diagramme beziehen sich hingegen auf die Landesverwaltung im engeren Sinne (ohne die Schulverwaltung).

Mit der Einführung des Smart Working war es möglich, die Kontinuität der Dienstleistungen und den Schutz der Gesundheit zu gewährleisten. Durch den massiven Einsatz von digitalen Hilfsmitteln musste die Landesverwaltung keine ihrer Dienststellen nicht einmal vorübergehend wegen der Covid-19-Pandemie schließen.

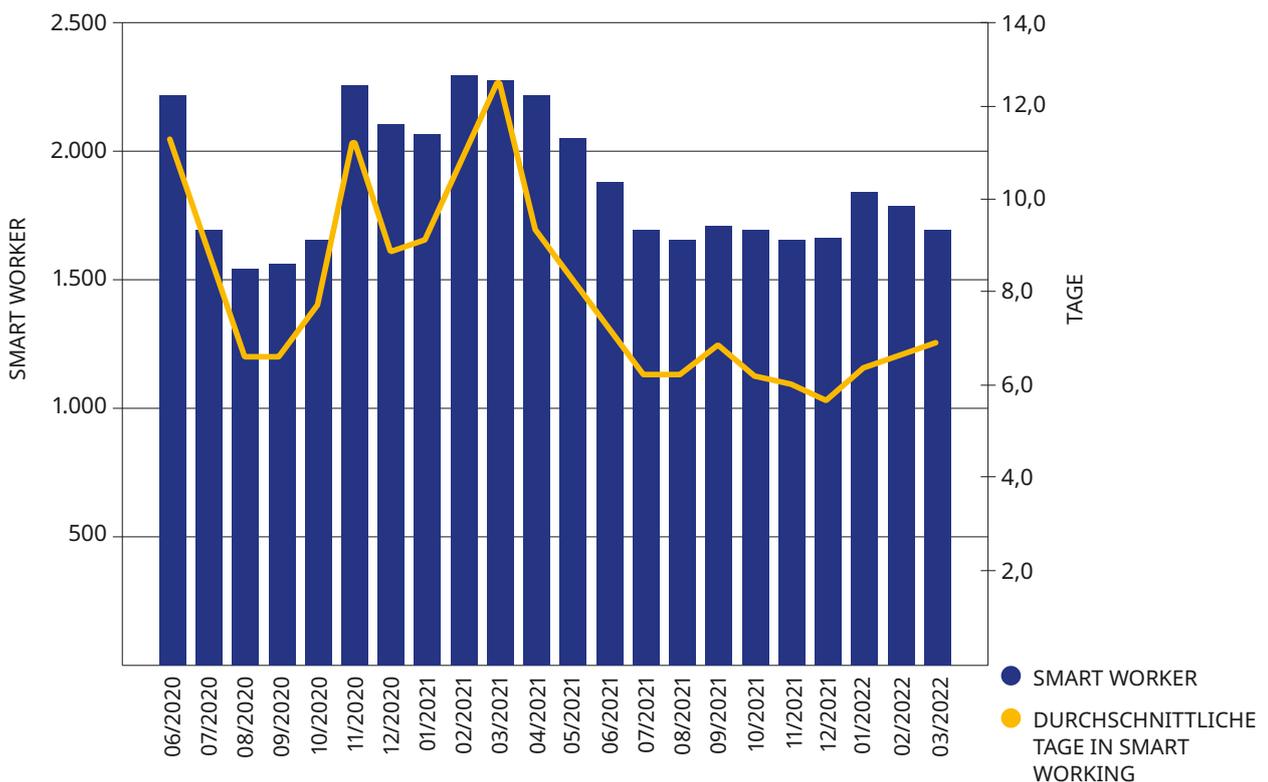
Auf diese Weise wurde Smart Working zum wesentlichen Treiber der Digitalisierung, vor allem für die Angestellten. Das agile Arbeiten hat den Übergang zu Collaboration Tools,

zur Cloud als Datenablage und -archiv und zu einer ganzen Reihe bereits eingeführter Tools des MS-Office-365-Pakets erheblich beschleunigt. Auch die digitalen Kompetenzen der Angestellten wurden verbessert, nicht zuletzt durch das Angebot gezielter Online-Schulungen zur Begleitung dieses Prozesses.

Um die Vorteile für das Personal, aber auch die kritischen Aspekte von Smart Working zu erheben, hat die Dienststelle Controlling im Jahr 2020 zwei interne Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, um ein Stimmungsbild der Smartworker zu erhalten: eine über den Zeitraum März – Mai 2020, eine weitere im Zeitraum Juni – August 2020.

In den darauffolgenden Monaten wechselten sich Phasen teilweiser Wiederaufnahme der wirtschaftlichen Tätigkeit und erneuter Einschränkungen ab – und dies bis mindestens Mitte 2021. Schließlich kam es am 31. März 2022 dank der Impfkampagne und der Abschwächung der Pandemie zur Beendigung des Notstands auf staatlicher Ebene. Beim Wechsel zwischen Öffnungs- und Schließungsphasen hat sich Smart Working – auch dank

### Entwicklung der Nutzung des Smart-Working-Modells nach dem Lockdown und vor Beendigung des staatlichen Notstands im März 2022



der Leitlinien laut Rundschreiben der Generaldirektion – als flexibles Instrument zum Schutz der Gesundheit und zur Begleitung bei der Wiedereröffnung bewährt.

Diese positiven und sehr nützlichen Erfahrungen mit Smart Working bewogen die Generaldirektion dazu, am 3. Dezember 2020, als eine der ersten öffentlichen Verwaltungsstellen in Italien mit den Gewerkschaften einen **Teilvertrag zum bereichsübergreifenden Kollektivvertrag zu unterzeichnen, der spezifisch das Smart-Working-Modell nach Beendigung des Notstands zum Thema hat**. Es war dies gewissermaßen ein *Ad-hoc*-Vertrag, der vorsah, dass nach Beendigung des Covid-19-Notstands **Smart Working als Arbeitsform konsolidiert werden und auf einer individuellen Vereinbarung zwischen Angestellten und direkten Vorgesetzten gründen soll**. Diese individuelle Vereinbarung ist dabei als flexibles Instrument gedacht, das es unter Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Eckpunkte (beispielsweise Essensgutscheine, Überstunden) ermöglichen soll, die Bedürfnisse aller Seiten innerhalb der Südtiroler Landesverwaltung zu berücksichtigen. Eine Schlüsselrolle kommt in diesem „Post-Covid“ Smart-Working-Modell den Führungskräften zu, kennen diese doch die Bedürfnisse innerhalb ihrer Struktur und die zu erbringenden Leistungen am besten. Das Modell der individuellen Vereinbarungen beruht somit seit jeher auf dem Prinzip des Dialogs und des Vertrauens zu den Angestellten.

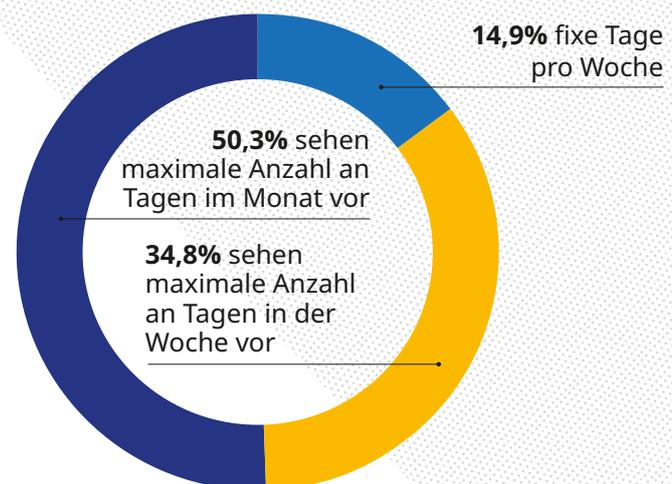
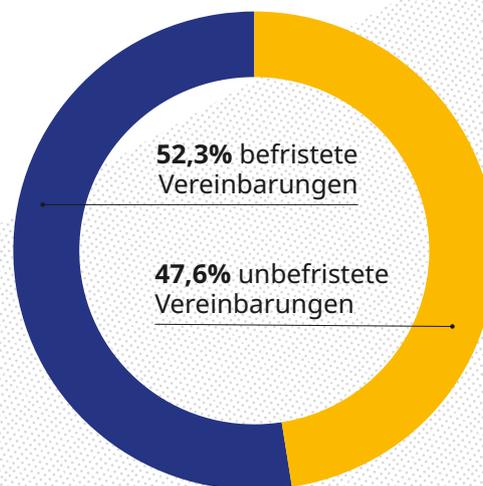
Das neue Smart-Working-Modell, das Ende 2020 bereits skizziert und dann fortlaufend über mehrere Monate hinweg durch konkrete Anwendung ausprobiert wurde, erfuhr Ende März 2022 mit der Beendigung des Notstands die vorläufig letzte Umsetzung: **Mit Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 7 vom 16. März 2022 wurden die Leitlinien für die Anwendung der in obgenanntem Teilvertrag festgelegten Bestimmungen veröffentlicht. Dieses Rundschreiben leitete gleichzeitig das neue Smart-Working-Modell nach dem Notstand ein**. Die individuelle Vereinbarung

zum Smart Working zwischen den Angestellten und ihren Vorgesetzten, auf der Smart Working seitdem beruht, wurde digitalisiert und wird anhand eines online auszufüllenden Formulars erstellt, das eine Datenbank speist. Die Daten werden direkt in die Personalakte der Angestellten übertragen. Dieses System entspricht dem Grundgedanken der Generaldirektion des Landes (Vertrauen – Vereinfachen – Weglassen) und ermöglicht es der Dienststelle Controlling außerdem, eine ständig aktualisierte Datenbank für etwaige Datenauswertungen und Analysen zur Verfügung zu haben.

### Zahlen und Daten zu den seit April 2022 unterzeichneten individuellen Vereinbarungen zum Smart Working

**74,5%** der Vereinbarungen auf Wochenbasis sehen mindestens zwei Tage Smart Working in der Woche vor

**50,9%** der Vereinbarungen auf Monatsbasis sehen mindestens zehn Tage Smart Working im Monat vor



**14,9%** fixe Tage pro Woche

Im Jahr 2022 wurden im System insgesamt 3.385 Smart-Working-Vereinbarungen registriert, von denen 2.000 am 31. Dezember 2022 in Kraft waren.

Dieser lange Prozess zunächst des Experimentierens, später des Konsolidierens des Smart-Working-Modells hat es ermöglicht, die vielseitigen Vorteile, die sich durch die Einführung von Smart Working ergeben haben, zu erheben.

Da ist zuallererst die bessere Work-Life-Balance für die Bediensteten, gefolgt von der gesteigerten Attraktivität der Landesverwaltung als Arbeitgeberin. Dies ist vor allem angesichts der steigenden Konkurrenz zur Privatwirtschaft bei der Personalbeschaffung ein zentrales Element. Vor allem jüngere Generationen nehmen Zeit zunehmend als wertvolle Ressource wahr. Aus diesem Grund gereicht die gesteigerte Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung der Landesverwaltung zum Vorteil.

Zweitens ist die Frage der Nachhaltigkeit entscheidend: Weniger Fahrten zum Arbeitsplatz kommen der Umwelt zugute.

Zudem besteht zwischen dem breiten Einsatz von Smart Working und der Digitalisierung von Dienstleistungen ein enger Zusammenhang, wie beispielsweise anhand der Erfolgsgeschichte rund um die Digitalisierung der Covid-Beitragsverfahren (beschrieben im Kapitel 1 dieses Berichts) sichtbar wird.

Abschließend sei noch erwähnt, dass eine größere Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung auch Chancen für verschiedene Möglichkeiten der Dienstleistungserbringung eröffnet, die es in Zukunft zu nutzen gilt. Auf empirischer Ebene handelt es sich vorerst zwar nur um Beobachtungen, doch könnten diese die Grundlage für künftige Maßnahmen bilden, beispielsweise bei der Änderung der Öffnungszeiten und der Art der Leistungserbringung.



## PERSPEKTIVEN – EIN BLICK IN UNSERE ZUKUNFT

Die größere Flexibilität, die Smart Working für die Bediensteten mit sich bringt, kann und muss künftig zunehmend mit flexibleren bürger- und unternehmensorientierten Dienstleistungen verbunden sein.

Ein weiterer Aspekt, an dem in Zukunft gearbeitet werden muss, betrifft die den Bürgern und Bürgerinnen zu geänderten, kundenfreundlicheren Zeiten einen qualitativ hochwertigen Service bietet. Dies kann unter anderem auch dadurch erreicht werden, dass die Angestellten ihre Arbeit in Smart Working verrichten und sich dabei auf stark verbesserte digitale Fähigkeiten stützen. Die größere Flexibilität für die Bediensteten, die sich daraus ergibt, dass sie ihre Tätigkeit auch fern von ihrem Dienstsitz ausführen können, wird in der Tat zur Grundvoraussetzung für einen solchen Wandel. Die Flexibilisierung der Öffnungszeiten und der Art der zunehmend digitalen Dienstleistungserbringung trägt zur Erhöhung der Effizienz des Verwaltungsapparats bei und erlaubt es vor allem, bürgerorientierte Dienste zu gestalten. Dies im Bewusstsein, dass die Tätigkeiten und das Handeln der Verwaltung stets auf die Menschen und Unternehmen sowie auf das sozioökonomische System als Ganzes abgestimmt sein müssen.

Eine weitere Entwicklung, die parallel zum Smart Working verlaufen wird, betrifft das Modell Coworking, d.h. die von der Landesverwaltung eventuell zur Verfügung gestellte Möglichkeit, technisch ausgestattete Arbeitsplätze gemeinsam mit anderen Mitarbeitenden verschiedener Unternehmen oder Organisationen zu nutzen („Desk Sharing“). Positiver Nebeneffekt hiervon wäre die Aufwertung von peripheren Gebieten, abgesehen von der noch besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den positiven Auswirkungen im Sinne der Nachhaltigkeit. Es

handelt sich hierbei um ein Projekt, das von der Südtiroler Landesregierung mit Vermerk vom 14. September 2021 als erstrebenswert erachtet wurde und sich folglich noch in der Anfangsphase befindet. Bereits zum jetzigen Zeitpunkt sind die möglichen Vorteile von Coworking-Modellen absehbar:

- Reduzierung der Fahrtkosten und Arbeitswege,
- Coworking wirkt der potenziellen Isolation durch das Smart Working von zuhause aus entgegen und bietet Möglichkeiten der Begegnung und zum Austausch zwischen den Angestellten und anderen Personen, die dieselben Räume nutzen,
- Coworking ist nachhaltig: Laut Berechnungen der Dienststelle Controlling hat die Inanspruchnahme von Smart Working durch das Personal der Landes- und Schulverwaltung von März 2020 bis Dezember 2021 zu einer Einsparung von insgesamt 3,0 Millionen Kilometern an Fahrten mit privaten Kraftfahrzeugen geführt (76mal der Erdumfang). Das zeigt, welches Potenzial in Coworking-Modellen liegt und wie diese Einsparungen noch weiter ausgebaut werden können, wenn Coworking-Spaces in peripheren Gebieten angeboten werden.

Im Herbst 2022 hat die Dienststelle Controlling des Organisationsamtes der Generaldirektion eine Umfrage unter den Landesbediensteten und anderen öffentlichen Einrichtungen durchgeführt, um den Bedarf und die Erwartungen der Bediensteten in Bezug auf Coworking-Spaces zu erheben. Die Ergebnisdaten werden derzeit untersucht und ausgewertet und sollen dann die Grundlage für weitere Schritte und Entscheidungen bilden.

Die Auswertung der Erfahrungen mit neuen Arbeitsformen hat jedoch auch kritische Aspekte zutage gefördert. Dies liegt daran, dass Smart Working vor allem für Führungskräfte einen Kulturwandel impliziert, weshalb ist ein größeres Bewusstsein für das Potenzial des agilen Arbeitens unabdingbar ist. Zu dessen Schärfung hat das Amt für Personalentwicklung maßgeblich beigetragen, das besonders seit den covidbedingten *Lockdowns* laufend Schulungen für die Führungskräfte zu diesem Thema anbietet.

Die Rolle der Führungskräfte wird in Zeiten des Wandels neu definiert. Dies ist eine große Herausforderung, die für den Erfolg der Landesverwaltung insgesamt von entscheidender Bedeutung ist.



# Personal- verwaltung

UMGANG MIT KRITISCHEN  
FRAGEN IN KRISENZEITEN

3

## Personalverwaltung



### AUSGANGSSITUATION

Zufriedene, motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Was für jedes Unternehmen gilt, trifft auch auf die Südtiroler Landesverwaltung zu und ist ein entscheidender Faktor für Erfolg und für die effiziente, effektive Umsetzung der gesteckten Ziele.

Daher ist es wichtig, in einem komplexen Umfeld mit unterschiedlichen Interessen (Politik, Sozialbereich, Wirtschaft, Personal, Bürgerinnen und Bürger unseres Landes) gesellschaftliche Entwicklungen vorauszusehen und die sich ständig verändernden gesellschaftlichen, sozialen, rechtlichen und technischen Rahmenbedingungen proaktiv mitzugestalten.

In diesem Sinne arbeitet die Personalabteilung, insbesondere das Amt für Personalentwicklung, zusammen mit anderen Organisationseinheiten wie der Landesagentur für die Beziehungen zu den Gewerkschaften daran, die Grundlagen für einen attraktiven Arbeitsplatz, für ein gesundes Arbeitsumfeld und ein angenehmes Arbeitsklima zu schaffen. Ein Arbeitsumfeld, in dem die Landesangestellten mit Freude und Stolz im öffentlichen Sektor arbeiten.

Zu Beginn der laufenden Legislaturperiode lag der Schwerpunkt – sowohl für die Generaldirektion als auch für die Personalabteilung – auf der informationstechnischen

Weiterentwicklung und Modernisierung der Personalverwaltung. Dabei handelt es sich um Großprojekte, deren Ziel es ist, gemeinsam mit starken Partnern die Personalverwaltung – von der Aufnahme bis zur Pensionierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und die Lohnbuchhaltung auf moderne, zukunftsfähige EDV-Lösungen umzustellen.

Die zu Beginn des Jahres 2020 ausgebrochene Covid-19-Pandemie hat die gesamte Landesverwaltung vor unerwartete, massive Herausforderungen gestellt, in ganz besonderem Maße sicherlich die Verantwortlichen der Personalverwaltung.



### UNSER WEG IN DEN VERGANGENEN JAHREN

Die Südtiroler Landesverwaltung ist schon allein deshalb eine attraktive Arbeitgeberin, weil sie ein sehr breites Aufgabenfeld abdeckt – Interessierten bietet sie Beschäftigungsmöglichkeiten in über 170 Berufsbildern. Beim Land arbeiten Lehrerinnen, Schulwarte, Rechtsanwältinnen, Straßenwärter und Brandingenieure, es gibt Werkstoffprüferinnen und eine Berufsfeuerwehr, um nur einige Beispiele zu nennen – Landesangestellte sind in zahlreichen Positionen tätig, auch in den

entlegensten Gegenden Südtirols. Für die einzelnen Berufsbilder gelten unterschiedliche, teils sehr spezifische Zugangsvoraussetzungen.

In der laufenden Legislatur wurden die Berufsbilder zwar nicht generell überarbeitet, doch im Zuge neuester Entwicklungen wurden einige neue Berufsbilder eingeführt, wie beispielsweise Schulsozialpädagoge/Schulsozialpädagogin, Altenpfleger/Altenpflegerin oder Familienhelfer/Familienhelferin. Andere Berufsbilder wurden inhaltlich oder im Hinblick auf die Zugangsvoraussetzungen revidiert, so etwa im Kindergartenbereich.

Für die nächste Legislaturperiode ist dann eine systematische Überarbeitung der Berufsbilder geplant, mit dem Ziel, sie mitsamt der Zugangsvoraussetzungen an die veränderten Bedürfnisse der Verwaltung anzupassen.

### **Personalaufnahme**

Die Wettbewerbsverfahren zur Aufnahme in den Landesdienst sind gesetzlich bzw. mit Durchführungsverordnung geregelt und unterscheiden sich in ihrer Art, je nachdem, um welche Funktionsebene bzw. um welches Berufsbild es geht. In den unteren Funktionsebenen, also von der ersten bis zur fünften Ebene, sind vereinfachte Verfahren möglich, die Prüfungen beschränken sich auf einen praktischen und einen mündlichen Teil, oder auch auf eine einzige mündlich-praktische Prüfung. Für die Berufsbilder ab der 6. Funktionsebene sind dagegen, neben der mündlichen, auch schriftliche Prüfungen vorgeschrieben.

Die Covid-19-Pandemie der vergangenen Jahre und die damit verbundenen hohen Sicherheitsauflagen haben die Durchführung vieler Wettbewerbsverfahren stark behindert und teilweise ganz verhindert. Die Personalabteilung hat darauf reagiert; es gelang ihr, gesetzlich zu verankern (neuer Artikel 9/bis, Landesgesetz Nr. 6/2015), dass die Personalaufnahme, auch die unbefristete, in „Pandemiezeiten“ in Form einer einzigen, ausführ-

licheren mündlichen Prüfung erfolgen kann. So konnten viele Wettbewerbsverfahren anlaufen oder weitergeführt werden, was ohne diese spezifische Regelung nicht möglich gewesen wäre.

An dieser Stelle sei insbesondere auf zwei größere Wettbewerbsverfahren verwiesen – eines im Berufsbild „Verwaltungssachbearbeiter/in“ und eines im Berufsbild „Verwaltungsinspektor/in“ – die während der Pandemie stattfanden. Ungeachtet der widrigen Umstände bewarben sich insgesamt 813 Kandidatinnen und Kandidaten, 349 gingen als Gewinner/innen oder Geeignete aus den Wettbewerbsverfahren hervor.

Gemeinsam mit allen Organisationseinheiten des Landes erfolgte zudem eine koordinierte Planung der 2023 durchzuführenden Wettbewerbe. Zu diesem Zweck fand im November 2022 ein Open Day statt, an dem die Führungskräfte der oberen Ebene Einblick in die geplanten Wettbewerbe erhielten und die Gelegenheit hatten, die weitere Planung der Aufnahmeverfahren mitzugestalten und Prioritäten zu setzen.

Wettbewerbsverfahren für die befristete und unbefristete Aufnahme müssen zukünftig immer wieder evaluiert und an neue gesetzliche Bestimmungen angepasst werden, ein kontinuierlicher Prozess. Parallel dazu muss die Landesverwaltung auf dem Arbeitsmarkt präsent sein und sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Dazu muss die Personalabteilung eng mit den verschiedenen Organisationseinheiten zusammenarbeiten.

Zusätzlich zu den Standard-Wettbewerbsverfahren hat die Personalabteilung im Jahr 2022 fünf vereinfachte Aufnahmeverfahren für befristete Arbeitsverträge von maximal 36 Monaten für insgesamt 100 Stellen organisiert, zur Umsetzung von Projekten im Rahmen des Nationalen Resilienz- und Aufbauplans. Dabei geht es um verschiedene Berufsbilder, unterteilt in fünf Makrobereiche, für die ca. 15 Auswahlverfahren erforderlich sind.

### Personalmanagement in der Pandemie

Die Covid-19-Pandemie und die damit verbundenen Sicherheitsvorschriften und Einschränkungen der Bewegungsfreiheit der Bürgerinnen und Bürger waren mit enormen organisatorischen Herausforderungen verbunden, was die Verwaltung des Landespersonals anbelangt.

Einerseits ging es um die Umsetzung der Vorschriften für Sicherheit am Arbeitsplatz; sie wurden im Laufe des Jahres, je nach Verlauf der Pandemie, immer wieder aktualisiert, insbesondere im Bereich der Schulen und Kindergärten. Die Rechtslage wurde ständig überprüft, die Risikobewertungen wurden immer wieder mit neuen Bestimmungen abgeglichen. Auf dieser Grundlage entstanden dann die Rundschreiben, mit denen das Personal ausführlich informiert wurde bzw. entsprechende Handlungsanweisungen erhielt. Eine große Herausforderung bestand ferner darin, aus administrativer und informationstechnischer Sicht all jene Möglichkeiten der Abwesenheit handzuhaben, welche die geltenden Bestimmungen wegen der Pandemie für die Bediensteten der Landesverwaltung sowie der Schulen und Kindergärten vorsahen.



### PERSPEKTIVEN – EIN BLICK IN UNSERE ZUKUNFT

Die Modernisierung der Personalverwaltung ist ein ständiges Anliegen der Generaldirektion und deren Personalabteilung. Einer der Schwerpunkte ist dabei die Weiterentwicklung informatischer Lösungen im Personalverwaltungsbereich, von der Neuaufnahme (Stichwort Wettbewerbsplattform) bis hin zur Pensionierung, von der Karriereverwaltung bis zur Lohnbuchhaltung. Im Rahmen einer noch genauer zu definierenden informatischen Gesamtarchitektur geht es darum, die einzelnen Organisationseinheiten und deren Belegschaft stärker in verschiedene Verwaltungsabläufe einzubinden (Beispiel: Außendienste).

Für 2023 ist eine organisatorische Weiterentwicklung der Abteilung geplant, um sie optimal für die Herausforderungen der kommenden Zeit aufzustellen.



# Weiterbildung

DER HEBEL DER  
PERSONALENTWICKLUNG

4

## Weiterbildung



### AUSGANGSSITUATION

„Kompetente, engagierte, gesunde und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Erfolgsfaktoren für die Südtiroler Landesverwaltung und die Qualität der Dienste für die Bürgerinnen und Bürger. Durch anspruchsvolle und herausfordernde Aufgaben, eigenverantwortliches Handeln und Lernen sowie ein förderliches Arbeitsumfeld können die Mitarbeitenden ihre Stärken und Fähigkeiten einbringen und sich kontinuierlich weiterentwickeln“. Dies sind die Leitlinien, die für die Personalentwicklung in der Südtiroler Landesverwaltung festgelegt wurden.

Personalentwicklung umfasst alle Maßnahmen zur Förderung und Entwicklung des Landespersonals und leistet dadurch einen maßgeblichen Beitrag zu einer erfolgreichen Aufgabenerfüllung und Zielerreichung in der Südtiroler Landesverwaltung. Es geht darum, die Kompetenzen und Potenziale der Bediensteten zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit den Zielen der Bediensteten und dem Bedarf der Organisation zu fördern.

In der Südtiroler Landesverwaltung ist die Personalentwicklung strategie- und innovationsorientiert und unterstützt den nachhaltigen Entwicklungs- und Veränderungsprozess der gesamten Organisation. Die Teilnahme von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an beruflicher Weiterbildung

hat einen signifikant positiven Einfluss auf die Innovationsfähigkeit. Voraussetzung ist dabei ein Arbeitsumfeld, das durch anregende Aufgabenstellungen, eigenverantwortliche Entscheidungskompetenzen und Lernen am Arbeitsplatz gekennzeichnet ist.

Eine grundsätzliche Leitlinie der Generaldirektion lautet „Vertrauen – Vereinfachen – Weglassen“. Dieser Grundsatz hat sich im Rahmen einer gemeinsamen Reflexion der Führungskräfte zum Wandel in der Verwaltung herauskristallisiert und wird bei der Planung von Maßnahmen berücksichtigt.

Die Arbeit der Personalentwicklung ging Hand in Hand mit den vielen unerwarteten und unvorhergesehenen Notstandssituationen und Herausforderungen der letzten vier Jahre.



### UNSER WEG IN DEN VERGANGENEN JAHREN

Nachfolgend finden Sie eine Zusammenfassung nach Tätigkeitsbereichen im Bereich der Personalentwicklung und Weiterbildung für den Zeitraum 2019 bis 2022.

## **Aus- und Weiterbildungsprogramm für die Bediensteten der Landesverwaltung**

Es wird jährlich auf Grundlage einer Bedarfs-ermittlung das Tätigkeitsprogramm mit dem Aus- und Weiterbildungsangebot für die Landesbediensteten erstellt. Der Bildungsbedarf ergibt sich aufgrund der erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen der Bediensteten im Hinblick auf die strategischen Zielsetzungen der Verwaltung, neue oder geänderte gesetzliche Bestimmungen, aktuelle Notwendigkeiten, Herausforderungen und Entwicklungen wie beispielsweise die Einführung neuer Software oder Hardware, neuer Arbeitsmethoden und andere besondere Erfordernisse.

Das Angebot lässt sich in die folgenden Bereiche gliedern:

- Führung und Management;
- Verwaltungsrechtliche Kompetenzen;
- Finanz- und Rechnungswesen;
- Öffentliches Auftragswesen;
- Persönliche und soziale Kompetenzen;
- Methodische Kompetenzen/Arbeitstechniken;
- Fachspezifische/technische Kompetenzen;
- Digitale Kompetenzen;
- Verpflichtende Kurse zum Arbeitsschutz in Zusammenarbeit mit der Dienststelle für Arbeitsschutz;
- Ausbildungslehrgänge;
- Fachspezifische Weiterbildung auf Anfrage der Abteilungen und Ämter.

Die professionelle Begleitung von einzelnen Personen (Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern), Teams oder Organisationseinheiten bei schwierigen Situationen, Herausforderungen und Veränderungsprozessen wird durch Angebote wie Supervision, Mentoring, Coaching oder Teamentwicklung sichergestellt; diese Leistungen werden in der Regel auf Anfrage angeboten.

Das Jahr 2020 war durch den Covid-19-Notstand gekennzeichnet. Viele Bedienstete arbeiteten im Smart-Working-Modus. Aus diesem Grund konnten kaum Präsenzkurse

angeboten werden. Die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen wurden in der Regel in Form von Online-Angeboten durchgeführt, z. B. als Webinare, Live-Events oder E-Learning-Kurse. Die Umstellung von Präsenzkursen auf Online-Formate war eine große Herausforderung. Es mussten neue Verfahren und Instrumente eingeführt, das didaktische Konzept angepasst, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult und die Lernplattform des Landes mit neuen Inhalten erweitert werden.

Auf diese neuen Herausforderungen hat die Verwaltung schnell reagiert. Bereits Anfang April 2020 wurden im Sinne der strategischen Personalentwicklung insbesondere in den Bereichen Office365 und Smart Working Online-Kursangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende bereitgestellt. Um die Führungskräfte wirksam in ihrer Führungsarbeit zu unterstützen, wurde die Möglichkeit von Smart-Working-Coachings angeboten. Im Coaching konnten sie verschiedene Fragestellungen zu Führung, Management und Leadership bearbeiten, welche sich aufgrund der neuen Arbeitsmodalitäten des Smart Working und der neuen informationstechnischen Werkzeuge ergaben.

Das Amt für Personalentwicklung hat in Zusammenarbeit mit der Abteilung Informationstechnik eine Reihe von Online-Trainings organisiert. Die Aufzeichnungen dieser Trainings zu Kommunikation mit MS-Teams, gemeinsames Bearbeiten von Dateien auf MS-Teams, Aufgabenmanagement mit ToDo und Planner, OneNote, OneDrive und SharePoint sowie das Thema Führung und Teambuilding in verteilten Teams wurden auf der Lernplattform bereitgestellt. Weiters wurden regelmäßig Life-Events „Ask the expert“ zu den verschiedenen Tools von Office365 und den Neuigkeiten angeboten.

Auch das Jahr 2021 war durch den Covid-19-Notstand gekennzeichnet und es wurden weiterhin Online-Schulungen angeboten.

Im Jahr 2021 haben insgesamt 4.275 Be-

dienstete (2020 waren es 3.993) an den im Jahresprogramm vorgesehenen und von der Landesverwaltung selbst organisierten Kursen (größtenteils online) teilgenommen; 945 Bedienstete (2020 waren es 317) haben an anderen Weiterbildungsmaßnahmen, Kursen, Seminaren, Kongressen oder Tagungen teilgenommen, die von externen Veranstaltern organisiert und durchgeführt wurden. Die E-Learning-Kurse zu IT-Sicherheit, Korruptionsvorbeugung, Transparenz, Datenschutz, Verhaltenskodex, Smart Working und anderen Verwaltungsthemen haben 9.035 Bedienstete (2020 waren es 10.750) besucht; im Bereich Gesundheit und Arbeitsschutz haben im Jahr 2021 insgesamt 20.620 Bedienstete (2020 waren es 27.636) an den Kursen auf der Lernplattform teilgenommen.

Bereits seit einem Jahr ist die myNET-Seite des Amtes für Personalentwicklung online und umfasst alle Maßnahmen zur Förderung und Entwicklung des Landespersonals. Die Bediensteten finden auf dieser Seite Lernangebote, Kursunterlagen, Aufzeichnungen von Online-Veranstaltungen, E-Learning-Kurse, Maßnahmen zur Unterstützung und Begleitung für Mitarbeitende und Führungskräfte, Kurse und Infos zu Arbeitssicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz sowie zur Referententätigkeit von Landesbediensteten und Lehrpersonal.

### **Grundausbildung für neu aufgenommenes Personal**

Kompetente, engagierte, gesunde und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Erfolgsfaktoren für die Südtiroler Landesverwaltung und die Qualität der Dienste für die Bürgerinnen und Bürger. Es ist deshalb wichtig, in ihre Entwicklung und Ausbildung zu investieren. Daher die Entscheidung, für das neu aufgenommene Personal eine Grundschulung anzubieten, die modular aufgebaut ist und die folgenden Kompetenzbereiche umfasst:

- Verwaltungstechnische und juristische Kompetenzen;
- Managementkompetenzen;
- Persönliche und soziale Kompetenzen;
- Digitale Kompetenzen.

Die Grundausbildung umfasst 100 Unterrichtseinheiten, die sowohl in Präsenz als auch online stattfinden und Lernphasen im Selbststudium vorsehen. Die erste Auflage der Grundausbildung wurde für 80 Bedienstete im Zeitraum Oktober bis Dezember 2022 angeboten.

### **Förderung des Smart Working durch Maßnahmen der Personalentwicklung**

Die Arbeitsform des Smart Working ist zunehmend von großer Bedeutung für die Landesverwaltung und stellt die Führungskräfte vor neue Herausforderungen. Über Microsoft Teams und die verschiedenen Tools von Microsoft 365 können die gemeinsame Kommunikation und Zusammenarbeit des Teams wirksam gestaltet werden.

Durch eine Reihe von Personalentwicklungsmaßnahmen wurde die Umsetzung von Smart Working unterstützt und begleitet:

- Bereitstellung von E-Learning-Kursen für Mitarbeitende und Führungskräfte;
- Erstellung von Video Tutorials zu den Tools von Microsoft 365 (in Zusammenarbeit mit der Abteilung Informationstechnik);
- Bereitstellung von Video Tutorials zu Smart Working mit Microsoft 365;
- Weiterbildungsangebote zum Thema „Digital Leadership“ für Führungskräfte;
- Bereitstellung von Unterlagen und Tutorials zum Thema „Gesundes Smart Working“;
- Smart-Working-Coaching für Führungskräfte.

