

Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan
Abschnitt 3 - Organisation und Personalressourcen
BLR Nr. 78 vom 31.01.2023

Dreijahresplan des Personalbedarfs der Landesverwaltung 2023-2025



Inhaltsverzeichnis

1. Die gesetzlichen Grundlagen
2. Personalbedarf der Landesverwaltung 2023-2025
 - 2.1 Das Stellenkontingent der Landesverwaltung am 01.11.2022
 - 2.2 Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen 2023-2025
 - 2.3 Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze
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. 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 Landesamtes, das sich ausdrücklich der Personalentwicklung und der internen Fortbildungspolitik widmet, 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.

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.

2. Personalbedarf der Landesverwaltung 2023-2025

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs des Landes für die Jahre 2023, 2024 und 2025 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 2023-2025. Zudem wurde aus dem Plan der Landesverwaltung das

¹ Dekret des Präsidenten des Ministerrats vom 8. Mai 2018

den Hilfskörperschaften² des Landes zur Verfügung gestellte Personal ausgeschlossen, da die Hilfskörperschaften ihre eigenen Dreijahrespläne 2023-2025 verfasst haben, in denen auch der vom Land zur Verfügung gestellte Personalbedarf enthalten ist.

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs wurde im Jänner 2023 zusammen mit dem Performance-Plan 2023-2025 vorbereitet. Ausgehend von den besetzten Stellen im allgemeinen Stellenplan haben die einzelnen Organisationseinheiten für die Jahre 2023, 2024 und 2025 die Abgänge und deren Nachbesetzung samt eventueller Stellenumwandlungen geplant. Dabei wurden die notwendigen systemischen Variationen im Organisationsschema 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.

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 2023-2025 wurde in der gemeinsamen Sitzung der Arbeitsgruppe am 11.01.2023 angenommen und der Landesregierung für die Umsetzung vorgelegt.

Die Arbeitsgruppe berücksichtigt außerdem die von den Hilfskörperschaften² des Landes verfassten Dreijahrespläne des Personalbedarfs 2023-2025 für die vom Land zur Verfügung gestellten Personalressourcen.

2.1 Das Stellenkontingent der Landesverwaltung am 01.11.2022

Am 01.11.2022 zählt das Stellenkontingent³ der Landesverwaltung für die Planung des Dreijahresplans des Personalbedarfs 2023-2025 insgesamt 4.035,1 zugewiesene Stellen, von denen 3.533,9 besetzt sind. 138,9 Stellen sind unverfügbar und 362,3 sind frei. Zusätzlich gibt es für 169,5 Stellen eine Sondersituation außerhalb des Stellenplans. Weitere 382,6 Stellen werden nicht berücksichtigt da sie von den Hilfskörperschaften des Landes, die ihren eigenen Plan erstellen, zur Verfügung gestellt werden.

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

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 (einschließlich Journalisten).

Stellenkontingent - Stand am 01.11.2022

Stellenkontingent	Stellen
Zugewiesene Stellen laut Stellenkontingent	4.035,1
Besetzte Stellen	3.533,9
Sondersituationen	169,5
Unverfügbare Stellen	138,9
Freie Stellen	362,3

Besetzte Stellen nach Funktionsebene und Berufsbild - Stand am 01.11.2022

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
I	Raumpfleger	10,7
II	Amtswart	50,1
II	Arbeiter	2,0
II	Bibliothekswart	4,0
II	Haushaltsgehilfe	1,2
II	Hausmeister	6,0
III	Postdienstassistent	4,0
III	Straßenwärter	217,0
III	Verwaltungsgehilfe	15,5
IV	Facharbeiter	33,1
IV	Fahrer	14,0
IV	Lagerverwalter	4,0

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
IV	Land- und Forstwirtschaftsassistent	2,0
IV	Materialprüfungsassistent	1,0
IV	Sekretariatsassistent	156,6
IV	Spezialisierter Straßenwärter	247,0
IV	Telefonist	3,8
V	Altenpfleger und Familienhelfer	2,0
V	Bauassistent	1,0
V	DV-Operator	4,6
V	Fernmeldetechniker	5,0
V	Forstwache	121,9
V	Grundbuchsgehilfe	14,2
V	Katastersachbearbeiter	8,1

