

**2025 - 2027**

3.3 - Dreijahresplan des Personalbedarfs

Abschnitt 3 - Organisation und Personalressourcen

Inhaltsverzeichnis

3.3.1 Die gesetzlichen Grundlagen

3.3.2 Personalbedarf der Landesverwaltung 2025-2027

Das Stellenkontingent der Landesverwaltung

Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen 2025-2027

Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze

3.3.3 Personalentwicklung und Weiterbildung

3.3.1 Die gesetzlichen Grundlagen

- Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6 in geltender Fassung - Personalordnung des Landes.
- Dekret des Präsidenten des Ministerrates vom 8. Mai 2018 - Leitlinien für die Verfassung der Pläne des Personalbedarfs der öffentlichen Verwaltungen.
- Beschluss der Landesregierung Nr. 978 vom 2. Oktober 2018 - Festlegung der Körperschaften und der Modalitäten zur Ausübung der Koordinierung der öffentlichen Finanzen auf Landesebene gemäß Art. 79 Abs. 3 und 4 des D.P.R. vom 31. August 1972, Nr. 670. Anlage A - Öffentlich-rechtliche Körperschaften die von der Landesregierung beaufsichtigt sind.
- Beschluss der Landesregierung Nr. 1001 vom 2. Oktober 2018 - Dreijahresplan des Personalbedarfs: Genehmigung des Modells sowie der Planungsanleitungen.
- Beschluss der Landesregierung Nr. 1064 vom 11. Dezember 2019 - Richtlinien und Maßnahmen zur Eindämmung der öffentlichen Ausgaben für das Jahr 2019.
- Beschluss der Landesregierung Nr. 1117 vom 17. Dezember 2019 - Stellenpläne des Landespersonals: Genehmigung der Stellenkontingente.

3.3.2 Personalbedarf der Landesverwaltung 2025-2027

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs des Landes für die Jahre 2025, 2026 und 2027 wurde von sämtlichen Ressorts und Abteilungen für das Personal der jeweiligen Struktur erstellt. Gemäß den Leitlinien für die Auslegung der Pläne des Personalbedarfs für die öffentlichen Verwaltungen¹ ist das Lehrpersonal, das Verwaltungspersonal, das technische und das Hilfspersonal, sowohl der Landesschulen als auch der Schulen staatlicher Art, nicht Teil des Dreijahresplans des Personalbedarfs 2025-2027. Zudem wurde aus dem Plan der Landesverwaltung das den Hilfskörperschaften² des Landes zur Verfügung gestellte Personal ausgeschlossen, da die Hilfskörperschaften ihre eigenen Dreijahrespläne 2025-2027 verfasst haben, in denen auch der vom Land zur Verfügung gestellte Personalbedarf enthalten ist. Schließlich wurden mit der Planung 2025-2027 erstmals die Führungskräfte des Landes ausgeschlossen, da sie ab 1. Jänner 2024 nicht mehr im allgemeinen, sondern im einheitlichen Führungsstellenplan³ geführt werden.

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs wurde zwischen November und Dezember 2024 erstellt. Ausgehend von den besetzten Stellen im allgemeinen Stellenplan haben die einzelnen Organisationseinheiten für die Jahre 2025, 2026 und 2027 die Abgänge und deren Nachbesetzung samt eventueller Stellenumwandlungen geplant. Dabei wurden die notwendigen systemischen Veränderungen im Organisationsaufbau der einzelnen Strukturen berücksichtigt.

Der Dreijahresplan stellt, zusammen mit der Haushaltsplanung und dem Performance-Plan ein wichtiges zusätzliches Planungsinstrument innerhalb des integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans dar. Er soll nicht nur einen effizienten, zielgerichteten Ressourceneinsatz gewährleisten, sondern den Organisationseinheiten auch größere Flexibilität gewährleisten, um besser auf neue Herausforderungen reagieren zu können, wobei die wirtschaftlich-finanzielle Planung und der Haushaltsvoranschlag zu berücksichtigen sind, insbesondere in Hinblick auf die Entwicklung der Personalkosten. Letztere sollten, abgesehen von Aufstockungen des Stellenplans, Übertragungen neuer Kompetenzen oder Vorgaben gesetzlicher und kollektivvertraglicher Bestimmungen, stabil bleiben. Mit Hilfe dieses Instruments werden außerdem die Abwicklung von Wettbewerben und die Personalaufnahme optimiert.