### **Förderung des digitalen Lernens**

In der Folge der Covid-19-Krise und der veränderten Arbeitsmodalitäten durch die Einführung von Smart Working in der Südtiroler Landesverwaltung sind das Digitale Lernen und die Erstellung von Online-Lernan-

geboten in den Mittelpunkt der beruflichen Weiterbildung gerückt. Der Einsatz digitaler Medien und die Möglichkeiten der neuen kollaborativen Arbeitsinstrumente von Microsoft 365 verändern das Arbeiten und das Lernen. Wirksames selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz wird immer wichtiger. Das bedeutet, dass beim Wissenserwerb zur Erreichung einer besseren Nachhaltigkeit vermehrt unterstützende Video Tutorials und kurze Micro-Learning-Einheiten, sog. Lern-Nuggets und virtuelle Sprechstunden in den Angeboten des Amtes für Personalentwicklung zum Einsatz kommen. Für synchrone und asynchrone Online-Lernangebote wird die landeseigene Lernplattform ILIAS/Copernicus kontinuierlich optimiert und weiterentwickelt. Durch die Integration des digitalen Lernens wird der Zugang zu Wissen flexibel, einfach, schnell, individuell und selbstgesteuert, weitgehend unabhängig von Zeit und Ort. Die Teilnahme an Angeboten wird erleichtert und die Effizienz gesteigert. Eine besondere Bedeutung kommt dem kollaborativen Lernen und Arbeiten zu und der Nutzung der neuen digitalen Möglichkeiten.

Digitales Lernen bietet die Chance, Lernen und Arbeiten enger miteinander zu verknüpfen. Dazu finden die Landesbediensteten in der Lernbibliothek Kursunterlagen und Videoaufzeichnungen der abgehaltenen Kurse, das Angebot an E-Learning-Kursen sowie weiteres Lernmaterial.

### **Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und Unterstützung bei schwierigen Situationen. Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz**

Verschiedene Ämter und Einrichtungen der Landesverwaltung sind mit Stress, ständigen Veränderungen oder Konflikten konfrontiert. Die steigende Komplexität, eine erhöhte Belastung durch mehr Arbeit, die von weniger Personal geleistet werden muss, Reorganisationen, schwierige Beziehungen zu Kundinnen und Kunden wirken sich oft belastend aus und können zu Überforderung und sogar Krankheit führen. Die Förderung des Wohl-

befindens und der psychischen und physischen Gesundheit sind wesentlich für die Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit der Bediensteten. Dies auch vor dem Hintergrund eines steigenden Durchschnittsalters beim Personal und insgesamt längerer Lebensarbeitszeit.

Die grundsätzliche Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung ist gemäß Erhebung des Jahres 2018 im Allgemeinen gut: 86,1 Prozent der knapp 3.000 Landesbediensteten, die an der Umfrage zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz teilgenommen haben, erklären sich insgesamt sehr (19,9 Prozent) bzw. ziemlich zufrieden (66,2 Prozent); die bereits 2015 ermittelte allgemeine Zufriedenheit (85,7%) bestätigt sich also auch im Jahr 2018. Die Arbeitszeitregelung bleibt weiterhin der Aspekt mit dem höchsten Zufriedenheitsgrad (95,3 Prozent), gefolgt vom physischen Arbeitsplatz (89,3 Prozent) sowie den Aufgaben und Tätigkeiten (89,0 Prozent). Die Erhebung wurde vom Organisationsamt in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung durchgeführt. Im Jahr 2023 soll diese Erhebung erneut vorgenommen werden.

Folgende Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und zur Unterstützung bei schwierigen Situationen wurden umgesetzt; sie sollen zu einem guten Arbeitsklima und bestmöglicher Aufgabenerfüllung sowie Qualität der Dienste für die Bürgerinnen und Bürger beitragen:

- Spezifische Kursangebote für Führungskräfte;
- Initiativen zur Förderung der psychischen und physischen Gesundheit des Personals (siehe auch Lernbibliothek);
- Professionelle Begleitung von einzelnen Personen (Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern), von Teams oder Organisationseinheiten bei schwierigen Situationen, Herausforderungen, Veränderungs- und Entwicklungsprozessen durch Angebote wie Organisations- und Teament-

- wicklung, Supervision und Coaching;
- Erstellung einer Broschüre zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz;
- Einführung einer Vertrauensrätin und Zusammenarbeit mit ihr, um Formen von Belästigung, Mobbing sowie Konflikte und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu behandeln.

Kommt es im Arbeitsumfeld zu Diskriminierung, Belästigungen, Mobbing oder Konflikten, gilt es, die Betroffenen zu unterstützen und ihnen Hilfe anzubieten. Daher hat die Landesregierung Maßnahmen zum Schutz der Würde des Personals beschlossen und die Rolle der Vertrauensperson in der Landesverwaltung eingeführt (Beschluss der Landesregierung Nr. 584 vom 11. August 2020). Die Vertrauensperson ist eine verwaltungsexterne qualifizierte Fachperson. Als solche ist sie weisungsunabhängig und zur Verschwiegenheit und Wahrung der Anonymität verpflichtet. Die Rechtsanwältin Marcella Pirrone wurde zur Vertrauensrätin der Landesverwaltung ernannt. Bedienstete der Landesverwaltung, die Diskriminierung, moralische, körperliche oder sexuelle Belästigung erfahren haben, gemobbt werden oder mit Konflikten am Arbeitsplatz konfrontiert sind, können sich an sie wenden. Die Vertrauensrätin steht betroffenen Personen beratend und betreuend zur Seite und plant gemeinsam mit ihnen geeignete Schritte für die Lösung oder Verbesserung der Situation. Nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Person bezieht sie weitere Beteiligte ein oder ergreift sie Maßnahmen. Im Jahr 2021 hat die Vertrauensrätin insgesamt 66 Fälle betreut.

Beim Amt für Personalentwicklung ist auch das Sekretariat vom „Einheitlichen Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung“, kurz EGK, (Art. 14 des Landesgesetzes vom 1. Mai 2015, Nr. 6) angesiedelt. Es wurden mehrere Initiativen in Zusammenarbeit mit dem EGK durchgeführt. Beispielsweise wurde im November 2019 in Zusammenarbeit mit den Einheitlichen Garantiekomitees der

Autonomen Provinz Bozen, der Gemeinde Bozen und des Südtiroler Sanitätsbetriebes die Tagung „Arbeit: Fluch oder Freude – Wohlbefinden am Arbeitsplatz in der Gesellschaft der Vielfalt“ organisiert. Es haben rund 200 Führungskräfte der öffentlichen Verwaltungen teilgenommen. Sie konnten sich mit renommierten Expertinnen und Experten aus dem In- und Ausland zu Themen wie Wohlbefinden und Gesundheit am Arbeitsplatz, Diversity Management, Age Management und Work-Life-Balance praxisorientiert auseinandersetzen.

Für den Dreijahreszeitraum 2021-2023 wurde erstmals der Dreijahresplan der positiven Aktionen erstellt. Der Plan wird unter der Koordinierung des Amtes für Personalentwicklung ausgearbeitet. Auf nationaler Ebene verpflichtet der Kodex für Chancengleichheit zwischen Mann und Frau (Gesetzesvertretendes Dekret vom 11. April 2006, Nr. 198) die öffentlichen Verwaltungen, Aktionspläne zur Förderung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Arbeitsleben und zur Verminderung des Geschlechtergefälles in bestimmten Berufshierarchien auszuarbeiten.

### **Entwicklung und Stärkung der Führungskräfte**

Die Führungskräfte tragen als „erste Personalentwickler vor Ort“ in besonderem Maße Verantwortung für die Förderung und Entwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Führungskräfte können durch ihre Vorbildfunktion und die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Rollenklarheit, Vorhersehbarkeit, Sinnhaftigkeit und Weiterentwicklungsmöglichkeiten das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beeinflussen.

Die Initiativen zur Unterstützung der Führungskräfte waren folgende:

- Grundausbildung für neu ernannte Führungskräfte;
- Angebote für die kontinuierliche Weiterbildung der Führungskräfte zu Themen wie

- Digital Leadership (Smart Working, Microsoft 365 usw.), Public Speaking, Führen in Zeiten des Wandels, die Führungskraft als Personalmanager, Nachhaltigkeit in der Führung, Organisatorisches Wohlbefinden, Führung und Gestaltung von Veränderungen, verschiedene verwaltungsrechtliche Themen;
- Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für weibliche Führungskräfte;
  - Coaching;
  - Begleitung von Führungskräften im Umgang mit psychisch belasteten Bediensteten;
  - Initiativen für Austausch und Kommunikation zwischen Führungskräften in der Landesverwaltung.

Leadership und Management waren Schwerpunkte der im Jahr 2021 erstmals durchgeführten Grundausbildung für die neu ernannten Führungskräfte, die coronabedingt größtenteils online durchgeführt wurde. Die 18 neuen Führungskräfte haben sich bei 15 Treffen vor allem in Führungsaufgaben und Softskills geübt. Zudem gab es eine unterstützende Begleitung mit praxisbezogenen Impulsen für die Führungsarbeit. Die Grundausbildung dient außerdem der Schaffung eines Netzwerkes zur gegenseitigen Unterstützung, zum Austausch und zum gemeinsamen Lernen. Im Jahr 2022 haben 32 neu ernannte Führungskräfte an der Grundausbildung teilgenommen.

Im September 2021 fand ein Führungskräfte-tag zum Thema „Vertrauen – Vereinfachen – Weglassen. Praktische Hinweise von Jesuiten für Führungskräfte“ statt, ganz nach dem Motto unserer Generaldirektion.

Im September 2022 wurde im Rahmen der Auftaktveranstaltung „Frauen in Führung!“ den weiblichen Führungskräften und Führungskräfteanwärterinnen der Landesverwaltung Raum gegeben. Der Dreijahresplan der positiven Aktionen für das Personal der Landesverwaltung sieht im Handlungsfeld „Frauen in Führung – weibliches Management“ u.a. Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen vor. Auf Initiati-

ve des Amtes für Personalentwicklung wurde mit Frauen des internen Coachingpools die Initiative „Frauen in Führung!“ ausgearbeitet. Ziel ist es, Direktorinnen der Landesverwaltung zu vernetzen, den persönlichen und fachlichen Austausch zu pflegen und gemeinsame Anliegen vorzubringen. Mit großem Interesse haben sich 50 Frauen an der Auftaktveranstaltung beteiligt.

### **Initiativen im Bereich Nachhaltigkeit**

Das Amt für Personalentwicklung begleitet die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele und den internen Transformationsprozess in der Landesverwaltung durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für das Landespersonal. Das Thema Nachhaltigkeit wird auch im Bereich Führung und Management im Sinne der Sustainability Leadership berücksichtigt. Im Rahmen der Grundausbildung für das neu aufgenommene Personal wurde im Besonderen auf die „Green Skills“ eingegangen. Bezogen auf das Berufsleben gehören dazu alle Fähigkeiten und Kenntnisse, die notwendig sind, um Leistungen, Dienste und Verwaltungsabläufe auf die Herausforderungen der Nachhaltigkeit und des Klimawandels sowie auf die damit verbundenen Vorgaben und Vorschriften auszurichten.

Im Sinne des Zieles für nachhaltige Entwicklung Nr. 4 „Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern“ (Agenda 2030 der Vereinten Nationen) wurde beispielsweise der Bedarf an maßgeschneiderten Schulungen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen in den Fokus gestellt. Es wurde ein Projekt initiiert, um die verpflichtenden Kurse zur Arbeitssicherheit in „Leichter Sprache“ bereitzustellen. Weiters wurde in Zusammenarbeit mit Eurac Research das Forschungsprojekt „Optimierung der Experten-Laien-Kommunikation. Fallstudie: Arbeitsschutzlernmodule der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol“ gestartet.



Foto: Elf öffentlich Bedienstete aus Südtirol haben den ersten Euregio-Masterstudiengang erfolgreich abgeschlossen. Am 11. Juni 2021 hat ihnen LH Kompatscher ihr Diplom überreicht.

### **Initiativen im Rahmen der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino, Hospitationen und Erfahrungsaustausch mit anderen Organisationen**

Im Jahr 2018 wurde der Euregio-Master für die Bediensteten der drei Landesverwaltungen der Euregio „Weiterbildender Euregio Master der Grundstufe in europäischer öffentlicher Verwaltung – Schlüsselkompetenzen für die Entwicklung der Euregio Tirol-Südtirol-Trentino“ ins Leben gerufen (insgesamt 36 Teilnehmende). Es handelt sich um ein zweijähriges Studium, das von den Universitäten Innsbruck, Bozen und Trient angeboten wird. Dieser Universitätslehrgang wurde vom Amt für Personalentwicklung in Zusammenarbeit mit den zuständigen Ämtern der Tiroler und Trentiner Landesverwaltung, der EVTZ/Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino sowie den drei Universitäten konzipiert und umgesetzt. Die gemeinsame Ausbildung hat zum Ziel, in der Europaregion eine öffentliche Verwaltung mit europäischem Zuschnitt zu schaffen, wobei besonderes Augenmerk auf interkulturelle Themen, Thematiken des europäischen Rechts, der politischen Governance und des öffentlichen Managements gelegt wird. Die Ausbildung wurde von den Teilnehmenden im Oktober 2020 mit einer Abschlussprüfung abgeschlossen.

Das Amt für Personalentwicklung hat in den Jahren 2019 und 2020 am grenzüberschreitenden Interreg-Projekt Fit4Co teilgenommen. Ziel des von den für die Personalentwicklung zuständigen Organisationseinheiten der Euregio-Länder Tirol-Südtirol-Trentino gemeinsam angestrebten Projektes ist es, die Zusammenarbeit und den Austausch weiter auszubauen und den Bediensteten der Verwaltungen noch bessere und vielfältigere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu bieten. Es wird weiterhin regelmäßige Netzwerktreffen der drei Länder und einen kontinuierlichen Austausch geben.

Seit dem Jahr 2008 nimmt die Südtiroler Landesverwaltung im Rahmen des Projektes „Let's go Europe – Berliner Bezirke in Europa“ Hospitantinnen und Hospitanten aus den Berliner Bezirksverwaltungen auf. In den Monaten September/Oktober 2022 absolvierte eine Gebietskoordinatorin für sozialraumorientierte Planung und Expertin für Beteiligungsprozesse der Bezirksverwaltung Lichtenberg von Berlin eine Hospitation im Amt für Personalentwicklung der Generaldirektion des Landes. In ihrem Arbeitsbereich begleitet sie vor allem die Prozesse der Bürgerbeteiligung in Berlin. Diesbezüglich trat sie mit Fachpersonen aus verschiedenen Abteilungen und Ämtern der Südtiroler

Landesverwaltung in Kontakt und im gemeinsamen Austausch wurde über Erfahrungen zu Beteiligungsformaten und bewährte Praxisbeispiele diskutiert.

Die Südtiroler Landesverwaltung pflegt langjährige Kontakte mit der Bayerischen Staatskanzlei, zu der gegenseitige Besuche von Delegationen ebenso gehören, wie die Zusammenarbeit in konkreten Sachbereichen. Im Rahmen des einjährigen „Lehrgangs für Verwaltungsführung“ – ein Fortbildungsprogramm, das als Kadenschmiede für angehende Top-Führungskräfte der Bayerischen Staatskanzlei verstanden werden kann – sind auch Aufenthalte im umliegenden Ausland vorgesehen, auch in Südtirol. Im April 2022 erhielten junge Nachwuchsführungskräfte aus Bayern und Sachsen-Anhalt im Rahmen verschiedener Angebote Einblick in die Südtiroler Geschichte, Politik und Verwaltung.



## PERSPEKTIVEN – EIN BLICK IN UNSERE ZUKUNFT

Vor dem Hintergrund der veränderten gesellschaftlichen Erwartungen und Anforderungen an die Verwaltung, des demografischen Wandels und angesichts des zunehmenden Durchschnittsalters der Bediensteten sowie des Mangels an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt sind eine moderne, innovative Personalentwicklung und lebenslanges Lernen (lifelong learning) zentrale Erfolgsfaktoren für die Verwaltung der Zukunft. Insbesondere die Covid-19-Pandemie hat deutlich gemacht, dass Aus- und Weiterbildung und das digitale Lernen einen zentralen Stellenwert für die Entwicklung der Verwaltung und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einnehmen.

Personalentwicklung muss auch in Zukunft aufgrund eines sich laufend verändernden Umfeldes und der sich daraus ergebenden unvorhergesehenen Notwendigkeiten sowie neuer oder geänderter gesetzlicher Bestim-

mungen und aktueller Erfordernisse schnell agieren und passende, maßgeschneiderte, bedarfsgerechte Angebote bereitstellen.

Wie ein Kleidungsstück, das je nach Saison angepasst wird.

Für die kommenden Jahre ergeben sich für die Personalentwicklung u. a. folgende Schwerpunkte:

- Förderung des lebenslangen Lernens im Sinne eines eigenverantwortlichen, autonomen, kontinuierlichen und digitalen Lernens;
- Förderung des „Agilen Arbeitens“ (Smart Working, verteilte Teams) durch Maßnahmen der Personalentwicklung;
- Begleitung der digitalen Transformation;
- Maßnahmen der Personalentwicklung zur Nachhaltigkeitsstrategie des Landes;
- Systematisches Onboarding neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Förderung des Wissensmanagements und im Besonderen des Wissenstransfers;
- Kompetenzorientierte Personalauswahl und -entwicklung.



# Kollektivvertrags- verhandlungen

DIE MEILENSTEINE 2019-2022

5

# Kollektivvertragsverhandlungen



## AUSGANGSSITUATION

Zu Beginn der Legislaturperiode ist die Situation durch zahlreiche Herausforderungen und offene Fragen gekennzeichnet.

Das Jahr 2019 war geprägt von den Folgen und Auswirkungen der Maßnahmen zu den Lohnentwicklungen im öffentlichen Dienst. Mit dem Finanzmaßnahmenpaket vom Mai 2010 wurden die Kollektivvertragsverhandlungen für einen längeren Zeitraum ausgesetzt. Die Bestimmung zur „Eindämmung der Ausgaben für den öffentlichen Dienst“ laut Artikel 9 des Gesetzesdekrets vom 31. Mai 2010, Nr. 78, „*Dringende Maßnahmen zur finanziellen Stabilisierung und wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit*“, sah nämlich vor, dass „*keine Kollektivvertragsverhandlungen für den Dreijahreszeitraum 2010-2012 stattfinden dürfen*“, weshalb auch die Möglichkeit einer Nachzahlung für die Bediensteten ausgeschlossen war. Diese Bestimmung wurde bis zum Jahr 2015 verlängert.

Zur Erreichung der Ziele und Einhaltung der Pflichten in Zusammenhang mit der „Mitwirkung an den finanzpolitischen Steuerungsmaßnahmen, an den Ausgleichs- und Solidaritätszielen sowie an den auf EU-Ebene vorgegebenen finanzpolitischen Auflagen“, legte der Landesgesetzgeber zunächst mit Landesgesetz vom 23. Dezember 2010, Nr. 15, eine Reihe von Maßnahmen zur Eindämmung der Ausgaben und zur Rationalisierung

der Strukturen und Dienste fest. Diese Maßnahmen wurden später mit weiteren Landesgesetzen bis zum 31. Dezember 2015 verlängert. Der Verfassungsgerichtshof erklärte daraufhin mit Urteil Nr. 178 vom 23.07.2015 die Aussetzung der Kollektivvertragsverhandlungen ab dem Tag nach der Veröffentlichung des besagten Urteils als verfassungswidrig, da durch die seit 2010 andauernde Aussetzung der Vertragsverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Grundsatz des vorübergehenden Ausnahmecharakters der Maßnahmen zur Ausgabeneindämmung nicht mehr gegeben war. Im Anschluss an das genannte Urteil wurde in Südtirol der bereichsübergreifende Kollektivvertrag 2016-2018 unterzeichnet. Damit wurde die Möglichkeit eröffnet, die Verfahren für die Erneuerung der Kollektivverträge durchzuführen, jedoch ohne jegliche Form von Nachzahlungen für die Jahre der Aussetzung.

Die Gewerkschaften übten in der Folge großen Druck aus und forderten für alle öffentlich Bediensteten eine angemessene Vergütung und Entschädigung für den Kaufkraftverlust. Der Beginn der Kollektivvertragsverhandlungen stand unmittelbar bevor. Das Landesstabilitätsgesetz für das Jahr 2019 (Landesgesetz vom 21. September 2018, Nr. 20) sah jedoch keine Genehmigung von Ausgaben zu Lasten des Landeshaushaltes für Kollektivvertragsverhandlungen vor.

Es sei hier zum einen daran erinnert, dass mit Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6, „Personalordnung des Landes“ das Landesgesetz vom 10. August 1995, Nr. 16, „Reform der Personalordnung des Landes“ aufgehoben wurde – und folglich wurde auch die von Artikel 6 vorgesehene Landesagentur für Kollektivvertragsverhandlungen aufgelöst – und zum anderen, dass gemäß Artikel 46 Absatz 13 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 165/2001 „die Regionen mit Sonderstatut und die autonomen Provinzen bei Kollektivvertragsverhandlungen im Rahmen ihrer Zuständigkeit von Fachagenturen, die mit Regional- oder Landesgesetz errichtet wurden, oder von der ‚Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN)‘ unterstützt werden können“.

Darüber hinaus kamen weitere wichtige Sachverhalte hinzu, die im Hinblick auf die Kollektivvertragsverhandlungen behandelt werden mussten. Zu den wichtigsten zählen:

**A) Die individuelle Rückforderung der Zulage, die dauerhaft in ein festes, persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares Lohnelement umgewandelt und an Führungskräfte, stellvertretende Führungskräfte und Koordinatorinnen und Koordinatoren ohne Führungsauftrag ausgezahlt wurde.**

Im Rahmen des Billigungsverfahrens betreffend die Rechnungslegungen 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 und 2019 und infolge des Urteils des Verfassungsgerichtshofes Nr. 138/2019 haben die Vereinigten Sektionen des Rechnungshofes für die Region Trentino-Südtirol die Ausgabenkapitel zu den Zahlungen von Funktions-, Stellvertretungs- und Koordinierungszulagen und deren Umwandlung in ein persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares Lohnelement, das an Beamte und Beamtinnen ohne Führungsauftrag ausgezahlt wurde, als unzulässig erklärt.

Dies hatte zur Folge, dass die genannten Auszahlungen als rechtswidrig anzusehen waren, da sie auf der Grundlage vertraglicher Be-

stimmungen vorgenommen wurden, die vom Rechnungshof für nichtig/ungültig erklärt wurden und deren Rechtsmäßigkeit nicht mehr durch die vom Verfassungsgerichtshof als verfassungswidrig erklärten gesetzlichen Bestimmungen bestätigt wurde. Aus den im Urteil bekräftigten Grundsätzen ergeben sich:

- die Haftung für den zu Lasten der Verwaltung entstandenen Schaden,
- die Rückforderung der Beträge, die von den Beteiligten zu Unrecht gezahlt bzw. unrechtmäßig erhalten wurden,
- die Aussetzung der fraglichen Bezüge,
- die Vertiefung der rechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der möglichen Rückforderung der bereits gezahlten Lohnelemente.

**B) Der Status von Journalistinnen und Journalisten, die bei den Pressestellen der Regionen mit Sonderstatut und der Autonomen Provinzen Trient und Bozen tätig sind**

Bis zum Inkrafttreten von Artikel 9 Absatz 5 des Gesetzes vom 7. Juni 2000, Nr. 150, – dieser besagt, dass „für Journalisten, die in den Pressestellen der Regionen mit Sonderstatut und der Autonomen Provinzen Trient und Bozen tätig sind, übergangsweise, bis zur Festlegung einer spezifischen kollektivvertraglichen Regelung durch die genannten Körperschaften, jedoch in jedem Fall bis zum 31. Oktober 2019, weiterhin die von den jeweiligen Rechtsordnungen anerkannte Regelung gilt“ – regelte Artikel 35 des Landesgesetzes vom 21. Mai 1981, Nr. 11, die Tätigkeit der Journalistinnen und Journalisten. Artikel 10 des Gesetzes Nr. 150/2000 legt fest, dass die vorstehenden Bestimmungen „Grundsätze im Sinne von Artikel 117 der Verfassung sind und auch für die Regionen mit Sonderstatut und für die Autonomen Provinzen Trient und Bozen im Rahmen und unter Einhaltung der Statuten und der einschlägigen Durchführungsbestimmungen gelten“. Daraus ergab sich die Notwendigkeit, den Rechtsstatus und die Besoldung der Journalistinnen und Journalisten mit Landeskollektivvertrag zu regeln.

### **C) Die unterlassene Zahlung vonseiten des Staates der Zweisprachigkeitszulage für das Lehrpersonal der Hochschule für Musik Konservatorium „Claudio Monteverdi“**

Die Besoldung des Lehrpersonals der Hochschule für Musik Konservatorium „Claudio Monteverdi“ wird vorab vom Staat entrichtet. Das Land erhält jährlich vom MUR (Ministerium für Hochschulen und Forschung) die genaue Quantifizierung des Betrages und erstattet dem Staat die entstandenen Ausgaben. Diese Verfahrensweise wurde zwischen dem Landeshauptmann und den Regierungsvertretern im Rahmen des „Mailänder Abkommens“ vereinbart, dessen Inhalt mit Gesetz vom 23. Dezember 2009, Nr. 191, umgesetzt wurde. Zur Deckung der mit den Zusatzkollektivverträgen für das Lehrpersonal verbundenen Kosten stellt das Land dem Konservatorium die Geldmittel zur Verfügung. Auf einen ersten Landeszusatzvertrag für das Lehrpersonal im Jahr 2014 folgte ein Jahr später ein zweiter. Die Zweisprachigkeitszulage wurde regelmäßig vom Staat im Rahmen des Mailänder Abkommens und der genannten Rechtsvorschrift gezahlt, während der zusätzliche Anteil, auf den in den Zusatzverträgen Bezug genommen wird, vom Land entrichtet wurde. Mit Schreiben vom 28.06.2017 teilte das Gebietsrechnungsamt des Staates jedoch in der Folge mit, dass die Zahlung der Zweisprachigkeitszulage durch den Staat mit 1. November 2017 eingestellt wird.



#### **UNSER WEG IN DEN VERGANGENEN JAHREN**

In diesem Bericht werden die wichtigsten Rechts- und Verwaltungstätigkeiten beschrieben, die während des Mandats mit folgenden Schwerpunkten durchgeführt wurden:

### **Kollektivvertragsverhandlungen auf Landesebene**

Was die Kollektivvertragsverhandlungen und die Beziehungen zu den Gewerkschaften betrifft, so wurden mit Aufhebung der Aussetzung der Kollektivvertragsverhandlungen auf nationaler Ebene und nach Unterzeichnung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages 2016-2018 die Verhandlungen für folgende Kollektivverträge aufgenommen:

- a) bereichsübergreifender Kollektivvertrag für den Dreijahreszeitraum 2019-2021, mit der Unterzeichnung von zwei Teilverträgen, die unter den Buchstaben a1) und a2) näher beschrieben werden;
- b) Landeszusatzkollektivvertrag für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen staatlicher Art in Südtirol;
- c) Kollektivvertrag für die strukturelle Einbringung der Beträge, die als persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares Lohnelement an Führungskräfte, stellvertretende Führungskräfte und Koordinatorinnen und Koordinatoren ohne Auftrag ausbezahlt wurden;
- d) Bereichskollektivvertrag für das Personal des Landesgesundheitsdienstes, mit der Unterzeichnung von zwei Teilverträgen, die unter den Buchstaben d1) und d2) näher beschrieben werden;
- e) Bereichskollektivvertrag für die in der Landesverwaltung tätigen Journalisten und Journalistinnen;
- f) Landeszusatzkollektivvertrag für das Lehrpersonal der Hochschule für Musik Konservatorium „C. Monteverdi“.

und die entsprechenden Verträge und Teilverträge ausgearbeitet und unterzeichnet.

Gemäß Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6, werden die Kollektivvertragsverhandlungen

gen im Rahmen der von der Landesregierung festgelegten Programmziele und im Einvernehmen mit dem Generaldirektor/der Generaldirektorin des Landes geführt. Die Landesregierung hat daher den verschiedenen öffentlichen Delegationen, die entweder mit Dekret des Generaldirektors oder von der Landesregierung selbst ernannt wurden, die entsprechenden Richtlinien für die Kollektivvertragsverhandlungen erteilt und die Möglichkeit vorgesehen, auch Teilverträge abzuschließen.

### **Festlegung des Fonds und der Höchstausgaben zu Lasten des Landeshaushaltes für die Kollektivvertragsverhandlungen**

Mit Landesgesetz vom 29. April 2019, Nr. 2, „Änderungen zum Haushaltsvoranschlag der Autonomen Provinz Bozen für die Finanzjahre

2019, 2020 und 2021 und andere Bestimmungen“ wurde für die Kollektivvertragsverhandlungen zu Lasten des Landeshaushaltes 2019-2021 eine Höchstausgabe von 1 Million Euro pro Finanzjahr vorgesehen. Um die erteilten Richtlinien auch durch Teilverträge umzusetzen, wurde der Fonds für die Kollektivvertragsverhandlungen nach einer Analyse und Quantifizierung der Kosten erheblich verändert. Mit Landesgesetz vom 30. Juli 2019, Nr. 6, „Nachtragshaushalt des Landes Südtirol für das Finanzjahr 2019 und für den Dreijahreszeitraum 2019-2021“ wurden die Höchstausgaben für die Kollektivvertragsverhandlungen im Dreijahreszeitraum für jeden Verhandlungsbereich neu festgelegt. Siehe dazu nachstehende Tabelle.

#### **Landesgesetz vom 30. Juli 2019, Nr. 6: Festlegung des Fonds und der Höchstausgaben zu Lasten des Landeshaushaltes für die Kollektivvertragsverhandlungen für den Dreijahreszeitraum 2019-2021**

##### **Fonds für die Kollektivvertragsverhandlungen – Dreijahreszeitraum 2019-2021**

<b>Maßnahme</b>	<b>Verhandlungsbereich</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Gesamt</b>
<b>Landesgesetz vom 29. April 2019, Nr. 2</b>	Bereichsübergreifend (Allgemeinheit)	1.000.000 €	1.000.000 €	1.000.000 €	3.000.000 €
<b>Landesgesetz vom 30. Juli 2019, Nr. 6</b>	Bereichsübergreifend (Allgemeinheit)	21.000.000 €	78.500.00 €	96.000.000 €	<b>195.500.000 €</b>
	Lehrpersonal der Schulen staatl. Art	3.800.000 €	3.800.000 €	3.800.000 €	<b>11.400.000 €</b>

Maßnahme	Verhandlungsbereich	2019	2020	2021	Gesamt
<b>Landesgesetz vom 30. Juli 2019, Nr. 6 mit Reduzierung MEF</b>	Bereichsübergreifend (Allgemeinheit)	21.000.000 €	68.500.000 € (einschl. Reduzierung 10 Mio.)	86.000.000 € (einschl. Reduzierung 10 Mio.)	175.500.000 €
	Lehrpersonal der Schulen staatl. Art	3.800.000 €	3.800.000 €	3.800.000 €	<b>11.400.000 €</b>

Das Landesgesetz Nr. 6/2019 sieht vor, dass sich diese Beträge nur auf die Landesverwaltung und auf den Südtiroler Sanitätsbetrieb beziehen. Die anderen Körperschaften werden über eigene Finanzierungsverfahren finanziert.

Allgemeine Erhöhungen: Bei Vertragserneuerungen wird für die Berechnung der allgemeinen Gehaltserhöhungen als Bezugsgrundlage der prognostizierte HVPI (Harmonisierter Verbraucherpreisindex für die Europäische Union) der Jahre 2019-2021 herangezogen.

Angesichts der lokalen Preisentwicklung sollte, wie vorgeschlagen, der vom Landesinstitut für Statistik ASTAT berechnete lokale HVPI angewandt werden. Letzterer fand jedoch bei der Überprüfung des Landesgesetzes nicht die Zustimmung des Ministeriums für Wirtschaft und Finanzen (MEF).

Um die Einleitung eines verfassungsrechtlichen Streitverfahrens zu vermeiden, hat sich das Land mit Schreiben vom 26. September 2019 gegenüber der Regierung verpflichtet, die Beträge für den bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für die Jahre 2020 und 2021, wie sie in Artikel 16 Absatz 4 des Landesgesetzes Nr. 2/2019 genehmigt sind, neu festzulegen und um insgesamt 20 Millionen Euro zu kürzen, und zwar um jeweils 10 Millionen Euro pro genanntem Jahr (siehe Tabelle oben).

Im Jahr 2019 wurde a1) der erste „Teilvertrag für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019-2021“ unterzeichnet, genehmigt mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1030 vom 3. Dezember 2019, mit einer Gesamtausgabe von 115.993.778,63 Euro. Nachstehend eine Zusammenfassung der wichtigsten darin enthaltenen Maßnahmen:

- allgemeine Gehaltserhöhungen auf der Grundlage des HVPI-Index 2019 und 2020 in Höhe von 0,9 % und 1,0 %,
- Aufwertung der Kenntnis der deutschen und italienischen Sprache, unabhängig von dem für den Zugang zur jeweiligen Funktionsebene erforderlichen Zweisprachigkeitsnachweis,
- Berufszulage für das Landeslehrpersonal, für die Kindergärtnerinnen und Kindergärtner, für die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Integration,
- Aufstockung des Produktivitätsfonds, um die leistungsbezogene und ergebnisorientierte Vergütung zu erhöhen.

**Für das Lehrpersonal der Schulen staatlicher Art wurden dezentrale Teilverträge abgeschlossen.**

Im Jahr 2019 wurde auch b) der **Landeskollektivvertrag für das Lehrpersonal und die Erzieher und Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen Südtirols für den Dreijahreszeitraum 2016-2018 unterzeichnet** – genehmigt mit Beschluss der Landesre-

**Landesgesetz vom 19. Dezember 2019, Nr. 15 (Stabilitätsgesetz 2020), in geltender Fassung: Festlegung des Fonds und der zulässigen Höchstaussgaben zu Lasten des Landeshaushaltes für die Kollektivvertragsverhandlungen im Dreijahreszeitraum 2020-2022**

**Fonds für die Kollektivvertragsverhandlungen – Dreijahreszeitraum 2020–2022**

Maßnahme	Verhandlungsbereich	2020	2021	2022
<b>Landesgesetz vom 19. Dezember 2019, Nr. 15</b> <i>(Landesstabilitätsgesetz 2020)</i>	Bereichsübergreifend (Allgemeinheit) Restbeträge des ersten Teilvertrages	20.986.719,12 €	38.486.729,27 €	38.486.729,27 € Folgekosten
<b>Landesgesetz vom 13. Oktober 2020, Nr. 12</b>	Personal des Landesgesundheitsdienstes	16.023.800 €	7.050.000 €	7.050.000 €
<b>Landesgesetz vom 16. April 2020, Nr. 3</b>	Bereichsübergreifend Verwaltungsführungskräfte	4.500.000 €	9.000.000 €	9.000.000 €
<b>Landesgesetz vom 13. Oktober 2020, Nr. 12</b>	Lehrpersonal der Schulen staatl. Art	10.000.000 €	-	-

gierung Nr. 997 vom 26. November 2019, mit einer Gesamtausgabe von 10.852.100,00 Euro (siehe Tabelle oben).

