



3.3 - Dreijahresplan des Personalbedarfs

Abschnitt 3 - Organisation und Personalressourcen

Inhaltsverzeichnis

Die gesetzlichen Grundlagen

Personalbedarf der Landesverwaltung 2024-2026

Das Stellenkontingent der Landesverwaltung

Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen 2024-2026

Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze

Personalentwicklung und Weiterbildung

GEP - Gender Equality Plan der Südtiroler Landesverwaltung 2024-2026

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.

Personalbedarf der Landesverwaltung 2024-2026

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs des Landes für die Jahre 2024, 2025 und 2026 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 2024-2026. Zudem wurde aus dem Plan der Landesverwaltung das den Hilfskörperschaften² des Landes zur Verfügung gestellte Personal ausgeschlossen, da die Hilfskörperschaften ihre eigenen Dreijahrespläne 2024-2026 verfasst haben, in denen auch der vom Land zur Verfügung gestellte Personalbedarf enthalten ist.

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs wurde im November 2023 erstellt. Ausgehend von den besetzten Stellen im allgemeinen Stellenplan haben die einzelnen Organisationseinheiten für die Jahre 2024, 2025 und 2026 die Abgänge und deren Nachbesetzung samt eventueller Stellenumwandlungen geplant. Dabei wurden die notwendigen systemischen Variationen im Organisationsschema der einzelnen Strukturen berücksichtigt.

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

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.

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 2024-2026 wurde in der gemeinsamen Sitzung der Arbeitsgruppe am 18.01.2024 gutgeheißen. Die Arbeitsgruppe berücksichtigt außerdem die von den Hilfskörperschaften² des Landes verfassten Dreijahrespläne des Personalbedarfs 2024-2026 für die vom Land zur Verfügung gestellten Personalressourcen.

Das Stellenkontingent der Landesverwaltung

Ende Oktober 2023 zählt das Stellenkontingent³ der Landesverwaltung für die Planung des Dreijahresplans des Personalbedarfs 2024-2026 insgesamt 3.904,3 zugewiesene Stellen, von denen 3.394,9 besetzt sind. 142,1 Stellen sind unverfügbar und 367,3 sind frei. Zusätzlich gibt es für 214,4 Stellen eine Sondersituation außerhalb des Stellenplans. Weitere 382,1 Stellen werden nicht berücksichtigt da sie von den Hilfskörperschaften des Landes, die ihren eigenen Plan erstellen, zur Verfügung gestellt werden.

³ 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.

Stellenkontingent - Stand am 01.11.2023

Stellenkontingent	Stellen
Zugewiesene Stellen laut Stellenkontingent	3.904,3
Besetzte Stellen	3.394,9
Sondersituationen	214,4
Unverfügbare Stellen	142,1
Freie Stellen	367,3

Besetzte Stellen nach Funktionsebene und Berufsbild - Stand am 01.11.2023

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
I	Raumpfleger	9,8
II	Amtswart	50,1
II	Arbeiter	1,0
II	Bibliothekswart	4,0
II	Hausmeister	6,0
III	Postdienstassistent	2,5
III	Straßenwärter	212,0
III	Verwaltungsgehilfe	13,0
IV	Facharbeiter	29,7
IV	Fahrer	12,0
IV	Lagerverwalter	4,0
IV	Land- und Forstwirtschaftsassistent	2,0

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
IV	Materialprüfungsassistent	1,0
IV	Sekretariatsassistent	137,3
IV	Spezialisierter Straßenwärter	241,0
IV	Telefonist	2,8
IV	Fahrer für Landesrat	3,0
V	Altenpfleger und Familienhelfer	2,0
V	Bauassistent	1,0
V	DV-Operator	3,0
V	Fernmeldetechniker	4,0
V	Forstwache	136,3
V	Grundbuchsgehilfe	9,0
V	Katastersachbearbeiter	8,1