¹ Dekret des Präsidenten des Ministerrats vom 8. Mai 2018

² Anlage A – b) „Öffentlich-rechtliche Körperschaften die von der Landesregierung beaufsichtigt sind“ zum Beschluss der Landesregierung Nr. 985/2020

³ Landesgesetz Nr. 6, vom 21. Juli 2022

Die Arbeitsgruppe, die mit Dekret des Landeshauptmannes Nr. 3181/2019 ernannt wurde und sich aus je einem Vertreter/einer Vertreterin der Generaldirektion, der Personalabteilung, der Abteilung Finanzen, des Organisationsamtes und des Amtes für Personalentwicklung zusammensetzt, hat die finanziellen Auswirkungen der im Dreijahresplan des Personalbedarfs unterbreiteten Vorschläge, unter Berücksichtigung sowohl der aktuellen als auch der zukünftigen Personalkosten bewertet. Der Dreijahresplan des Personalbedarfs der Landesverwaltung 2025-2027 wurde in der gemeinsamen Sitzung der Arbeitsgruppe am 15.01.2025 gutgeheißen. Die Arbeitsgruppe berücksichtigt außerdem die von den Hilfskörperschaften² des Landes verfassten Dreijahrespläne des Personalbedarfs 2025-2027 für die vom Land zur Verfügung gestellten Personalressourcen.

Das Stellenkontingent der Landesverwaltung

Ende Oktober 2024 zählt das Stellenkontingent⁴ der Landesverwaltung für die Planung des Dreijahresplans des Personalbedarfs 2025-2027 insgesamt 3.717,1 zugewiesene Stellen, von denen 3.134,5 besetzt sind. 191,1 Stellen sind unverfügbar und 391,5 sind frei. Zusätzlich gibt es für 210,4 Stellen eine Sondersituation außerhalb des Stellenplans. Weitere 340,4 Stellen werden nicht berücksichtigt da sie von den Hilfskörperschaften des Landes, die ihren eigenen Plan erstellen, zur Verfügung gestellt werden.

Stellenkontingent - Stand am 01.11.2024

Stellenkontingent	Stellen
Zugewiesene Stellen laut Stellenkontingent	3.717,1
Besetzte Stellen	3.134,5
Sondersituationen	210,4
Unverfügbare Stellen	191,1
Freie Stellen	391,5

⁴ Die zugewiesenen Stellen sind Teil der Stellenkontingente laut BLR 1117/2019 und betreffen den allgemeinen Stellenplan der Landesverwaltung im engeren Sinne, abzüglich des Personals der Schulverwaltungen und des den Hilfskörperschaften des Landes zur Verfügung gestellten Personals.

Besetzte Stellen nach Funktionsebene und Berufsbild - Stand am 01.11.2024

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
I	Raumpfleger	7,8
II	Amtswart	53,0
II	Arbeiter	2,0
II	Bibliothekswart	3,0
II	Haushaltsgehilfe	1,0
II	Hausmeister	6,0
III	Postdienstassistent	2,5
III	Straßenwärter	216,0
III	Verwaltungsgehilfe	11,5
IV	Facharbeiter	28,7
IV	Fahrer	12,0
IV	Fahrer für Landesrat	6,0
IV	Lagerverwalter	3,0
IV	Land- und Forstwirtschaftsassistent	1,0
IV	Materialprüfungsassistent	1,0
IV	Sekretariatsassistent	123,9
IV	Spezialisierte Straßenwärter	214,7
IV	Telefonist	2,8
V	Altenpfleger und Familienhelfer	2,0
V	Bauassistent	1,0
V	DV-Operator	3,0
V	Fernmeldetechniker	4,0
V	Forstwache	149,2
V	Grundbuchsgehilfe	9,0
V	Katastersachbearbeiter	7,4
V	Laborassistent	2,0