**Schlusschriftsatz des Regionalstaatsanwaltes bei der Rechtsprechungssektion für Trentino-Alto Adige/Südtirol – Bozen vom 25. Juni 2020**

Im Hinblick auf die Einbringung der „zu Unrecht ausbezahlten“ Beträge sei angemerkt, dass es sich im gegenständlichen Fall um Zulagen handelt, die auf der Grundlage von gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen allgemein ausbezahlt wurden, weshalb der Rechnungshof – Regionale Staatsanwaltschaft bei der Rechtsprechungssektion für Trentino-Alto Adige/Südtirol – Bozen im Schlusschriftsatz der Verhandlung vom 25. Juni 2020 anlässlich des Billigungsverfahrens betreffend die allgemeine Rechnungslegung der Autonomen Provinz Bozen für das Finanzjahr 2019 es für richtig erklärt

hat, dass „als Alternative zur individuellen Einbringung die Autonome Provinz Bozen den Art. 40, Abs. 3-quinquies, des GvD Nr. 165/2001, i.g.F., zur Anwendung bringt, der eine Art von ‚struktureller Einbringung‘ gestattet, um den Wiederausgleich der Haushaltsposten zu gewährleisten, zumal die genannte Bestimmung die ‚Nichtigkeit‘ sowohl der Vertragsklauseln als auch der entsprechenden ‚Sanktionen‘ vorsieht“. Angesichts des genannten Schlusschriftsatzes war es notwendig, die ausgezahlten Beträge innerhalb der Verjährungsfrist zurückzufordern.

Mit Beschluss Nr. 335 vom 19. Mai 2020 hat die Landesregierung den mit den Vertragsverhandlungen befassten öffentlichen Delegationen Richtlinien erteilt, um zeitnah die Verhandlungen für die strukturelle Einbringung der Beträge aufzunehmen, die als persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares Lohnelement als Funktionszulage an

<b>Landesverwaltung und Südtiroler Sanitätsbetrieb</b>	
Stellvertreter/innen und Koordinatoren/Koordinatorinnen – Einholung auf BÜKV-Ebene von der Allgemeinheit	3.787.342,97 €
Verwaltungsführungskräfte – Einholung bereichsübergreifend	6.814.658,31 €
Sanitäre Leiter/Leiterinnen – Einholung Bereich Sanitäre Leiter	915.789,12 €
<b>Strukturelle Einholung insgesamt</b>	<b>11.517.790,40 €</b>

<b>Fonds für die Kollektivvertragsverhandlungen – Dreijahreszeitraum 2020–2022</b>				
<b>Maßnahme</b>	Verhandlungsbereich	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Landesgesetz vom 19. Dezember 2019, Nr. 15</b> <i>(Landesstabilitätsgesetz 2020)</i>	Bereichsübergreifend (Allgemeinheit)	20.986.719,12 €	38.486.719,27 €	38.486.719,27 € Folgekosten
	Strukturelle Einbringung	-3.783.342,97 €		
		<b>17.203.376,30 €</b>		
	Personal des Landesgesundheitsdienstes	16.023.800,00 €	7.050.000,00 €	7.050.000,00 €
	Strukturelle Einbringung	-915.789,12 €		
		<b>15.108.010,88 €</b>		
	Bereichsübergreifend Verwaltungsführungskräfte	4.500.000,00 €	9.000.000,00 €	9.000.000,00 €
	Strukturelle Einbringung	-4.500.000,00 €	-2.314.658,31 €	
			<b>6.685.431,69 €</b>	
	Lehrpersonal Schulen staatl. Art	10.000.000,00 €	-	-

Führungskräfte und stellvertretende Führungskräfte sowie als Koordinierungszulage – ohne formellen Führungsauftrag oder ohne die Ausübung einer Funktion – ausgezahlt wurden. Die Einbringung sollte gemäß Artikel 40 Absatz 3-quinquies des gesetzesvertretenden Dekrets vom 30. März 2001, Nr. 165, erfolgen, und zwar durch entsprechende Reduzierungen der im betreffenden Fonds genehmigten Geldmittel für die einzelnen Vertragsbereiche.

Zur Umsetzung der erteilten Richtlinien musste auf die im Landeshaushalt verfügbaren Geldmittel zurückgegriffen werden, die im entsprechenden Landesgesetz vom 19. Dezember 2019, Nr. 15, „Landesstabilitätsgesetz für das Jahr 2020“, in geltender Fassung, vorgesehen und genehmigt wurden und mit denen der Fonds für die verschiedenen Bereiche der Kollektivvertragsverhandlungen ausgestattet wurde.

c) Im Jahr 2020 haben die öffentliche Delegation und die Gewerkschaftsorganisationen den Kollektivvertrag für die „strukturelle Einbringung im Rahmen und in Anwendung des Artikels 40, Absatz 3-quinquies des gesetzesvertretenden Dekrets vom 30. März 2001, Nr. 165 der Beträge, die als persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares Lohnelement ausbezahlt wurden“, unterzeichnet, der mit Beschluss der Landesregierung Nr. 616 vom 25. August 2020 genehmigt wurde.

Die strukturelle Einbringung der oben angeführten Beträge wurde durch eine Kürzung der Mittel umgesetzt, die das Landesgesetz vom 19. Dezember 2019, Nr. 15, „Landesstabilitätsgesetz für das Jahr 2020“ für den Fonds für die Kollektivvertragsverhandlungen vorsieht.

### **COVID-19-Notstand – Einvernehmensprotokoll auf bereichsübergreifender Ebene**

2020 fanden die Kollektivvertragsverhandlungen im Kontext einer Wirtschafts-, Finanz- und Sozialkrise statt, die durch die

Auswirkungen des COVID-19-Notstandes ausgelöst wurde. Nachdem die Landesregierung zunächst eine Reihe von Notfallmaßnahmen getroffen hatte, ging sie verschiedene Probleme in Zusammenhang mit der Personalverwaltung und -organisation an. Die Situation erforderte einerseits die Einführung einer „agilen“, also flexiblen, Form der Arbeitsleistung (Smart Working), deren Rahmenregelung mit Beschluss der Landesregierung Nr. 944 vom 28. November 2020 zum bereichsübergreifenden Kollektivvertrag genehmigt wurde. Andererseits war es notwendig, flexiblere Arbeitszeitregelungen und -modalitäten zu ermitteln. Aus Sicht der Kollektivvertragsverhandlungen war die Ausarbeitung auf bereichsübergreifender Ebene eines Einvernehmensprotokolls zur Gewährleistung flexiblerer Arbeitszeiten während des COVID-19-Notstandes bedeutend.

Insbesondere haben die Parteien mit der Unterzeichnung des Einvernehmensprotokolls – genehmigt mit Beschluss der Landesregierung Nr. 326 vom 12. Mai 2020 – die Bedingungen für eine individuelle, begründete Freistellung vom Dienst gemäß Artikel 87 Absatz 3 des Gesetzesdekretes vom 17. März 2020, Nr. 18, festgelegt und eine Reihe anderer Rechtsinstitute aufgezeigt, die in Anspruch genommen werden müssen, bevor die genannte Freistellung zur Anwendung kommen kann; dabei wird gewährleistet, dass der Zeitraum der Freistellung vom Dienst in jeder Hinsicht als geleisteter Dienst gilt.

Im Jahr 2020 wurde zudem **a2) der zweite Teilvertrag zum bereichsübergreifenden Kollektivvertrag 2019-2021 unterzeichnet** und mit Beschluss der Landesregierung Nr. 944/2020 genehmigt. Die Gesamtausgabe beträgt 59.113.536,00 Euro.

Der neue Vertrag ist in mehrfacher Hinsicht ein wichtiger und richtungsweisender Schritt. Er führt Folgendes ein:

- eine Rahmenvereinbarung für das Smart Working, die in Ermangelung einer staat-

- lichen Vertragsregelung und als eine der ersten auf staatlicher Ebene diese neuartige Arbeitsform regelt;
- den elektronischen Essensgutschein im Wert von 7,00 Euro für das gesamte Personal der Körperschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages;
  - eine Erhöhung der Vergütung im Jahr 2021 um 1,1 % auf der Grundlage des HVPI,
  - eine Erhöhung des Produktivitätsfonds 2020 und die Finanzierung der sog. Covid-Prämien;
  - eine Erhöhung ab 2021 der jährlichen Beitragsquote, die der Arbeitgeber für die im ergänzenden Gesundheitsfonds Sanipro Eingeschriebenen zahlt.

Für den **Bereich Gesundheit** wurde Folgendes unterzeichnet:

- der zweite Teilvertrag für den Bereich „sanitäre Leiter“ (leitendes Gesundheitspersonal) des Landesgesundheitsdienstes für den Dreijahreszeitraum 2016-2018, genehmigt mit Beschluss der Landesregierung Nr. 23 vom 21. Jänner 2020, mit einem Gesamtbetrag von 15.000.000,00 Euro zur Einführung der „Berufskarriere“;
- d1) der erste Teilvertrag für den Bereich Personal des Landesgesundheitsdienstes für den Dreijahreszeitraum 2019-2021, genehmigt mit Beschluss der Landesregierung Nr. 945 vom 28. November 2020, mit einem Gesamtbetrag von 14.000.000,00 Euro. Wichtigste Neuerungen dieses Vertrags:
  - » Erhöhung bis zu 90 % der Koordinierungszulage für das Personal des Sanitätsstellenplanes,
  - » Erhöhung des Fonds für die Leistungsprämien auf Bereichsebene, um angesichts des gestiegenen Arbeitsaufwandes während des pandemiebedingten Notstandes im Jahr 2020 Produktivitätsprämien zu gewähren.

Nachstehend werden die wichtigsten im Jahr 2021 unterzeichneten Kollektivverträge angeführt.

### **Bereich Schulen staatlicher Art**

- **b1) erster Teilvertrag zur Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel und Oberschulen Südtirols** für den Dreijahreszeitraum 2019-2021, genehmigt mit Beschluss der Landesregierung Nr. 138 vom 16. Februar 2021, mit einem Gesamtbetrag von 15.987.479,15 Euro;
- **b2) zweiter Teilvertrag zur Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel und Oberschulen Südtirols** für den Dreijahreszeitraum 2019-2021, genehmigt mit Beschluss der Landesregierung Nr. 515 vom 15. Juni 2021, mit einem Gesamtbetrag von 8.520.236,90 Euro.

### **Bereich Gesundheit**

- **d2) zweiter Teilvertrag zur Erneuerung des Kollektivvertrags für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes** für den Dreijahreszeitraum 2019-2021, genehmigt mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1039 vom 30. November 2021, mit einem Gesamtbetrag von 30.000.000,00 Euro. Wichtigste Neuerungen:
  - » Einführung der spezifischen Pflegezulage,
  - » Einführung der Zulage für den Patientenschutz und die Förderung der Gesundheit,
  - » Einführung der Zulage für den Hauspflegedienst,
  - » Erhöhung der Zulagen für den Nachtdienst, den Bereitschaftsdienst und für beschwerliche Arbeitsturnusse.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Höhe des Fonds für die Kollektivvertragsverhandlungen für den Dreijahreszeitraum 2020-2022 nach Unterzeichnung der obgenannten Kollektivverträge.

### **In der öffentlichen Verwaltung tätige Journalistinnen und Journalisten**

Mit **e) dem „Bereichskollektivvertrag** betreffend die besonderen vertraglichen Bestim-

**Fonds für die Kollektivvertragsverhandlungen – Dreijahreszeitraum 2020–2022  
nach Unterzeichnung der Verträge**

<b>Maßnahme</b>	<b>Verhandlungsbereich</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Landesgesetz vom 19. Dezember 2019, Nr. 15</b> <i>(Landesstabilitätsgesetz 2020)</i>	Bereichsübergreifend (Allgemeinheit)	20.986.719,12 €	38.486.719,27 €	38.486.719,27 € Folgekosten
	Strukturelle Einbringung	-3.783.342,97 €		
		<b>17.203.376,30 €</b>		
	Personal des Landesgesundheitsdienstes	16.023.800,00 €	7.050.000,00 €	7.050.000,00 €
	Strukturelle Einbringung	-915.789,12 €		
		<b>15.108.010,88 €</b>		
	Teilvertrag 2 Sanitäre Leiter – Berufskarriere	-5.000.000,00 €	-5.000.000,00 €	-5.000.000,00 €
		<b>10.108.000,00 €</b>	<b>2.050.000,00 €</b>	<b>2.050.000,00 €</b>
	Teilvertrag 2 Bereich Personal Landesgesundheitsdienst	-10.000.000,00 €	-2.000.000,00 €	-2.000.000,00 €
	Bereichsübergreifend Verwaltungsführungskräfte	4.500.000,00 €		
	Strukturelle Einbringung	-4.500.000,00 €	-2.314.658,31 €	9.000.000,00 €
		-	<b>6.685.431,69 €</b>	
	Lehrpersonal Schulen staatl. Art	10.000.000,00 €	-	-

mungen für die in der Landesverwaltung tätigen Journalisten und Journalistinnen“, der mit Beschluss der Landesregierung Nr. 835 vom 5. Oktober 2021 genehmigt wurde, gilt für Journalistinnen und Journalisten der öffentlichen Verwaltung, die im Presseamt bei der Agentur für Presse und Kommunikation tätig sind, der für öffentlich Bedienstete gültige Vertrag mit entsprechender Einstufung in

die Funktionsebenen der Landesverwaltung. Der Vertrag wurde unter Einbeziehung der auf staatlicher Ebene repräsentativsten Journalistengewerkschaft verhandelt, nämlich der Federazione Nazionale Stampa Italiana (FNSI).

Auf den Seiten 50 und 51 sind die Mittelzuweisungen des Fonds für die Kollektivver-

Mit Landesgesetz vom 17. März 2021, Nr. 3, wurden am Fonds Änderungen aufgrund der Unterstützungsmaßnahmen in Zusammenhang mit dem COVID-19-Notstand vorgenommen:

### Fonds für die Kollektivvertragsverhandlungen – Dreijahreszeitraum 2021–2023

Maßnahme	Verhandlungsbereich	2020	2021	2022
<b>Landesgesetz vom 17. März 2021, Nr. 3</b>	Bereichsübergreifend (Allgemeinheit) Restbeträge des Teilvertrages 1 und der strukturellen Einbringung, verschoben auf die Finanzjahre 2021/2022	-	15.843.951,26 €	15.843.951,26 €
	Bereich Personal des Landesgesundheitsdienstes	10.000.000,00 €	10.000.000,00 €	10.000.000,00 € Folgekosten 2021-2022
	Bereichsübergreifend Verwaltungsführungskräfte	9.000.000,00 €	9.000.000,00 €	9.000.000,00 € Folgekosten 2020-2022
	Lehrpersonal der Schulen staatl. Art	20.500.000,00 €	15.000.000,00 €	15.000.000,00 € Folgekosten 2019-2021

tragsverhandlungen der letzten Jahre zusammengefasst.

#### Zweisprachigkeitszulage – Konservatorium „Claudio Monteverdi“

f) Nach einem Informationsaustausch der zuständigen Landesämter mit dem Ministerium für Wirtschaft und Finanzen (MEF) und den zuständigen Stellen beim Ministerium für Hochschulen und Forschung (MUR) stellte sich heraus, dass die nicht erfolgte Auszahlung der Zweisprachigkeitszulage durch den Staat auf eine unterschiedliche inhaltliche Auslegung von Artikel 9 des Zusatzkollektivvertrags zurückzuführen war. Um die staatliche Zuständigkeit für die Auszahlung der Zweisprachigkeitszulage wieder herzustellen, wurde eine authentische Auslegung von Artikel 9 betreffend „Zweisprachigkeitszulage“ des Landeszusatzvertrages für das

Lehrpersonal der Hochschule für Musik „Claudio Monteverdi“ vorgenommen. Mit Beschluss der Landesregierung Nr. 220 vom 5. April 2022 – dieser enthält neben der authentischen Auslegung von Artikel 9 zur Zweisprachigkeitszulage alle erforderlichen Stellungnahmen und buchhalterischen Berichte – wurde schließlich die Ermächtigung zur endgültigen Unterzeichnung des Landeszusatzkollektivvertrages für das Lehrpersonal der Hochschule für Musik Konservatorium „Claudio Monteverdi“ vom 31. Oktober 2014 erteilt. Die Veröffentlichung des Vertrages wurde umgehend dem Gebietsrechnungsamt des Staates mitgeteilt.

#### Bereich Schulen staatlicher Art

Im Bereich Schulen staatlicher Art hat die Landesregierung am 29. November 2022 mit den Beschlüssen Nr. 902 und 903 die endgül-

Mit Landesgesetz vom 23. Dezember 2021, Nr. 15, (Landesstabilitätsgesetz 2022), in geltender Fassung, wurden die Höchstaussgaben für die Kollektivvertragsverhandlungen zu Lasten des Landeshaushaltes im Dreijahreszeitraum 2022-2024 genehmigt:

### Fonds für die Kollektivvertragsverhandlungen – Dreijahreszeitraum 2022–2024

#### Landesstabilitätsgesetz 2022 vom 23. Dezember 2021, Nr. 15, Artikel 5

Im Landeshaushalt für die Finanzjahre 2022-2024 vorgesehene Höchstaussgaben		Finanzjahr		
		2022	2023	2024
1	<b>Bereichsübergreifender KV für die Allgemeinheit des Personals</b>	343.951,26 €	15.843.951,26 €	15.843.951,26 €
	<i>Erhöht durch Landesgesetz Nr. 2/2022</i>	12.000.000,00 €		
		12.343.951,26 €	15.843.951,26 €	15.843.951,26 €
1 bis	<i>Erhöht durch Landesgesetz Nr. 9/2022</i>	20.000.000,00 €		
	<b>Prämien 2022</b>			
		<b>32.343.951,26 €</b>	<b>15.843.951,26 €</b>	<b>15.843.951,26 €</b>
2	<b>Bereich Personal Landesverwaltung</b>	<b>1.500.000,00 €</b>	<b>1.500.000,00 €</b>	<b>1.500.000,00 €</b>
3	<b>Lehrpersonal der Schulen staatlicher Art</b>	10.000.000,00 €	10.000.000,00 €	10.000.000,00 €
	<i>Erhöht durch Landesgesetz Nr. 2/2022</i>	10.000.000,00 €	10.000.000,00 €	10.000.000,00 €
		<b>20.000.000,00 €</b>	<b>20.000.000,00 €</b>	<b>20.000.000,00 €</b>
4	<b>Führungskräfte der Schulen staatl. Art</b>	<b>250.000,00 €</b>	<b>250.000,00 €</b>	<b>250.000,00 €</b>
5	<b>Bereichsübergreifender KV Führungskräfte der Verwaltung</b>	4.500.000,00 €	9.000.000,00 €	9.000.000,00 €
	<b>Insgesamt genehmigte Höchstaussgaben</b>	<b>58.593.951,26 €</b>	<b>46.593.951,26 €</b>	<b>46.593.951,26 €</b>

tige Unterzeichnung der von den öffentlichen Delegationen und den Gewerkschaftsorganisationen unterzeichneten Vertragsentwürfe für die Schulführungskräfte und Inspektoren/ Inspektorinnen sowie den ersten Teilvertrag für die Erneuerung des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal und die Erzieher/ Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen Südtirols für den Dreijahreszeitraum

2022–2024 genehmigt. Bis zur Genehmigung der Durchführungsbestimmung zum Sonderstatut, welche die Zuständigkeit der Kontrollsektion des Rechnungshofs Bozen für die Überprüfung der Quantifizierung der Kollektivvertragskosten für das Regional- und Landespersonal und deren Vereinbarkeit mit den jeweiligen Planungs- und Haushaltsinstrumenten einführt, hat sich die Landes-

regierung, nach dem Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Einrichtungen, jedenfalls für die Übermittlung der Kollektivverträge an die Kontrollsektion des Rechnungshofs für die erforderliche Bescheinigung ausgesprochen.

Die genannten Beschlüsse wurden daher zusammen mit den unterzeichneten Vertragsentwürfen, den Gutachten der Kontrollorgane bzw. der Prüfstelle und des Rechnungsprüferkollegiums sowie des MUR der Kontrollsektion Bozen des Rechnungshofes zur Bescheinigung der Vereinbarkeit der Vertragskosten mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten des Landes übermittelt und die endgültige Unterzeichnung der Verträge von der Ausstellung dieser Bescheinigung abhängig gemacht.

#### **Ernennung der Mitglieder der Landesagentur für die Beziehungen zu den Gewerkschaften**

Ansprechpartner bei Kollektivvertragsverhandlungen auf Landesebene ist die Landesagentur für die Beziehungen zu den Gewerkschaften, in Durchführung von Artikel 46 Absatz 13 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 165/2001. Die genannte Bestimmung sieht vor, dass die Regionen mit Sonderstatut und die autonomen Provinzen bei Kollektivvertragsverhandlungen im Rahmen ihrer Zuständigkeit von Fachagenturen, die mit Regional- oder Landesgesetz errichtet wurden, oder von der „Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN)“ unterstützt werden können. Mit Landesgesetz vom 29. April 2019, Nr. 2, mit dem das Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6, abgeändert wurde, wurde bei der Generaldirektion der Autonomen Provinz Bozen die Landesagentur für die Beziehungen zu den Gewerkschaften eingerichtet.

Gemäß Artikel 4/bis Absätze 2 und 3 des Landesgesetzes Nr. 6/ 2015 werden die Mitglieder der Landesagentur für die Beziehungen zu den Gewerkschaften aus einem bei der Generaldirektion des Landes eingerichteten

Verzeichnis ausgewählt. Im Jahr 2019 hat die Landesregierung die diesbezügliche öffentliche Bekanntmachung zur Interessensbekundung genehmigt.

Im November 2019 prüfte eine Kommission die von den Bewerberinnen und Bewerbern eingereichten Unterlagen samt den erforderlichen Voraussetzungen und kam zu folgendem Schluss: „Keine Antragstellerin und kein Antragsteller verfügt über die erforderlichen Voraussetzungen für die Eintragung in das Verzeichnis der Kandidatinnen und Kandidaten für die Ernennung als Mitglied der Landesagentur für die Beziehungen zu den Gewerkschaften der Autonomen Provinz Bozen.“ Bis zum Beginn eines neuen Verfahrens für die Auswahl, Eintragung und Ernennung der genannten Mitglieder, führte und führt der Generaldirektor, gemäß Artikel 4/bis Absatz 10 des Landesgesetzes Nr. 6/2015, in geltender Fassung, die Kollektivvertragsverhandlungen weiter, auch mittels der für die Verhandlungen beauftragten Sachverständigen, die zeichnungsberechtigt sind. Eine diesbezügliche Vollmacht bis auf Widerruf hat der Generaldirektor für die Verhandlungsbereiche Schule staatlicher Art und Gesundheit erteilt. 2020 war eine weitere Bekanntmachung zur Interessensbekundung geplant und die dafür vorgesehenen Dokumente waren bereits vorbereitet, jedoch haben der Ausbruch der COVID-19-Pandemie und der damit zusammenhängende Notstand die geplanten Tätigkeiten verzögert. Dank der vom Generaldirektor im Sinne von Artikel 4/bis Absatz 10 des Landesgesetzes Nr. 6/2015 erteilten Vollmachten konnte jedoch eine Kontinuität bei den Vertragsverhandlungen gewährleistet werden.

Mit Beschluss Nr. 725 hat die Landesregierung am 11. Oktober 2022 die Bekanntmachung für die Einrichtung des Verzeichnisses der Bewerberinnen und Bewerber mit den Voraussetzungen zur Ernennung als Mitglieder der Landesagentur für die Beziehungen zu den Gewerkschaften genehmigt.

Mit Dekret Nr. 24974 vom 22. Dezember 2022 hat der Generaldirektor des Landes das Verzeichnis der Bewerberinnen und Bewerber genehmigt. Es wird bei der Generaldirektion des Landes eingerichtet, ist alphabetisch geordnet und wird auf ihrer institutionellen Webseite veröffentlicht.

Die Landesregierung hat das Verzeichnis zur Kenntnis genommen und am 30. Dezember 2022 mit Beschluss Nr. 1012 die effektiven Mitglieder der neu errichteten Landesagentur für die Beziehungen zu den Gewerkschaften ernannt, einschließlich des Vorsitzenden.

### Kontrolle der Kollektivverträge

Das Landesgesetz vom 23. Juli 2021, Nr. 5, hat die Pflicht eingeführt, dass dem Vertragsent-

wurf neben dem Bericht über die Ausgaben und die Wirtschaftlichkeit des Kollektivvertrages, auch das Gutachten der Prüfstelle zur Bestätigung der Einhaltung der Auflagen, die sich aus Gesetzesvorschriften ergeben, und das Gutachten des Rechnungsprüferkollegiums zur Bestätigung der wirtschaftlichen und finanziellen Vereinbarkeit des Kollektivvertrages mit den Haushaltsvorgaben beizulegen sind.

Anlässlich des Billigungsverfahrens betreffend die allgemeine Rechnungslegung der Autonomen Provinz Bozen für das Finanzjahr 2021 betonte der Rechnungshof, dass seine Kontrollsektion die Kontrolle über die Kollektivvertragsentwürfe ausüben und die Vereinbarkeit mit den Planungs- und Haushaltsins-

<b>Kollektivvertragsverhandlungen - Dreijahreszeitraum 2023-2025</b>			
<b>Verhandlungsbereich</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Bereichsübergreifend Allgemeinheit	15.843.951,26 €	15.843.951,26 €	15.843.951,26 €
Prämien	20.000.000,00 €	-	-
	<b>32.343.951,26 €</b>	<b>15.843.951,26 €</b>	<b>15.843.951,26 €</b>
Bereichsübergreifend Führungskräfte	<b>12.000.000,00 €</b>	<b>12.000.000,00 €</b>	<b>12.000.000,00 €</b>
Personal Bereich Landesverwaltung	<b>2.500.000,00 €</b>	<b>2.500.000,00 €</b>	<b>2.500.000,00 €</b>
Personal des Landesgesundheitsdienstes			
<i>Sanitäre Leiter</i>	6.000.000,00 €	6.000.000,00 €	6.000.000,00 €
<i>Personal des Bereichs</i>	10.000.000,00 €	10.000.000,00 €	10.000.000,00 €
	<b>16.000.000,00 €</b>	<b>16.000.000,00 €</b>	<b>16.000.000,00 €</b>
Lehrpersonal der Schulen staatlicher Art	<b>8.000.000,00 €</b>	<b>8.000.000,00 €</b>	<b>8.000.000,00 €</b>
Schul Führungskräfte der Schulen staatl. Art	<b>610.000,00 €</b>	<b>360.000,00 €</b>	<b>360.000,00 €</b>
	<b>74.953.951,26 €</b>	<b>54.703.951,26 €</b>	<b>54.703.951,26 €</b>

trumenten der Körperschaften bescheinigen muss. Daher wurde umgehend die Absicht geäußert, eine Durchführungsbestimmung zum Sonderstatut auszuarbeiten, mit welcher die beschriebene Vorgehensweise nun eingeführt werden soll, so wie es bereits andere Sonderautonomien getan haben.



### **PERSPEKTIVEN – EIN BLICK IN UNSERE ZUKUNFT**

Angesichts der mit Landesstabilitätsgesetz 2023 für Kollektivvertragsverhandlungen im Landeshaushalt bereitgestellten Finanzmittel werden folgende Ziele angestrebt:

- Im Jahr 2023 der Abschluss des Dreijahreszeitraumes 2019-2021 mit einigen wichtigen Neuerungen auf bereichsübergreifender Ebene: Oberstes Ziel ist es, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Südtirol zu erhöhen, dem Fachkräftemangel entgegenzusteuern und die Personalfluktuationsrate aufgrund von Pensionierungen und sonstiger Kündigungsgründe zu senken. Zu den wichtigsten Punkten gehört die Festlegung einer neuen Lohnstruktur mit einem neuen Modell der horizontalen Gehaltsentwicklung;
- Für das Jahr 2023 ist der Abschluss des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages über eine Neuregelung des derzeitigen Prämiensystems geplant. Sie soll die Zuweisung von Leistungsprämien an Bedienstete ausschließlich auf der Grundlage der Erreichung klar festgelegter Ziele vorsehen. Das System soll vor allem ein Vorstoß sein, um den Fonds für die Produktivität in Zusammenhang mit der ergebnisorientierten Arbeit und der individuellen Leistung zu erhöhen;
- Was die Schulen staatlicher Art betrifft, die Weiterführung der Verhandlungen zur Erneuerung der Kollektivverträge für die Schulführungskräfte und für das Lehrpersonal. Für Letzteres sehen die Richtlinien der

Landesregierung eine schrittweise Anpassung der gesetzlichen und wirtschaftlichen Behandlung an jene des Landeslehrpersonals vor;

- Für das Jahr 2023 ist der Abschluss des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Verwaltungsführungskräfte vorgesehen. Als Grundlage dafür gelten die Rahmenbedingungen des Landesgesetzes vom 21. Juli 2022, Nr. 6 zur „Regelung der Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems und Ordnung der Südtiroler Landesverwaltung“, die durch innovative kollektivvertragliche Institute und Bestimmungen im Detail Anwendung finden. Die Landesregierung hat dafür mit Beschluss Nr. 765 vom 25.10.2022 die Richtlinien genehmigt und es finden bereits regelmäßige Kollektivvertragsverhandlungen statt;
- Die Kollektivvertragsverhandlungen werden von der neu eingerichteten Landesagentur für die Beziehungen zu den Gewerkschaften geführt, die auch die Kollektivverträge abschließt. Die Zuständigkeiten der Agentur sind im Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6, in geltender Fassung, und im Beschluss der Landesregierung Nr. 1012 vom 30. Dezember 2022 zur Ernennung der Mitglieder festgelegt. Die Agentur führt die Kollektivvertragsverhandlungen im Rahmen der von der Landesregierung festgelegten Programmziele und im Einvernehmen mit dem Generaldirektor des Landes. Der Vorsitzende berichtet dem Generaldirektor regelmäßig über die abgewickelte Tätigkeit.

Zu guter Letzt wird es eine große Herausforderung sein, im Landeshaushalt ausreichend Mittel bereitzustellen, um den allgemeinen Teuerungen aufgrund des Krieges in der Ukraine und der Energiekrise auf kollektivvertraglicher Ebene zu begegnen.

# Das neue Führungs- kräftegesetz

INNOVATION IN DER TRADITION  
DER SÜDTIROLER AUTONOMIE

6



## Das neue Führungskräftegesetz



### AUSGANGSSITUATION

Eine zukunftsorientierte, engagierte und kompetente Verwaltung im Dienst der Bürgerinnen und Bürger – das war das Ziel hinter der Verabschiedung des Landesgesetzes über die „*Neuordnung der Führungsstruktur der Südtiroler Landesverwaltung*“ im April 1992. Die bahnbrechende Reform sollte „*ein effizientes, dynamisches und an die Bedürfnisse des kommenden Jahrzehnts angepasstes Dienstleistungsunternehmen der Landesverwaltung*“ gewährleisten. Die Führungsstruktur der Landesverwaltung war in drei Führungsebenen<sup>1</sup> organisiert, die Führungspositionen wurden befristet an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der höchsten Funktionsebenen vergeben.

Im Gegensatz zum staatlichen Modell, bei dem die Zahl der als Führungskraft eingestuftem weitaus größer war als die der effektiv zu besetzenden Führungspositionen – was zu einem eigenen System innerhalb des Systems führte, in dem zahlreiche Beratungs-, Studien- und Forschungsaufträge vergeben wurden – ernannte und entlohnte die Landesverwaltung nur Führungskräfte, die auch wirklich eine entsprechende Tätigkeit ausübten.

Das 1992 beim Land eingeführte Führungsmodell wurde durch die schrittweise Umwandlung der Funktionszulage in eine *Ad-per-*

*sonam*-Zulage, also eine persönliche Zulage, ergänzt, die auf das Ruhegehalt angerechnet wurde und fester Bestandteil des Gehalts war.

So entstand ein besseres Gleichgewicht: Von der Arbeitgeberseite aus betrachtet stärkte das neue Modell den Schutz finanzieller und sonstiger Interessen durch Befristung der Führungspositionen, deren Inhaberinnen und Inhaber bei Nichtbestätigung oder Verzicht auf den Führungspositionen rechtlich und gehaltsmäßig wieder als Beamter oder Beamtin eingestuft wurden – aus dem Blickwinkel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherte die o.g. Umwandlung der Funktionszulage all jene finanziell ab, die, oft über viele Jahre hinweg, Leitungsaufgaben ausgeübt und die entsprechende Verantwortung getragen hatten.



### UNSER WEG IN DEN VERGANGENEN JAHREN

Das oben genannte Gleichgewicht geriet 2019 ins Wanken und machte eine Änderung erforderlich, die den Weg für eine umfassende Reform der Führungskraft ebnete.

<sup>1</sup> Dabei handelt es sich um folgende, inzwischen aufgehobene Landesgesetze: Landesgesetz Nr. 6 vom 3. Juli 1959, Landesgesetz Nr. 11 vom 21. Mai 1981 und Landesgesetz Nr. 10 vom 23. April 1992

Nach einem Urteil des Verfassungsgerichtshofs aus dem Jahr 2019<sup>2</sup>, in dem einige der Vorschriften zur Ad-personam-Zulage<sup>3</sup> für verfassungswidrig erklärt wurden, waren Eingriffe auf mehreren Ebenen unter der Leitung der Generaldirektion erforderlich, um die Figur der Führungskraft grundlegend zu reformieren. In diesem Zusammenhang wurde das neue Führungskräftegesetz auf den Weg gebracht, das Landesgesetz Nr. 6 vom 21. Juli 2022 „Regelung der Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems und Ordnung der Südtiroler Landesverwaltung“.

Die erste wesentliche Neuerung, die das neue Führungskräftegesetz mit sich bringt, ist die Einführung der Qualifikation Führungskraft in jeder Hinsicht.

Die Qualifikation als Führungskraft, die in die erste und zweite Ebene unterteilt ist, wird nach einem Auswahlverfahren mit dem individuellen Arbeitsvertrag vergeben. Der individuelle Arbeitsvertrag, der die Grundlage des Dienstverhältnisses der Führungskraft mit der Verwaltung bildet, ist auf unbefristete Zeit abgeschlossen und kann nur unter bestimmten Umständen vorzeitig gekündigt werden.

Der individuelle Arbeitsvertrag wird durch den Auftrag als Führungskraft einer bestimmten Organisationseinheit ergänzt, der auf der Grundlage eines Ernennungsverfahrens für einen bestimmten Zeitraum erteilt wird.

Durch die Qualifikation „Führungskraft“ mit samt ihrer unbefristeten Verleihung – außer in bestimmten Fällen der Verwirkung – wird das Gleichgewicht wiederhergestellt, das nach dem oben genannten Urteil des Verfassungsgerichtshofs aus den Fugen geraten war.

Der Status als Führungskraft der öffentlichen Verwaltung bleibt also erhalten, wenn ein Führungsauftrag nicht bestätigt wird oder die

Führungskraft darauf verzichtet, und zwar für eine bestimmte Anzahl an Jahren, also auch dann, wenn der oder die Betreffende keinen Führungsauftrag für eine Organisationseinheit erhält. Somit ist durch dieses System auch ein Teil des Gehalts gesichert.