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
V	Laborassistent	2,0
V	Leitender Straßenwärter	1,0
V	Materialprüfer	4,0
V	Qual. Land- und Forstwirtschaftsass.	7,5
V	Qualifizierter Sekretariatsassistent	140,4
V	Schutzgebietsbetreuer	4,0
V	Sozialbetreuer	19,9
V	Technischer Zeichner	6,1
V	Verwaltungsbearbeiter	3,6
VI	Bibliothekar	2,3
VI	Buchhalter	38,0
VI	DV-Techniker	39,0
VI	Denkmalpflege-Techniker	1,0
VI	Förster	56,3
VI	Führerscheinprüfer	7,9
VI	Geometer	1,9
VI	Grabungstechniker	1,0
VI	Grundbuchsachbearbeiter	39,9
VI	Informationssachbearbeiter	2,0
VI	Katastersachbearbeiter	22,3
VI	Labortechniker	2,0
VI	Landwirtschaftstechniker	4,0
VI	Museumsvermittler	11,0

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
VI	Organisationstechniker	7,7
VI	Technischer Sachbearbeiter	60,7
VI	Verwaltungssachbearbeiter	643,1
VI	Videosachbearbeiter	2,6
VI	Werbesachbearbeiter	0,6
VII	Arbeitsinspektor	13,0
VII	Bautechniker	58,7
VII	Diplom-Agrartechniker	22,6
VII	Diplom-Bibliothekar	10,5
VII	DV-Techniker-Analytiker	9,6
VII	Fachkraft für die Arbeitsintegration	14,7
VII	Forstinspektor	24,5
VII	Journalist	2,7
VII	Katastertechniker	29,4
VII	Qualifizierter Labortechniker	16,5
VII	Schulsekretär	4,3
VII	Sozialassistent	1,3
VII	Sozialpädagoge	3,0
VII	Statistiker	0,9
VII	Technischer Inspektor mit 3j. Uni	11,7
VII	Techn. und katast. Koordinator	7,6
VII	Technischer Arbeitsinspektor	22,3
VII	Touristiksachbearbeiter	2,0



FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
VII	Umwelt-Hygieneinspektor	1,9
VII	Verwaltungsinspektor mit 3j. Uni	26,8
VIII	Archivar	1,0
VIII	Berufsberater-Inspektor	14,1
VIII	Bibliotheksinspektor	9,9
VIII	DV-Analytiker-Systembetreuer	28,5
VIII	Grundbuchsdirektor	2,0
VIII	Grundbuchsführer	28,8
VIII	Inspektor für das Rechnungswesen	26,1
VIII	Katasterinspektor	2,0
VIII	Obergrundbuchsführer	8,7
VIII	Psychopädagoge	13,3
VIII	Statistikinspektor	24,6
VIII	Techn. und katast. Sachverständiger	1,0

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
VIII	Techn. und katast. Direktor	1,0
VIII	Technischer Inspektor	87,1
VIII	Übersetzungsinspektor	10,8
VIII	Verwaltungsinspektor	586,7
IX	Agronom	15,3
IX	Biologe	20,2
IX	Chemie-Experte	14,7
IX	Forstrat	42,0
IX	Lebensmitteltechnologe	1,0
IX	Psychologe	7,4
IX	Rechtsanwalt	15,5
IX	Schätzungsexperte	2,0
IX	Techn. Experte im Fernmeldewesen	1,0
IX	Technischer Experte	109,7

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Sonder-sekretäre	Insgesamt
9,8	61,1	227,5	432,9	351,8	943,3	284,1	845,5	228,9	10,0	3.394,9
0,3%	1,8%	6,7%	12,8%	10,4%	27,8%	8,4%	24,9%	6,7%	0,3%	100,0%

Von den insgesamt 3.904,3 zugewiesenen Stellen sind am 01.11.2023 367,3 unbesetzt und frei verfügbar.

Mehr als die Hälfte der freien Stellen verteilen sich auf die Berufsbilder der VI. (121,9 Stellen) bzw. der VIII. Funktionsebene (84,4 Stellen). Auch was die einzelnen Berufsbilder betrifft, fällt ein signifikanter Teil der freien Stellen auf die beiden gängigsten Verwaltungsberufe Verwaltungssachbearbeiter (81,9 Stellen) und Verwaltungsinspektor (53,9 Stellen).