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
V	Leitender Straßenwärter	1,0
V	Materialprüfer	3,0
V	Qual. Land- und Forstwirtschaftsass.	6,6
V	Qualifizierter Sekretariatsassistent	134,5
V	Schutzgebietsbetreuer	4,0
V	Sozialbetreuer	18,3
V	Technischer Zeichner	5,1
V	Verwaltungsbearbeiter	3,6
VI	Bibliothekar	2,3
VI	Buchhalter	37,4
VI	Denkmalpflege-Techniker	1,0
VI	DV-Techniker	37,0
VI	Förster	55,9
VI	Führerscheinprüfer	6,9
VI	Geometer	1,9
VI	Grabungstechniker	1,0
VI	Grundbuchsachbearbeiter	39,6
VI	Informationssachbearbeiter	2,0
VI	Katastersachbearbeiter	20,8
VI	Labortechniker	2,0
VI	Landwirtschaftstechniker	2,0
VI	Museumsvermittler	11,0
VI	Organisationstechniker	7,8
VI	Technischer Sachbearbeiter	61,9
VI	Verwaltungssachbearbeiter	640,6
VI	Videosachbearbeiter	2,6

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
VI	Werbesachbearbeiter	0,6
VII	Arbeitsinspektor	11,5
VII	Bautechniker	54,7
VII	Diplom-Agrartechniker	22,7
VII	Diplom-Bibliothekar	9,8
VII	DV-Techniker-Analytiker	8,7
VII	Fachkraft für die Arbeitsintegration	17,8
VII	Forstinspektor	23,6
VII	Journalist der öffentlichen Verwaltung	2,0
VII	Katastertechniker	26,9
VII	Qualifizierter Labortechniker	16,5
VII	Schulsekretär	3,7
VII	Sozialassistent	1,5
VII	Sozialpädagoge	3,0
VII	Statistiker	0,9
VII	Technischer Inspektor mit 3j. Uni	13,0
VII	Techn. und katast. Koordinator	4,6
VII	Technischer Arbeitsinspektor	21,1
VII	Touristiksachbearbeiter	2,0
VII	Umwelt-Hygieneinspektor	1,9
VII	Verwaltungsinspektor mit 3j. Uni	24,3
VIII	Archivar	1,0

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
VIII	Berufsberater-Inspektor	11,7
VIII	Bibliotheksinspektor	6,7
VIII	DV-Analytiker-Systembetreuer	27,5
VIII	Grundbuchsführer	25,7
VIII	Inspektor für das Rechnungswesen	23,2
VIII	Obergrundbuchsführer	5,7
VIII	Psychopädagoge	13,6
VIII	Statistikinspektor	17,6
VIII	Technischer Inspektor	73,5
VIII	Übersetzungsinspektor	8,9
VIII	Verwaltungsinspektor	470,4
IX	Agronom	4,5
IX	Biologe	19,5
IX	Chemie-Experte	12,7
IX	Forstrat	32,0
IX	Journalist der öff. Verwaltung - Experte	5,5
IX	Psychologe	7,2
IX	Rechtsanwalt	15,7
IX	Schätzungsexperte	2,0
IX	Techn. Experte im Fernmeldewesen	1,0
IX	Technischer Experte	82,7

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Sonder-sekretäre	Insgesamt
7,8	65,0	230,0	393,2	353,6	934,5	270,1	685,5	182,9	12,0	3.134,5
0,2%	2,1%	7,3%	12,5%	11,3%	29,8%	8,6%	21,9%	5,8%	0,4%	100,0%



Von den 3.717,1 zugewiesenen Stellen sind am 01.11.2024 insgesamt 391,5 unbesetzt und frei verfügbar.