Im früheren System gab es separate Verzeichnisse für die einzelnen Verwaltungen, was die Wahlmöglichkeiten bei Neuernennungen auf den betreffenden Personenkreis innerhalb dieser Verwaltung beschränkte. Das neue Führungskräftegesetz hat diesbezüglich nun eine grundlegende Neuerung eingeführt: den einheitlichen Führungsstellenplan auf Landesebene.

Das Ziel besteht darin, sowohl in der Phase der Auswahl der Führungskräfte als auch in der Phase der Vergabe von Führungspositionen über die Grenzen der einzelnen Verwaltungen hinauszugehen und so einen größeren landesweiten „Managementmarkt“ zu schaffen, der die besten Chancen bietet, die optimale Führungskraft für eine bestimmte Position zu finden.

Der einheitliche Stellenplan ermöglicht nicht nur eine gezieltere Auswahl der optimalen Person für eine bestimmte Position – er gewährleistet auch eine größere Mobilität, ein breiteres Erfahrungsspektrum für jede Führungskraft und eine Offenheit, die sowohl der Verwaltung als auch den einzelnen Personen zugutekommt.

Die Schaffung eines einheitlichen Stellenplans geht einher mit der Einsetzung der neuen Kommission für die Führungskräfte des öffentlichen Landessystems. Diese Kommission verwaltet die Rolle der Führungskräfte mit uneingeschränkter Entscheidungsautonomie und sorgt für die Ausschreibung eines öffentlichen Wettbewerbs zur Auswahl der künftigen öffentlichen Führungsriege für die Verwaltungen und Körperschaften Südtirols.

<sup>2</sup> Urteil Nr. 138 vom 12 Juni 2019.

<sup>3</sup> Mit dem Urteil des Verfassungsgerichtshofs war nämlich die Umwandlung der Funktionszulage in eine ruhegehaltstfähige persönliche Zulage nicht mehr möglich, und auch die Zahlungen, die aufgrund der bereits in den Vorjahren erfolgten Umwandlungen fällig geworden waren, mussten eingefroren werden. Zu diesem speziellen Aspekt werden die bei den Kollektivverhandlungen gefundenen Lösungen in Kapitel 5 ausführlich erläutert.

## GENEHMIGUNG FÜHRUNGSKRÄFTE-LANDESGESETZ

Genehmigung LG-Entwurf Landesregierung	Genehmigung Gesetzgebungs- ausschuss	Genehmigung LG-Entwurf Landtag	Veröffent- lichung Amtsblatt	Inkrafttreten Landesgesetz
				
24. Mai 2022	13. Juni 2022	1. Juli 2022	21. Juli 2022	5. August 2022

Die Kommission ist so zusammengesetzt, dass die proportionale Vertretung der Verwaltungen und Körperschaften im Hinblick auf die einzelnen organisatorischen Bereiche gesichert ist. Sie sorgt unter anderem dafür, dass bei der Auswahl der Führungsrollen zwischen jenen im Rahmen der politisch richtungsweisenden Organe und jenen der Führungskräfte der öffentlichen Verwaltung unterschieden wird. Denn erstere sind für die Festlegung der politisch-administrativen Ziele und die entsprechenden Programme zuständig, während letztere mit der dafür erforderlichen Autonomie für die Umsetzung der Verwaltungsmaßnahmen verantwortlich zeichnen.

Angesichts der Komplexität ihres Auftrags und der besonderen Anforderungen, die an sie gestellt werden, werden die Mitglieder der Kommission auf der Grundlage strengster Exzellenzanforderungen ausgewählt, im Rahmen transparenter Verfahren, die ihre Unabhängigkeit, Unparteilichkeit, Ehrenhaftigkeit und das Fehlen von Interessenkonflikten gewährleisten.

Hochqualifizierte, hochkompetente Führungskräfte, die sorgfältig und transparent ausgewählt, bewertet und befördert werden, bilden einen Mehrwert zum Schutz der Bürgerinnen und Bürger – dies ist der Geist, an dem sich das neue System orientiert.

Das neue Führungskräfte-System des Landes zeichnet sich durch eine weitere grundlegende Entscheidung aus. Sie betrifft die Rolle der **Amtsdirktorinnen und -direktoren**, eine Rolle, die auf staatlicher Ebene und in anderen regionalen Gefügen nicht in den Bereich der Führungskräfte fällt, sondern mit jener eines Beamten oder einer Beamtin gleichgesetzt wird, der oder die Führungsaufgaben wahrnimmt. **Durch die Zuerkennung der Qualifikation als Führungskraft der zweiten Ebene** erfährt diese Rolle nun in Südtirol eine besondere Aufwertung. **Der Leitung von Organisationseinheiten der zweiten Ebene, die den Dreh- und Angelpunkt der fachlich-administrativen Tätigkeit der einzelnen Verwaltungen und Körperschaften bilden, wird damit größere Bedeutung beigemessen.**

Die Einführung der Qualifikation Führungskraft und des einheitlichen Stellenplans auf Landesebene sind nur zwei der Neuerungen, die das neue Landesgesetz auf den Weg gebracht hat. Die Umsetzung aller Neuerungen erfordert jetzt und in Zukunft Maßnahmen auf mindestens drei Ebenen: auf normativer, vertraglicher und organisatorischer Ebene.

Unter Berücksichtigung der Kontinuität zur bisherigen Führungsstruktur wurden insbesondere die folgenden allgemeinen Grundsätze hervorgehoben: Gewährleistung der Kontinuität des Verwaltungshandelns durch

## UMSETZUNG FÜHRUNGSKRÄFTE-LANDESGESETZ

<p>Einheitliche Vorgaben für die Organisationseinheit</p> <p>Erteilung Führungsaufträge</p> <p></p> <p>August-September 2022</p>	<p>Vorbereitung Durchführungsverordnungen</p> <p>Erster Mitarbeiter/ Erste Mitarbeiterin</p> <p></p> <p>Herbst 2022</p>	<p>Bereichskollektivvertrag Führungskräfte</p> <p>Genehmigung Durchführungsverordnungen</p> <p>Gewichtung Führungsposition</p> <p></p> <p>Ende 2022-Anfang 2023</p>	<p>Hochqualifiziertes Personal</p> <p></p> <p>2023</p>
---	--	--	---

stabile Kernstrukturen, die so flexibel sind, dass schnell auf neue Bedürfnisse reagiert werden kann. Darüber hinaus zeichnet sich das neue System durch eine klare und transparente Verteilung der Aufgaben, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten zwischen den verschiedenen Verwaltungsebenen sowie zwischen den Verwaltungsstrukturen und der politischen Ebene aus.

Im Zuge der neuen Qualifikation Führungskraft und der damit verbundenen Gehaltsstruktur, die in ihren wesentlichen Aspekten gesetzlich geregelt ist, waren Kollektivverhandlungen erforderlich, um zeitnah eine neue Regelung der rechtlichen und wirtschaftlichen Behandlung von Führungskräften zu erwirken. Die Öffentliche Delegation wurde beauftragt «kurzfristig die Verhandlungen mit den repräsentativen Gewerkschaften aufzunehmen, um das durch das Landesgesetz vom 21. Juli 2022, Nr. 6, eingeführte neue Führungskräfte-Modell auf kollektivvertraglicher Ebene mit einer allgemeinen Regelung umzusetzen».<sup>4</sup> Dabei diskutierte sie bereits intensiv mit den repräsentativen Gewerkschaften

über Fragen, die von der Regelung des Arbeitsverhältnisses über die Ausbildung und Beurteilung von Führungskräften bis hin zu den Kriterien für die Festlegung des Position Gehaltes rangieren. Die neue vertragliche Regelung muss allerdings noch mit dem Ziel überarbeitet werden, einerseits die Führungskräfte der Verwaltungen und Körperschaften gleich zu behandeln, andererseits aber auch eventuelle Besonderheiten zu berücksichtigen.

Aus organisatorischer Sicht schließlich wird durch die Gewichtung der Führungspositionen dem Erfordernis Rechnung getragen, das derzeitige System zur Bewertung der Komplexität der einzelnen Führungsstrukturen auf den neuesten Stand zu bringen, zu vereinfachen und zu harmonisieren. Die Gewichtung dient der Unterscheidung der einzelnen Strukturen, die zwar zur selben Organisation gehören, deren Aufgaben sich jedoch durch eine unterschiedliche Komplexität auszeichnen, im Hinblick auf die zu verwaltenden Ressourcen, die Heterogenität und die Gliederung der Tätigkeiten und Abläufe.

<sup>4</sup> Siehe Beschluss der Landesregierung vom 25. Oktober 2022, Nr. 765.

Das in der Landesverwaltung verwendete Modell zur Bewertung der Führungspositionen berücksichtigt mehrere Kriterien, darunter: die Belastung, die mit der Position verbunden ist, quantitative und qualitative Elemente, die interne Umsetzbarkeit der Bewertung, die Vereinbarkeit mit dem derzeitigen System zur Bewertung der Ergebnisse der individuellen Leistung von Führungskräften und die Flexibilität, auch im Hinblick auf organisatorische Veränderungen, die eine neue Bewertung erfordern.

Das neue Modell mit seinen Makrofaktoren, Mikrofaktoren und Bewertungskriterien samt entsprechender methodischer Erläuterung gewährleistet einen transparenten, partizipativen Gewichtungsprozess. Vor der Übernahme des Modells wurde nicht nur eine Diskussion mit allen interessierten Parteien geführt; schon die Entwicklung des Modells gestaltete sich im Rahmen eines partizipativen Verfahrens. In einer ersten Phase wurden die einzelnen Ressorts (oder gleichgestellten Organisationseinheiten) angewiesen, entsprechende Informationen zu den ihnen unterstellten Organisationseinheiten zu sammeln und die jeweiligen Führungspositionen auf Abteilungs-, Bereichs- und Ämterebene zu bewerten, angefangen mit den Führungspositionen der zweiten Ebene. In einer zweiten Phase wird die Arbeitsgruppe Entwicklung und Ressourcen (AGER), eigens für diesen Zweck ergänzt um weitere Mitglieder, dann auf der Grundlage dieser Bewertungen ein Monitoring vornehmen. Dabei wird die allgemeine Einheitlichkeit der Bewertungen für die verschiedenen Führungspositionen sichergestellt.



## PERSPEKTIVEN – EIN BLICK IN UNSERE ZUKUNFT

Diese bahnbrechende Reform mit den entsprechenden Umsetzungsmaßnahmen ist nach wie vor darauf ausgerichtet, mindestens zwei Faktoren neu zu definieren, welche in wesentlichem Maße die Qualität, Professionalität und Innovationsfähigkeit einer öffentlichen Verwaltung bestimmen: die Qualität ihrer Führungskräfte und der organisatorische Rahmen ihrer Verwaltungsstruktur.

Die Arbeit an den Herausforderungen und Fragen in Zusammenhang mit diesen Faktoren wird eine ständige Aufgabe, sozusagen ein *work in progress*, der politischen und administrativen Organe sein, da es in diesem Bereich keine endgültigen Lösungen gibt.

Das neue Führungskräftegesetz geht daher einen grundlegenden Schritt in diese Richtung, stets im Bewusstsein, dass keine Lösung endgültig ist und im Lichte neuer Herausforderungen und des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels immer wieder Anpassungen erforderlich sein werden.

# Vereinfachung und Digitalisierung

AM BEISPIEL „UNTERSTÜTZENDE  
FUNKTIONEN FÜR DAS VERWALTUNGS-  
GERICHT BOZEN“

7

## Vereinfachung und Digitalisierung



### AUSGANGSSITUATION

Das Verwaltungsgericht Bozen wurde in Umsetzung des Autonomiestatuts (Artikel 90) und der entsprechenden Durchführungsbestimmungen (DPR Nr. 426/1984) im März 1989 offiziell in Bozen eingerichtet.

Zusätzlich zu den Zuständigkeiten, die alle Regionalen Verwaltungsgerichte in Italien ausüben, wies der Gesetzgeber dem Verwaltungsgericht Bozen besondere Zuständigkeiten zu, nämlich die Aufgabe, den Grundsatz der Gleichheit zwischen den Sprachgruppen als Grundpfeiler der Landesautonomie zu gewährleisten.

Zu den bedeutendsten Zuständigkeiten des Verwaltungsgerichts zählen die Entscheidungen über Rekurse gegen Maßnahmen, die den Grundsatz der Gleichheit zwischen den Sprachgruppen verletzen. Gemäß Artikel 92 des Autonomiestatuts und den Artikeln 9 und 10 des DPR Nr. 426/1984 können „Verwaltungsakte der Körperschaften und Organe der öffentlichen Verwaltung, die ihren Sitz in der Region haben“ vor der autonomen Abteilung Bozen des Verwaltungsgerichts angefochten werden, wenn angenommen wird, dass diese den Grundsatz der Gleichheit der Bürgerinnen und Bürger aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Sprachgruppe verletzen. Die entsprechende Entscheidung des Verwaltungsgerichts ist unanfechtbar.

Von besonderer Bedeutung ist auch die Aufgabe des Verwaltungsgerichts, das Recht der Bürgerinnen und Bürger auf den Gebrauch ihrer Sprache in den Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung zu schützen. Diesem Recht entspricht die Pflicht der öffentlichen Verwaltung, im schriftlichen und im mündlichen Verkehr dieselbe Sprache zu gebrauchen, in der sich die Bürgerinnen und Bürger an sie gewandt haben, oder deren mutmaßliche Sprache, wenn das Verfahren von Amts wegen eingeleitet wird. Die Durchführungsbestimmungen über den Gebrauch der Sprache in den Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung wurden mit Dekret des Präsidenten der Republik vom 15. Juli 1988, Nr. 574, erlassen und sehen laut Artikel 10 den Rekurs beim Verwaltungsgericht Bozen als Instrument zur Wahrung dieses Rechts vor.

Am 1. August 2016 traten die Bestimmungen des Legislativdekrets Nr. 51/2016 in Kraft, die die Verwaltungs- und Organisationsbefugnisse zur Unterstützung der rechtsprechenden Tätigkeit des Verwaltungsgerichts Bozen dem Land übertragen, welches nun für das Verwaltungspersonal und die Verwaltung der beweglichen und unbeweglichen Güter, die für den Betrieb des Verwaltungsgerichts notwendig sind, zuständig ist.

Die Übertragung dieser Befugnisse auf das Land führte dazu, dass im Jahr 2016 im

Rahmen der Landesverwaltung die Organisationseinheit „Unterstützende Funktionen für das Verwaltungsgericht Bozen“ eingerichtet wurde.

Die Hauptfunktion dieser Verwaltungseinheit besteht aus Vorbereitungs- und Bearbeitungsvorgängen, damit die von der Richterschaft ausgeübte Rechtsprechungsfunktion im engen Sinn (Erlass von Entscheidungen in Form von Beschlüssen, Dekreten und Urteilen) umgesetzt werden kann. Diese Verwaltungstätigkeit umfasst eine Vielzahl von Aufgaben und Bereichen und kann in folgende Dienste eingeteilt werden: Generalsekretariat, Rekursannahmestelle, Übersetzungsdienst, EDV/technische Dienste und Hilfsdienste.



### UNSER WEG IN DEN VERGANGENEN JAHREN

Die Tätigkeit des Verwaltungsgerichts war in der Legislaturperiode 2019-2023 vor allem durch folgende zwei Begebenheiten gekennzeichnet:

Am 1. Jänner 2017 wurde der telematische Prozess im Rahmen der Verwaltungsgerichtsbarkeit eingeführt. Dies führte dazu, dass fortan sämtliche bis dahin bestehenden Verfahren (z.B. Einreichung von Rekursen, Hinterlegung richterlicher Entscheidungen) nur mehr digital über die Plattform NSIGA abgewickelt werden konnten. Dies bedeutete eine beträchtliche Umstellung in der Arbeitsweise und eine große Herausforderung, die das Verwaltungsgericht nicht nur 2017 beschäftigte, sondern auch in den Folgejahren und in der laufenden Legislaturperiode, vor allem wegen der ständigen Anpassungen an die neue digitale Plattform NSIGA.

Aufgrund des epidemiologischen Notstands durch COVID-19 wurden neue verfahrenstechnische und verfahrensrechtliche Bestimmungen zur Abhaltung der öffentlichen und

nichtöffentlichen Verhandlungen erlassen und immer wieder angepasst. Dies bedingte eine erhebliche organisatorische Umstellung, da die Gerichtsverhandlungen während des epidemiologischen Notstands nur per Videokonferenz erfolgen durften. Zu diesem Zwecke war es notwendig, Personalressourcen umzuverteilen und technische Voraussetzungen zu schaffen, damit eine reibungslose und einwandfreie Abwicklung der Gerichtsverhandlungen unter Wahrung des Verteidigungsrechts der Prozessparteien gewährleistet werden konnte.

Zahlreiche weitere Projekte wurden in der laufenden Legislaturperiode durchgeführt oder befinden sich in der Durchführungsphase. Es folgt eine kurze Übersicht.

Zunächst wird darauf hingewiesen, dass die Dauer der Gerichtsverfahren weiterhin verkürzt werden konnte: Seit der Einrichtung des Verwaltungsgerichts Bozen am 20. März 1989 hat sich die Dauer der Erledigung eines Rechtsstreits im Durchschnitt weiter verkürzt: Betrug die Dauer der Entscheidungsfindung ursprünglich vier Jahre, so hat sie sich in den letzten Jahren auf eineinhalb Jahre verkürzt und gegenwärtig auf weniger als ein Jahr. Dies ist u.a. auf die Anwendung beschleunigter Verfahren zurückzuführen, die vom Gesetz Nr. 205/2000 eingeführt und später mit der Reform des Verwaltungsprozesses weiter ausgebaut wurden. Zum Teil ist dies sicherlich auch auf die Effizienzsteigerung innerhalb der Verwaltung im Rahmen der Prozessvereinfachung und -beschleunigung zurückzuführen.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass beim Verwaltungsgericht Bozen gegenwärtig keine überlangen Gerichtsverfahren im Sinne des „Pinto-Gesetzes“ aufscheinen, welches das Recht auf Schadenersatz bei überlangen Gerichtsverfahren festlegt.

Folgende Tabelle soll die Verkürzung der Dauer der Gerichtsverfahren veranschaulichen:

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021
Hinterlegte Rekurse	287	283	246	247	255
Entscheidungen über Rekurse	341	328	302	287	259
Anhängige Verfahren	425	381	324	291	289
Durchschnittliche Dauer der Gerichtsverfahren in Tagen	436	460	527	487	346

Um den Zugang zur Verwaltungsgerichtsbarkeit zu erleichtern, wurden viele angebotene Dienstleistungen überprüft und modernisiert, die Homepage wurde neugestaltet und erweitert und ist jetzt dank ihrem neuen Design klar strukturiert und verständlich. Hier werden sämtliche Informationen über Gerichtstätigkeiten und Verhandlungen, die Dienstleistungscharta und der Jahresbericht der Präsidentin oder des Präsidenten des Verwaltungsgerichts anlässlich der Eröffnung des Gerichtsjahres veröffentlicht.

Zudem wurde eine EDV-Anwendung für die laufende Erhebung und Auswertung von Gerichtsdaten für statistische Zwecke ausgearbeitet. Dies führt zu einer bedeutenden Arbeitserleichterung und zu einer besseren Koordination dieser Dienstleistung. Die notwendigen Daten können nun mit weniger Aufwand informatisch erhoben und in kürzerer Zeit ausgewertet werden. Auch die Vergleichbarkeit der aktuellen Daten mit den Daten der Vorjahre wird so vereinfacht.

Die Verwaltungsabläufe zwischen Verwaltungsgericht und Agentur für Einnahmen konnten vereinfacht werden: Die Urteile, die einer Besteuerung unterliegen, und die zu überprüfenden Eigenbescheinigungen werden der Agentur für Einnahmen nur noch digital übermittelt. Auch die Registrierung und die Überprüfungsergebnisse werden digital mitgeteilt. Der wesentliche Vorteil dieser neuen Vorgehensweise liegt in der Nachvollziehbarkeit der IT-Flüsse, in der Vereinfachung und Digitalisierung und letztlich in der Beschleunigung der Verfahren.

Gleichermaßen wurden auch die vom Verwaltungsgericht geführten Prozessregister digitalisiert, wodurch die Arbeit stark vereinfacht und beschleunigt wurde, da die registrierungspflichtigen Daten nicht mehr in den Papier-Registern händisch eingetragen werden müssen: Die auf der digitalen Plattform NSIGA geführten registrierungspflichtigen Daten werden automatisch in die entsprechenden digitalen Prozessregister überführt und müssen nur mehr digital vom hierzu ermächtigten Personal gezeichnet werden.



### PERSPEKTIVEN – EIN BLICK IN UNSERE ZUKUNFT

Auch künftig werden die Digitalisierung und die Vereinfachung weiterer interner Abläufe des Verwaltungsgerichts einen Schwerpunkt darstellen. So gilt es in den nächsten Jahren in einigen Bereichen weitere Schritte zu setzen, damit die mit der Digitalisierung verbundenen Vorteile und die Verwaltungsvereinfachung umgesetzt werden können. Für das Jahr 2023 wird die Einführung eines EDV-Systems zur Erhebung der dem Staatsrat regelmäßig zu übermittelnden Daten über die Tätigkeit der Richterschaft ins Auge gefasst: Damit soll die Erhebung und Auswertung der großen Mengen an Daten des Vorjahrs über die Tätigkeit der Richterschaft deutlich optimiert, vereinfacht und beschleunigt werden.

Weitere Projekte für die kommenden Jahre, die allerdings noch einer vertieften Analyse bedürfen, wurden bereits angedacht und werden sich sicherlich demnächst konkretisieren, wie beispielsweise die Reorganisation der Bibliothek des Verwaltungsgerichts und die damit zusammenhängende allfällige Übergabe von Beständen an das Staats- bzw. Landesarchiv.

Die Institutionalisierung der Gerichtsverhandlungen per Videokonferenz bzw. die Einführung eines gemischten Prozessverfahrens, bei dem einige Rechtsbeistände physisch bei den Verhandlungen anwesend sind, während andere online verbunden sind, wird voraussichtlich ebenfalls eine Neuerung sein, mit der sich das Verwaltungsgericht in den kommenden Jahren auseinandersetzen muss.

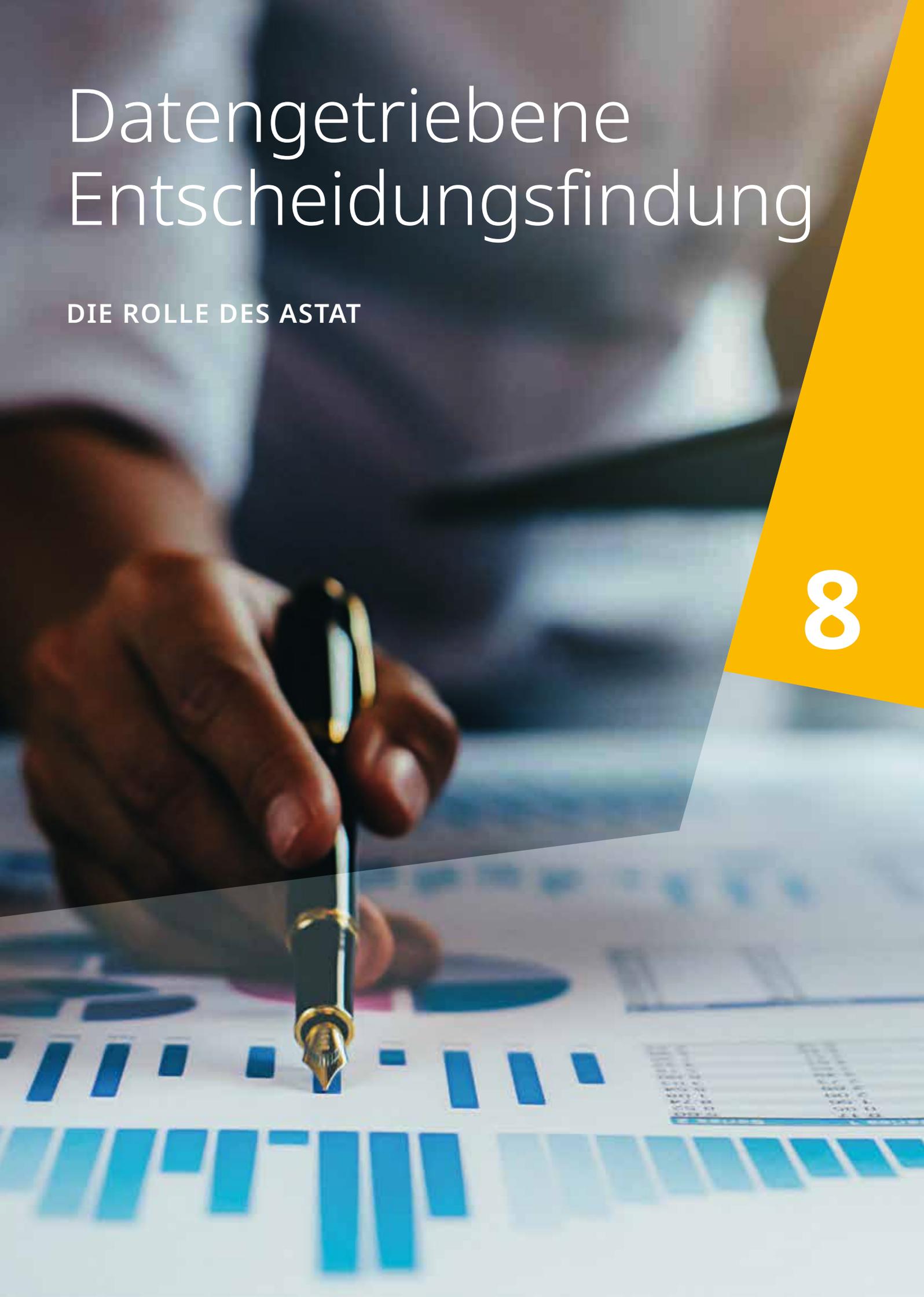
Künftig wird die Zunahme der Übersetzungstätigkeit eine große Herausforderung darstellen: Bisher wurden gemäß Artikel 25 des DPR Nr. 574/1988 nur Urteile, richterliche Verfügungen und Verhandlungsprotokolle der erstinstanzlichen Verfahren für die Berufung vor dem Staatsrat vom Deutschen ins Italienische übersetzt. Doch hat der Staatsrat letztthin das Verwaltungsgericht darauf hingewiesen, dass bei Anfechtung erstinstanzlicher Urteile in deutscher Sprache nicht nur obige Gerichtsakten ins Italienische übersetzt werden sollen, sondern der gesamte Prozessfaszikel. Die Umsetzung dieses Anliegens bedeutet für das Verwaltungsgericht eine große Herausforderung, und zwar nicht nur in personeller Hinsicht, sondern auch unter dem zeitlichen Gesichtspunkt: gilt es doch insbesondere bei dringenden Sicherungsverfahren in kürzester Zeit eine große Fülle von teilweise sehr umfassenden Prozessakten zu übersetzen.



# Datengetriebene Entscheidungsfindung

DIE ROLLE DES ASTAT

8



# Datengetriebene Entscheidungsfindung



## AUSGANGSSITUATION

Das Landesinstitut für Statistik ASTAT koordiniert die gesamte amtliche Statistik auf Landesebene und ist der größte lokale Datenproduzent. Das ASTAT ist innerhalb der Landesverwaltung bei der Generaldirektion angesiedelt. Jährlich veröffentlicht das Institut rund 100 Produkte, von Büchern über Mitteilungen bis hin zu Datenbanken und Broschüren.



## UNSER WEG IN DEN VERGANGENEN JAHREN

Auf den folgenden Seiten werden vier ASTAT-Highlights der vergangenen Jahre näher beleuchtet. Sie sollen die thematische Vielfalt zeigen, die die Arbeit des ASTAT prägt. Zudem wird dargelegt, wie es auf die besonderen Herausforderungen der vergangenen Jahre reagiert hat, wobei im Zuge der Pandemie sicherlich die größten Hürden zu bewältigen waren.

### **SDG-Indikatoren für Südtirol**

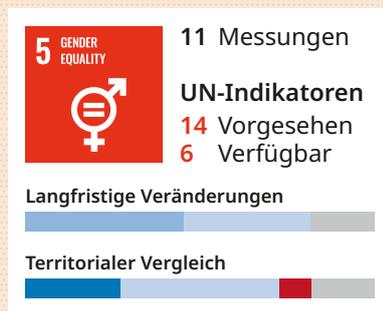
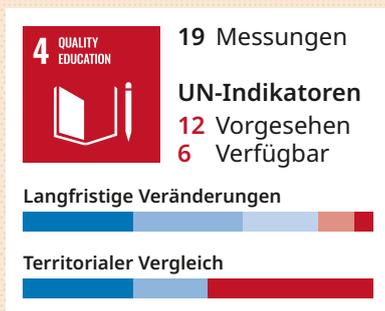
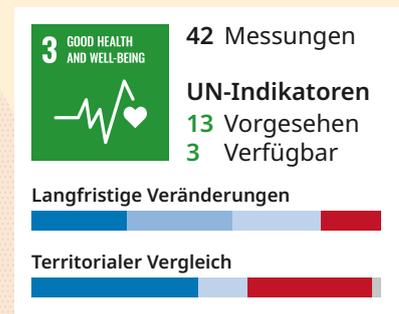
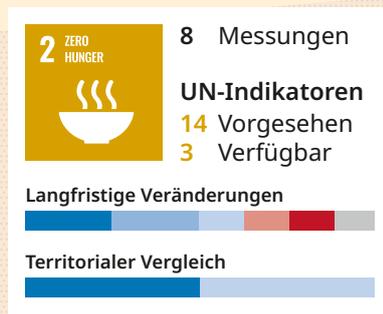
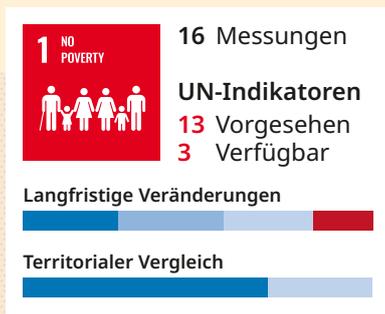
Nachhaltige Entwicklung ist ein Querschnittsthema, das viele unterschiedliche Bereiche der Politik betrifft und zum gemeinsamen Handeln auffordert. In diesem Sinne bekennt sich die Landesregierung – wie im Kapitel

12 erläutert - zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen. Das ASTAT stellt auf einer eigenen Berichtsplattform südtirolspezifische Daten zu den globalen Indikatoren der UN-Nachhaltigkeitsziele, den Sustainable Development Goals (SDGs), bereit.

Die 17 Ziele sind politische Zielsetzungen der Vereinten Nationen (UN), die weltweit der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene dienen. Die Indikatoren, die den Stand und die Entwicklung der einzelnen Ziele messen, sind im Global Indicator Framework festgelegt. Diesen Rahmenplan hat die Generalversammlung der Vereinten Nationen mit der Resolution 71/313 angenommen.

Die Hauptdatenquelle speist sich aus den vom Nationalinstitut für Statistik (ISTAT) für Italien und seine Regionen bereitgestellten Daten zu den UN-Nachhaltigkeitszielen, die – sofern vergleichbar und verfügbar – mit Daten zu ausländischen Nachbarregionen ergänzt werden.

## SDG-Indikatoren für Südtirol



Der SDG-Tracker Südtirol wurde am 15. Juni 2020 erstmals als Alpha-Version veröffentlicht und laufend im Hinblick auf Inhalt und Funktion ausgebaut. In der aktuellen Beta-Version 2022.2 bietet er Folgendes:

- Darstellung der Gesamtsituation je Nachhaltigkeitsziel
- Interaktiver Zugriff auf die Daten mit verschiedenen Darstellungsformen
- Territoriale Vergleiche und Trendanalysen
- Downloadbereich mit Zugriff auf sämtliche Daten und Metadaten
- Detaillierte Übersicht zur Datenverfügbarkeit

Das Datenangebot umfasst in dieser Version statistische Informationen zu insgesamt 82 der von den Vereinten Nationen vorgesehenen 248 Indikatoren. Diese 82 Indikatoren werden anhand von insgesamt 235 einzelnen Messungen möglichst zielgenau abgebildet. Die Zielgenauigkeit der Messung wird in 3 Kategorien definiert:

- Identisch mit dem vorgesehenen UN-Indikator
- Ähnlich wie der vorgesehene UN-Indikator
- Im Einklang mit dem zum vorgesehenen UN-Indikator



### ELEKTRISCHE ENERGIE AUS ERNEUERBAREN QUELLEN

Prozentsatz des Konsums von elektrischer Energie, der mit erneuerbaren Quellen gedeckt wird, an der Gesamtheit des Bruttoinlandsverbrauchs.



Hauptkriterium für die statistische Abbildung eines UN-Indikators ist die Verfügbarkeit von zugehörigen Daten im SDG-Dataset des Nationalinstituts für Statistik (ISTAT) auf regionaler Ebene. Durch die Fokussierung auf diese Datenquelle wird sichergestellt, dass es sich bei den abgebildeten Daten um amtliche statistische Informationen handelt und diese in standardisierter Form vorliegen und regelmäßig aktualisiert werden. In der aktuellen Version wurde erstmals auch eine exklusiv für und in Südtirol berechnete Messung in das Dataset integriert. Weitere südtirolspezifische Messungen sollen folgen.

Das ASTAT verarbeitet diese Daten und stellt sie auf seiner Berichtsplattform dreisprachig (Deutsch, Italienisch und Englisch) zur Verfügung. Somit stellt der SDG-Tracker Südtirol eine für alle leicht zugängliche und objektive Basis für den gesellschaftlichen Diskurs zur Nachhaltigkeit in Südtirol dar. Daher nimmt das ASTAT weder eine qualitative Bewertung noch eine Priorisierung der von den Vereinten Nationen definierten Goals, Targets und Indikatoren vor. Falls verfügbar, werden vergleichbare Daten zu ausländischen Nachbarregionen hinzugefügt. Die exklusive Quelle hierfür bildet das Statistische Amt der Europäischen Union (EUROSTAT).

In den folgenden Ausbaustufen wird das Datenangebot kontinuierlich an das sich entwickelnde SDG-Dataset angepasst und die Funktionalität der Berichtsplattform erweitert.

Der SDG-Tracker Südtirol ist Teil der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Südtirols „Everyday for future“: <https://nachhaltigkeit.provinz.bz.it/de/das-projekt>

Erreichbar ist der SDG-Tracker Südtirol über die Website des Landesinstituts für Statistik (ASTAT): <https://astat.provinz.bz.it/de/indikatoren.asp>

Wer mit dem Smartphone auf den Tracker zuzugreifen will, kann den QR-Code scannen oder fotografieren.