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
V	Kinderbetreuer	13,0
V	Laborassistent	2,0
V	Leitender Straßenwärter	1,0
V	Materialprüfer	4,0
V	Qual. Land- und Forstwirtschaftsass.	10,0
V	Qualifizierter Sekretariatsassistent	161,8
V	Schutzgebietsbetreuer	4,0
V	Sozialbetreuer	17,4
V	Technischer Zeichner	9,1
V	Verkehrsassistent	5,0
V	Verwaltungsbearbeiter	4,2
VI	Bibliothekar	1,3
VI	Buchhalter	41,3
VI	DV-Techniker	41,8
VI	Denkmalpflege-Techniker	1,0
VI	Förster	61,5
VI	Führerscheinprüfer	8,9
VI	Geometer	1,9
VI	Grabungstechniker	1,0
VI	Grundbuchsachbearbeiter	36,2
VI	Katastersachbearbeiter	23,1
VI	Kindererzieher	0,7
VI	Labortechniker	2,0

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
VI	Landwirtschaftstechniker	4,0
VI	Museumsvermittler	12,0
VI	Organisationstechniker	8,9
VI	Technischer Sachbearbeiter	68,8
VI	Verwaltungssachbearbeiter	634,5
VI	Videosachbearbeiter	2,6
VI	Werbeseachbearbeiter	0,6
VII	Arbeitsinspektor	12,7
VII	Bautechniker	66,7
VII	Diplom-Agrartechniker	24,1
VII	Diplom-Bibliothekar	11,6
VII	DV-Techniker-Analytiker	11,5
VII	Fachkraft für die Arbeitsintegration	15,7
VII	Forstinspektor	29,5
VII	Katastertechniker	28,7
VII	Qualifizierter Labortechniker	16,5
VII	Schulsekretär	2,3
VII	Sozialassistent	3,7
VII	Sozialpädagoge	5,3
VII	Statistiker	0,9
VII	Technischer Inspektor mit 3j. Uni	15,7
VII	Techn. und katast. Koordinator	7,6
VII	Technischer Arbeitsinspektor	25,3



FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
VII	Touristiksachbearbeiter	2,0
VII	Verwaltungsinspektor mit 3j. Uni	25,0
VII	Umwelt- und Hygieneinspektor	1,9
VIII	Archivar	1,0
VIII	Berufsberater-Inspektor	15,6
VIII	Bibliotheksinspektor	10,2
VIII	DV-Analytiker-Systembetreuer	31,9
VIII	Grundbuchsdirektor	5,0
VIII	Grundbuchsführer	27,9
VIII	Inspektor für das Rechnungswesen	26,1
VIII	Katasterinspektor	2,0
VIII	Obergrundbuchsführer	8,7
VIII	Psychopädagoge	13,1
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	108,8
VIII	Übersetzungsinspektor	10,3
VIII	Verwaltungsinspektor	559,8
IX	Agronom	16,3
IX	Biologe	21,7
IX	Chemie-Experte	14,7
IX	Forstrat	59,0
IX	Journalist	2,7
IX	Lebensmitteltechnologe	1,0
IX	Psychologe	7,3
IX	Rechtsanwalt	15,5
IX	Schätzungsexperte	2,0
IX	Techn. Experte im Fernmeldewesen	2,0
IX	Technischer Experte	116,7

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Sonder-sekretäre	Insgesamt
10,7	63,4	236,5	461,5	388,3	951,1	307,6	846,9	259,0	9,0	3.533,9
0,3%	1,8%	6,7%	13,1%	11,0%	26,9%	8,7%	24,0%	7,3%	0,3%	100,0%

Von den insgesamt 4.035,1 zugewiesenen Stellen sind am 01.11.2022 362,3 unbesetzt und frei verfügbar.

Mehr als die Hälfte der freien Stellen verteilen sich auf die Berufsbilder der VI. (121,1 Stellen) bzw. der VIII. Funktionsebene (80,7 Stellen). Auch was die einzelnen Berufsbilder betrifft, fällt ein signifikanter Teil der freien Stellen auf die beiden gängigsten Verwaltungsberufe Verwaltungssachbearbeiter (79,5 Stellen) und Verwaltungsinspektor (53,2 Stellen).