Mehr als die Hälfte der freien Stellen verteilen sich auf die Berufsbilder der VI. (94,9 Stellen) bzw. der VIII. Funktionsebene (113,2 Stellen). Auch was die einzelnen Berufsbilder betrifft, fällt ein signifikanter Teil der freien Stellen auf die beiden gängigsten Verwaltungsberufe Verwaltungssachbearbeiter (60,3 Stellen) und Verwaltungsinspektor (83,9 Stellen).

Freie Stellen - Stand am 01.11.2024, Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

FE	Berufsbild	Freie Stellen
I	Raumpfleger	0,1
II	Amtswart	4,1
II	Hausmeister	1,0
II	Bibliothekswart	1,0
II	Haushaltsgehilfe	1,2
III	Postdienstassistent	1,5
III	Straßenwärter	15,0
III	Verwaltungsgehilfe	9,5
IV	Facharbeiter	4,8
IV	Fahrer	2,0
IV	Lagerverwalter	2,0
IV	Land- und Forstwirtschaftsassistent	1,0
IV	Sekretariatsassistent	8,6
IV	Spezialisierter Straßenwärter	40,3
IV	Telefonist	3,5
V	DV-Operator	2,0
V	Forstwache	-1,9
V	Grundbuchsgehilfe	7,2
V	Katastersachbearbeiter	0,8
V	Kinderbetreuer	6,5
V	Laborassistent	0,1
V	Leitender Straßenwärter	2,0
V	Materialprüfer	1,0

FE	Berufsbild	Freie Stellen
V	Qual. Land- und Forstwirtschaftsass.	1,0
V	Qualifizierter Sekretariatsassistent	9,7
V	Sozialbetreuer	2,1
V	Technischer Zeichner	1,0
V	Verwaltungsbearbeiter	0,1
VI	Buchhalter	2,7
VI	DV-Techniker	5,0
VI	Förster	5,4
VI	Führerscheinprüfer	1,0
VI	Grundbuchsachbearbeiter	4,3
VI	Katastersachbearbeiter	9,3
VI	Kindererzieher	0,8
VI	Organisationstechniker	0,1
VI	Technischer Sachbearbeiter	6,0
VI	Umweltberater	0,2
VI	Verwaltungssachbearbeiter	60,3
VII	Arbeitsinspektor	1,5
VII	Bautechniker	6,5
VII	Diplom-Bibliothekar	0,8
VII	DV-Techniker-Analytiker	5,5
VII	Fachkraft für die Arbeitsintegration	2,2
VII	Forstinspektor	8,6
VII	Journalist der öffentlichen Verwaltung	1,7

FE	Berufsbild	Freie Stellen
VII	Katastertechniker	0,8
VII	Qualifizierter Labortechniker	1,0
VII	Sozialassistent	1,0
VII	Sozialpädagoge	1,2
VII	Technischer Arbeitsinspektor	1,4
VII	Technischer Inspektor mit 3j. Uni	1,7
VII	Verwaltungsinspektor mit 3j. Uni	6,8
VIII	Archivar	1,0
VIII	Berufsberater-Inspektor	0,1
VIII	DV-Analytiker-Systembetreuer	4,2
VIII	Grundbuchsführer	0,4
VIII	Inspektor Rechnungswesen	0,3

FE	Berufsbild	Freie Stellen
VIII	Katasterinspektor	4,0
VIII	Psychopädagoge	1,7
VIII	Statistikinspektor	1,6
VIII	Technischer Inspektor	14,7
VIII	Übersetzungsinspektor	1,2
VIII	Verwaltungsinspektor	83,9
IX	Agronom	0,4
IX	Biologe	0,3
IX	Chemie-Experte	1,0
IX	Journalist Experte	3,8
IX	Psychologe	0,4
IX	Technischer Experte	9,7

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Anderes	Insgesamt
0,1	7,4	26,0	62,1	31,5	94,9	40,8	113,2	15,5	-	391,5
0,0%	1,9%	6,6%	15,9%	8,0%	24,2%	10,4%	28,9%	4,0%	-	100,0%

Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen 2025-2027

Für den Dreijahreszeitraum 2025-2027 wird von insgesamt 332,6 personellen Abgängen (in Vollzeitstellen) ausgegangen: 175,7 im Jahr 2025, 90,7 im Jahr 2026 und 66,2 im Jahr 2027.