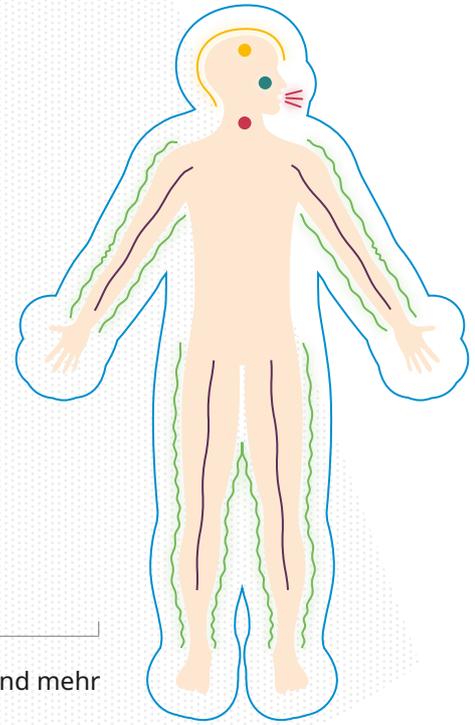
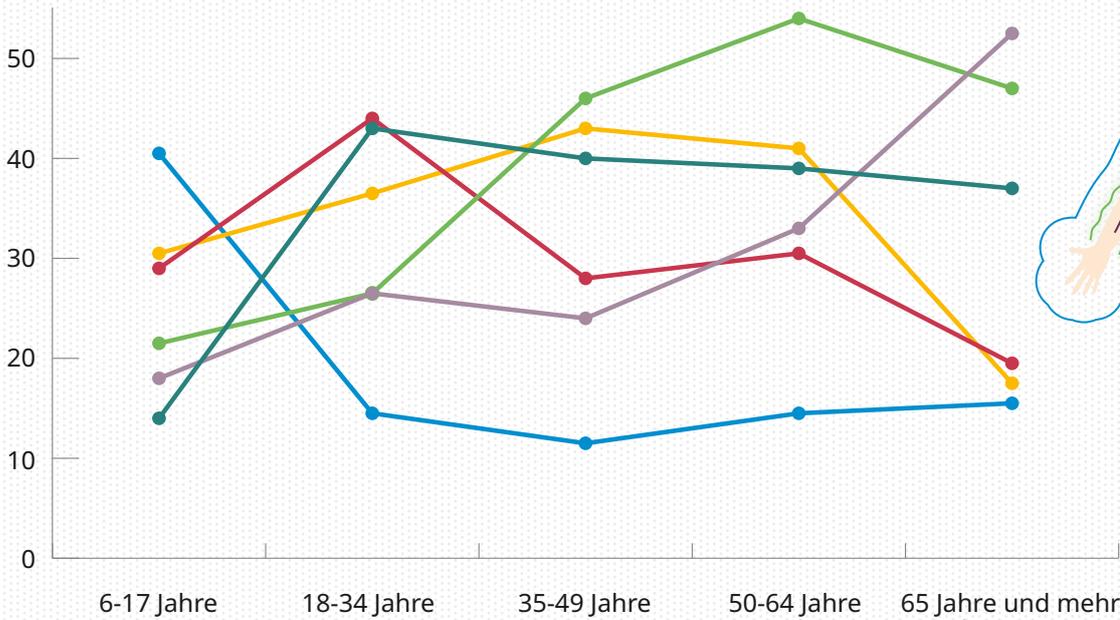
## COVID: Prävalenzerhebung

Im Frühjahr 2020 war Gröden eines der am stärksten von Covid-19 betroffenen Gebiete in Europa. Schon damals, in den ersten Pandemiemonaten, war sich die wissenschaftliche Gemeinschaft darüber im Klaren, dass die Prävalenz unterschätzt wurde, dass also die Verbreitung von Covid-19, die nur anhand der bei symptomatischen Personen und deren Kontaktpersonen durchgeführten Tests gemessen worden war, deutlich höher ausfiel als die Summe der positiv Getesteten. Nicht zuletzt zur Unterstützung der Tourismusbranche beteiligten sich viele Talbewohnerinnen und -bewohner an einer freiwilligen Erhebung, die zeigte, dass fast 50% Antikörper hatten. Das ASTAT erstellte daraufhin in seiner Rolle als Datenverantwortlicher in Zusammenarbeit mit dem Südtiroler Sanitätsbetrieb und dem Institut für Allgemeinmedizin der Claudiana eine Wahrscheinlichkeitsstichprobe, eine der ersten ihrer Art, zur Prävalenz von Covid auf globaler Ebene.

Im Rahmen dieser Wahrscheinlichkeitsstichprobe wurden die Ausgewählten serologisch getestet; zudem mussten sie einen Fragebogen zu eventuellen Symptomen in den Vormonaten beantworten und sich einem Nasen-Rachen-Abstrich unterziehen.

	Punktschätzung	Intervallschätzung	
		MIN	MAX
Scheinbare Prävalenz	26,3	24,4	28,2
Wahre Prävalenz	26,9	25,0	28,9

Unter Berücksichtigung der Spezifitäts- und Sensitivitätswerte des durchgeführten Tests lag die Prävalenz von Antikörpern bei 27%. Die Analyse der Ursachen ergab, dass neben der Berufstätigkeit nur die territoriale Variable die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung beeinflusste. Weiters wurde gefolgert, dass zwanzig Mal mehr Menschen infiziert waren als offiziell bekannt, so dass die Sterblichkeitsrate der Krankheit niedriger war als bis zu diesem Zeitpunkt angenommen. Von der von manchen erhofften „Herdenimmunität“ war man jedenfalls noch weit entfernt.

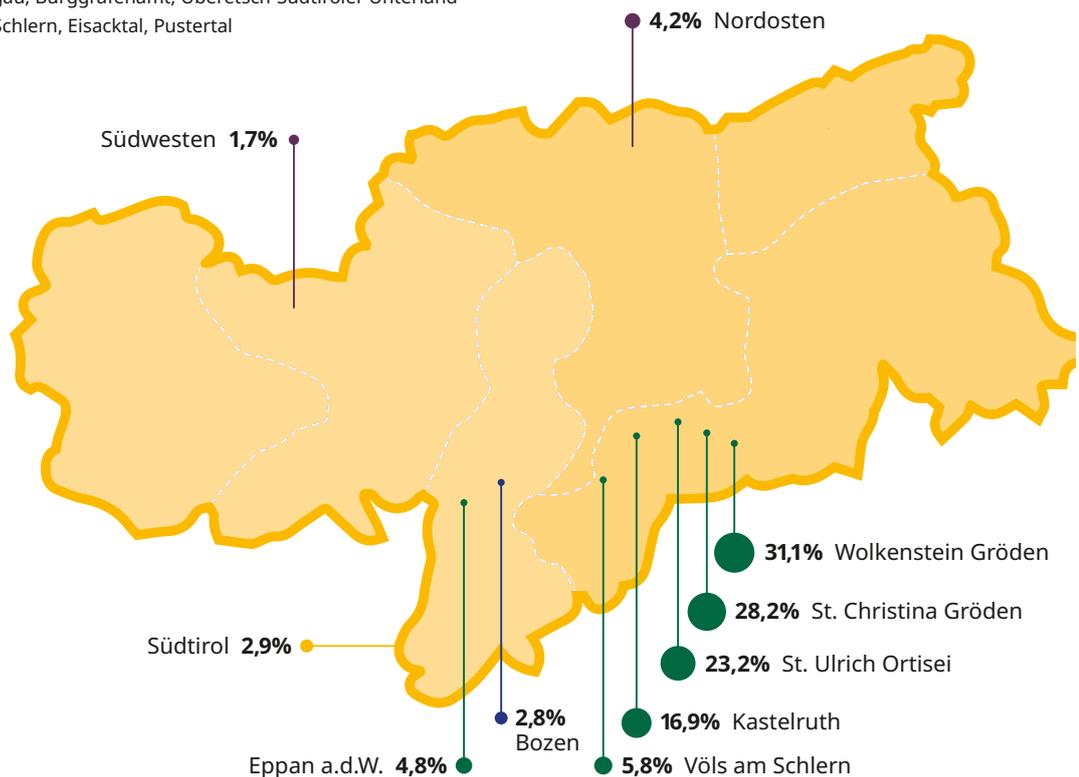


- KEINE SYMPTOME
- GLIEDERSCHMERZEN
- KOPFSCHMERZEN
- ASTHENIE (SCHWÄCHE)
- HALSSCHMERZEN ODER ERKÄLTUNGSSYMPTOME
- BEEINTRÄCHTIGTER GESCHMACKS- ODER GERUCHSSINN

### POSITIV GETESTETE PERSONEN BEIM TEST ZUM NACHWEIS VON COVID-19-ANTIKÖRPERN NACH GEBIET UND IN EINIGEN GEMEINDEN – JULI 2020 (JUNI IN 3 GRÖDNER GEMEINDEN)

Prozentuelle Verteilung, Personen mit 6 Jahren und mehr

Südwesten: Vinschgau, Burggrafenamt, Überetsch-Südtiroler Unterland  
 Nordosten: Salten-Schlern, Eisacktal, Pustertal



Nur einen Monat später wurde eine ähnliche Erhebung in den anderen Landesteilen Südtirols durchgeführt. Die beiden Erhebungen führten zu einer Schätzung der Prävalenz in ganz Südtirol (etwa 3% im Sommer 2020). Erneut wurde festgestellt, dass etwa 30% der Infizierten keinerlei Symptome aufweisen.

In den folgenden Monaten wurde eine noch umfangreichere Stichprobe gezogen, diesmal jedoch mehr mit dem Ziel, eventuelle Epidemieherde schon im Vorfeld zu erfassen. Gemeinsam mit Partnern aus dem Wissenschafts- und Sanitätsbereich wurde zudem eine wissenschaftliche Publikation erstellt (Prevalence and determinants of serum antibodies to SARS-CoV-2 in the general population of the Gardena Valley).

- [https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publicationen-info.asp?news\\_action=4&news\\_article\\_id=641553](https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publicationen-info.asp?news_action=4&news_article_id=641553)
- <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2021.03.19.21253883v1>

- [https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publicationen-info.asp?news\\_action=4&news\\_article\\_id=642924](https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publicationen-info.asp?news_action=4&news_article_id=642924)

### COVID: Einstellungen und Verhalten der Bürgerinnen und Bürger

Im Jänner 2021 führte das Landesinstitut für Statistik ASTAT in wissenschaftlicher Zusammenarbeit mit dem Psychologischen Dienst des Krankenhauses Brixen, dem Institut für Allgemeinmedizin der Claudiana und der Landesabteilung Gesundheit eine Stichprobenerhebung über die Meinungen und Verhaltensweisen der Bürgerinnen und Bürger in Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie durch. Der Fragebogen basierte auf einem von der Weltgesundheitsorganisation entworfenen Fragebogen (dazu wurde Kontakt zum europäischen Sitz der WHO aufgenommen), der an die lokalen Bedürfnisse angepasst wurde. Außerdem wurde ein vom Forum-Prävention vorgeschlagenes Modell über die psychologische häusliche Stimmung während der Pandemie und der Lockdowns hinzugefügt.

### Einfluss der erklärenden Variablen (soziodemografische und psychologische Merkmale) auf die abhängigen Variablen

Regressoren (Explikativ)	Einhaltung der Bestimmungen	Akzeptanz der Entscheidungen der Behörden	Positive Meinungen über die Covid-19-Impfung	Verschwörungstheorien
Im Gesundheitsbereich arbeiten	=	=	=	=
An chronischen Krankheiten leiden	=	=	↑	=
Mit Covid-19 infiziert sein bzw. infiziert gewesen zu sein	=	=	=	=
Weibliches Geschlecht	↑	=	=	=
>65 Jahre	↑	↑	↑	=
Fragebogen auf Italienisch ausgefüllt	↑	=	↑	=
Angst vor der Krankheit	↑	=	↑	↓
Verschwörungstheorien	=	↓	↓	=
Verschlechterte wirtschaftliche Lage	=	↓	↓	↑
Resilienz	=	↓	=	=
Wohlbefinden	=	↑	=	=
Niedriges Bildungsniveau	=	=	=	↑

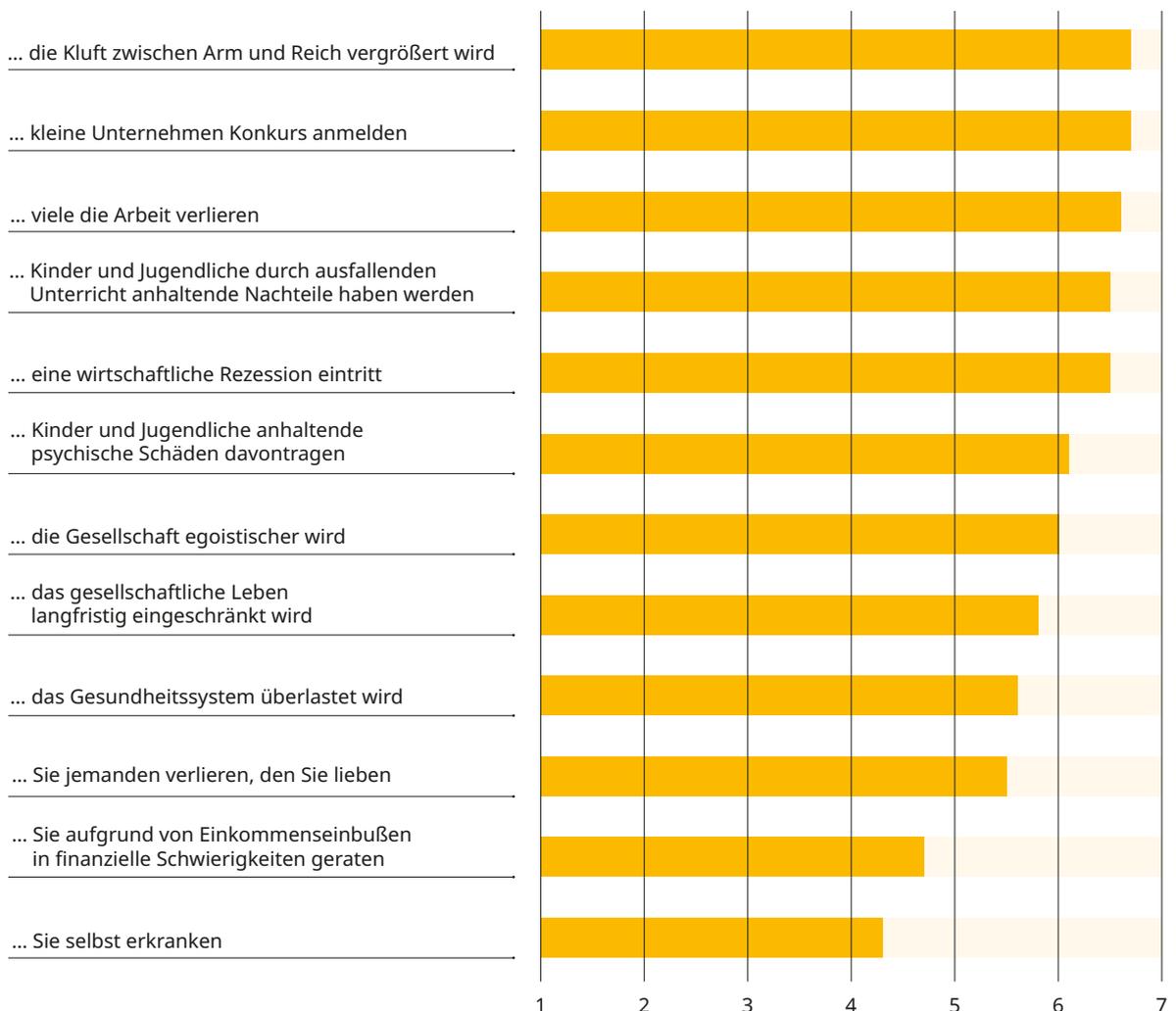
 Variable mit steigender Tendenz  
 Variable mit sinkender Tendenz  
 = Die Variable hat keinen signifikanten Einfluss

In dieser Phase war es wichtig, festzustellen, wie besorgt die Bürgerinnen und Bürger wegen der Pandemie waren, ob sie die Präventionsmaßnahmen befolgten und inwieweit sie die Maßnahmen nachvollziehen und einhalten konnten. Einige der Maßnahmen stießen auf große Zustimmung: die Maskenpflicht, die Abstandsregelung, die verpflichtende Isolierung für positiv Getestete und das Smart Working. Andere Maßnahmen kamen weniger gut an: die Schließung der Gemeindegrenzen, die Einschränkungen der individuellen körperlichen Betätigung und der komplette Ausfall des Präsenzunterrichts. Für aktuelle Informationen vertrauten die Südtirolerinnen und Südtiroler am ehesten den zuständigen Stellen des Gesundheitswesens und des Zivilschutzes; sozialen Medien oder Influencern wurde diesbezüglich relativ wenig Beachtung geschenkt.

Zudem wurden Zusammenhänge zwischen dem Glauben an Verschwörungstheorien und einem niedrigen Studententitel sowie finanziellen Schwierigkeiten festgestellt. Eine von drei Personen gab an, dass ihr persönliches Wohlbefinden gering ist. Die häusliche Stimmung wird nach wie vor weitgehend als positiv wahrgenommen, im Vergleich zum Lockdown im Frühjahr 2020 allerdings mit rückläufiger Tendenz.

Derselbe Fragebogen wurde nach zwei Monaten wiederholt, diesmal jedoch zusammen mit einer ausführlichen Analyse über die Covid-19-Impfung und über Impfstoffe im Allgemeinen. Im Vergleich zu Januar wurde ein leichter Rückgang der Compliance und eine Verschlechterung des psychischen Wohlbefindens der Befragten festgestellt. Etwa 80% der

**Aufgrund der jetzigen Corona Situation, wie viele Sorgen machen Sie sich, dass ...?** (Mai 2021)  
Durchschnittswerte von 1 = sehr wenig bis 7 = sehr viele Sorgen



Erwachsenen erklärten sich impfbereit. Die Erhebung wurde dann im Mai nochmals wiederholt: Bei dieser Gelegenheit zeichnete sich ein Rückgang der Impfbereitschaft ab.

Die Ergebnisse der Erhebung wurden von den Verantwortlichen des Gesundheitswesens und den politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern berücksichtigt und für Maßnahmen und Mitteilungen zur Bekämpfung der Pandemie genutzt.

- [https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publicationen-info.asp?news\\_action=4&news\\_article\\_id=654232](https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publicationen-info.asp?news_action=4&news_article_id=654232)
- [https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publicationen-info.asp?news\\_action=4&news\\_article\\_id=654480](https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publicationen-info.asp?news_action=4&news_article_id=654480)
- [https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publicationen-info.asp?news\\_action=4&news\\_article\\_id=656216](https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publicationen-info.asp?news_action=4&news_article_id=656216)

- [https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publicationen-info.asp?news\\_action=4&news\\_article\\_id=657808](https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publicationen-info.asp?news_action=4&news_article_id=657808)

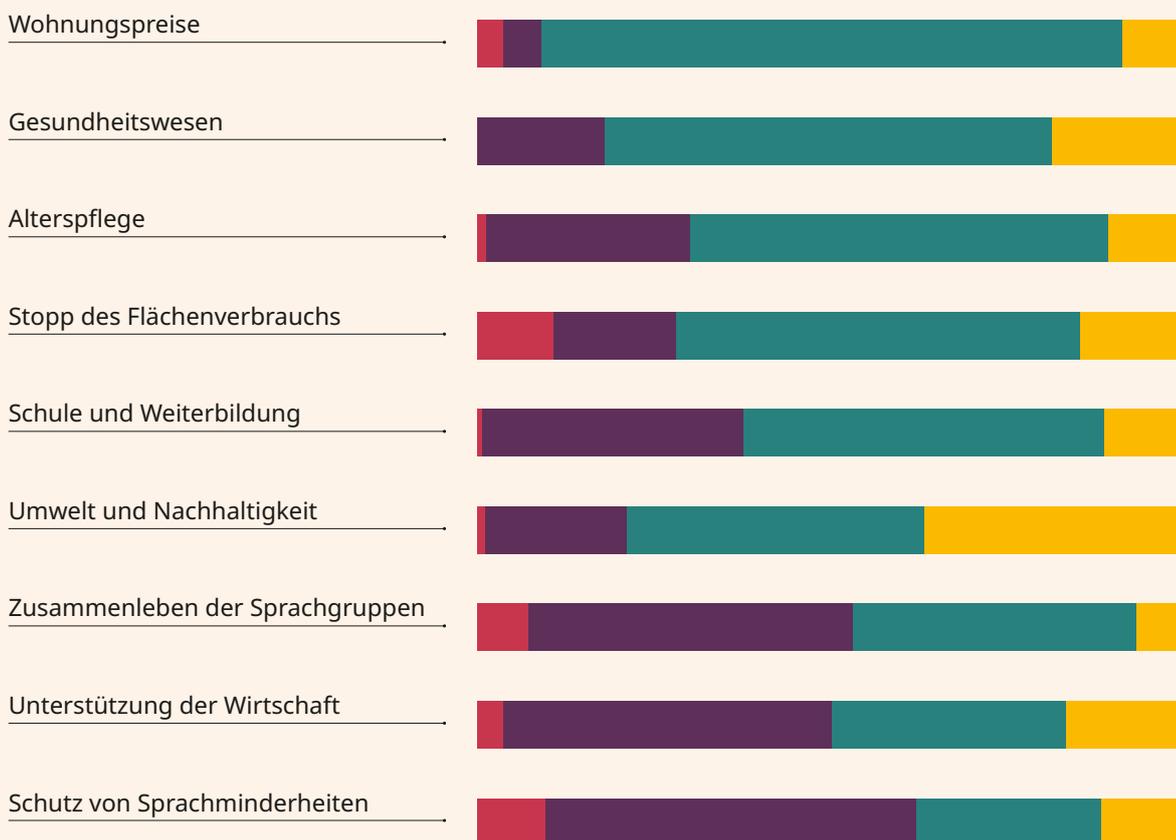
### Probabilistische Panelstudie

Um ein laufendes Bild der Südtiroler Gesellschaft zu erhalten, hat das ASTAT eine besondere Panelerhebung entwickelt. Die beiden Ziele, die dem ASTAT-Panel „So denkt Südtirol“ zugrunde liegen, sind die zeitnahe Verfügbarkeit der Daten und die Notwendigkeit, spontanen Online-Umfragen entgegenzuwirken. Methodische Merkmale: gemischte Befragungstechnik (online, Telefon), 1.400 befragte Personen, 3 Erhebungswellen pro Jahr, maximale Dauer für das Ausfüllen 20 Minuten pro Erhebungswelle.

Die Stichprobe wurde Ende 2021 gezogen und zusammengestellt. Die Themen, die in den drei Erhebungswellen behandelt wurden,

### Welche Bereiche sollten für die Südtiroler Politik vorrangig sein? (Februar 2022)

Prozentuelle Verteilung; Personen mit 18-80 Jahren



waren das Vertrauen in die Institutionen, die ausgeübten Sportarten, die Meinung zum Proporz, Nachhaltigkeit, das Interesse an Volksabstimmungen und Energiesparen.

Das ASTAT-Panel ist Teil der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Südtirols „Everyday for future“:

- <https://nachhaltigkeit.provinz.bz.it/de/das-projekt>
- [https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publicationen-info.asp?news\\_action=4&news\\_article\\_id=665132](https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publicationen-info.asp?news_action=4&news_article_id=665132)
- [https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publicationen-info.asp?news\\_action=4&news\\_article\\_id=666246](https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publicationen-info.asp?news_action=4&news_article_id=666246)
- [https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publicationen-info.asp?news\\_action=4&news\\_article\\_id=668311](https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publicationen-info.asp?news_action=4&news_article_id=668311)

### Sprachgruppenzählung

Die Sprachgruppenzählung ist Teil des Autonomiestatuts. Dabei wird alle 10 Jahre die prozentuelle Zusammensetzung der in Südtirol ansässigen Bevölkerung in Bezug auf die drei Sprachgruppen deutsch, italienisch und ladinisch berechnet. Auf diesen Proporz wird in verschiedensten Situationen zurückgegriffen, wie bei der Verteilung der Stellen im öffentlichen Dienst auf die drei Sprachgruppen, der Aufteilung der Landesgelder für Kultur, geförderten und sozialen Wohnbau, Bildung usw. sowie bei der Vertretung der Sprachgruppen in Kollegialorganen in Südtirol.

In der Vergangenheit fand die Sprachgruppenzählung immer im Zuge der Volkszählung statt. Da die Volkszählung aber seit 2018 keine Vollerhebung mehr ist, sondern nurmehr stichprobenweise erfolgt, kann die Größe der Sprachgruppen jetzt nicht mehr auf diesem Weg erhoben werden. Zudem soll die Teilnahme an der Sprachgruppenzählung in diesem Jahr erstmals auch online möglich sein. Um die beiden Methoden, das Online-Ausfüllen und die klassische Erhebung auf Papier, zu kombinieren, waren einige organisatorische Schritte nötig. Dafür sorgen

nun größtenteils ASTAT- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum Teil in Zusammenarbeit mit anderen Ämtern und Abteilungen. Innerhalb der Generaldirektion sind vor allem das Organisationsamt und die Informatikabteilung mit Siag in die Planung eingebunden.

Um diese neue Möglichkeit der Teilnahme angemessen zu kommunizieren, wurde gemeinsam mit der Landespresseagentur ein Kommunikationskonzept erarbeitet und eine Kampagne ins Leben gerufen. Daraus entstanden entsprechende Grafiken, die die Zählung, den Anteil der drei Sprachgruppen und das Land Südtirol verbinden. Als Leitspruch und Aufruf an die Bevölkerung wurde „DU ZÄHLST-TU CONTI-TU CONTESE“ gewählt.

Mit dieser Kampagne soll die Bevölkerung über die unterschiedlichen Möglichkeiten der Teilnahme in den verschiedenen Phasen der Erhebung informiert werden. Zudem soll die Kampagne alle nötigen Informationen liefern, auch über die Hintergründe der Sprachgruppenzählung. Der Medienplan besteht aus einem Zusammenspiel von Online- und Offlinemaßnahmen.



### PERSPEKTIVEN – EIN BLICK IN UNSERE ZUKUNFT

Während der Pandemie hat das ASTAT die Entscheidungsträgerinnen und -träger über das übliche Maß hinaus mit aktuellen Statistiken und wissenschaftlichen Studien über die Gesellschaft und Wirtschaft in Südtirol versorgt, um deren Arbeit zu erleichtern. Die politische Entscheidungsfindung in den kommenden Jahren, die von vielen neuen Herausforderungen geprägt sein werden, wird zunehmend von verlässlichen Daten abhängen. In diesem Zusammenhang sprechen wir von einer „datengetriebenen“ Entscheidungsfindung, bei der die Rolle des Instituts immer bedeutender wird.

# Planungsinstrumente

AUF DEM WEG ZUR VEREINFACHUNG

9

A close-up photograph of a spiral-bound notebook. The notebook is open to a calendar page. The days of the week are labeled at the top: Sun, Mon, Tue, Wed. The numbers 2, 3, 4, 5, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 24, 25, 30, 31 are visible on the calendar grid. A blue pencil is resting on a blue sticky note. A yellow sticky note is also visible. The notebook is placed on a laptop keyboard. The background is dark and out of focus.

## Planungsinstrumente



### AUSGANGSSITUATION

Bereits zu Beginn der Legislaturperiode bestand die dringende Notwendigkeit, die der Landesverwaltung intern zur Verfügung stehenden Planungsinstrumente zu stärken. Dies geschah mit dem Ziel, die Verwaltung mit Instrumenten auszustatten, die eine moderne Steuerung des Apparates ermöglichen. Die Erledigung dieser Aufgaben von Seiten des Organisationsamtes führte in der mit der Pandemie zusammenhängenden Notsituation auch zu einigen Überschneidungen mit den neuen Anforderungen, die diese nach und nach mit sich brachte.



### UNSER WEG IN DEN VERGANGENEN JAHREN

Die wichtigsten Projekte und Innovationen in diesem Bereich, die während der Legislaturperiode durchgeführt wurden, werden im Folgenden beschrieben.

#### Der neue integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO)

Mit dem Gesetzesdekret vom 9. Juni 2021, Nr. 80, mit Gesetz vom 6. August 2021, Nr. 113, zum Gesetz erhoben, wurde der „Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan“ (PIAO) in unser Rechtssystem eingeführt; dieser be-

steht aus einem einheitlichen strategischen Planungsdokument und ersetzt eine Reihe von Plänen, die die öffentlichen Verwaltungen bis dahin erstellen mussten. Der PIAO wird von den öffentlichen Verwaltungen mit mehr als 50 Bediensteten (ausgenommen Schulen aller Schulstufen sowie Bildungseinrichtungen) verfasst und bis zum 31. Januar eines jeden Jahres vorgelegt. Es handelt sich um einen dreijährigen Planungszeitraum mit jährlichen Aktualisierungen. Für das erste Jahr der Einführung wurde die Frist durch das Gesetzesdekret vom 30. April 2022, Nr. 36, bis zum 30.06.2022 verlängert.

Der PIAO der Landesverwaltung ist daher auch Teil der Reformen, die im Nationalen Plan für Aufbau und Resilienz (PNRR) gefordert werden, und soll den Bedürfnissen der mit Planungsaufgaben überlasteten öffentlichen Verwaltungen nachkommen. Durch die Festlegung einiger wichtiger und sorgfältig ausgewählter Ziele, die durch den Einsatz einer begrenzten Anzahl von Instrumenten verwirklicht werden sollen, bietet der PIAO die Möglichkeit, das Verwaltungshandeln zu vereinfachen und zu verbessern.

Auf diese Weise ersetzt der PIAO verschiedene zuvor eingesetzte Pläne (Performance-Plan, Plan zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz, Organisationsplan für „agiles Arbeiten“ (Smart Working), Dreijahresplan für

den Personalbedarf), die nicht miteinander in Verbindung standen und schafft Synergien innerhalb der Organisationseinheiten der einzelnen Verwaltungen; dies ermöglicht eine integrierte Planung zum Nutzen der Gesellschaft, denn die Strategien der einzelnen Verwaltungen wirken sich positiv auf das allgemeine und vielschichtige (wirtschaftliche, soziale, ökologische, gesundheitliche usw.) Wohlergehen der Bürgerinnen und Bürger sowie der Unternehmen aus.

#### **Der PIAO definiert Folgendes:**

- die strategischen und operativen Ziele der Performance;
- die Strategie für die Verwaltung der Humanressourcen und die organisatorische Entwicklung (auch durch den Einsatz des „agilen Arbeitens“ bzw. Smart Working), die Festlegung jährlicher und mehrjähriger Fortbildungsziele, um u.a. eine vollständige digitale Kompetenz zu erreichen und die Fachkenntnisse des Personals auszubauen;
- die Instrumente und Ziele zur Anwerbung neuer Ressourcen und zur Förderung interner Ressourcen;
- die Instrumente und Maßnahmen, die erforderlich sind, um die Ziele der Korruptionsvorbeugung und der vollständigen Transparenz der Verwaltungstätigkeit und -organisation zu erreichen;
- die Liste der Verfahren, die jedes Jahr vereinfacht werden sollen;
- die Methoden und Maßnahmen für eine vollständige physische und digitale Erreichbarkeit der Verwaltungen auch für Bürgerinnen und Bürger ab 65 Jahren und für Menschen mit Behinderungen;
- die Ziele zur Förderung der Chancengleichheit;
- die Methoden zum regelmäßigen Monitoring der Ergebnisse, einschließlich der Auswirkungen auf die Nutzenden, auch durch Umfragen zur Kundenzufriedenheit.

Auf Anweisung der Landesregierung und der Generaldirektion hat die Landesverwaltung, unter Berücksichtigung der Ratio der nationalen gesetzlichen Bestimmungen, einen

gestrafften, dynamischen PIAO verabschiedet, der sich konkret auf Indikatoren und Ziele stützt und somit ein effizientes, flexibles, digitales und nachhaltiges Planungsinstrument zur Unterstützung der Organisation und der Prozesse innerhalb der Verwaltung darstellt, um die Vielzahl und die damit einhergehende Uneinheitlichkeit und Komplexität der verwendeten Instrumente zu überwinden. Sämtliche dort angeführten Informationen und Inhalte sind für alle Beteiligten sowie Bürgerinnen und Bürger nach dem Grundsatz der größtmöglichen Einbeziehung zugänglich.

Zu den Bereichen, die Gegenstand der Planung sind, gehören folglich die Ziele Vereinfachung, Digitalisierung, Effizienz in Bezug auf den Zeitrahmen für den Abschluss der Verfahren und die Ziele und Leistungen, die auf die vollständige Erreichbarkeit der Verwaltung, auf die Förderung der Chancengleichheit und Ausgewogenheit der Geschlechter sowie auf die Qualität der Verfahren und Leistungen ausgerichtet sind.

Unter Berücksichtigung der Bestimmungen laut Artikel 1 Absatz 1/quater des Landesgesetzes vom 22. Oktober 1993, Nr. 17, wurden Ziele festgelegt, die die Beteiligung am Verwaltungsverfahren und das Recht auf Zugang zu den Verwaltungsunterlagen vorsehen, wiederum durch den Einsatz digitaler Technologien, nicht nur verwaltungsintern und verwaltungsübergreifend, sondern auch hinsichtlich privater Rechtssubjekte, so dass alle Kategorien von Nutzenden auf die Plattform der Landesverwaltung leicht zugreifen, deren Inhalte auf einfache Weise konsultieren und verstehen sowie die angebotenen Leistungen optimal nutzen können.

**Der PIAO beinhaltet die Kenndaten der Verwaltung und ist in drei Abschnitte gegliedert, die wiederum in Unterabschnitte unterteilt sind:**

**Kenndaten der Landesverwaltung:** enthält die Identifizierungsdaten der Landesverwaltung, beschreibt die 50 Jahre Südtirol-

Autonomie, die primären und sekundären Zuständigkeiten der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol, den institutionellen Auftrag und die Mission.

**Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft, Performance und Korruptionsvorbeugung:**

***Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft:***

umfasst die tatsächlichen Fristen, die im Katalog der Verwaltungsverfahren verzeichnet sind, die Verfahren, die gemäß den in der Vereinfachungsagenda und in der Digitalen Agenda vorgesehenen Maßnahmen zu vereinfachen sind, die Methoden und Maßnahmen zur vollständigen physischen und digitalen Erreichbarkeit der Landesverwaltung für Bürgerinnen und Bürger über 65 und für Menschen mit Behinderungen, die Maßnahmen zur Stärkung des Engagements für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, die Strategie für eine gerechte und nachhaltige Entwicklung, die sieben Handlungsfelder für Südtirol und die Analyse der Indikatoren der 17 „Sustainable Development Goals“ der UN-Agenda 2030, in Verbindung mit strategischen Zielen, Entwicklungsschwerpunkten und Leistungen.

***Performance:***

beinhaltet die erwarteten Ergebnisse, programmatischen und strategischen Ziele, die mit Ergebnisindikatoren gemessen werden und sich wiederum in operativen Zielen und Leistungen äußern, die in Übereinstimmung mit den Finanzplanungsdokumenten und anderen relevanten Aspekten geplant werden, wie z.B. Umsetzung von Transparenz und Korruptionsvorbeugung, Planung des IT-Bedarfs, Planung des Personalbedarfs, Messung der individuellen Performance und Bewertung der Führungskräfte. Gleichzeitig stellt der Performance-Plan auch die Zielvereinbarung zwischen den verschiedenen Verwaltungsebenen dar.