Freie Stellen - Stand am 01.11.2023, Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

FE	Berufsbild	Freie Stellen
I	Raumpfleger	3,0
II	Amtswart	5,8
II	Arbeiter	0,5
III	Hausmeister	1,0
III	Postdienstassistent	1,5
III	Straßenwärter	20,0
III	Verwaltungsgehilfe	4,0
IV	Facharbeiter	3,9
IV	Fahrer	4,0
IV	Lagerverwalter	2,0
IV	Sekretariatsassistent	6,0
IV	Spezialisierter Straßenwärter	14,0
IV	Telefonist	3,5
V	DV-Operator	1,0
V	Forstwache	11,8
V	Grundbuchsgehilfe	7,2
V	Katastersachbearbeiter	1,0
V	Kinderbetreuer	1,5
V	Laborassistent	0,2
V	Leitender Straßenwärter	2,0
V	Qualifizierter Sekretariatsassistent	16,3
V	Technischer Zeichner	1,0
V	Verwaltungsbearbeiter	0,1

FE	Berufsbild	Freie Stellen
VI	Buchhalter	6,5
VI	DV-Techniker	7,0
VI	Förster	5,4
VI	Grundbuchsachbearbeiter	4,0
VI	Katastersachbearbeiter	7,9
VI	Labortechniker	1,0
VI	Museumsvermittler	1,0
VI	Technischer Sachbearbeiter	7,1
VI	Umweltberater	0,2
VI	Verwaltungssachbearbeiter	81,9
VII	Arbeitsinspektor	2,0
VII	Bautechniker	6,5
VII	Diplom-Bibliothekar	0,5
VII	DV-Techniker-Analytiker	4,5
VII	Fachkraft für die Arbeitsintegration	1,8
VII	Forstinspektor	7,7
VII	Katastertechniker	5,3
VII	Qualifizierter Labortechniker	1,0
VII	Sozialassistent	0,9
VII	Sozialpädagoge	1,1
VII	Technischer Inspektor mit 3j. Uni	1,0
VII	Technischer Arbeitsinspektor	2,3
VII	Verwaltungsinspektor mit 3j. Uni	3,7

FE	Berufsbild	Freie Stellen
VIII	Archiviar	1,0
VIII	Berufsberater-Inspektor	1,6
VIII	Bibliotheksinspektor	0,3
VIII	DV-Analytiker-Systembetreuer	1,1
VIII	Grundbuchsführer	5,3
VIII	Inspektor Rechnungswesen	1,3
VIII	Psychopädagoge	2,0
VIII	Statistikinspektor	1,6

FE	Berufsbild	Freie Stellen
VIII	Techn. und katast. Sachverständiger	1,0
VIII	Technischer Inspektor	13,9
VIII	Übersetzungsinspektor	1,4
VIII	Verwaltungsinspektor	53,9
IX	Agronom	1,0
IX	Biologe	0,5
IX	Journalist Experte	1,3
IX	Psychologe	0,1
IX	Technischer Experte	7,4

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Anderes	Insgesamt
3,0	6,3	26,5	33,4	42,2	121,9	38,3	84,4	10,3	1,0	367,3
0,8%	1,7%	7,2%	9,1%	11,5%	33,2%	10,4%	23,0%	2,8%	0,3%	100,0%

Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen 2024-2026

Für den Dreijahreszeitraum 2024-2026 wird von insgesamt 391,3 personellen Abgängen (in Vollzeitstellen) ausgegangen: 197,5 im Jahr 2024, 109,3 im Jahr 2025 und 84,4 im Jahr 2026.

Davon sind für 300,0 Stellen Nachbesetzungen in derselben Funktionsebene geplant, wenngleich für 5,6 Stellen in einem anderen Berufsbild. Für die restlichen 84,7 Stellen wurde die Umwandlung in eine andere Funktionsebene beantragt.

Auch Jahr für Jahr betrachtet sind die Nachbesetzungen vorwiegend in derselben Funktionsebene vorgesehen: 146,7 Stellen im Jahr 2024, 81,3 im Jahr 2025 und 72,0 im Jahr 2026. Ein Wechsel der Funktionsebene ist dagegen bei 47,8 der 2024 nachzubesetzenden Stellen beantragt

worden, 2025 bei 25,5 Stellen und 2026 bei 11,4 Stellen.

In Bezug auf die Umwandlung der Funktionsebene in Folge von Nachbesetzungen wird bei 61,3 Stellen eine Umwandlung bis in die VI. Funktionsebene, für die restlichen 23,4 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 - 2024-2026 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

	2024	2025	2026	Insgesamt 2024-2026
Abgänge	197,5	109,3	84,4	391,3
Erforderliche Nachbesetzungen, davon:	194,5	106,8	83,4	384,7
in derselben Funktionsebene	146,7	81,3	72,0	300,0
in einer anderen Funktionsebene, davon:	47,8	25,5	11,4	84,7
<i>in niedrigere FE</i>	-	-	-	-
<i>I.-V. FE → II.-VI. FE</i>	29,4	22,5	9,4	61,3
<i>in andere obere FE</i>	18,4	3,0	2,0	23,4

UMWANDLUNGEN

Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen - 2024-2026 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

2024-2026		Neue Funktionsebene									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Σ
Alte Funktionsebene	I	-	0,9								0,9
	II		7,2				1,0				8,2
	III			22,0	1,0		3,0				26,0
	IV				89,6	2,9	23,2		1,5		117,2
	V					38,1	29,4	1,0	3,0		71,5
	VI						58,8	2,0	7,5		68,3
	VII							18,6	4,5	3,0	26,1
	VIII								48,8	1,0	49,8
	IX									16,7	16,7
	Σ	-	8,1	22,0	90,6	41,0	115,4	21,6	65,3	20,7	384,7
davon selbe FE											300,0



Stellenumwandlungen in eine ANDERE HÖHERE Funktionsebene⁴ - 2024-2026 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

FE out	Berufsbild	Neue Funktionsebene			
		VII	VIII	IX	Σ
IV	Sekretariatsassistent/in		1,5		1,5
V	Qualifizierte/r Sekretariatsassistent/in		3,0		3,0
V	Verwaltungsbearbeiter/Verwaltungsbearbeiterin	1,0			1,0
VI	Verwaltungssachbearbeiter/Verwaltungssachbearbeiterin	1,0	6,4		7,4
VI	Technische/r Sachbearbeiter/in	1,0	1,0		2,0
VII	Techn. und katast. Koordinator		1,0		1,0
VII	Verwaltungsinspektor mit 3j. Uni		2,5		2,5
VII	Technischer Inspektor mit 3j. Uni		1,0		1,0
VII	Bautechniker			3,0	3,0
VIII	Technische/r Inspektor/in			1,0	1,0
Insgesamt		3,0	16,4	4,0	23,4

⁴ Ausgeschlossen sind die Stellenumwandlungen bis in die VI. Funktionsebene, die ohne weitere Überprüfung genehmigt werden.

Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs 2024-2026 für die Landesverwaltung wird von der Arbeitsgruppe⁵ genehmigt, auch in Anbetracht der finanziellen Folgen, die von den aktuellen und zukünftigen Personalkosten ausgehen.

Die effektiven Kosten für das Jahr 2023, die das Personal betreffen, das den Dienst in den Jahren 2024-2026 beenden wird, belaufen sich auf 13.414.295 €. In Anbetracht der notwendigen Nachbesetzungen, in derselben oder einer anderen Funktionsebene, werden die zukünftigen Kosten auf 10.598.680 € geschätzt, wobei für sämtliche Neueinstellungen die entsprechenden Anfangsgehälter gemäß der derzeit gültigen Gehaltstabellen herangezogen werden. Daraus folgt eine theoretische Einsparung von 2.815.615 €.