Davon sind für 265,6 Stellen Nachbesetzungen in derselben Funktionsebene geplant, wengleich für 3,6 Stellen in einem anderen Berufsbild. Für die restlichen 67,1 Stellen wurde die Umwandlung in eine andere Funktionsebene beantragt.

Auch Jahr für Jahr betrachtet sind die Nachbesetzungen vorwiegend in derselben Funktionsebene vorgesehen: 138,0 Stellen im Jahr 2025, 71,4 im Jahr 2026 und 56,2 im Jahr 2027. Ein Wechsel der Funktionsebene ist dagegen bei 37,7 der 2025 nachzubesetzenden Stellen beantragt worden, 2026 bei 19,4 Stellen und 2027 bei 10,0 Stellen.

In Bezug auf die Umwandlung der Funktionsebene in Folge von Nachbesetzungen wird bei 54,6 Stellen eine Umwandlung bis in die VI. Funktionsebene, für die restlichen 12,5 Stellen die Umwandlung eine andere höhere Funktionsebene über der VI. geplant.

Aus den meisten Begründungen, die die Organisationseinheiten bei der Planung angegeben haben, geht hervor, dass die Nachbesetzungen mit Wechsel der Funktionsebene notwendig und unerlässlich sind, um die korrekte und effiziente Abwicklung der institutionellen Tätigkeiten gewährleisten zu können.

Es wird dennoch für wichtig empfunden, dass jede Umwandlung in eine höhere Funktionsebene vorab auf Ressortebene kritisch überprüft wird, und dass man versucht, die Einsetzung der im Ressort zur Verfügung stehenden Stellen optimal zu nutzen.

Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen - 2025-2027 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

		2025	2026	2027	Insgesamt 2025-2027
Abgänge		178,3	92,6	66,2	337,1
Erforderliche Nachbesetzungen, davon:		175,7	90,7	66,2	332,6
in derselben Funktionsebene		138,0	71,4	56,2	265,6
UMWANDLUNGEN	in einer anderen Funktionsebene, davon:	37,7	19,4	10,0	67,1
	<i>in niedrigere FE</i>	-	-	-	-
	<i>I.-V. FE → II.-VI. FE</i>	28,8	16,8	9,0	54,6
	<i>in andere obere FE</i>	8,9	2,6	1,0	12,5

Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen - 2025-2027 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

2025-2027		Neue Funktionsebene									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Σ
Alte Funktionsebene	I	-									0,0
	II		5,5								5,5
	III			21,5	1,0		3,0				25,5
	IV				84,2		20,3		1,0		105,5
	V					25,6	30,2	2,0	1,0	1,0	59,8
	VI						69,0		5,5		74,5
	VII							15,3	1,0		16,3
	VIII								35,4	1,0	36,4
	IX									9,0	9,0
	Σ	0,0	5,5	21,5	85,2	25,6	122,5	17,3	43,9	11,0	332,6
davon selbe FE											265,5

Stellenumwandlungen in eine ANDERE HÖHERE Funktionsebene⁵ - 2025-2027 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

FE out	Berufsbild	Neue Funktionsebene			
		VII	VIII	IX	Σ
IV	Sekretariatsassistent/in		1,0		1,0
V	Qualifizierte/r Sekretariatsassistent/in		1,0		1,0
V	Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin			1,0	1,0
V	Verwaltungsbearbeiter/Verwaltungsbearbeiterin	1,0			1,0
V	Katastersachbearbeiter/Katastersachbearbeiterin	1,0			1,0
VI	Bibliothekar/Bibliothekarin		0,6		0,6
VI	Verwaltungssachbearbeiter/Verwaltungssachbearbeiterin		3,9		3,9
VI	Technischer Sachbearbeiter/Technische Sachbearbeiterin		1,0		1,0
VII	Technischer und katastertechnischer Koordinator/ Technische und katastertechnische Koordinatorin		1,0		1,0
VIII	Technischer Inspektor/Technische Inspektorin			1,0	1,0
Insgesamt		2,0	8,5	2,0	12,5

⁵ Ausgeschlossen sind die Stellenumwandlungen bis in die VI. Funktionsebene, die ohne weitere Überprüfung genehmigt werden.

Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs 2025-2027 für die Landesverwaltung wird von der Arbeitsgruppe⁶ genehmigt, auch in Anbetracht der finanziellen Folgen, die von den aktuellen und zukünftigen Personalkosten ausgehen.

Die effektiven Kosten für das Jahr 2024, die das Personal betreffen, das den Dienst in den Jahren 2025-2027 beenden wird, belaufen sich auf 10.926.998 €. In Anbetracht der notwendigen Nachbesetzungen, in derselben oder einer anderen Funktionsebene, werden die zukünftigen Kosten auf 8.620.081 € geschätzt, wobei für sämtliche Neueinstellungen die entsprechenden Anfangsgehälter gemäß der derzeit gültigen Gehaltstabellen herangezogen werden. Daraus folgt eine theoretische Einsparung von 2.306.917 €.

Am 01.11.2024 sind insgesamt 391,4 Stellen unbesetzt. Die theoretische Nachbesetzung all dieser Stellen würde Personalkosten von 11.036.869 € verursachen.

Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze - 2025-2027

	Stellen	Gehalt + S.E.Z.	
		Effektiv 2024	Geschätzt 2025-2027
Abgänge	337,1	10.926.998 €	8.716.857 €
Erforderliche Nachbesetzungen, davon:	332,6	10.811.354 €	8.620.081 €
in derselben FE	265,6	8.626.661 €	6.782.061 €
in einer anderen FE, davon:	67,1	2.184.693 €	1.838.020 €
<i>in niedrigere FE</i>	-	0 €	0 €
<i>II.-V. FE → III.-VI. FE</i>	54,6	1.719.628 €	1.423.372 €
<i>in andere obere FE</i>	12,5	465.065 €	414.648 €
Freie Stellen	391,4	0 €	11.036.869 €

Es wird davon ausgegangen, dass diese Stellenumwandlungen – auch wenn diese Umwandlungen in höhere Funktionsebenen erfolgen – keine Erhöhung der Personalkosten verursachen werden, weil das Grundgehalt des ausscheidenden Personals grundsätzlich höher ist als jenes des eintretenden Personals, welches zwar eine höhere Funktionsebene, jedoch eine niedrigere Besoldungsstufe aufgrund des niedrigeren Dienstalters aufweist.

Obwohl die einzelnen Nachbesetzungen nicht immer kostenneutral sind, wird mit einer theoretischen Einsparung von ca. 2,3 Mio. Euro gerechnet. Aufgabe der Strukturen ist es, für die Nachbesetzungen den richtigen Einsatzort innerhalb der Ressorts zu finden und die Stellen optimal zu verteilen.

⁶ Dekret des Landeshauptmannes Nr. 3181/2019 - Dreijahresplan des Personalbedarfs 2019-2021 – Ernennung der Arbeitsgruppe zur Überprüfung der vorgelegten Planungen.

Gehaltstabellen ab 01.01.2023⁷

FE	Besold. Stufe	Klasse	Vorr.	Jährlich			
				Gehalt	S.E.Z.	Zweisprachigkeit	Insgesamt
I	Unt.	0	0	7.280,26 €	11.971,27 €	618,00 €	19.869,53 €
II	Unt.	0	0	8.778,39 €	12.122,99 €	618,00 €	21.519,38 €
III	Unt.	0	0	9.539,03 €	12.222,43 €	618,00 €	22.379,46 €
IV	Unt.	0	0	10.299,66 €	12.342,97 €	679,80 €	23.322,43 €
V	Unt.	0	0	11.591,59 €	12.487,24 €	679,80 €	24.758,63 €
VI	Unt.	0	0	12.936,13 €	12.675,53 €	951,72 €	26.563,38 €
VII	Unt.	0	0	15.341,14 €	12.931,69 €	951,72 €	29.224,55 €
VII-ter	Unt.	0	0	16.108,09 €	13.028,16 €	679,80 €	30.199,21 €
VII-bis	Unt.	0	0	17.041,26 €	13.136,90 €	1.062,96 €	31.241,12 €
VIII	Unt.	0	0	18.738,24 €	13.253,83 €	1.062,96 €	33.055,03 €
IX	Unt.	0	0	22.388,89 €	13.635,52 €	1.062,96 €	37.087,37 €