***Korruptionsrisiken und Transparenz:***

Der nächste PIAO der Landesverwaltung wird auch den Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz (PTPCT) beinhalten, der für den Dreijahreszeitraum 2022-2024 von der Landesregierung mit Beschluss Nr. 116 vom 22. Februar 2022 genehmigt wurde, d.h. vor der Genehmigung des PIAO, da zu diesem Zeitpunkt die Verabschiedung der erforderlichen Durchführungsdekrete sowie die Vorlage für den PIAO für die Verwaltungen noch ausstand.

**Organisation und Personalressourcen:**

***Organisationsstruktur:***

beschreibt und beinhaltet das Organisationsmodell der Landesverwaltung, das Organigramm, die Ebenen der organisatorischen Verantwortung, die Anzahl der Ebenen für die Einstufung der Führungspositionen, die durchschnittliche Größe der Organisationseinheiten in Bezug auf die Anzahl der Beschäftigten im Dienst.

***Organisation des agilen Arbeitens***

***bzw. Smart Working:***

enthält die Daten zur Einführung der agilen Arbeit im Jahr 2021, die Modalitäten zu deren Umsetzung, die Regelung und die individuelle Vereinbarung, die Organisation und die Arbeitsräume, die technischen Hilfsmittel und die Weiterbildung sowie die Subjekte, Abläufe und Instrumente sowie das Programm für die Entwicklung des Smart Working in der Landesverwaltung.

***Dreijahresplan des Personalbedarfs:***

beschreibt die Situation des Landespersonals zum 31. Dezember jeden Jahres, den Personalbestand der Landesverwaltung, die Abgänge, die Nachbesetzungen und die Stellenumwandlungen für den nachfolgenden Dreijahreszeitraum, die theoretische Kosteneinsparung und die potenzielle Kostenobergrenze sowie den Personalentwicklungs- und weiterbildungsplan.

## Monitoring:

beschreibt Monitoring-Instrumente und -Verfahren, die Umfragen zur Zufriedenheit der Nutzenden und Interessengruppen auf den verschiedenen Ebenen.

Mit Beschluss der Landesregierung Nr. 461 vom 28. Juni 2022, wurde der erste PIAO der Südtiroler Landesverwaltung und zwar an genehmigt, der vom Controlling des Organisationsamtes im Auftrag der Generaldirektion koordiniert wurde.

Nach dem Erlass des besagten Beschlusses der Landesregierung Nr. 461/2022 wurden die Umsetzungsdekrete verabschiedet sowie das Dekret des Präsidenten der Republik vom 24. Juni 2022, Nr. 81, (Verordnung zur Feststellung der Verpflichtungen betreffend die vom Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan übernommenen Pläne) und das am 30. Juni 2022 vom Minister für die öffentliche Verwaltung unter Mitwirkung des Ministers für Wirtschaft und Finanzen unterzeichnete Interministerialdekret, das die Anweisungen und die Vorlage für den neuen PIAO festgelegt.

Mit Dekret vom 30. Juni 2022, Nr. 132 – vom Minister für die öffentliche Verwaltung unter Mitwirkung des Ministers für Wirtschaft und Finanzen erlassen, am 07.09.2022 im Gesetzesanzeiger der Republik veröffentlicht und am 22.09.2022 in Kraft getreten – wurde schließlich die Verordnung zur Festlegung des Inhalts des PIAO erlassen, der die „Vorlage für die Verwaltungen“ beigefügt wurde.

Der PIAO der Landesverwaltung wurde nach seiner Genehmigung durch die Landesregierung in der Rubrik „Transparente Verwaltung“ auf der institutionellen Website des Landes und im PIAO-Portal veröffentlicht, das vom Department für öffentliche Verwaltung (Dipartimento per la Funzione Pubblica) freigeschaltet wurde.

Die Generaldirektion der Landesverwaltung hat sich vor kurzem einer neuen Heraus-

forderung gestellt und zwar an einer vom Ministerium für öffentliche Verwaltung in Zusammenarbeit mit FormezPA (Zentrum für Dienstleistungen, Unterstützung, Studien und Ausbildung für die Modernisierung der öffentlichen Verwaltungen) angebotenen Begleitung im Rahmen der strategischen Planungsprozesse des Wertbeitrages und Nutzens für die Gesellschaft teilzunehmen. Im Rahmen dieses Projekts, dem sich mehrere Regionen sowie die autonome Provinz Trient angeschlossen haben, werden die öffentlichen Verwaltungen bei folgenden Aufgaben geschult und begleitet:

- Planung und Messung des territorialen Wertbeitrages und Nutzens für die Gesellschaft und der Strategien zu deren Schaffung, unter Beteiligung von Nutzenden und Stakeholdern;
- operative Planung und Messung der Instrumente zur Schaffung von Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft (Performance) und deren Schutz (Korruptionsvorbeugung und Transparenz);
- Planung und Messung der Rahmenbedingungen (s.g. organisatorische und berufliche Gesundheit).

Das Programm umfasst interaktiven Fernunterricht, Begleitung durch Innovation Labs (individuell geführte Simulationsworkshops mit der Zuweisung einer Bezugsperson für jede Verwaltung) und einen konstruktiven Abgleich mit Erfahrungsaustausch zwischen den beteiligten Regionen und Provinzen mit dem Ziel der Schaffung von Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft – ausgehend von einer Planung auf höchster Führungsebene – und ermöglicht die Erstellung eines qualitativ hochwertigen PIAO dank der Qualität der Instrumente, der beteiligten Akteure (durch die Einrichtung eines „Integration-Teams“) und des Prozesses zur Ausarbeitung des PIAO in all seinen Abschnitten und Unterabschnitten.

## Die Einführung von GZOOM

Das Regierungsprogramm für die Legislaturperiode 2018-2023 hat den Ausbau des

Performance-Plans als zentrales Instrument zur Überwachung und Bewertung der Verwaltungstätigkeit vorgesehen. Mit dem Ziel, die Vielzahl und die daraus resultierende Uneinheitlichkeit der auf gesamtstaatlicher und auf Landesebene im Laufe der Zeit eingeführten Planungsinstrumente zu überwinden und einen Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan „PIAO“ (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) (siehe vorigen Abschnitt) für die Landesverwaltung zu schaffen, hat der Generaldirektor den Bereich Controlling des Organisationsamtes beauftragt, eine integrierte Softwarelösung als einzige Governance-Plattform für die Landesverwaltung einzuführen.

So wurde ein Prozess in Gang gesetzt, in dessen Verlauf – durch mehrere Sitzungen, Zusendung einiger Demos von verschiedenen Software-Anbietern und Austausch von Informationen mit anderen öffentlichen Verwaltungen mit Fokus auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen – ein Dokument zur Business-Analyse erstellt wurde.

Die neue Plattform sollte eine Reihe von Voraussetzungen erfüllen:

- Zweisprachigkeit, also die Möglichkeit, beliebig zwischen Deutsch und Italienisch zu wechseln;
- Web-Schnittstelle für die Benutzenden sowie einen eigenen Client für die Administratoren im Controlling;
- Benutzerfreundlichkeit
- Möglichkeit der Konfiguration und Abstimmung auf die Bedürfnisse der Landesverwaltung;
- Interne Workflows, um die Genehmigung seitens der Führungskraft der Organisationseinheit zu ermöglichen und zudem über ein entsprechendes Portal den Stand laufend unter Kontrolle zu haben;
- Möglichkeit der Einschränkung der Zugriffsrechte nach Modul (Benutzende haben nur Zugriff auf die eigene bzw. jene hierarchisch benachbarten Organisationseinheiten, für die sie ermächtigt sind);

- Kontrollierter Zugriff auf das Landesnetz über das Authentifizierungssystem;
- Nachverfolgbarkeit der Schritte im Genehmigungs-Workflow (wer führt wann was durch);
- Verbindungen mit dem Data Warehouse und den in der Landesverwaltung verwendeten Programmen zur Eingabe der Daten, insbesondere jener zu Organisationsstruktur, Personal und Haushalt;
- Gesteuerte und kontrollierte Dateneingabe: Pflichtfelder, Drop-Down-Menüs, Überprüfung arithmetischer und algebraischer Berechnungen sowie Abgleich zwischen den verschiedenen Datenblättern und Modulen des Systems;
- Datenexport und Ausdrücke;
- Data Marts, aus denen Rohdaten exportiert werden können, welche wiederum die Basis für die Business Intelligence Systeme im Hinblick auf Analyse und Reporting bilden, mit deren Hilfe die Führungskräfte bei ihren Entscheidungsprozessen unterstützt werden.

Über das Informationssystem der öffentlichen Verträge hat die Südtiroler Informatik AG für die Landesverwaltung die Konfigurationsdienste von Gzoom von MAPS Group erworben.

Es handelt sich dabei um eine Software-Wiederverwendung für die strategische und operative Planung und Messung, welche eigens für öffentliche Verwaltungen entwickelt worden ist.

Bereits für den Performance-Zyklus 2022-2024 sollte ein neues Instrument zur Verfügung stehen, welches das alte ersetzen und von Anfang an die Ausarbeitung der strategischen und operativen Performance sowie des Katalogs der Verwaltungsverfahren ermöglichen sollte.

Gzoom verknüpfte sich also bereits beim ersten Release (2021) mit den Daten der Organisationsstrukturen und des Personals sowie mit den korruptionsgefährdeten Prozessen

im Gzoom-Modul „Korruptionsvorbeugung“, welches die Landesverwaltung bereits seit einigen Jahren für die Erstellung des Dreijahresplans zur Korruptionsvorbeugung verwendet.

Gzoom ermöglicht weiters die Verknüpfung von Projekten und Leistungen mit den 17 Nachhaltigkeitszielen der UN-Agenda 2030, die Identifizierung von Projekten zur Chancengleichheit und von Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung. All dies wird über entsprechende Indikatoren überwacht.

Im Jahr 2022 wurde zudem Folgendes implementiert:

- Die Schnittstelle mit der Haushaltsplanung durch Verbindung der Performance-Leistungen mit den Haushaltskapiteln;
- das Modul für die Planung des Personalbedarfs: ausgehend vom Personalstand hat das Controlling die Planung – sowohl im Detail als auch insgesamt – der Austritte und etwaigen Stellenumwandlungen mit Bezug auf den Performance-Plan eingeführt;
- das Modul zur individuellen Leistungsbeurteilung der Führungskräfte durch die Digitalisierung des derzeit verwendeten Bewertungsbogens.
- die nächsten Module, an denen der Bereich Controlling zusammen mit dem Lieferanten (MAPS Group) bereits arbeitet, sind:
- das Modul zur Arbeitsaufteilung, welches die Erhebung der Arbeitszeit mit Fokus auf das Smart Working vorsieht. Es wird damit möglich sein, die Produktivität der Bediensteten zu messen und Maßnahmen zur Rationalisierung und Verbesserung der Prozesse zu planen sowie die Arbeitskosten pro Leistung zu berechnen;
- das Modul zur individuellen Leistungsbeurteilung der Nicht-Führungskräfte, das die Erreichung der dem Personal in der Planungsphase zugewiesenen Ziele – sowohl der Einzel- als auch der Gruppenziele – misst. Es wird auch möglich sein, Verhaltensweisen und Kompetenzen anhand von Modellen zu bewerten, die nach Berufs-

bildern differenziert sind sowie den Teil der Tätigkeit zu unterscheiden, der im Rahmen der „agilen Arbeit“ bzw. des Smart Working ausgeführt wird.

Konkret wurden zunächst die Leitlinien für sämtliche Planungsinstrumente aller Organisationseinheiten des Landes festgelegt, um einen koordinierten, organisierten, übergreifenden und gemeinsamen Aufbau zu ermöglichen. Des Weiteren wurden *Ad-hoc*-Treffen organisiert, zuerst zur Information, dann zur Fortbildung.

In der hierarchisch gegliederten Struktur der Landesverwaltung sind es die Ressorts und Abteilungen, die, unter Berücksichtigung der eigenen Finanz- und Personalressourcen, strategische Ziele und Entwicklungsschwerpunkte ausarbeiten und mit Plan- und Ergebnissen versehen, und daraufhin zur Erarbeitung und Messung der operativen Ziele und Leistungen übergehen. Somit wird die individuelle mit der organisatorischen Performance in Verbindung gebracht; zudem werden – mit Fokus auf die Finanzplanung – die Personalressourcen und der Personalbedarf sowie der Katalog der Verwaltungsverfahren erhoben, welche wiederum mit den korruptionsgefährdeten Prozessen zusammenhängen, die effektiven Zeiten für die Erledigung der Verfahren sowie die individuelle Leistungsbeurteilung.

Es ist weiters ein Gzoom-Modul zur Nachhaltigkeit und zum Nachhaltigkeitshaushalt in Zusammenarbeit mit dem Referenten für Nachhaltigkeit angedacht.

Somit konnten durch Gzoom die Informationssysteme, Anwendungen und verschiedenen internen Planungs- und Kontrolldokumente zusammengeführt werden. Diese zukunftsorientierte Entscheidung hat die Verknüpfung der verschiedenen Komponenten und Planungsabschnitte des neuen Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans „PIAO“ und seine rasche Einführung als einheitliches Governance-Instrument für die Landesverwaltung ermöglicht.

## **DATENSCHUTZ: die Herausforderungen**

### **PANDEMIE: Grüne Bescheinigung & Smart Working**

Während der Pandemie musste die Landesverwaltung einen Balanceakt bewältigen: einerseits galt es, die Gesundheit der Bürgerinnen und Bürger zu schützen, andererseits war zu gewährleisten, dass die Dienstleistungen für die Öffentlichkeit ordnungsgemäß funktionieren. In diesem heiklen Kontext spielte die Verarbeitung personenbezogener Daten eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen zur Bewältigung und Eindämmung der Pandemie.

Die Einführung der grünen Bescheinigung (Green Pass) auf nationaler Ebene (zuvor auf Landesebene „Corona-Pass“) warf Fragen der Abwägung zwischen gleichrangigen Rechten auf: Dem Recht auf Gesundheit und dem Schutz personenbezogener Daten, die sowohl die Öffentlichkeit als auch die Angestellten der Landesverwaltung beim Zugang zu ihrem Arbeitsplatz betrafen.

In den zahlreichen Gesprächen, die mit der Datenschutzbehörde über die Anwendungsbereiche der grünen Bescheinigung auf Landesebene geführt wurden, hob die Landesverwaltung die Besonderheiten Südtirols als Grenzland hervor, dessen Bürgerinnen und Bürger ein stärkeres Bedürfnis haben, ins benachbarte Ausland zu reisen, vor allem nach Österreich. Wegen dieses Umstands mussten auch die dort geltenden Regelungen berücksichtigt werden, um im Interesse der Allgemeinheit eine angemessene Koordinierung der verschiedenen Regelungen zu gewährleisten.

Die Datenschutzbehörde wurde unter anderem auch auf die Notwendigkeit hingewiesen, im Rahmen des rechtlich Zulässigen Beherbergungsbetriebe wieder zu öffnen und kulturelle Veranstaltungen zuzulassen, im Sinne des Wunsches nach einer Rückkehr in die Normalität des Alltags, unter Berücksichtigung des Rechts auf Gesundheit, das im

Sinne von Artikel 32 der Verfassung sowohl ein Grundrecht des Individuums ist als auch ein Recht im Interesse der Gemeinschaft.

Die Bestimmung, nach welcher der Besitz der grünen Bescheinigung für den Zugang zu bestimmten Dienstleistungen erforderlich sein kann, keinesfalls jedoch für wesentliche Dienstleistungen, die Personen andernfalls aufgrund des vorrangigen Erfordernisses des Gesundheitsschutzes verwehrt bleiben könnten, ist auf das relevante öffentliche Interesse im Bereich der öffentlichen Gesundheit zurückzuführen, das im Einklang mit den Bestimmungen der Europäischen Verordnung über den Schutz personenbezogener Daten 2016/679 die Verarbeitung von gesundheitsbezogenen Daten legitimiert.

Ebenfalls von Bedeutung für den Schutz personenbezogener Daten war die Frage nach den Kontrollsystemen, die zur Überprüfung der Gültigkeit der Bescheinigungen zum Einsatz kommen. Bei der Kontrolle muss nämlich vermieden werden, dass Daten angezeigt werden, die über den jeweiligen Zweck hinausgehen. Ebenso wenig dürfen die aus der grünen Bescheinigung ersichtlichen Informationen uneingeschränkt gespeichert werden.

Dazu wurden von Mal zu Mal Informationen erarbeitet und aktualisiert, die dann beispielsweise in Form von Schildern an den Eingängen der Bürogebäude des Landes die Situation erklärten. Zunächst ging es nur um die Pflicht für Angestellte und sonstige Personen, die die Gebäude aus welchem Grund auch immer betreten, die Körpertemperatur messen zu lassen, später dann auch um die Kontrolle der grünen Bescheinigung.

Neben der staatlichen App „VerificaC19“ wurden weitere auf der Abfrage der Datenbank des Gesundheitsministeriums beruhende Systeme entwickelt, mit denen die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen überprüft wird.

Im Rahmen der Kontrolle der grünen Be-

scheinigungen von Angestellten und sonstigen Personen, die Landesstrukturen betreten, folgte nach einer anfänglichen „manuellen“ Überprüfung mit Hilfe der App „VerificaC19“ eine automatisierte Kontrolle über eine vom INPS zur Verfügung gestellte spezielle Plattform, nach den Vorgaben der Datenschutzbehörde.

Um die Verarbeitung personenbezogener Daten korrekt strukturieren zu können, waren folgende Maßnahmen zum Schutz der Privatsphäre erforderlich:

- die technische Implementierung der Systeme in Zusammenarbeit mit der Südtiroler Informatik AG, unter Einhaltung der Grundsätze des „Privacy by Design“ und des „Privacy by Default“;
- die Erstellung der von den Datenschutzbestimmungen geforderten Dokumentation, d.h. die Aktualisierung der Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten, die den Angestellten ausgehändigt wurden;
- die Erteilung von Genehmigungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten an das mit der Kontrolle der grünen Bescheinigungen beauftragte Personal.

Automatisierte Kontrollsysteme wurden auch in anderen Bereichen eingesetzt: Ein Beispiel dafür ist das auf den Südtiroler Skipisten eingesetzte Instrument zur Ausstellung von Skipässen, die nur mit gültiger grüner Bescheinigung möglich war. Um die Teilnahme zu erleichtern, waren die Kontrollen der grünen Bescheinigungen auch beim Autonomietag 2021 in Bozen automatisiert, mit Hilfe eines Totems.

Die Einführung der grünen Bescheinigung und wiederholte Änderungen der Voraussetzungen, unter denen die Bescheinigung ausgestellt wurde, veranlasste die Landesverwaltung unter anderem dazu, sich näher mit der Frage zu beschäftigen, wie sich die Erfüllung der Impfpflicht bei Angehörigen bestimmter Kategorien überprüfen ließ, insbesondere

Personen, die nach den staatlichen Rechtsvorschriften wegen ihres Alters bzw. Berufs unter diese Pflicht fallen.

Im Zusammenhang mit der Impfpflicht wurde auch die Frage erörtert, wem das Verzeichnis (die Datenbank) gehört, das Informationen über den Impfstatus der Bürgerinnen und Bürger (insbesondere der Ärztinnen und Ärzte) enthält; die rechtliche Analyse ergab, dass es Eigentum der Gesundheitsbehörde ist.

Der Verlauf der Pandemie veranlasste die Verwaltung, sich mit einer neuen Form der Fernarbeit zu befassen, dem „Smart Working“, bei dem in den meisten Fällen von zu Hause gearbeitet wird, überwiegend mit eigenen mobilen oder festen Geräten. Dank dieser agilen Arbeitsweise konnten die Angestellten und sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landes ihre Aufgaben weiterhin erfüllen und den reibungslosen Ablauf wichtiger Dienstleistungen gewährleisten.

In diesem Zusammenhang mussten so schnell wie möglich die Voraussetzungen für eine umfassende Regulierung dieser neuen Form der Arbeitsleistung geschaffen werden, auch im Hinblick auf den Schutz personenbezogener Daten.

Das Smart Working erforderte die rasche Umsetzung spezifischer Regeln, um die Sicherheit der Daten und Informationen in der Verwaltung zu gewährleisten, vor allem im Rahmen der Verwendung eigener IT-Tools der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Kontrollen des Arbeitgebers gemäß Artikel 4 des Arbeiterstatuts wurden ebenfalls geregelt.

Änderungen der Vorschriften für den Einsatz von IT-Tools erfolgten zunächst im Rahmen einer *Ad-hoc*-Regelung über Smart Working, das „intelligentes Arbeiten“ bedeutet. Diese Vorschläge flossen in das Dokument „Regelung zur Nutzung der IT-Dienste“ ein, das auch die Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten betraf, die sich auf die Erfassung von Informationen über

die Nutzung elektronischer Kommunikationsnetze beziehen (Internet und Microsoft Office 365-Dienste) sowie von E-Mails, durch IT-Tools, welche die Landesverwaltung zur Verfügung stellt oder welche die Angestellten besitzen („Bring your own device“), um die Arbeit auch im Smart-Working-Modus auszuführen.

Um allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern maximale Transparenz in Bezug auf die Bedingungen und Grenzen der Nutzung von IT-Tools, einschließlich der eigenen, bei der Ausübung von Arbeitstätigkeiten im Smart-Working-Modus zu gewährleisten, wurde der Informationsvermerk über die Verarbeitung personenbezogener Daten geändert, um die Kontrollen zu veranschaulichen, die der Arbeitgeber durchführen kann, unter Einhaltung der Grundsätze der Transparenz und Rechtmäßigkeit, der Datenminimierung, der Zweckbindung und der Speicherung, der Integrität und der Sicherheit gemäß Art. 5 der Verordnung und in den Grenzen von Artikel 4 des Arbeiterstatuts (Gesetz Nr. 300/1970).

Zudem wurde, wie im Artikel 18 und folgende des Gesetzes vom 22. Mai 2017, Nr. 81 vorgesehen, das Informationsblatt über die Behandlung jener personenbezogenen Daten verfasst, welche die Landesangestellten im Rahmen der individuellen Vereinbarung mit dem Land über ihre Arbeit in Form von Smart-Working liefern.

### **Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten**

Als Verantwortliche für die Datenverarbeitung ist die Landesverwaltung im Sinne von Artikel 30 der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) 2016/679 gesetzlich verpflichtet, das Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten zu führen und zu aktualisieren. Mit diesem Verzeichnis wird der Grundsatz der Rechenschaftspflicht umgesetzt: der Verantwortliche für die Datenverarbeitung wird zur Verantwortung gezogen, indem ihm eine einwandfreie Analyse des Arbeitsumfelds mit dem Ziel auferlegt wird, das Verzeichnis zu erstellen und auf dem neuesten Stand zu

halten. Mithilfe des Verzeichnisses lässt sich die Verarbeitung personenbezogener Daten abbilden und der methodische Ansatz bewerten.

Im Jahr 2020 wurde die neue Plattform erstellt, welche die Landesverwaltung für die Führung dieses Verzeichnisses gewählt hat; die Daten aus dem vorherigen Verzeichnis wurden entsprechend übertragen. Insbesondere wurden die Formulare entwickelt, die in die Plattform übertragen werden sollen, die von der ENISA (European Union Agency for Cybersecurity) entwickelten Kriterien zur Bewertung des Schweregrads von Risiken übernommen, die Menüpunkte ins Deutsche übersetzt, um den Angestellten (den so genannten Ausfüllerinnen und Ausfüllern) der einzelnen Abteilungen die Eingabe der erforderlichen Informationen in die Verarbeitungsfomulare zu erleichtern. Schließlich wurde der Abschnitt so weit wie möglich automatisiert, der die Datenschutz-Folgenabschätzung (DPIA) betrifft.

Nach Inbetriebnahme der Plattform im Jahr 2021 wurden nach und nach zahlreiche Änderungen am System vorgenommen, nicht nur, um es besser an die für eine korrekte und vollständige Analyse der Verarbeitung erforderlichen Standards anzupassen, sondern auch im Hinblick auf seine Benutzerfreundlichkeit. Zusammen mit der Südtiroler Informatik AG wurde das Verfahren zur Analyse des mit der Verarbeitung verbundenen Risikos für die Freiheiten und Rechte der betroffenen Personen festgelegt.

### **Sprachgruppenzählung**

Mit Gesetzesdekret vom 4. Oktober 2021, Nr. 150, wurde Artikel 18 des Dekretes des Präsidenten der Republik vom 26. Juli 1976, Nr. 752, über die Sprachgruppenzählung der Bevölkerung geändert. Im Zuge dieser Gesetzesänderung wurde festgelegt, dass die Zugehörigkeitserklärung auch auf elektronischem Weg erfolgen kann. Zur Umsetzung dieser neuen, innovativen Erklärungsmöglichkeit musste aufgrund einer entsprechenden

gesetzlichen Bestimmung die Datenschutzbehörde einbezogen werden. Daher fanden zahlreiche Gespräche mit der Behörde statt, um geeignete Sicherheitsmaßnahmen zur Gewährleistung anonymer Datenerhebungsmethoden zu ermitteln.

In diesem Sinne wurde der Datenschutzbehörde zwecks Prüfung die Verordnung zur Umsetzung der neuen Regelung vorgelegt. Sobald die Behörde eine befürwortende Stellungnahme zu dem geplanten Erlass abgegeben hat, wird sie auch um eine Stellungnahme zur technischen Datenschutz-Folgenabschätzung gebeten. Bei der nächsten Sprachgruppenzählung können die Bürgerinnen und Bürger ihre Angaben dann digital übermitteln, andernfalls werden die Fragen wie bislang auf Papier beantwortet.

### **Zusammenleben in Südtirol**

Ein weiteres Projekt, das eine ausführliche spezifische Studie zu Datenschutzfragen erforderte, war das Projekt der Koordinierungsstelle für Integration der Abteilung Deutsche Kultur „Integration durch Leistung“, das kürzlich in „Zusammenleben in Südtirol“ umbenannt wurde. Dabei geht es um eine Dienstleistung, bei der aus verwaltungstechnischer Sicht festgestellt wird, ob Personen die erforderlichen Kenntnisse der italienischen und deutschen Sprache sowie der örtlichen Kultur besitzen, eine Überprüfung, von deren Ergebnis abhängt, ob die betreffenden Nicht-EU-Bürgerinnen und Bürger im Sinne von Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe g) des Landesgesetzes vom 28. Oktober 2011, Nr. 12, bestimmte über die Grundleistungen hinausgehende Sozialleistungen in Anspruch nehmen können oder nicht. In diesem Zusammenhang war es notwendig, den Ablauf des betreffenden Verwaltungsverfahrens zu analysieren, da die Verfahrensbeschreibung kritische Fragen aufgeworfen hatte, sowohl hinsichtlich der Modalitäten und der Rechtmäßigkeit der Übermittlung personenbezogener Daten zwischen den beteiligten internen und externen Akteuren als auch aus verwaltungsrechtlicher Sicht. Daher wurde das Projekt auch der

Anwaltschaft zur Begutachtung vorgelegt. Anschließend wurde Unterstützung bei der Folgenabschätzung (DPIA) geleistet, was wegen der mit dem Projekt verbundenen Verarbeitung personenbezogener Daten und der neuen Datenverarbeitungsanwendung erforderlich schien. Die Aspekte des Schutzes personenbezogener Daten wurden durch die Einführung eines eigenen Artikels in der Durchführungsverordnung geregelt.

### **Ungültigkeitserklärung des Privacy Shield**

Im Juli 2020 hat der Europäische Gerichtshof den sogenannten Privacy Shield für ungültig erklärt, der die Übermittlung personenbezogener Daten in den Vereinigten Staaten von Amerika regelte. Angesichts dieser Entscheidung war es notwendig, die Folgen des Urteils sowie die möglichen Maßnahmen zum Schutz der in den Informationssystemen der Autonomen Provinz Bozen verarbeiteten personenbezogenen Daten zu analysieren, die zu einer Übermittlung dieser Daten ins Ausland, insbesondere in die Vereinigten Staaten, führen könnten. Die Verwendung solcher Instrumente entspricht nämlich nicht den geltenden Datenschutzbestimmungen und ist daher verboten. In Folge dieser Rechtsprechung hat auch die italienische Datenschutzbehörde kürzlich entschieden, dass Websites, die den Dienst Google Analytics (GA) ohne die von der EU-Verordnung gebotenen Garantien nutzen, gegen die Datenschutzvorschriften verstoßen, weil sie Nutzerdaten in die Vereinigten Staaten übermitteln, ein Land, das kein angemessenes Schutzniveau bietet. Daher nutzen die Websites der Landesverwaltung diesen Dienst nicht mehr.

### **Cookies**

Wegen der neuen Vorschriften der italienischen Datenschutzbehörde über Navigations-Cookies (Richtlinien für Cookies und andere Tracking-Tools - 10. Juni 2021) war eine Analyse des aktuellen Layouts der Webseiten der Landesverwaltung erforderlich, um deren Übereinstimmung zu bewerten. Diese Analyse wurde mit der Unterstützung der Südtirol-

ler Informatik AG durchgeführt. Insbesondere wurde ein Instrument ausfindig gemacht, mit dem die Annahme oder Ablehnung der Cookies von Drittanbietern durch Banner verwaltet werden kann. Als für die Datenverarbeitung Verantwortliche ist die Landesverwaltung nämlich verpflichtet, den Nachweis für die Erteilung solcher Einwilligungen zu erbringen. Dank dieses Instruments kann die Verwaltung schnell und unproblematisch eventuelle Anträge interessierter Personen auf Ausübung ihrer Rechte bearbeiten. (Artikel 15-22 der DSGVO 2016/679).

### **Team Privacy und DSB**

Um die Koordinierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Bereiche zu optimieren, die in unterschiedlichen Funktionen an Projekten beteiligt sind, die die Verarbeitung personenbezogener Daten betreffen, finden seit 2021 regelmäßige Treffen (zweimal pro Woche) zwischen dem **Datenschutzbeauftragten (DSB)**, dem Organisationsamt, zu dem das Datenschutzteam gehört, dem Direktor der Informatikabteilung und dem Direktor der Südtiroler Informatik AG mit seinem Datenschutzbeauftragten statt. Diese Treffen sind wichtig, um organisatorische und technische Aspekte bei der Definition von Projekten im Einklang mit dem Grundsatz des „privacy by design“, also des Datenschutzes durch Technikgestaltung auszutauschen. So lassen sich Aspekte im Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten bündeln, was die Organisation der Projekte sowie die zeitliche Planung ihrer Durchführung erleichtert.

Im neuen Vertrag mit dem Datenschutzbeauftragten sind unter anderem auch Maßnahmen zur Kommunikation mit den Bürgerinnen und Bürgern vorgesehen, denen das Thema des Schutzes personenbezogener Daten nähergebracht werden soll, von den Schwachstellen des Datenschutzes bis hin zu den zahlreichen Möglichkeiten, die er bietet.



### **PERSPEKTIVEN – EIN BLICK IN UNSERE ZUKUNFT**

Die Maßnahmen, die ergriffen wurden, um wirksame, rationelle und aussagekräftige Planungsinstrumente einzuführen, die mit den personellen und finanziellen Ressourcen und den Zielen der Nachhaltigkeit integriert sind, haben Früchte getragen. Die Generaldirektion und die Organisationsstrukturen des Landes verfügen nun über neue Steuerungsinstrumente, Daten, Informationen und Berichte, die in einem ständigen Verbesserungsprozess jederzeit nach Bedarf angepasst und ergänzt werden können. Es ist wichtig zu erwähnen, dass dieses Projekt auf ein zentrales Ziel der Generaldirektion ausgerichtet ist, nämlich die Gewährleistung einer angemessenen und ständigen Überwachung der Leistungen der Landesverwaltung, auch durch regelmäßige Berichterstattung über die durchgeführten Tätigkeiten und die Ermittlung von Spielräumen für die Steigerung von Effizienz und Effektivität sowie für Verbesserungs- und Vereinfachungsmaßnahmen und nicht zuletzt für die Unterstützung der Organisationseinheiten bei der Erreichung der gesetzten Ziele.

# Haushaltsführung

DIE HERAUSFORDERUNGEN  
DER LETZTEN JAHRE

10

## Haushaltsführung



### AUSGANGSSITUATION

Der Haushalt 2019-2021 ist der erste „technische Haushalt“ seit der Einführung der sogenannten Harmonisierung der öffentlichen Haushalte (GvD Nr. 118/2011).

Ein „technischer“ Haushalt weist folgende Merkmale auf:

- er findet gegen Ende einer Legislaturperiode Anwendung;
- er ergibt sich aus einer kohärenten Aufbereitung der vorherigen Programmierung;
- der Voranschlag der Einnahmen ändert sich nicht;
- bedeutungsvolle Ausgabenposten werden nicht neu zugeordnet, man beschränkt sich auf die Neubestimmung der technischen und verpflichtenden Posten;
- die „politischen“ Entscheidungen werden auf die nachfolgende Legislaturperiode vertagt (mittels eines Haushaltsänderungsgesetzes).

Die Verabschiedung eines solchen Haushaltsplans hatte den Vorteil, dass das Haushaltsjahr 2019 beginnen konnte, ohne auf die vorläufige Haushaltsgebarung zurückgreifen zu müssen.

Hätte man hingegen auf die vorläufige Haushaltsgebarung zurückgegriffen, hätten die Haushaltsmittel in Höhe eines Zwölftels

pro Monat verwendet werden können, was negative Auswirkungen auf die Leistung der gesamten Landesverwaltung und einen Stillstand ganzer Bereiche zur Folge gehabt hätte.

Da keine einschneidenden Veränderungen auf der Einnahmenseite zu verzeichnen waren, blieben 2019 alle bereits während der letzten Legislaturperiode beschlossenen Erleichterungen bestehen.

Zu den vorgesehenen Erleichterungen zählten unter anderem jene im Bereich „Kraftfahrzeuge“.

Die Senkung von 10% auf die ordentliche Kfz-Steuer und die Beibehaltung des staatlichen Grundtarifs der Landesumschreibungssteuer (3,51 Euro/KW) sowie die fixe Steuer (151,00 Euro) für die mehrwertsteuerpflichtigen Akten und der Mindeststeuersatz (9%) der Steuer auf die Haftpflichtversicherung bei motorbetriebenen Fahrzeugen wurden bestätigt.

In Bezug auf die IRAP für Privatunternehmen wurde weiterhin der Steuersatz von 2,68% angewandt. Dieser liegt unter dem auf staatlicher Ebene gültigen ordentlichen Steuersatz (3,90%), mit einer Einsparung von 85 Millionen Euro für die lokale Wirtschaft. Weiters wurden die Steuererleichterungen für die Fa-

milien bestätigt, die mit dem Stabilitätsgesetz für das Jahr 2016 eingeführt wurden, und die „No-Tax-Area“ des IRPEF-Regionalzuschlags auf 28.000 Euro angehoben.

Die bestätigten steuerpolitischen Maßnahmen beliefen sich für die Landesabgaben auf insgesamt etwa 315 Millionen Euro pro Jahr. Der lokale Steuerdruck verblieb somit auf dem niedrigsten Stand im Vergleich mit den restlichen Regionen Italiens.