Freie Stellen - Stand am 01.11.2022, Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

FE	Berufsbild	Freie Stellen
I	Raumpfleger	2,1
II	Amtswart	6,1
II	Arbeiter	1,0
II	Hausmeister	1,0
III	Postdienstassistent	0,5
III	Straßenwärter	15,0
III	Verwaltungsgehilfe	2,3
IV	Facharbeiter	4,2
IV	Fahrer	5,0
IV	Lagerverwalter	2,0
IV	Sekretariatsassistent	8,8
IV	Spezialisierter Straßenwärter	8,0
IV	Telefonist	3,6
V	DV-Operator	0,4
V	Fernmeldetechniker	2,0
V	Forstwache	26,6
V	Grundbuchsgehilfe	2,0
V	Katastersachbearbeiter	1,0
V	Laborassistent	0,2
V	Leitender Straßenwärter	2,0
V	Qualifizierter Sekretariatsassistent	10,4
V	Sozialbetreuer	1,4
V	Technischer Zeichner	2,0

FE	Berufsbild	Freie Stellen
V	Verkehrsassistent	1,0
VI	Buchhalter	7,4
VI	DV-Techniker	7,1
VI	Förster	0,4
VI	Grundbuchsachbearbeiter	8,3
VI	Informationssachbearbeiter	1,0
VI	Katastersachbearbeiter	5,7
VI	Labortechniker	1,0
VI	Technischer Sachbearbeiter	10,4
VI	Umweltberater	0,2
VI	Verwaltungssachbearbeiter	79,5
VII	Arbeitsinspektor	0,3
VII	Bautechniker	7,4
VII	Denkmalpflege-Techniker	1,0
VII	Diplom-Agrartechniker	1,0
VII	Diplom-Bibliothekar	0,5
VII	DV-Techniker-Analytiker	4,6
VII	Fachkraft für die Arbeitsintegration	1,3
VII	Forstinspektor	2,7
VII	Katastertechniker	2,5
VII	Qualifizierter Labortechniker	1,0
VII	Sozialassistent	0,5
VII	Sozialpädagoge	1,0

FE	Berufsbild	Freie Stellen
VII	Technischer Inspektor mit 3j. Uni	2,0
VII	Technischer Arbeitsinspektor	0,3
VII	Touristiksachbearbeiter	1,0
VII	Verwaltungsinspektor mit 3j. Uni	5,9
VIII	Berufsberater-Inspektor	0,1
VIII	Bibliotheksinspektor	0,3
VIII	DV-Analytiker-Systembetreuer	2,3
VIII	Grundbuchsdirektor	3,0
VIII	Grundbuchsführer	0,6
VIII	Inspektor Rechnungswesen	3,3
VIII	Obergrundbuchsführer	1,7
VIII	Psychopädagoge	2,3

FE	Berufsbild	Freie Stellen
VIII	Statistikinspektor	2,6
VIII	Techn. und katast. Sachverständiger	3,0
VIII	Technischer Inspektor	7,5
VIII	Übersetzungsinspektor	0,9
VIII	Verwaltungsinspektor	53,2
IX	Biologe	2,1
IX	Forstrat	1,0
IX	Journalist	1,0
IX	Journalist Experte	0,3
IX	Psychologe	0,3
IX	Rechtsanwalt	0,9
IX	Technischer Experte	11,2

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Anderes	Insgesamt
2,1	8,1	17,7	31,5	49,1	121,1	33,0	80,7	16,7	2,2	362,3
0,6%	2,2%	4,9%	8,7%	13,6%	33,4%	9,1%	22,3%	4,6%	0,6%	100,0%

2.2 Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen 2023-2025

Für den Dreijahreszeitraum 2023-2025 wird von insgesamt 341,6 personellen Abgängen (in Vollzeitstellen) ausgegangen: 144,6 im Jahr 2023, 103,4 im Jahr 2024 und 93,6 im Jahr 2025.

Davon sind für 259,4 Stellen Nachbesetzungen in derselben Funktionsebene geplant, wenngleich für 4,6 Stellen in einem anderen Berufsbild. Für die restlichen 79,9 Stellen wurde die Umwandlung in eine andere Funktionsebene beantragt.

Auch Jahr für Jahr betrachtet sind die Nachbesetzungen vorwiegend in derselben Funktionsebene vorgesehen: 110,6 Stellen im Jahr 2023, 78,2 im Jahr 2024 und 70,6 im Jahr 2025. Ein Wechsel der Funktionsebene ist dagegen bei 32,7 der 2023 nachzubesetzenden Stellen beantragt worden, 2024 bei 25,2 Stellen und 2025 bei 22,0 Stellen.