3.3.3 Personalentwicklung und Weiterbildung

Wie in der Arbeitswelt im Allgemeinen, ist der Personalbedarf in den letzten Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung und der Lebensstrategien der neuen Generationen, die sich eher für häufige Wechsel und weniger für feste Anstellungen entscheiden, kritisch geworden. Das Land setzt daher auf die Employer-Branding-Strategie, um die eigene Stellung auf dem Arbeitsmarkt in Südtirol zu stärken, obwohl die Landesverwaltung bereits jetzt eine zentrale Rolle bei den lokalen Anstellungen spielt. Konkret werden folgende Bereiche gestärkt: Vereinfachung der Verfahren, Digitalisierung der Prozesse, Stärkung der Kooperation und Interaktion mit den antragstellenden Organisationseinheiten. Eine für den lokalen Arbeitsmarkt spezifische Besonderheit stellt die vom Autonomiestatut vorgeschriebene Notwendigkeit der deutsch-italienischen Zweisprachigkeit im öffentlichen Sektor dar. Dies führt zu einem Arbeitsmarkt, der sich auf das lokale Territorium beschränkt, mit einigen Ausnahmen, wie der Nachbarprovinz Trient und dem Zustrom von Arbeitskräften aus dem deutschsprachigen Ausland. Diese Besonderheit verschärft einerseits den Personalmangel, andererseits stellt sie für viele Bewerber/Bewerberinnen einen beruflichen Anreiz dar, der in den Anwerbungen des Kommunikationssektors des Landes gebührend hervorgehoben wird. So werden die ausgeschriebenen Wettbewerbe von einer gezielten Kommunikationsunterstützung und -durchdringung über soziale Medien und andere Kanäle begleitet, je nach Art des gesuchten Berufsbildes. Die zuständigen Stellen sind aber auch auf Messen und Workshops in Italien und im Ausland aktiv, um die beruflichen Beschäftigungsmöglichkeiten in den vom Land verwalteten Bereichen bekannt zu machen.

Dank des Amtes für Personalentwicklung des Landes und der internen Fortbildungspolitik, ist das Angebot an Kursen und Lehrgängen für die am meisten nachgefragten Berufszweige ständig aktiv und begleitet den Umschulungsbedarf für neue Sektoren oder Aufgaben, für die sich eine Nachfrage nach Personal

⁷ [Gehaltstabellen](#)

entwickelt. Auf diese Weise lassen sich Verlagerungen und Verschiebungen von Ressourcen zwischen verschiedenen, sich entwickelnden Sektoren realisieren. Eine gesetzliche Verpflichtung des Landes sieht außerdem vor, dass jede zu besetzende Stelle durch Veröffentlichung auf einem internen Portal zugänglich gemacht wird: Auf diese Weise haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich bei verschiedenen Ämtern zu bewerben, neue Anreize zu finden oder ihre Fähigkeiten besser einzusetzen.

Die Regeln über die Mobilität zwischen den Körperschaften wurden ebenso angepasst, um eine stärkere Osmose zwischen dem öffentlichen Sektor und externen, auch nicht öffentlichen Körperschaften zu ermöglichen; dies gilt insbesondere für Führungskräfte, aber auch für das Personal der anderen Berufsprofile gibt es zahlreiche Möglichkeiten neue Erfahrungen zu sammeln, die es bei seiner Rückkehr in den Landesdienst sinnvoll einsetzen kann.

Über den Dreijahresplan des Personalbedarfs findet derzeit eine höhere berufliche Qualifizierung des angestellten Personals statt: ausscheidendes Personal wird schrittweise durch qualifizierteres Personal ersetzt. Während bis vor einigen Jahren viele Angestellte noch wenige Ausbildungsjahre nach der Mittelschule vorweisen konnten, nimmt der Prozentsatz an Personal mit Hochschulabschluss stark zu, sei es in technischen Fachbereichen als auch in organisatorisch-administrativen Bereichen.

Zudem befindet sich eine Reform des derzeit noch gültigen Systems nach Funktionsebenen (das an den Zweisprachigkeitsmechanismus des Autonomiestatutes gebunden ist) in einer Phase der Überprüfung und Genehmigung, die einerseits die wirtschaftliche Behandlung für die jüngere Generation, die im Landesdienst zu arbeiten beginnt, attraktiver machen und andererseits die internen Mechanismen für den beruflichen Aufstieg flexibler gestalten soll. Die notwendige Neuformulierung der derzeit vorgesehenen Berufsprofile, die aus den frühen 2000er Jahren stammen, ist eine beträchtliche Herausforderung sowohl in Bezug auf die Planung als auch auf die Verhandlungen mit den internen Bereichen - die in der Provinz eine sehr große Anzahl von administrativen und technischen Fähigkeiten abdecken - und kann in Angriff genommen werden, sobald das oben angeführte Projekt zur Überarbeitung des Systems der Funktionsebenen abgeschlossen ist.

Nicht-strategische Bereiche wurden bereits durch In-House-Gesellschaften, oder in jedem Fall durch Gesellschaften mit Landesbeteiligung, ausgelagert - wie z.B. operative IT-Aufgaben, die Einhebung von Steuern, die Beihilfen an den Industriesektor für die Grundbeschaffung, usw. - während die Provinz ihre strategische Führungsrolle beibehält, die mit eigenen Strukturen und eigenem Personal umgesetzt wird.

Der dreijährige Personalentwicklungsplan des Landes dient als strategisches Planungs- und Steuerungsinstrument für die Aus- und Weiterbildung und Entwicklung des Personals. Er beinhaltet den Aus- und Weiterbildungsbedarf und die entsprechenden Angebote.

Der [Personalentwicklungsplan 2025-2027](#) ist unmittelbar mit dem Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan der Landesverwaltung (PIAO) verknüpft, da er ein grundlegendes Instrument darstellt, um die Entwicklung der Kompetenzen des Personals sicherzustellen. Diese Kompetenzen sind unerlässlich, um die administrativen, digitalen und ökologischen Transformationsprozesse erfolgreich zu gestalten und insbesondere die Ziele des PNRR effektiv umzusetzen. Die Initiativen zur Entwicklung von Wissen und Kompetenzen sollen für drei Gruppen von Akteuren einen Mehrwert schaffen: zunächst für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die direkten Nutzen aus den Weiterbildungsmaßnahmen ziehen; zweitens für die Verwaltungen selbst; und schließlich für die Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen, welche die Dienstleistungen in Anspruch nehmen.

Die strategische Personalentwicklung orientiert sich insbesondere auch an den bereichsübergreifenden Zielen der Landesverwaltung: Vereinfachung, Entbürokratisierung und Digitalisierung der Tätigkeiten und Verwaltungsverfahren für eine bürgernahe Landesverwaltung, Digital Inclusion und die Vereinbarung von Weiterbildungszielen.

Die Ausbildung und Entwicklung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung ist ein grundlegendes Instrument des Personalmanagements und steht im Mittelpunkt des Modernisierungsprozesses der öffentlichen Verwaltung. Um die Verwaltung zukunftsfähig zu gestalten und die kulturellen und technologischen Veränderungen in der Gesellschaft zu meistern, muss jede Organisation in die Fähigkeiten ihres Personals und in die Aus- und Weiterbildung investieren.