Am 01.11.2023 sind insgesamt 367,3 Stellen unbesetzt. Die theoretische Nachbesetzung all dieser Stellen würde Personalkosten von 10.119.957 € verursachen.

Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze - 2024-2026

	Stellen	Gehalt + S.E.Z.	
		Effektiv 2023	Geschätzt 2024-2026
Abgänge	391,3	13.414.295 €	10.598.680 €
Erforderliche Nachbesetzungen, davon:	384,7	13.219.390 €	10.437.447 €
<i>in derselben FE</i>	300,0	10.495.273 €	8.038.261 €
<i>in einer anderen FE, davon:</i>	84,7	2.724.117 €	2.399.186 €
<i>in niedrigere FE</i>	-	0 €	0 €
<i>II.-V. FE → III.-VI. FE</i>	61,3	1.944.870 €	1.616.549 €
<i>in andere obere FE</i>	23,4	779.247 €	782.636 €
Freie Stellen	367,3	0 €	10.119.957 €

⁵ Dekret des Landeshauptmannes Nr. 3181/2019 - Dreijahresplan des Personalbedarfs 2019-2021 – Ernennung der Arbeitsgruppe zur Überprüfung der vorgelegten Planungen.

Es wird davon ausgegangen, dass diese Stellenumwandlungen – auch wenn diese Umwandlung in höhere Funktionsebenen erfolgt – 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. 2,8 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.

Gehaltstabellen ab 01.01.2023⁶

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 €

⁶ [Gehaltstabellen](#)

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. 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 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.

GEP - Gender Equality Plan der Südtiroler Landesverwaltung 2024-2026 (Dreijahresplan der positiven Aktionen für das Personal der Landesverwaltung)

Wie im Kodex für die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau (G.v.D. 198/2006) vorgesehen, hat die Landesverwaltung den Dreijahresplan der positiven Aktionen für das Personal der Landesverwaltung 2021-2023 ausgearbeitet und die darin enthaltenen Maßnahmen umgesetzt. Der Plan war für den Zeitraum 2024-2026 neu aufzulegen.

Die Europäische Kommission hat das Vorhandensein eines Gender Equality Plans als Fördervoraussetzung für den Zugriff auf Mittel aus dem Horizon Europe Programm festgelegt. Die Landesverwaltung schöpft aus diesem Fördertopf.

Die Zielsetzungen des nationalen Dreijahresplans der positiven Aktionen und des europäischen Gleichstellungsplans - GEP sind dieselben und zwar die Förderung der Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Organisation durch die Planung und Umsetzung konkreter Maßnahmen zugunsten des Personals sowie das Monitoring der erzielten Ergebnisse und der Entwicklung in Sachen Gleichstellung anhand festgelegter Indikatoren.

Es ist daher zweckdienlich, ein einheitliches Planungsdokument zu erstellen, den vorliegenden „Gender Equality Plan – GEP der Südtiroler Landesverwaltung / Dreijahresplan der positiven Aktionen für das Personal der Landesverwaltung“. Mit dem GEP erfüllt die Landesverwaltung zudem die Vorgaben gemäß Art. 3 des Landesgesetzes vom 8. März 2010, Nr. 5, Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz zur Erstellung von Plänen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.

Der gegenständliche Gender Equality Plan wurde für den Dreijahreszeitraum 2024-2026 erstellt, in Übereinstimmung mit anderen strategischen Planungsinstrumenten, u.a.:

- Gleichstellungsaktionsplan ÆQUITAS
- PIAO - Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan / Performance-Plan
- Strategieplan für die nachhaltige Entwicklung des Landes “Everyday for future – Gemeinsam für die Nachhaltigkeit”
- Personalentwicklungsplan 2023-2024

Das Dokument „GEP (Gender Equality Plan der Südtiroler Landesverwaltung 2024-2026)“ ist als **Anhang** zu diesem Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan der Landesverwaltung 2024-2026 verfügbar.