In Bezug auf die Umwandlung der Funktionsebene in Folge von Nachbesetzungen wird bei 67,3 Stellen eine Umwandlung bis in die VI. Funktionsebene, für die restlichen 12,6 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 - 2023-2025 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

	2023	2024	2025	Insgesamt 2023-2025
Abgänge	144,6	103,4	93,6	341,6
Erforderliche Nachbesetzungen, davon:	143,3	103,4	92,6	339,3
in derselben Funktionsebene	110,6	78,2	70,6	259,4
in einer anderen Funktionsebene, davon:	32,7	25,2	22,0	79,9
<i>in niedrigere FE</i>	-	-	-	-
<i>II.-V. FE → III.-VI. FE</i>	25,8	22,4	19,0	67,3
<i>in andere obere FE</i>	6,9	2,7	3,0	12,6

Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen - 2023-2025 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

2023-2025		Neue Funktionsebene									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Σ
Alte Funktionsebene	I	-									-
	II		5,3				1,0				6,3
	III			26,5			2,0				28,5
	IV				68,9	2,0	20,8	1,0	1,0		93,7
	V					26,3	41,4		0,9		68,6
	VI						59,6	3,5	3,3		66,5
	VII							19,0	1,0	1,0	21,0
	VIII								37,3	0,9	38,2
	IX									16,5	16,6
	Σ	-	5,3	26,5	68,9	28,3	124,8	23,5	43,5	18,5	339,3
davon selbe FE											259,4

Stellenumwandlungen in eine ANDERE HÖHERE Funktionsebene⁴ - 2023-2025 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

FE out	Berufsbild	Neue Funktionsebene			
		VII	VIII	IX	Σ
IV	Sekretariatsassistent/in	1,0	1,0		2,0
V	Qualifizierte/r Sekretariatsassistent/in		0,9		0,9
VI	Verwaltungssachbearbeiter/Verwaltungssachbearbeiterin		2,3		2,3
VI	Katastersachbearbeiter/in	2,5			2,5
VI	Technische/r Sachbearbeiter/in	1,0	1,0		2,0
VII	Bautechniker			1,0	1,0
VII	Technische/r Arbeitsinspektor/in		1,0		1,0
VIII	Technische/r Inspektor/in			0,9	0,9
Insgesamt		4,5	6,2	1,9	12,6

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

2.3 Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs 2023-2025 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 2022, die das Personal betreffen, das den Dienst in den Jahren 2023-2025 beenden wird, belaufen sich auf 11.442.177 €. In Anbetracht der notwendigen Nachbesetzungen, in derselben oder einer anderen Funktionsebene, werden die zukünftigen Kosten auf 9.006.578 € geschätzt, wobei für sämtliche Neueinstellungen die entsprechenden Anfangsgehälter gemäß der derzeit gültigen Gehaltstabellen herangezogen werden. Daraus folgt eine theoretische Einsparung von 2.435.599 €.

Am 01.11.2022 sind insgesamt 362,3 Stellen unbesetzt. Die theoretische Nachbesetzung all dieser Stellen würde Personalkosten von 9.848.505 € verursachen.

Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze - 2023-2025

	Stellen	Gehalt + S.E.Z.	
		Effektiv 2022	Geschätzt 2023-2025
Abgänge	341,6	11.442.177 €	9.006.578 €
Erforderliche Nachbesetzungen, davon:	339,3	11.373.915 €	8.953.386 €
<i>in derselben FE</i>	259,4	8.869.291 €	6.811.588 €
<i>in einer anderen FE, davon:</i>	79,9	2.505.624 €	2.141.798 €
<i>in niedrigere FE</i>	-	0 €	0 €
<i>II.-V. FE → III.-VI. FE</i>	67,3	2.087.000 €	1.740.717 €
<i>in andere obere FE</i>	12,6	417.624 €	401.081 €
Freie Stellen	362,3	0 €	9.848.505 €

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 gut 2,4 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 01.01.2021⁶