Mit der ersten Haushaltsänderung (Landesgesetz vom 29. April 2019, Nr. 2, Änderungen zum Haushaltsvoranschlag der Autonomen Provinz Bozen für die Finanzjahre 2019, 2020 und 2021 und andere Bestimmungen) mussten nach der Genehmigung des sog. „technischen Haushaltes“ die Schätzungen der Einnahmen des Landes angepasst werden.

Diese Maßnahme erwies sich als notwendig, einerseits um die Schätzungen der damaligen wirtschaftlichen Entwicklung anzupassen und andererseits, um die Auswirkungen der nationalen Haushaltsmaßnahme zu berücksichtigen. Somit wurde das Haushaltsvolumen erhöht, was neue Ausgaben im Ausmaß von über 130 Millionen Euro ermöglichte.



### UNSER WEG IN DEN VERGANGENEN JAHREN

Zwischen Ende 2019 und Anfang 2020 zeichnete die Krise im Zusammenhang mit der Ausbreitung der Covid-19-Pandemie ein epochales Ereignis, das schwere Auswirkungen auf das Wirtschaftsgefüge unseres Landes hatte.

Die erste Auswirkung der Krise war eine große Unsicherheit in Bezug auf die Übertragung von Steuereinnahmen und folglich auf die Haushaltseinnahmen des Landes.

Hinzu kamen die erhöhten (gesundheitsbezogenen und sonstigen) Ausgaben zur Bewältigung der Krise.

Auch in organisatorischer Hinsicht musste sich die Verwaltung rasch umstellen, um den Ablauf der zentralen Dienste und insbesondere die Ordnungsmäßigkeit der Zahlungen zu gewährleisten.

Um nicht nur den Haushaltsausgleich durch Ausgleich der Einnahmeverluste zu gewährleisten, sondern auch wichtige Maßnahmen zur Unterstützung der Wirtschaft in den von der Krise betroffenen Sektoren zu ergreifen und somit die Einnahmen für die kommenden Jahre zu sichern, mussten wichtige Verhandlungen mit dem Staat aufgenommen werden.

Das Land Südtirol spielte eine Schlüsselrolle, indem sie die Koordinierung der Regionen mit Sonderstatut in politischer und technischer Hinsicht übernahm.

Im Juli und November 2020 wurden zwei Vereinbarungen unterzeichnet, die von der Staat-Regionen-Konferenz gebilligt wurden und die den Ausgleich der Mindereinnahmen durch den Staat für die Haushaltsjahre 2020 und 2021 garantierten.

Im Einzelnen wurden die unterstehenden Ausgleiche gewährt.

Jahr	Betrag (MIO €)	Maßnahme
2020	370	GD 104/20
2021	14,2	G 178/20
	29,8	GD 73/21

Um den wirtschaftlichen Aufschwung der Gebiete der Sonderautonomien zu fördern und somit außerordentliche Maßnahmen zur Wiederbelebung des lokalen Wirtschaftssystems ergreifen zu können, wurden Gespräche mit dem Staat geführt, um die Streitigkeiten über die Rückgabe von Rücklagen an die Staatskasse (Artikel 1 Absatz 508 des Gesetzes Nr. 147/2013) und den Rückstand bei den Einnahmen aus der Erhebung von Spielen mit Geldgewinnen ohne Steuercharakter beizulegen.

Nach langwierigen Verhandlungen wurde im November 2021 eine Vereinbarung getroffen, die für das Land Südtirol Folgendes vorsah:

- die Rückzahlung von Rücklagen an das Schatzamt in Höhe von 60 Millionen Euro für die Jahre 2019-2021 und die zugesicherte Auszahlung von 20 Millionen Euro jährlich ab 2022;
- die Erfassung des Einnahmeüberhangs aus der Erhebung von nichtsteuerlichen Einnahmen aus Spielen mit Bargeldgewinnen in

Höhe von pauschal 100 Millionen Euro und die Erfassung der entsprechenden Abwicklungen ab 2022;

- die Senkung des Beitrags zur Wiederherstellung der öffentlichen Finanzen um jährlich rund 110 Millionen Euro sowie die Aussetzung der Anwendung des Mechanismus zur Anpassung der prozentualen Änderung der öffentlichen Schuldenlast für fünf Jahre.

Um das Haushaltsgleichgewicht zu wahren und somit einen Ausgleich für die durch die IRPEF-Reform verursachten Einnahmeausfälle zu erhalten, haben die Regionen mit Sonderstatut, wiederum koordiniert durch die Autonome Provinz Bozen, im März 2022 eine einschlägige Vereinbarung mit dem Staat unterzeichnet.

In der Folge sind die Auswirkungen dieses Abkommens für das Land Südtirol dargestellt:

Jahr	2022	2023	2024
Erstattung (MIO €)	113,5	103,1	103,1

Im Jahr 2021 hat die Landesregierung die Generaldirektion beauftragt, eine Arbeitsgruppe aufzustellen, die ein Instrument zur Unterstützung der Rationalisierung der Ausgaben entwickeln soll.

Ziel war es, den Haushalt des Landes nach den erbrachten Leistungen darzustellen.

Die von der internen Arbeitsgruppe durchgeführten Arbeiten führten zur Ermittlung von 710 Leistungen, die sich auf 11 Ressorts verteilen. Diese detaillierten Leistungen wurden zum einen mit den Haushaltskapiteln und zum anderen mit den Leistungen des Performance-Plans verknüpft.

Auf diese Weise werden die Ziele der Verwaltung ständig mit den Haushaltsmitteln in Einklang gebracht.

Angesichts der Komplexität der durchzuführenden Arbeiten beschloss die Landesregierung, ein spezielles Projekt namens „Haushaltsüberprüfung“ ins Leben zu rufen und gleichzeitig einen besonderen strategischen Auftrag zu erteilen.

Im Juni 2022 startete der strategische Sonderauftrag zur Haushaltsüberprüfung für die Dauer von 14 Monaten.

Ziel des Projekts ist es, den Landeshaushalt zu überprüfen, die Wirksamkeit und die

Effizienz der Ausgaben zu steigern und den Spielraum auf der Einnahmenseite zu beurteilen. Das Projekt ist Teil einer längerfristigen strategischen Revision des Landeshaushaltes und läuft weniger darauf hinaus, kurzfristige Kosteneinsparungen zu erreichen. Ziel ist es vielmehr, Handlungsspielräume zu finden, um die Auswirkungen der demografischen Entwicklung und des Klimawandels auf den Landeshaushalt bewältigen zu können und ihn auf mögliche drastische Veränderungen von außen vorzubereiten.

Bei Beurteilung der Wirksamkeit werden ein Programm oder eine Ausgabe auf ihre Fähigkeit untersucht, die jeweiligen Zielsetzungen zu erreichen. Bei Bewertung der Effizienz hingegen wird das Verhältnis zwischen den Leistungen (Output) und dem dafür notwendigen Ressourcenaufwand (Personen und Finanzmittel) überprüft.

Wenngleich die Überprüfungsverfahren flexibel sind und sich den verschiedenen Sektoren anpassen sollten, wird eine Vorgehensweise im Rahmen des Projekts allgemeingültig sein: die Überprüfung wird in intensiver Zusammenarbeit mit den Organisationseinheiten der Verwaltung ablaufen. Die Beteiligung erfolgt auf Ressortebene (oder Bildungsdirektion).

Die Analyse der Daten, der Informationssysteme, der Vorgehensweisen und der generellen Entwicklung des Landeshaushaltes wurde bis Mitte August vorgenommen. Von Ende August bis Ende September wurden Treffen mit allen Ressorts und Bildungsdirektionen abgehalten, um die Besonderheiten und die Schwerpunkte der jeweiligen Ausgabenprogramme zu evaluieren; ebenso hat es Treffen mit den Führungskräften im Bereich der zentralen Dienste gegeben. Der Verantwortliche für den Sonderauftrag trifft sich monatlich mit der eigenen Arbeitsgruppe „Analyse des Landeshaushalts“, um Feedback, Vorschläge bezüglich Untersuchungsfelder oder Möglichkeiten der Auslegung zu erhalten.

Im Monat Oktober 2022 wurde die erste Phase der Workshops mit allen Ressorts (oder Bildungsdirektionen) abgehalten, um Ziele, Grundsätze, Schwerpunkte, Daten und mögliche Schnittpunkte oder Gemeinsamkeiten mit anderen Ressorts auszutauschen.

Die zweite Phase der Workshops ist für Februar 2023 vorgesehen, dann werden Modelle für die Bewertung und Kriterien für die „Einstufung“ von Ausgaben angewandt.



### PERSPEKTIVEN – EIN BLICK IN UNSERE ZUKUNFT

In den nächsten Jahren wird die Landesverwaltung vor immer größeren Herausforderungen stehen.

In erster Linie muss die Autonomie geschützt und gestärkt werden, und zwar nicht nur als Instrument zum Schutz von Minderheiten, sondern auch als wirksames Entwicklungsinstrument für alle im Land lebenden Bevölkerungsgruppen.

Die Autonomie ermöglicht Handlungsspielräume, um den großen globalen Herausforderungen wie demografischer Wandel, Klima, biologische Vielfalt und Ressourcenkrise aktiv und innovativ zu begegnen und dabei die lokalen Bedürfnisse in den Mittelpunkt zu stellen.

Für die Ausübung dieser Zuständigkeiten muss auch der Anspruch auf Steuereinnahmen-Entflechtung gesichert werden, indem Ausgleichsmechanismen vorgesehen werden, um die möglichen negativen Auswirkungen der bereits geplanten Steuerreform auf staatlicher Ebene auszugleichen.

Eine weitere Herausforderung wird die Digitalisierung der Landesverwaltung sein.

Dies wird einerseits zu einer Vereinfachung des Zugangs zu Informationen für alle Beteiligten und andererseits zu einer Verbesserung verschiedener Prozesse führen.

Digitalisierung bedeutet nicht nur die Abkehr von traditionellen oder vielmehr analogen Werkzeugen, um Arbeitsabläufe zu rationalisieren sowie Tätigkeiten und Verfahren zu automatisieren, sondern auch eine organisatorische Erneuerung der Verwaltung nach dem VVW-Prinzip (Vertrauen - Vereinfachen - Weglassen).

# PNRR

DER NATIONALE RESILIENZ- UND  
WIEDERAUFBAUPLAN ALS INSTRUMENT  
FÜR EINE „WIDERSTANDSFÄHIGE“  
ERHOLUNG

11

## PNRR



### AUSGANGSSITUATION

Zu Beginn der Legislaturperiode waren die Herausforderungen, auf die die EU mit dem Plan „Next Generation EU“ reagiert hat und denen sich seither alle Mitgliedstaaten und ihre Regionen zwecks Verwaltung dieser Mittel stellen mussten, noch nicht absehbar.



### UNSER WEG IN DEN VERGANGENEN JAHREN

Die Corona-Krise mit ihren Auswirkungen stellt eine der größten Herausforderungen in der Geschichte der Europäischen Union sowohl in gesundheitlicher, gesellschaftlicher, als auch in wirtschaftlicher Hinsicht dar. Mit dem Aufbauinstrument „Next Generation EU“ in Höhe von 723,8 Mrd. Euro und dessen größtem Ausgabeninstrument – der Aufbau- und Resilienzfazilität mit einem Volumen von 672,5 Mrd. Euro – hat die Europäische Union einen Grundstein gelegt, um gemeinsam gestärkt aus der Krise hervorzugehen. Um Mittel aus der Aufbau- und Resilienzfazilität beantragen zu können, haben die Mitgliedstaaten ihre jeweiligen Wiederaufbau- und Resilienzpläne erstellt.

Der nationale Wiederaufbau- und Resilienzplan (PNRR – piano nazionale di ripresa e

resilienza) Italiens wurde im Jahr 2021 von der Europäischen Kommission genehmigt und hat somit vordergründig zum Ziel, die wirtschaftliche Erholung zu fördern und die soziale Resilienz zu stärken. Daneben, und vielleicht mindestens ebenso von Bedeutung ist die staatsweite Umsetzung lange fälliger Reformen in einer Vielzahl von Gesellschaftsbereichen, wie z.B. in der öffentlichen Verwaltung, der Justiz, im Steuerbereich oder in der Arbeitsmarktpolitik.

Die Mittel aus dem PNRR bilden auch für Südtirol eine einmalige Chance, große Investitionsvorhaben in verschiedenen Bereichen umzusetzen, für die bisher die Mittel gefehlt haben, oder diese Vorhaben zügiger realisieren zu können. Gleichzeitig ist es für sämtliche Wirtschaftsbereiche eine große Herausforderung, die Projekte innerhalb der engen Zeitvorgaben, nämlich bis 2026 umzusetzen und die entsprechenden Mittel auch korrekt abzurechnen.

Um diese großen Herausforderungen zu bewältigen und eine erfolgreiche Umsetzung auf Landesebene zu gewährleisten, hat sich das Land rechtzeitig vorbereitet und organisatorische Vorkehrungen getroffen.

Am 5. Oktober 2021 wurde eine strategische Steuerungsgruppe (sog. „Cabina di regia“) eingerichtet, die sich neben dem Landes-

hauptmann aus der Führungsspitze der Landesverwaltung zusammensetzt: dem Generaldirektor, dem Generalsekretär, den Ressortdirektoren und Ressortdirektorinnen sowie den Direktoren und Direktorinnen wichtiger Querschnittsabteilungen wie der Abteilung Finanzen, der Abteilung Informatik und der Abteilung Europa. Weiters ist mit dem Präsidenten des Südtiroler Gemeindenverband auch die Gemeindeebene vertreten. Die Steuerungsgruppe trifft sich monatlich, gibt die politischen Richtlinien vor und legt die strategische Ausrichtung fest.

Um die operative Umsetzung des PNRR bestmöglich zu unterstützen, wurde mit Dekret des Generaldirektors vom 15.11.2021 Nr. 22054 eine eigene Task-Force PNRR bei der Generaldirektion eingesetzt. Vor dem Hintergrund, dass es sich um Gelder der Europäischen Union handelt und auf nationaler Ebene mitunter von einem „Super-EFRE“ gesprochen wird, wurde die Task-Force aufgrund der bestehenden inhaltlichen und prozeduralen Gemeinsamkeiten mit Strukturfonds-erfahrenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Abteilung Europa besetzt. Zudem kann dadurch eine dynamische Abgrenzung des PNRR von den Strukturfondsprogrammen in der fast zeitgleich startenden Planungsperiode 2021-2027 im EFRE, ESF und Interreg garantiert werden. Das operative Team der Task-Force wird ergänzt durch einen Mitarbeiter des Gemeindenverband, damit der konstante Austausch zwischen der Landesverwaltung und den Gemeinden gewährleistet wird. Der Generaldirektor bildet das Bindeglied zwischen Steuerungsgruppe und Task-Force.

Die Task-Force unterstützt als Informations- und Koordinationsdrehscheibe den Zugang zu den Geldern, begleitet die Umsetzung der genehmigten Projekte und überwacht allgemein all jene Aspekte, welche den erfolgreichen Einsatz der Mittel aus dem PNRR garantieren.

Um sicherzustellen, dass alle notwendigen

Informationen zum PNRR so breit wie möglich kommuniziert werden, hat die Task-Force eine eigene Webseite eingerichtet (<https://www.provinz.bz.it/pnrr>), wo Informationen zu Ausschreibungen, Verfahren und nützliche Unterlagen veröffentlicht und ständig aktualisiert werden.

In kürzester Zeit hat die Task-Force ein Netzwerk mit sämtlichen involvierten Wirtschaftsakteuren, Stakeholdern und anderen Bereichen der öffentlichen Verwaltung, die an der Umsetzung des PNRR beteiligt sind, geschaffen und veranstaltet sowohl periodische als auch fallspezifische Treffen, um einen effizienten Informationsfluss auf Landesebene zu gewährleisten.

In Zusammenarbeit mit der Landespressagentur und in Abstimmung mit den unmittelbar involvierten Akteuren werden außerdem Pressemitteilungen zu aktuellen Aufrufen, Finanzierungsmöglichkeiten oder sonstigen wichtigen Informationen verfasst.

Um bei Anfragen von Kontrollorganen oder bei Abrechnungsprozeduren eine wirksame Unterstützung garantieren zu können, wurde mit Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 11/2022 festgelegt, dass bei Beschlusswürfen der Landesregierung und Dekreten der Führungskräfte und Landesräte/Landesrätinnen betreffend die Verwendung von Mitteln aus dem Wiederaufbauplan, vorab ein Gutachten der Task-Force eingeholt werden muss.

Zu einer der zahlreichen Maßnahmen zur Umsetzung des gesamtstaatlichen Wiederaufbaufonds PNRR zählt die Beauftragung von 1000 Experten und Expertinnen italienweit, die die öffentliche Verwaltung bei der Analyse und Beschleunigung komplexer Verfahren unterstützen sollen. Die Task-Force hat es in enger Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und trotz kurzer Fristen und hohem Zeitdruck geschafft, wie vorgesehen 19 Fachleute auszuwählen und zu beauftragen. Diese sollen nun verschiedene Verfahren, u.a.

in den Bereichen öffentliche Auftragsvergabe und Digitalisierung untersuchen und innerhalb 2024 optimieren.

einen besonderen Mehraufwand stemmen, was mit den verfügbaren Personalressourcen nur schwer zu bewältigen ist.

Zahlreiche Landesabteilungen müssen aufgrund der in ihrem Zuständigkeitsbereich zusätzlich umzusetzenden PNRR-Aktivitäten

Mit Landesgesetz Nr. 2/2022 wurden deshalb die notwendigen Voraussetzungen zur Einstellung von zusätzlichem Personal für die

## UMSETZUNG DES WIEDERAUFBAUFONDS IN SÜDTIROL

Zu den Aufgaben der Task-Force gehört es, laufend die geplanten und sich in Umsetzung befindlichen Maßnahmen und Vorhaben zu überwachen.

Für Italien stehen 191,5 Milliarden Euro an EU-Mitteln für den nationalen Wiederaufbauplan zur Verfügung. Der Plan ist in 6 Missionen unterteilt, d.h. in thematische Hauptbereiche in Übereinstimmung mit den 6 Säulen des Aufbauminstruments NextGenerationEU:

**MISSION 1** – Digitalisierung, Innovation, Wettbewerbsfähigkeit, Kultur und Tourismus

**MISSION 2** – Grüne Revolution und ökologischer Wandel

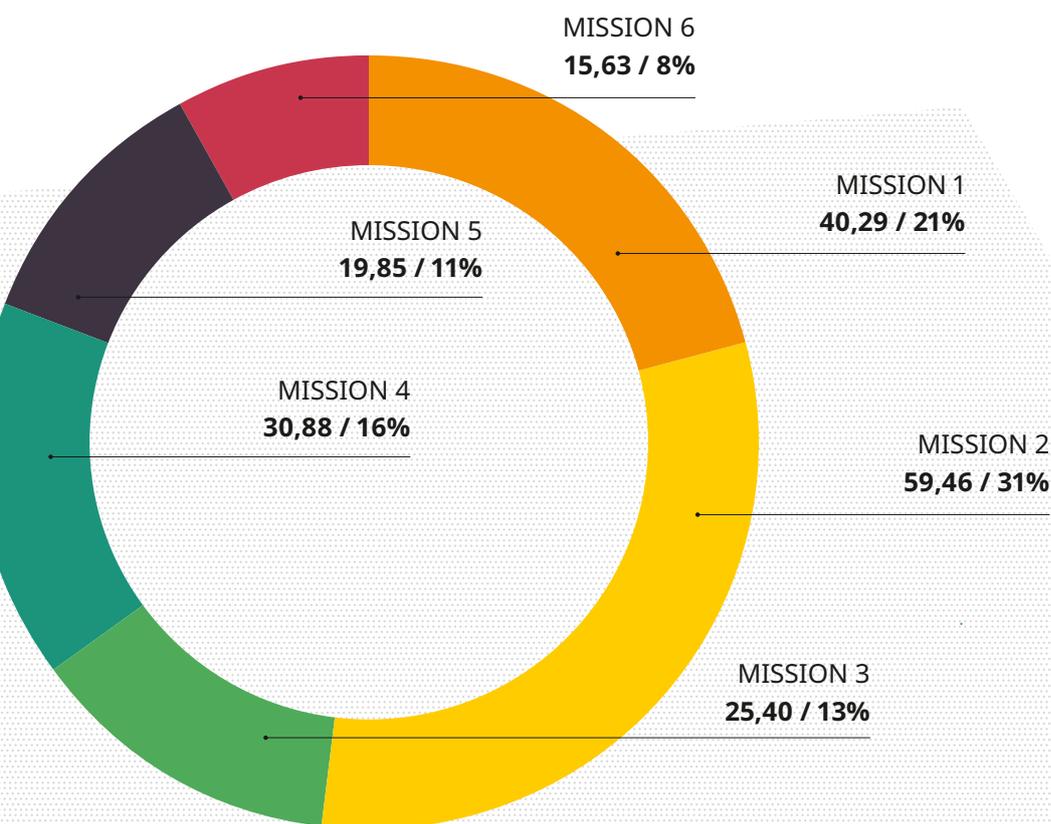
**MISSION 3** – Infrastrukturen für eine nachhaltige Mobilität

**MISSION 4** – Bildung und Forschung

**MISSION 5** – Zusammenhalt und Inklusion

**MISSION 6** – Gesundheit

In der folgenden Grafik ist die Aufteilung der Finanzmittel des Wiederaufbauplanes nach Missionen dargestellt:



## Situation in Südtirol, Ende 2022:

Mission	Zuweisungen	genehmigte Projekte	Gesamt	Anzahl genehmigter Projekte
<b>MISSION 1</b> Digitalisierung, Innovation, Wettbewerbsfähigkeit, Kultur und Tourismus	54.962.821,53 €	51.511.587,13 €	106.474.408,66 €	46
<b>MISSION 2</b> Grüne Revolution und ökologischer Wandel	157.258.483,00 €	110.263.421,37 €	267.521.904,37 €	108
<b>MISSION 3</b> Infrastrukturen für eine nachhaltige Mobilität	19.840.000,00 €	19.840.000,00 €	39.680.000,00 €	1
<b>MISSION 4</b> Bildung und Forschung	45.386.581,68 €	27.951.154,33 €	73.337.736,01 €	37
<b>MISSION 5</b> Zusammenhalt und Inklusion	6.688.000,00 €	25.298.469,27 €	31.986.469,27 €	20
<b>MISSION 6</b> Gesundheit	5.650.344,40 €	62.175.073,53 €	67.825.417,93 €	76
<b>GESAMT</b>	289.786.230,61 €	297.039.705,63 €	586.825.936,24 €	288

Außerdem erhielt das Land ungefähr 335,56 Mio. Euro über regionale Zuweisungen; deren Zweckbestimmung muss noch von den einzelnen Organisationseinheiten der Landesverwaltung festgelegt werden:



Aktualisiert am: 30.09.2022

Umsetzung des PNRR in der Landesverwaltung geschaffen.

Dank der engen Zusammenarbeit zwischen Generaldirektion, Personalabteilung und Task-Force konnten der Bedarf der einzelnen Strukturen ermittelt und die notwendigen Schritte gesetzt werden, damit die Aufnahmeverfahren für die Einstellung von 100 zusätzlichen Personen anlaufen konnten. Übergeordnetes Ziel ist es dafür zu sorgen, dass mit einer erfolgreichen Beteiligung an den PNRR-Ressourcen wichtige Investitionen und Reformen für Südtirol realisiert werden.

### **Wichtige Reformen und strukturelle Maßnahmen für das Land Südtirol infolge des Wiederaufbauplans**

Mit dem PNRR müssen in den Regionen und autonomen Provinzen auch verschiedene transversale und sektorale Reformen sowie strukturelle Maßnahmen umgesetzt werden. Auf Landesebene bemüht sich die Task-Force, diese zu überwachen und die zuständigen Landesstellen zu unterstützen.

Nachstehend werden einige dieser für Südtirol wichtigen strukturellen Maßnahmen beschrieben.

Eine bedeutende Maßnahme stellt die nationale Beschäftigungsfähigkeitsgarantie „GOL – Garanzia di occupabilità dei lavoratori“ dar, die der aktiv gestaltenden Arbeitsmarktpolitik große Bedeutung zumisst, indem die Dienstleistungsorientierung, das systematische Zusammenwirken von öffentlichen Dienststellen, die Einbeziehung privater Akteure und die starke Nutzung der digitalen Möglichkeiten in den Mittelpunkt gestellt werden, um Betrieben und Arbeitssuchenden eine effiziente und arbeitsmarktbestimmte Dienstleistung anbieten zu können. Um diesen arbeitsmarktpolitischen Paradigmenwechsel verbindlich gemäß den Vorgaben des Wiederaufbauplans innerhalb 2025 umzusetzen, wurde mit Beschluss der Landesregierung Nr. 464 vom 28.06.2022, Nr. 464, der Landes-

anwendungsplan zur Beschäftigungsgarantie „GOL“ genehmigt.

Ein weiterer Schwerpunkt des Wiederaufbauplans liegt im Gesundheitsbereich. Zu den Investitionsgebieten gehören die Stärkung wohnortnaher Prävention und Pflege durch die Integration von Gesundheits- und Sozialdiensten, die Modernisierung der technischen Ausstattung des nationalen Gesundheitsdienstes, der Ausbau der elektronischen Patientenakte und die Entwicklung der Telemedizin. Außerdem sollen die technischen, digitalen und verwaltungstechnischen Fähigkeiten des Personals des Gesundheitssystems gestärkt und die wissenschaftliche Forschung in den Bereichen Biomedizin und Gesundheit gefördert werden.

In jeder Region und autonomen Provinz wurde außerdem im Rahmen des Wiederaufbauplans ein Projekt von besonderer strategischer Bedeutung für das eigene Gebiet, ein sogenanntes „Progetto bandiera“ erarbeitet. Das Land Südtirol hat sich für ein umfangreiches Digitalisierungsprojekt entschieden. Einige Projektteile wurden bereits formell genehmigt, andere befinden sich zurzeit im Genehmigungsverfahren.

Mitte Oktober 2022 wurde ein Einvernehmensprotokoll mit der Regierung unterzeichnet, das die ersten 20 Millionen vorsieht. Die geplanten Investitionen sollen Südtirol bei der Bewältigung der Herausforderungen in den Bereichen Digitalisierung und Sicherheit in der öffentlichen Verwaltung unterstützen. Die technologische Aufrüstung der digitalen Infrastruktur wird mit einer präzisen Strategie umgesetzt, die sich auf strukturelle Innovationen in der öffentlichen Verwaltung und eine starke Unterstützung des parallel dazu stattfindenden kulturellen Wandels in der Bevölkerung konzentriert.



## **PERSPEKTIVEN – EIN BLICK IN UNSERE ZUKUNFT**

Nachdem im vergangenen Jahr vorwiegend die Verfahren zur Bewerbung und Genehmigung der verschiedenen Vorhaben und die Zuweisung der PNRR-Mittel stattgefunden haben, gilt es nun für die involvierten Akteure zügig die einzelnen Maßnahmen umzusetzen.

Die Task-Force wird die Begünstigten nach Möglichkeit bei der Realisierung der Aufgaben in dieser Durchführungsphase unterstützen, mit dem Ziel, die Korrektheit der Durchführungs- und Berichterstattungsverfahren, die Ordnungsmäßigkeit der Ausgaben sowie die Erfüllung aller anderen Anforderungen, die von den für den Wiederaufbauplan geltenden Vorschriften vorgesehen sind, auf Landesebene bestmöglich zu garantieren.



# Nachhaltigkeit

ALS LEITMOTIV DER LEGISLATUR



12

# Nachhaltigkeit

---

## NACHHALTIGKEIT – DIE GROSSE HERAUSFORDERUNG

Die erste Erwähnung des Begriffs „Nachhaltigkeit“ findet sich 1713 in der „Sylvicultura oeconomica“, das forstwirtschaftliche Hauptwerk von Hans Carl von Carlowitz, einem deutschen Beamten aus dem sächsischen Erzgebirge. Im 18. Jahrhundert drohte die übermäßige Waldrodung die Waldbestände zu vernichten. Umfassende Aufforstungen waren notwendig, um dem entgegenzusteuern. Diese Gefahr vor Augen, forderte von Carlowitz in seinem Werk eine „nachhaltende Forstwirtschaft, in der immer nur so viel Holz geschlagen werden sollte, wie durch planmäßige Aufforstung, durch Säen und Pflanzen nachwachsen konnte“.

Es vergingen viele Jahrzehnte, bevor wieder über ein „nachhaltiges Wirtschaften“ nachgedacht wurde. Berühmt wurden die Untersuchungen des Massachusetts Institute of Technology in Boston im Auftrag des „Club of Rome“ im Jahr 1972: Durch Computersimulationen wurde versucht, die Zukunft der Menschheit vorauszusehen. Die Berechnungen zeigten, dass durch das einfache Fortschreiten nach den herrschenden wirtschaftlichen Modellen die menschliche Zivilisation notgedrungen innerhalb der folgenden hundert Jahre zusammenbrechen würde. Die einzigen Szenarien, die keinen Kollaps vorsahen, waren die, in denen es gelang, das Wachstum aller berechneten Faktoren zu be-

grenzen. Daher auch der Name: „Die Grenzen des Wachstums“.

---

## NACHHALTIGKEIT AUF INTERNATIONALER EBENE

### Definitionen und Wissenschaft

1987, also 15 Jahre nach dem Erscheinen der „Grenzen des Wachstums“, erhielt die Nachhaltigkeit ihre international geteilte Definition. In einem mehrjährigen Prozess unter der Leitung der ehemaligen norwegischen Ministerpräsidentin Gro Harlem Brundtland entstanden die Überlegungen, wie sich das Wirtschaften der Menschen mit den Belastbarkeitsgrenzen des Planeten vereinbaren lässt.

*„Sustainable development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs.“<sup>3</sup>*

*„Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können.“*

Mit dieser Definition wurden zum ersten Mal auch die Verantwortung einer Generation

<sup>1</sup> von Carlowitz, Hans Carl. *Sylvicultura oeconomica oder Haußwirtschaftliche Nachricht und Naturmäßige Anweisung zur Wilden Baum-Zucht*. 1713

<sup>2</sup> Dennis Meadows et al., „Limits to Growth“, 1972.

<sup>3</sup> *Development, World Commission on Environment and*

und die Konsequenzen ihres Handelns für alle darauffolgenden Generationen hinterfragt.

### **Das Thema Klima**

Seit ungefähr 30 Jahren rückt ein Thema in der Nachhaltigkeitsdebatte immer mehr in den Vordergrund und beherrscht die Diskussionen: die Veränderung des Weltklimas. Ausgelöst vor allem durch unverhältnismäßig hohe Treibhausgasemissionen zu vieler Menschen auf diesem Planeten wärmt sich die Erde immer mehr auf und das Weltklima läuft Gefahr, aus den Fugen zu geraten.

1992 rückte das Klima das erste Mal international in den vordersten Fokus. In Rio de Janeiro fand der erste Weltklimagipfel statt. Die erste Rahmenkonvention wurde unterzeichnet (United Nations Framework Convention on Climate Change, UNFCCC), um eine Reduzierung der Treibhausgasemissionen voranzutreiben. Seit deren Inkrafttreten im Jahr 1994 treffen sich die teilnehmenden Staaten jährlich zur Konferenz der Vertragsparteien (COP), um die Entwicklungsprozesse in Hinblick auf den Klimawandel zu analysieren. Die Unterzeichnung des Kyoto-Protokolls im Rahmen der dritten Konferenz der Vertragsparteien (COP3) 1997, aber vor allem die Verabschiedung der neuen Klimaschutzvereinbarung im Rahmen der COP21 in Paris 2015 zählen zu den wichtigsten Ergebnissen der UN-Konvention. 196 Mitgliedsstaaten der UNFCCC beschlossen einstimmig mit dem sogenannten „Übereinkommen von Paris“ ein globales Abkommen zur Emissionsreduktion. Artikel 2 des Übereinkommens sieht die Begrenzung des Anstiegs der globalen Durchschnittstemperatur auf deutlich unter 2°C über dem vorindustriellen Niveau als langfristiges Ziel vor. Zur offiziellen Ratifizierung des Übereinkommens seitens der Europäischen Union und ihrer Mitgliedsstaaten kam es am 5. Oktober 2016. Am 4. November 2016 trat es schließlich endgültig in Kraft.<sup>4</sup>

### **Die Agenda 2030 der Vereinten Nationen und die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung**

Mit der Verabschiedung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und der 17 Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, kurz SDGs) im Jahr 2015 bekräftigte die Weltgemeinschaft ihr Engagement für nachhaltige Entwicklung. 193 UN-Mitgliedsstaaten haben auf der Grundlage zuvor getroffener Vereinbarungen wie die Agenda 21 oder den darauffolgenden „Millennium Development Goals“ einen erweiterten Rahmen geschaffen, der für nachhaltige Entwicklung sorgen soll.

Die Agenda 2030 ist ein universeller, transformativer und auf Rechtsprinzipien gegründeter ehrgeiziger Aktionsplan für einzelne Nationen, das UN-System und alle anderen Akteure. Die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) sind nicht gleichbedeutend mit der Agenda 2030, noch sind sie deren Zusammenfassung, sondern deren vielleicht wichtigster Bestandteil. Durch die 17 Ziele wird eine nachhaltige Entwicklung konkret und sie wird verständlicher, denn jedes der 17 Ziele verkörpert ein Puzzleteil in der Nachhaltigkeit als Ganzes, woraus wir erkennen, dass das Erreichen einiger SDGs mit dem Erreichen anderer zusammenhängt und dass alle 17 Ziele vernetzt sind. Die SDGs tragen dazu bei, die Grundwerte und Prinzipien, die der Agenda 2030 zugrunde liegen, in konkrete und messbare Ergebnisse umzusetzen.

### **Europa und Italien**

#### *Europa*

„The Green Deal is Europa’s Man on the Moon Moment“ meinte EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen am 11. Dezember 2019 bei Ihrer Rede zu Vorstellung des Green Deals.

Die neu gewählte EU-Kommission, die seit dem 1. Dezember 2019 im Amt ist, hat den Weg für einen Übergang zu neuen, veränderten Wirtschafts- und Konsumweisen vorgezeichnet. Drei große Leitziele stehen dem Strategiepaket vor:

<sup>4</sup> <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>

<sup>5</sup> Vereinte Nationen, <https://www.un.org/Depts/german/gv-70/band1/ar70001.pdf>



gesetzesvertretenden Dekrets legt dabei fest, dass die Regionen und autonomen Provinzen in Anwendung des Subsidiaritätsprinzips auch strengere Regelungen zum Schutz der Umwelt erlassen können.

- Klimaneutralität: bis 2050 sollen keine Netto-Treibhausgase mehr ausgestoßen werden;
- Abkoppelung des Wirtschaftswachstums von der Ressourcennutzung;
- niemand, weder Mensch noch Region, darf im Stich gelassen werden.

Der Green Deal baut inhaltlich vollständig auf die SDGs auf, wobei der dritte Punkt sogar eines der zentralen Prinzipien der Agenda 2030 ist. Die Transformation von Wirtschaft und Konsumweisen muss sozialverträglich erfolgen.

### **Italien**

Auf nationaler Ebene wurde das Prinzip der Nachhaltigkeit bereits im Jahr 2008 in Artikel 3-quater des gesetzesvertretenden Dekrets vom 3. April 2006, Nr. 152, verankert, wenn auch mit starkem Fokus auf den Umweltschutz. Artikel 3-quinquies des genannten

Im Oktober 2017 hat Italien einen nationalen Strategieplan verabschiedet, der den Nachhaltigkeitszielen der Agenda 2030 Rechnung tragen soll. Der nationale Aktionsplan ist in 5 Unterbereiche gegliedert: Mensch, Planet, Wohlstand, Frieden und Partnerschaft; ein sechster Unterbereich widmet sich den Querschnittzielen für Nachhaltigkeit (vettori di sostenibilità). Ein Hauptziel stellt dabei die Verbesserung der Voraussetzungen für das Wohlbefinden der Bürgerinnen und Bürger in gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Hinsicht dar.

Das Ministerium für Wirtschaft und Finanzen ist für die Abstimmung der offiziellen wirtschaftspolitischen Dokumente mit dem nationalen Nachhaltigkeitsstrategieplan zuständig. Im Wirtschafts- und Finanzdokument (DEF) werden jährlich die entsprechenden Unterziele und Maßnahmen festgelegt. Dabei werden auch Indikatoren des Wohlergehens (Bes) berücksichtigt, um die Weiterentwick-

6 [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/speech\\_19\\_6751](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/speech_19_6751)

lung der Gesellschaft und die Verbesserung der Lebensqualität unabhängig vom BIP zu messen.

### **Südtirol und die Nachhaltigkeit**

Ist Südtirol nachhaltig? Ist es überhaupt möglich, diese Frage erschöpfend zu beantworten? Wie vorab beschrieben, lautet die offizielle Definition der Nachhaltigkeit der Vereinten Nationen wie folgt:

*„Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können.“*

Dienen die Modelle und Vorgaben, die auch den internationalen Abkommen zugrunde liegen, als Referenz, so lautet die Antwort ganz klar: Die durchschnittlichen Südtiroler und Südtirolerinnen und somit unser Land sind insgesamt vor allem aus zwei Gründen nicht nachhaltig:

1. Die Gesellschaft Südtirols lebt über den planetaren Verhältnissen: Der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (5,0 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente pro Kopf<sup>8</sup>) und der ökologische Fußabdruck der durchschnittlichen Südtiroler und Südtirolerinnen (gegenwärtig nur für die Gemeinde Bozen berechnet<sup>9</sup>) sind zu hoch und haben negative Auswirkungen auf den Klimawandel und die planetaren Grenzen.
2. Unsere Energiewirtschaft basiert auf fossilen Brennstoffen: Auch wenn Südtirols Strom zu über 100% aus erneuerbarer Energie produziert wird, gilt dies nicht für die Energieträger für den Heizungs- und Mobilitätssektor noch für die sogenannte graue Energie, d.i. die Energie, die außerhalb Südtirols gebraucht wird, um Güter für Südtiroler und Südtirolerinnen herzustellen. Somit sind wir immer noch abhängig von endlichen und klimaschädigenden Energiequellen.

Die Herausforderungen sind riesengroß und das Gesamtbild ist schwer zu zeichnen.

## **DIE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE - VISIONEN UND ZIELE DER LANDESREGIERUNG**

Die Südtiroler Landesregierung hat sich im Regierungsprogramm 2018-2023 dazu bekannt, all ihre Anstrengungen auf die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen auszurichten.

Im März 2019 wurden bei einer Klausur der Landesregierung die Weichen für ihr gemeinsames Vorgehen gestellt.

Gemeinsam verabschiedete die Landesregierung den Grundsatz, der ihr Handeln leiten soll.

*„Wir tragen Verantwortung für Mensch und Natur.“*

*Uns eint das Ziel, auf der Grundlage unserer autonomen Zuständigkeiten eine gerechtere Gesellschaft zu schaffen, die Vielfalt und Zusammenhalt pflegt. Friedliches Zusammenleben schafft eine lebenswerte Heimat, ein kleines Europa in Europa.*

### **Regierungsprogramm 2018-2023 Für ein nachhaltiges und innovatives Südtirol**

Wir tragen die Verantwortung für die Bewahrung der Schöpfung und für die Lebensbedingungen nicht nur der heutigen, sondern auch der kommenden Generationen. Ein schonender Umgang mit den natürlichen Ressourcen, der Erhalt der Biodiversität, die Bewahrung von Luft, Wasser und Boden vor (weiterer) Verschmutzung, der Schutz von Natur- und Kulturlandschaften sind für uns deshalb Verpflichtung und Auftrag.

Nachhaltige Entwicklung ist ein Querschnittsthema und bedarf des Einsatzes in vielen Politikfeldern. In diesem Sinne bekennt sich die Landesregierung zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (UN sustainable development goals - sdg). Zur Erreichung dieser Ziele übernimmt Südtirol durch aktive Beteiligung an Kooperationsprojekten und Entwicklungszusammenarbeit auch überregionale und internationale Verantwortung.

8 SDG-Tracker, Indicatore 13.2.2 [https://astat.provinz.bz.it/barometro/upload/sdg/html/de/detail\\_13.html#target-13.2](https://astat.provinz.bz.it/barometro/upload/sdg/html/de/detail_13.html#target-13.2)

9 CRAS. [https://www.cras-srl.it/\\_wp/?p=155](https://www.cras-srl.it/_wp/?p=155)

*Südtirol nachhaltig zu entwickeln, ist unser Anspruch. Mutige Entscheidungen sind notwendig und gemeinsam zu tragen, um Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt möglichst in Einklang zu bringen, der Klimakrise zu begegnen, ihre Folgen zu bewältigen und die Herausforderungen möglichst in Chancen umzuwandeln.“*

*Dafür steht der „NachhaltigkeitsPakt – Für unser Land“.*

Die Nachhaltigkeitsstrategie beschreibt dabei nicht nur die Visionen der Landesregierung, sondern auch klare Ziele und die notwendigen Umsetzungsmaßnahmen, um die komplexen und schwierigen Wege gemeinsam zu gehen.

Die Strategie ist aber unvollständig und wird auch nie vollständig sein, da sie ständigen Veränderungen unterworfen ist und deshalb eines konsequenten Monitorings bedarf. Nachhaltige Entwicklung ist kein Zustand, sondern ein Weg, der begangen werden kann – oder auch nicht. Auch die Nachhaltigkeitsstrategie hat keinen Anfang und kein Ende: Sie ist eine Momentaufnahme, ein Zukunftsbild und zugleich eine Wegbeschreibung.

Eine der ersten Aufgaben aller Staaten und Regionen ist es, sich über die daraus resultierenden thematischen Handlungsfelder Gedanken zu machen. Welche thematischen Haupthandlungsfelder sind entscheidend für eine nachhaltige Entwicklung Südtirols in seinem nationalen und internationalen Kontext? Südtirol ist keine Insel, und Entscheidungen für Südtirol dürfen nicht mit den aktuellen weltweiten Herausforderungen der Nachhaltigkeit in Konflikt geraten. Vielmehr sollen sie Südtirol voranbringen und gleichzeitig dazu beitragen, die Probleme, die ja die gesamte Menschheit betreffen, zu lösen.

In einem internen Austausch zwischen der Politik und der Landesverwaltung wurden in über 150 Gesprächen, Workshops und Sitzungen zwischen Herbst 2019 und Frühjahr 2021 die Rahmenrichtlinien für die nachhaltige Entwicklung Südtirols erarbeitet und gleichzeitig die Umsetzungsinstrumente dafür definiert.

Mit Beschluss Nr. 627 vom 20. Juli 2021 hat die Landesregierung das Strategiepapier für die nachhaltige Entwicklung Südtirols „Everyday for future – Gemeinsam für die Nachhaltigkeit“, verabschiedet.<sup>10</sup>



2022 wurde dann dieses grundsätzliche Bekenntnis der öffentlichen Verwaltung zur Nachhaltigkeit im Artikel 1 Absatz 5 des Landesgesetzes Nr. 17/1993 verankert: „Die Verwaltung orientiert sich bei ihrer Tätigkeit am Grundsatz der nachhaltigen Entwicklung, um sicherzustellen, dass die Befriedigung der Bedürfnisse der heutigen Generation nicht die Lebensqualität und die Möglichkeiten künftiger Generationen beeinträchtigt. Mit Verordnung werden Richtlinien festgelegt, um eine nachhaltige Entwicklung zu fördern.“

Nebenstehende Grafik zeigt die Verbindung zwischen den SDGs, den sieben Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie und den Strategieplänen der einzelnen Ressorts.

Die Ressorts können mit ihren Abteilungen und Ämtern durch diese ganzheitliche Ausrichtung vermehrt ihr Wirken an den Handlungsfeldern und den übergeordneten SDGs ausrichten. Damit wird sichergestellt, dass eine nachhaltige Entwicklung verstärkt, gefördert und gefordert wird.

Nachfolgend die fünf Bausteine, die in der Nachhaltigkeitsstrategie verankert und teils schon entwickelt oder noch in der Entstehungsphase sind:

## Baustein 1 – Handlungsfelder

Die Handlungsfelder bilden den thematischen Rahmen, an dem sich die Landespolitik, die Landesverwaltung, aber auch alle gesellschaftlichen Akteure orientieren können. In diesem Kontext wurden bereits alle Leistungen der Landesverwaltung für die Bürger und Bürgerinnen an die Handlungsfelder gekoppelt und auf der Webseite zur Strategie mit einer automatischen Filterfunktion dargestellt. So ist anhand der Themenfelder ersichtlich, welche Leistungen das Land zur Verfügung stellt.

Über die Presseaussendungen werden zudem alle Maßnahmen des Landes in Sachen Nachhaltigkeit den Handlungsfeldern zugeordnet. Geplant ist, die übergeordneten Zielsetzungen der Handlungsfelder aufzuzeigen, so wie es schon für das zweite Handlungsfeld „Beitrag zur Reduktion der Treibhausgasemissionen“ im September 2022 mit dem Erscheinen des „Klimaplan 2040“, dessen Hauptziel die Klimaneutralität bis 2040 ist, geschehen ist.

Die Einführung weiterer Strategiepläne, wie „Landwirtschaft 2030“, „Tourismusentwicklungskonzept“, „Landesmobilitätsplan“, „Landesstrategieplan“ (Raumordnungsgesetz),

Baustein 1 <b>Handlungsfelder</b>	
Baustein 2 <b>Governance / Policy</b>	<b>Landespolitik, Landesverwaltung, Gemeinden, Schulen</b> Art der Zusammenarbeit, Normen, Richtlinien auf Grundlage LG 17/1993, Art. 1, Abs. 5
Baustein 3 <b>Monitoring / Evaluierung</b>	<b>„SDG-Tracker“ – Indikatoren für Südtirol, Report OECD</b> Verbindung mit Zielsetzungen und Maßnahmen der Ressorts
Baustein 4 <b>Beteiligung</b>	<b>Interessengruppen, Bürger:innen</b> Beteiligungsmix und Kontinuität
Baustein 5 <b>Kommunikation</b>	<b>Diverse Kanäle</b> Webseite, Social, Kampagnen, ...

„Landessozialplan“ und anderer ist bereits erfolgt oder soll bis Ende der Legislaturperiode erfolgen. Diese orientieren sich nach den Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie und bieten somit die Grundlage für Gesetze und Verordnungen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung.

### **Baustein 2 – Governance/Policy**

Zahlreiche Personen mit unterschiedlichen Funktionen und Aufgabenbereichen arbeiten innerhalb der Landesverwaltung eng zusammen, um die Nachhaltigkeitsstrategie als Ganzes umzusetzen.

Mit Beschluss der Landesregierung Nr. 973 vom 23.11.2021 wurde der komplexe Sonderauftrag „Nachhaltigkeit“ für drei Jahre eingerichtet, unter anderem mit der Aufgabe, für den Aufbau und die Koordinierung des Nachhaltigkeitsprozesses in der Landesverwaltung und in den Hilfskörperschaften des Landes Sorge zu tragen durch strategische Koordinierung und Begleitung im Rahmen der diversen Prozesse der Nachhaltigkeitsstrategie zu leisten.

Der Sonderauftrag ist der Generaldirektion zugeordnet.

In den einzelnen Ressorts wurden Nachhaltigkeitsbeauftragte ernannt, die sich kontinuierlich mit den Sonderbeauftragten austauschen. Die Medienreferentinnen und -referenten in den Ressorts sichten bestehende Projekte und ordnen sie den diversen SDGs der Vereinten Nationen zu, um eine Datenbank über das, was bereits verwirklicht wurde, zu erstellen. Schließlich ordnen die Content-Manager, die für die Webdienste der Landesverwaltung zuständig sind, die Projekte den Handlungsfeldern zu und weisen ihnen so die richtige Sichtbarkeit zu.

Zudem wird eng mit den zentralen Diensten zusammengearbeitet, um ressortübergreifende Projekte und Maßnahmen umzusetzen.

### **Baustein 3 – Monitoring/Evaluierung**

Das Landesinstitut für Statistik (ASTAT) stellt – wie im achten Kapitel dieses Berichts erläutert – seit Juni 2020 alle für Südtirol relevanten Daten zu den globalen Indikatoren der UN-Nachhaltigkeitsziele auf einer eigenen Berichtsplattform, (dem sogenannten „SDG-Tracker“) bereit. Die Indikatoren, die den Stand und die Entwicklung der einzelnen Ziele messen sollen, sind im Global Indicator Framework festgelegt, das mit Resolution 71/313 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommen wurde.

Für eine Reihe von globalen Indikatoren sind Messungen für Südtirol verfügbar und werden auf der Berichtsplattform veröffentlicht. Aufgrund der eingeschränkten regionalen Verfügbarkeit liegen nicht zu allen Indikatoren statistische Daten vor.

Das Landesinstitut für Statistik (ASTAT) verarbeitet diese Daten und stellt sie auf seiner Berichtsplattform auf Deutsch, Italienisch und Englisch zur Verfügung. Somit stellt der SDG-Tracker Südtirol eine für alle zugängliche und objektive Basis für den gesellschaftlichen Diskurs zur Nachhaltigkeit in Südtirol dar.

In den folgenden Ausbaustufen der Berichtsplattform sollen das Datenangebot kontinuierlich an das nationale SDG-Daten-set angepasst, die Gesamtsituation für jedes Goal dargestellt und ein eigener Bereich mit detailliertem Bericht für alle Goals Targets und Indikatoren eingeführt werden.

Durch eine Zusammenarbeit mit der OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) wird gerade an einem Bericht gearbeitet, der die Nachhaltigkeitsbemühungen des Landes Südtirol im Sommer 2023 darlegt. Dieser enthält eine quantitative Analyse der bestehenden Datenlage sowie qualitative Befragungen der wichtigen Stakeholder Südtirols. Dadurch ergibt sich ein Gesamtbild darüber, in welchen Bereichen und Strategien Südtirol bereits gut dasteht und wo noch Aufholbedarf herrscht. Das Monito-

<sup>12</sup> <https://www.klimaland.bz/klimaplan-suedtirol-2040>

<sup>13</sup> *Delibera della Giunta provinciale n. 973 del 23 novembre 2021*

ring der OECD soll auch nach 2023 noch stattfinden, um die Qualitätsstandards und somit die Wirksamkeit der Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich zu verifizieren.

## **Baustein 4 – Beteiligung**

Die Öffentlichkeit bei Entscheidungen, die sie betreffen, einzubeziehen ist eine wichtige Voraussetzung für eine zukunftsfähige Entwicklung und grundlegend für das moderne Politikverständnis. Um die Zukunft gemeinsam zu gestalten, bedarf es der Mitwirkung aller gesellschaftlichen Kräfte: der Bürger und Bürgerinnen, der Wirtschafts- und NGO-Vertretungen und der Vertretungen aus Politik und Verwaltung. Dabei ist die Balance entscheidend: Nur der Ausgleich von verschiedenen Interessen und Ansprüchen kann langfristig zu einer gesunden und lebenswerten Umwelt, zu wirtschaftlichem Erfolg und Wohlstand und zu sozialem Zusammenhalt in der Gesellschaft führen.

### **Stufen der Öffentlichkeitsbeteiligung**

Der Beteiligungsprozess kennt je nach Rahmenbedingungen verschiedene Stufen:

- Betroffene und Interessierte werden über das Vorhaben und seine Auswirkungen informiert, zum Beispiel durch eine Informationsveranstaltung oder durch das Auflegen von Plänen zur Einsichtnahme. Ziel der informativen Öffentlichkeitsbeteiligung ist es, der breiten Öffentlichkeit Planungen oder Entscheidungen bekannt und verständlich zu machen, auch wenn die Öffentlichkeit nicht aktiv mitwirken kann;
- Bürger und Bürgerinnen und Interessenvertretungen können zu vorgelegten Vorschlägen Stellung nehmen und ihre Ideen und Vorschläge einbringen. Bei der konsultativen Öffentlichkeitsbeteiligung geht es darum, Rückmeldungen der Betroffenen über Vorschläge, Pläne oder zu treffende Entscheidungen zu erhalten;
- Als umfassendstes Beteiligungsinstrument gilt die direkte Mitbestimmung. Dabei haben Betroffene und Interessierte die Möglichkeit, bei der Ausführung und Um-

setzung eines Vorhabens mitzubestimmen. Der Mitbestimmungsgrad reicht von der gemeinsamen Entwicklung von Vorschlägen bis hin zu weitgehenden Entscheidungsrechten der beteiligten Bürger und Bürgerinnen.

### **Nutzen und Grenzen der Öffentlichkeitsbeteiligung**

Beteiligungsprozesse können für alle Beteiligten von großem Nutzen sein. Sie sind aber bei weitem keine Wundermittel. Im Gegenteil. Falsch eingesetzt oder falsch kommuniziert führen sie zu Missverständnissen, falschen Erwartungshaltungen, Frustrationen und am Ende zu einer Politikverdrossenheit, verbunden mit dem Gefühl nicht ernst genommen zu werden.

### **Partizipationsprozess im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie**

Die Landesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Menschen in Südtirol auf dem Weg in eine nachhaltige Entwicklung mitzunehmen. Dafür werden die unterschiedlichsten Gruppierungen auf vielfältige Art und Weise einbezogen, indem ein Beteiligungsmix angewandt wird, um die „nicht organisierte Öffentlichkeit“, sprich die Bürger und Bürgerinnen, genauso zu involvieren, wie die „organisierte Öffentlichkeit“, sprich die Verbände und die anderen organisierten Interessenvertretungen des Landes.

Ziel ist es, die bestehenden Dialogprozesse zu unterstützen und zu ergänzen – und nicht zu ersetzen.

Vier größere Gesellschaftssysteme lassen sich in Südtirol feststellen, die alle unterschiedliche Arten der Beteiligung erfordern:

1. Landespolitik, Landesverwaltung, Gemeinden, Schulen und andere öffentliche Einrichtungen;
2. Interessensgruppierungen;
3. nicht-organisierte Öffentlichkeit (die Bürger und Bürgerinnen);
4. Wissenschaft

Der gesamte bisher angedachte Beteiligungsmix mit den verschiedensten Angeboten soll im Rahmen einer Veranstaltung Anfang 2023 vorgestellt werden. Nachfolgend einige Beispiele. Weitere Aktionen sind geplant oder befinden sich in der Umsetzungsphase:

### **1. Landespolitik, Landesverwaltung, Gemeinden, Schulen und andere öffentliche Einrichtungen**

- a. Webinare für die Fortbildung der Landesangestellten;
- b. Einbeziehung der Landesangestellten in Projekte wie „Mobilitätsplan Landesverwaltung“, „Plastikfreie Getränkeautomaten“, „Mülltrennung“;
- c. Ernennung von Nachhaltigkeitsbeauftragten in den Gemeindeverwaltungen, Bildung einer Kerngruppe und regelmäßiger Austausch zu Themen und Bedürfnissen;
- d. Wettbewerb „Everyday for Future“ im Schuljahr 2022/2023 für die Sprachgruppen Südtirols und für alle Schulstufen.

### **2. Interessensgruppierungen**

- a. Stakeholder werden schon seit jeher im Rahmen der Tätigkeit der Ressorts und Abteilungen auf die unterschiedlichste Art und Weise in Projektentwicklungen einbezogen;
- b. Eine eigene neue Art der Einbeziehung wird mit dem sogenannten „Stakeholder Partnership Dialog“ zum Klimaplan 2040 bis Ende 2022 eingerichtet. Dieses Team wird die Umsetzung des Klimaplanes eng mit begleiten.

### **3. Nicht-organisierte Öffentlichkeit (Bürger und Bürgerinnen)**

- a. Für die Bildungsausschüsse im Land wurde das neue Angebot geschaffen, neben den Bildungsprojekten auch Partizipationsprojekte einzureichen. Somit kann Partizipation auf Gemeindeebene inhaltlich und finanziell besser unterstützt werden;

- b. Die Bibliotheken des Landes richten ihre Programme schon seit mehreren Jahren auf die SDGs aus und werden vermehrt entsprechende Angebote für die Bevölkerung gestalten;

- c. Bis Ende 2022 wird ein Konzept ausgearbeitet, wie bestehende Apps auf Handys und Tablets für die Nachhaltigkeit weiterentwickelt werden können. Angedacht sind sogenannte Gamification Elemente, die Usern spielerisch den Zusammenhang zwischen täglichen Routinen und nachhaltiger Entwicklung aufzeigen.

### **4. Wissenschaft**

- a. Die „Allianz für Lehre und Forschung“ ist ein neu gegründetes Netzwerk und versteht sich als Kooperation von akademischen Bildungs- und Forschungseinrichtungen in Südtirol mit dem Ziel, wichtige Aspekte der Nachhaltigkeit zu diskutieren, Forschungsaktivitäten abzustimmen, Synergien zu nutzen und Lösungen für künftige, anstehende Herausforderungen aufzuzeigen. Ein Koordinationskomitee, dem Personen der EURAC, der Philosophisch-Theologischen Hochschule und der UNIBZ angehören, erarbeitet Vorschläge für die Mitglieder und koordiniert die Tätigkeiten.

### **Baustein 5 - Kommunikation**

Durch die Landesagentur für Presse und Kommunikation wurden und werden Maßnahmen entwickelt, die der Verbreitung der Nachhaltigkeitsstrategie dienlich sind. Unter anderem wurden dafür bisher folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Entwicklung der Broschüre „Everyday for Future“ und Begleitung der Vorstellung;
- Ausarbeitung einer Ausgabe des Magazins „LP“ unter dem Aspekt der Strategie;
- Entwicklung eines „Mitmachheftes“ für die SDG;
- Organisation einer landesweiten Sensibilisierungstour mit allen Landespolitikern und -politikerinnen und einer Person aus der Wissenschaft, um die Nachhaltigkeitsthe-

men in ganz Südtirol zu verbreiten

- Organisation von landesweiten Workshops, um tiefer in die Strategie-Diskussionen mit Interessierten einzusteigen;
- Produktion von „Szenarien-Videos“, die vier verschiedene Szenarien für Südtirol im Jahr 2030 zeigen;
- Ausarbeitung einer Social-Media-Kampagne, die jedes einzelne SDG konkret auf die Südtiroler Gegebenheiten herunterbricht;
- Mitorganisation der „Sustainability Days“: eine jährliche internationale Konferenz zur Schaffung einer Plattform für die ländlichen Regionen Europas;
- Schaffung Internetportals zur Veranschaulichung der Nachhaltigkeitsstrategie.

---

## NÄCHSTE SCHRITTE

Die Arbeit des Sonderbeauftragten für Nachhaltigkeit wird in den nächsten Jahren darin liegen, die Bausteine der Nachhaltigkeitsstrategie durch folgende wichtige Schritte weiterzuentwickeln:

- Integration von weiteren Indikatoren in das Monitoringsystem „SDG-Tracker“;
- Integration von konkreten Einzelzielen zu diversen Messungen im „SDG-Tracker“ für das kontinuierliche Monitoring der Fortschritte in Hinblick auf konkrete Ziele;
- Schaffung eines Reporting Systems, das laufend über die Entwicklung informiert;
- Ausbau des digitalen Systems GZoom für die interne Planung der Performance der Landesverwaltung mit Bezug auf die Nachhaltigkeitskriterien;
- Aufbau und Betreuung der verschiedenen Methoden und Prozesse des Beteiligungsmix;
- Verstärkte Kommunikation mit Bürgern und Bürgerinnen;
- Begleitung und Koordination von ressortübergreifenden Plänen wie dem „Klimaplan 2040“.



# Gemeinsame Ziele der Verwaltung

EIN ÜBERBLICK

13

## Gemeinsame Ziele der Verwaltung

---

### **GEMEINSAME ZIELE DER VERWALTUNG**

Wie aus dem Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 17 vom 1.07.2020 ersichtlich ist, standen die gemeinsamen Ziele aller Organisationseinheiten – die Digitalisierung, die Umsetzung der Novelle des Landesgesetzes Nr. 17/1993, sowie die Transparenz und Korruptionsvorbeugung – auch im Jahr 2021 wieder im Vordergrund.

Von den 226 operativen Zielen wurden 90,3% als erreicht, 6,6% als annähernd erreicht und 3,1% als kritisch-nicht erreicht bewertet. Die gemeinsamen Ziele wurden von einigen Abteilungsdirektoren bzw. -direktorinnen zum Teil an die ihnen unterstellten Ämter weitergegeben. Die folgende Tabelle zeigt die gemeinsamen operativen Ziele 2021 auf, nach Abteilung und Zielerreichungsgrad gegliedert.

Die nachstehende Tabelle zeigt die gemeinsamen Ziele 2021 nach Abteilung und Zielerreichungsgrad.

	Umsetzung der Bestimmungen zur digitalen Verwaltung im eigenen Zuständigkeitsbereich, insbesondere im Hinblick auf die Dokumentenverwaltung und die vorbereitenden Tätigkeiten zur Digitalisierung der Verfahren	Vereinfachung und Rationalisierung der Verwaltungsverfahren bezogen auf den eigenen Zuständigkeitsbereich, u.a., falls erforderlich, durch Änderung bestehender Bestimmungen und im Sinne der Novelle des Landesgesetzes vom 22. Oktober 1993, Nr. 17, zur Regelung des Verwaltungsverfahrens	Überprüfung, Kontrolle und Veröffentlichung der Daten bezogen auf den eigenen Zuständigkeitsbereich betreffend die Obliegenheiten im Bereich der Transparenz und Korruptionsvorbeugung
Organisationseinheit	Erreicht - Planmäßig Annähernd erreicht - Leichte Abweichungen Nicht erreicht - Kritisch Fallen gelassen - Abgebrochen	Erreicht - Planmäßig Annähernd erreicht - Leichte Abweichungen Nicht erreicht - Kritisch Fallen gelassen - Abgebrochen	Erreicht - Planmäßig Annähernd erreicht - Leichte Abweichungen Nicht erreicht - Kritisch Fallen gelassen - Abgebrochen
<b>Generalsekretariat des Landes</b>			
Amt für institutionelle Angelegenheiten	✔	✔	✔
Amt für Gesetzgebung	✔	✔	✔
Bereich Prüfbehörde für die EU-Förderungen	✔	✔	✔
Präsidium	✔	✔	✔
Anwaltschaft des Landes	✔	✔	✔
7. Örtliche Körperschaften und Sport	✔	✔	✔

	Umsetzung der Bestimmungen zur digitalen Verwaltung im eigenen Zuständigkeitsbereich, insbesondere im Hinblick auf die Dokumentenverwaltung und die vorbereitenden Tätigkeiten zur Digitalisierung der Verfahren	Erreicht - Planmäßig	Annähernd erreicht - Leichte Abweichungen	Nicht erreicht - Kritisch	Fallen gelassen - Abgebrochen	Erreicht - Planmäßig	Annähernd erreicht - Leichte Abweichungen	Nicht erreicht - Kritisch	Fallen gelassen - Abgebrochen	Vereinfachung und Rationalisierung der Verwaltungsverfahren bezogen auf den eigenen Zuständigkeitsbereich, u.a., falls erforderlich, durch Änderungen bestehender Bestimmungen und im Sinne der Novelle des Landesgesetzes vom 22. Oktober 1993, Nr. 17, zur Regelung des Verwaltungsverfahrens	Überprüfung, Kontrolle und Veröffentlichung der Daten bezogen auf den eigenen Zuständigkeitsbereich betreffend die Obliegenheiten im Bereich der Transparenz und Korruptionsvorbeugung	Erreicht - Planmäßig	Annähernd erreicht - Leichte Abweichungen	Nicht erreicht - Kritisch	Fallen gelassen - Abgebrochen
Organisationseinheit															
<b>Generaldirektion des Landes</b>															
Organisationsamt		✓										✓			
Ökonomat		✓										✓			
Landesinstitut für Statistik (ASTAT)		✓										✓			
Amt für Personalentwicklung		✓										✓			
4. Personal			✓									✓			
5. Finanzen		✓										✓			
9. Informationstechnik		✓										✓			
Unterstützende Funktionen für das Verwaltungsgericht Bozen		✓										✓			

Ressort Europa, Innovation, Forschung und Kommunikation									
34. Innovation, Forschung, Universität und Museen	✓							✓	✓
39. Europa	✓							✓	✓
43. Landeszahlstelle	✓							✓	✓
44. Agentur für Presse und Kommunikation	✓							✓	✓
Ressort Italienische Kultur, Umwelt und Energie									
15. Italienische Kultur	✓							✓	✓
29. Landesagentur für Umwelt und Klimaschutz	✓							✓	✓
Italienische Bildungsdirektion									
Musikschule in italienischer Sprache	✓							✓	✓
Abteilung 17 - Italienisches Schulamt	✓							✓	✓
Landesdirektion italienischsprachige Berufsbildung	✓							✓	✓
Landesdirektion italienischsprachige Kindergärten	✓							✓	✓
Landesdirektion italienischsprachige Grund-, Mittel- und Oberschulen staatlicher Art	✓							✓	✓

Organisationseinheit	Umsetzung der Bestimmungen zur digitalen Verwaltung im eigenen Zuständigkeitsbereich, insbesondere im Hinblick auf die Dokumentenverwaltung und die Digitalisierung der Verfahren	Erreicht - Planmäßig	Annähernd erreicht - Leichte Abweichungen	Nicht erreicht - Kritisch	Fallen gelassen - Abgebrochen	Erreicht - Planmäßig	Annähernd erreicht - Leichte Abweichungen	Nicht erreicht - Kritisch	Fallen gelassen - Abgebrochen	Überprüfung, Kontrolle und Veröffentlichung der Daten bezogen auf den eigenen Zuständigkeitsbereich betreffend die Obliegenheiten im Bereich der Transparenz und Korruptionsvorbeugung
	Vereinfachung und Rationalisierung der Verwaltungsverfahren bezogen auf den eigenen Zuständigkeitsbereich, u.a., falls erforderlich, durch Änderungen bestehender Bestimmungen und im Sinne der Novelle des Landesgesetzes vom 22. Oktober 1993, Nr. 17, zur Regelung des Verwaltungsverfahrens	Erreicht - Planmäßig	Annähernd erreicht - Leichte Abweichungen	Nicht erreicht - Kritisch	Fallen gelassen - Abgebrochen	Erreicht - Planmäßig	Annähernd erreicht - Leichte Abweichungen	Nicht erreicht - Kritisch	Fallen gelassen - Abgebrochen	
<b>Ressort Raumentwicklung, Landschaft und Landesdenkmalamt</b>										
28. Natur, Landschaft und Raumentwicklung		✓				✓				
13. Landesdenkmalamt		✓				✓				
<b>Deutsche Bildungsdirektion</b>										
Deutsche Bildungsdirektion		✓				✓				
Landesdirektion deutschsprachiger Kindergärten		✓				✓				
Landesdirektion deutschsprachige Grund-, Mittel- und Oberschulen		✓				✓				



Organisationseinheit	Umsetzung der Bestimmungen zur digitalen Verwaltung im eigenen Zuständigkeitsbereich, insbesondere im Hinblick auf die Dokumentenverwaltung und die vorbereitenden Tätigkeiten zur Digitalisierung der Verfahren	Erreicht - Planmäßig	Annähernd erreicht - Leichte Abweichungen	Nicht erreicht - Kritisch	Fallen gelassen - Abgebrochen	Erreicht - Planmäßig	Annähernd erreicht - Leichte Abweichungen	Nicht erreicht - Kritisch	Fallen gelassen - Abgebrochen	Vereinfachung und Rationalisierung der Verwaltungsverfahren bezogen auf den eigenen Zuständigkeitsbereich, u.a., falls erforderlich, durch Änderung bestehender Bestimmungen und im Sinne der Novelle des Landesgesetzes vom 22. Oktober 1993, Nr. 17, zur Regelung des Verwaltungsverfahrens	Überprüfung, Kontrolle und Veröffentlichung der Daten bezogen auf den eigenen Zuständigkeitsbereich betreffend die Obliegenheiten im Bereich der Transparenz und Korruptionsvorbeugung	Erreicht - Planmäßig	Annähernd erreicht - Leichte Abweichungen	Nicht erreicht - Kritisch	Fallen gelassen - Abgebrochen				
																✓	✓	✓	✓
																✓	✓	✓	✓
																✓	✓	✓	✓
<b>Ressort Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Tourismus und Bevölkerungsschutz</b>																			
Funktionsbereich Tourismus	✓											✓							
31. Landwirtschaft		✓										✓							
32. Forstwirtschaft		✓										✓							
<b>Ressort Gesundheit, Breitband und Genossenschaften</b>																			
Amt für Infrastrukturen der Telekommunikation	✓											✓							
23. Gesundheit	✓											✓							
Amt für die Entwicklung des Genossenschaftswesens	✓											✓							



## SCHLUSSWORTE

---

Die vier Jahre, auf die wir zurückblicken, waren nicht nur für die Generaldirektion, sondern für die gesamte Landesverwaltung mit völlig neuen Herausforderungen gespickt.

Herausforderungen, die wir jedoch als Chance begriffen und genutzt haben, als Gelegenheit zur Verwirklichung der Ziele, die wir in diesem Bericht unter dem mehrfach zitierten Motto **VWV - „Vertrauen, Vereinfachen, Weglassen“** zusammengefasst haben.

Die Pandemie und alle Aufgaben, die sie uns gestellt hat, haben uns viel abverlangt, nicht nur personalmäßig, sondern auch in vielerlei anderer Hinsicht. Wie unser Bericht zeigt, hat sich die Anstrengung jedoch gelohnt, die positiven Ergebnisse in zahlreichen Bereichen sprechen für sich.

Die neuen Möglichkeiten dank fortgeschrittener Digitalisierung und die smarten Arbeitsformen, die wir bei uns einführen konnten, sind in einem nagelneuen „Werkzeugkasten“ vereint, mit innovativen Tools, die sämtlichen Führungskräften der Landesverwaltung von nun an zur Verfügung stehen.

Die in diesem Bericht beschriebenen Resultate sind jedoch nicht als definitive Ziele zu verstehen. Vielmehr geben sie uns den Weg, die Richtung vor, in die wir gehen wollen, sie bieten uns Orientierung und sind Ansporn für die kommenden Jahre, unsere Tätigkeit zu optimieren.

Diesen Weg werden wir gemeinsam gehen – Führungskräfte, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – Seite an Seite im Dienst der Bürgerschaft.