FE	Besold. Stufe	Klasse	Vorr.	Jährlich			
				Gehalt	S.E.Z.	Zweisprachigkeit	Insgesamt
I	Unt.	0	0	7.280,26 €	11.523,63 €	618,00 €	19.421,89 €
II	Unt.	0	0	8.778,39 €	11.624,54 €	618,00 €	21.020,93 €
III	Unt.	0	0	9.539,03 €	11.698,19 €	618,00 €	21.855,22 €
IV	Unt.	0	0	10.299,66 €	11.792,10 €	679,80 €	22.771,56 €
V	Unt.	0	0	11.591,59 €	11.895,55 €	679,80 €	24.166,94 €
VI	Unt.	0	0	12.936,13 €	12.033,60 €	951,72 €	25.921,45 €
VII	Unt.	0	0	15.341,14 €	12.212,90 €	951,72 €	28.505,76 €
VII-ter	Unt.	0	0	16.108,09 €	12.289,13 €	679,80 €	29.460,18 €
VII-bis	Unt.	0	0	17.041,26 €	12.368,22 €	1.062,96 €	30.361,20 €
VIII	Unt.	0	0	18.738,24 €	12.437,02 €	1.062,96 €	32.238,22 €
IX	Unt.	0	0	22.388,89 €	12.686,24 €	1.062,96 €	36.138,09 €

⁶ [Gehaltstabellen](#)

3. Personalentwicklung und Weiterbildung

Vor dem Hintergrund der veränderten gesellschaftlichen Erwartungen und Anforderungen an die Landesverwaltung, des demographischen Wandels und einem zunehmenden Durchschnittsalter der Landesbediensteten⁷ sowie dem Mangel an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt sind die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber und ein modernes innovatives Personalmanagement zentrale Erfolgsfaktoren für die Landesverwaltung der Zukunft.

In der Landesverwaltung ist die Personalentwicklung strategie- und innovationsorientiert und unterstützt den nachhaltigen Entwicklungs- und Veränderungsprozess der gesamten Organisation. Die Teilnahme von Landesbediensteten an beruflicher Weiterbildung hat einen signifikant positiven Einfluss auf die Innovationsfähigkeit. Voraussetzung ist dabei ein Arbeitsumfeld, das durch herausfordernde Aufgabenstellungen, eigenverantwortliche Entscheidungskompetenzen und Lernen am Arbeitsplatz gekennzeichnet ist.

Die Südtiroler Landesregierung hat sich im Regierungsprogramm 2018-2023 dazu bekannt, sämtliche Anstrengungen auf die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen auszurichten. Für die Personalentwicklung ist insbesondere das Nachhaltigkeitsziel Nr. 4 „Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern“ von besonderer Relevanz. Berufliche Qualifizierung und Weiterbildung werden immer wichtiger. Im Sinne der Nachhaltigkeit geht es darum, die Kompetenzen und Potenziale der Bediensteten zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit den Zielen der Bediensteten und dem aktuellen und zukünftigen Bedarf der Organisation zu fördern. Insbesondere soll durch das digitale Lernen der Zugang zu Wissen, flexibel, einfach, schnell, individuell und selbstgesteuert, weitgehend unabhängig von Zeit und Ort gestaltet werden. Die Eigenverantwortung der Bediensteten soll gestärkt werden, insbesondere durch die Bereitstellung einer Lernbibliothek in digitaler Form. Eine besondere Bedeutung kommt dem kollaborativen Lernen und Arbeiten zu und der Nutzung der neuen digitalen Möglichkeiten.

Aufgrund der strategischen Ziele der Verwaltung, neuer oder geänderter rechtlicher Rahmenbedingungen und aktueller Erfordernisse ergeben sich schließlich folgende Schwerpunkte für die Jahre 2023-2024: (1) Förderung der Lern- und Wissenskultur und des lebenslangen Lernens: Kontinuierliches autonomes und digitales arbeitsbegleitendes Lernen in der Südtiroler Landesverwaltung; (2) Neuausrichtung der Aus- und Fortbildung im Bereich Arbeitsschutz, insbesondere im Sinne der neuen rechtlichen Bestimmungen; (3) Systematisches Onboarding neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; (4) Maßnahmen der Personalentwicklung zur Nachhaltigkeitsstrategie des Landes; (5) Förderung des Agilen Arbeitens durch Maßnahmen der Personalentwicklung; (6) Begleitung der digitalen Transformation.

Personalentwicklung umfasst alle Maßnahmen zur Förderung und Entwicklung des Landespersonals und leistet dadurch einen maßgeblichen Beitrag zu einer erfolgreichen Aufgabenerfüllung und Zielerreichung der Südtiroler Landesverwaltung. Diese sind im Tätigkeitsprogramm 2023-24 des Amtes für Personalentwicklung enthalten, welches mit Beschluss der Landesregierung vom 24. Jänner 2023 Nr. 52 genehmigt wurde. 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.

⁷ Siehe Abschnitt 2.1 Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft