

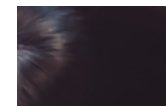
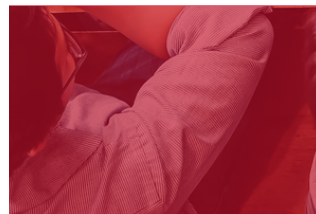
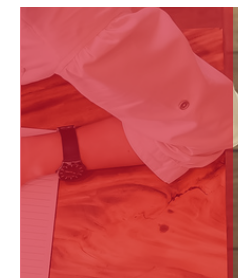


Autonome Provinz Bozen
Provincia autonoma di Bolzano
Provincia autonoma de Bulsan
SÜDTIROL • ALTO ADIGE

3.3 - Dreijahresplan des Personalbedarfs

Abschnitt 3 - Organisation und
Personalressourcen

PIAO



2026 - 2028

Inhaltsverzeichnis

3.3.1 Die gesetzlichen Grundlagen

3.3.2 Personalbedarf der Landesverwaltung 2026-2028

Das Stellenkontingent der Landesverwaltung

Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen 2026-2028

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 DPR 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 2026-2028

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs des Landes für die Jahre 2026, 2027 und 2028 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 2026-2028. Zudem wurde aus dem Plan der Landesverwaltung das den Hilfskörperschaften² des Landes zur Verfügung gestellte Personal ausgeschlossen, da die Hilfskörperschaften ihre eigenen Dreijahrespläne 2026-2028 verfasst haben, in denen auch der vom Land zur Verfügung gestellte Personalbedarf enthalten ist. Zudem wurden 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 September und Oktober 2025 erstellt. Ausgehend von den besetzten Stellen im allgemeinen Stellenplan haben die einzelnen Organisationseinheiten für die Jahre 2026, 2027 und 2028 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 vom 21. Juli 2022, Nr. 6

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 2026-2028 wurde in der gemeinsamen Sitzung der Arbeitsgruppe am 12.01.2026 gutgeheißen. Die Arbeitsgruppe berücksichtigt außerdem die von den Hilfskörperschaften² des Landes verfassten Dreijahrespläne des Personalbedarfs 2026-2028 für die vom Land zur Verfügung gestellten Personalressourcen.

Das Stellenkontingent der Landesverwaltung

Ende August 2025 zählt das Stellenkontingent⁴ der Landesverwaltung für die Planung des Dreijahresplans des Personalbedarfs 2026-2028 insgesamt 3.707,4 zugewiesene Stellen, von denen 3.163,7 besetzt sind. 163,8 Stellen sind unverfügbar und 379,9 sind frei. Zusätzlich gibt es für 211,5 Stellen eine Sondersituation außerhalb des Stellenplans. Weitere 376,1 Stellen werden nicht berücksichtigt da sie von den Hilfskörperschaften des Landes, die ihren eigenen Plan erstellen, zur Verfügung gestellt werden.

Stellenkontingent - Stand am 01.09.2025

Stellenkontingent	Stellen
Zugewiesene Stellen laut Stellenkontingent	3.707,4
Besetzte Stellen	3.163,7
Unverfügbare Stellen	163,8
Freie Stellen	379,9
<i>Sondersituationen</i>	<i>211,5</i>

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 01.09.2025

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
I	Raumpfleger	7,6
II	Amtswart	52,0
II	Arbeiter	2,0
II	Bibliothekswart	4,0
II	Haushaltsgehilfe	1,9
II	Hausmeister	6,0
III	Postdienstassistent	2,5
III	Straßenwärter	213,0
III	Verwaltungsgehilfe	10,0
IV	Facharbeiter	26,0
IV	Fahrer	12,0
IV	Fahrer für Landesrat	7,0
IV	Lagerverwalter	3,0
IV	Landesstraßenwärter	2,0
IV	Land- und Forstwirtschaftsassistent	1,0
IV	Materialprüfungsassistent	1,0
IV	Sekretariatsassistent	111,0
IV	Spezialisierter Straßenwärter	221,7
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	145,2
V	Grundbuchsgehilfe	8,2
V	Katastersachbearbeiter	6,7

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
V	Laborassistent	2,0
V	Materialprüfer	2,0
V	Qual. Land- und Forstwirtschaftsass.	5,5
V	Qualifizierter Sekretariatsassistent	117,8
V	Schutzgebietsbetreuer	4,0
V	Sozialbetreuer	18,9
V	Technischer Zeichner	5,1
V	Verwaltungsbearbeiter	3,6
VI	Arbeitsvermittler	36,3
VI	Bibliothekar	1,3
VI	Buchhalter	35,4
VI	Denkmalpflege-Techniker	1,0
VI	DV-Techniker	36,0
VI	Förster	55,9
VI	Führerscheinprüfer	6,9
VI	Geometer	1,9
VI	Grabungstechniker	1,0
VI	Grundbuchsachbearbeiter	39,8
VI	Informationssachbearbeiter	2,0
VI	Katastersachbearbeiter	25,6
VI	Labortechniker	2,0
VI	Landwirtschaftstechniker	2,0
VI	Museumsvermittler	12,1
VI	Organisationstechniker	6,1
VI	Technischer Sachbearbeiter	53,9
VI	Verwaltungssachbearbeiter	646,4

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
VI	Videosachbearbeiter	1,9
VI	Werbesachbearbeiter	0,6
VII	Arbeitsinspektor	13,7
VII	Bautechniker	53,4
VII	Diplom-Agrartechniker	22,7
VII	Diplom-Bibliothekar	10,8
VII	DV-Techniker-Analytiker	8,7
VII	Fachkraft für die Arbeitsintegration	18,0
VII	Forstinspektor	22,6
VII	Journalist der öffentlichen Verwaltung	3,0
VII	Katastertechniker	30,8
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	14,9
VII	Techn. und katast. Koordinator	2,6
VII	Technischer Arbeitsinspektor	21,3
VII	Touristiksachbearbeiter	1,0
VII	Umwelt-Hygieneinspektor	1,9
VII	Verwaltungsinspektor mit 3j. Uni	26,3

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
VIII	Archivar	1,0
VIII	Berufsberater-Inspektor	12,2
VIII	Bibliotheksinspektor	5,2
VIII	DV-Analytiker-Systembetreuer	25,7
VIII	Grundbuchsführer	25,8
VIII	Inspektor für das Rechnungswesen	20,9
VIII	Obergrundbuchsführer	5,7
VIII	Psychopädagoge	15,1
VIII	Statistikinspektor	20,1
VIII	Technischer Inspektor	72,1
VIII	Übersetzungsinspektor	10,1
VIII	Verwaltungsinspektor	490,2
IX	Agronom	6,0
IX	Biologe	19,8
IX	Chemie-Experte	12,7
IX	Forstrat	31,0
IX	Journalist der öff. Verwaltung - Experte	6,2
IX	Psychologe	7,1
IX	Rechtsanwalt	15,7
IX	Schätzungsexperte	2,0
IX	Techn. Experte im Fernmeldewesen	1,0
IX	Technischer Experte	85,1

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Sonder-sekretäre	Insgesamt
7,6	65,9	225,5	387,6	329,0	968,2	277,3	704,1	186,6	12,0	3.163,7
0,2%	2,1%	7,1%	12,3%	10,4%	30,6%	8,8%	22,3%	5,9%	0,4%	100,0%

Von den 3.707,4 zugewiesenen Stellen sind am 01.09.2025 insgesamt 379,9 unbesetzt und frei verfügbar.

Mehr als die Hälfte der freien Stellen verteilen sich auf die Berufsbilder der VI. (120,1 Stellen) bzw. der VIII. Funktionsebene (82,2 Stellen). Auch was die einzelnen Berufsbilder betrifft, fällt ein signifikanter Teil der freien Stellen auf die beiden gängigsten Verwaltungsberufe Verwaltungssachbearbeiter (83,5 Stellen) und Verwaltungsinspektor (55,2 Stellen).

Freie Stellen - Stand am 01.09.2025, Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

FE	Berufsbild	Freie Stellen
I	Raumpfleger	0,4
II	Amtswart	5,1
II	Haushaltsgehilfe	0,1
II	Hausmeister	1,0
III	Postdienstassistent	1,7
III	Straßenwärter	18,0
III	Verwaltungsgehilfe	1,0
IV	Facharbeiter	6,5
IV	Fahrer	1,0
IV	Fahrer für den Landesrat	-1,0
IV	Lagerverwalter	2,0
IV	Landesstraßenwärter	255,0
IV	Sekretariatsassistent	8,1
IV	Spezialisierter Straßenwärter	-221,7
IV	Telefonist	3,5
V	DV-Operator	2,0
V	Forstwache	2,1
V	Grundbuchsgehilfe	8,0
V	Katastersachbearbeiter	1,5
V	Laborassistent	0,1
V	Leitender Straßenwärter	1,0
V	Materialprüfer	2,0
V	Qual. Land- und Forstwirtschaftsass.	2,0

FE	Berufsbild	Freie Stellen
V	Qualifizierter Sekretariatsassistent	11,3
V	Sozialbetreuer	1,5
V	Technischer Zeichner	1,0
VI	Arbeitsvermittler	15,1
VI	Bibliothekar	1,0
VI	Buchhalter	2,3
VI	DV-Techniker	3,0
VI	Förster	4,4
VI	Grundbuchsachbearbeiter	2,1
VI	Informationssachbearbeiter	1,0
VI	Katastersachbearbeiter	3,0
VI	Organisationstechniker	0,1
VI	Technischer Sachbearbeiter	3,7
VI	Umweltberater	0,2
VI	Verwaltungssachbearbeiter	83,5
VI	Videosachbearbeiter	0,7
VII	Arbeitsinspektor	0,3
VII	Bautechniker	7,8
VII	Diplom-Bibliothekar	-0,2
VII	DV-Techniker-Analytiker	5,5
VII	Fachkraft für die Arbeitsintegration	2,0
VII	Forstinspektor	7,6
VII	Journalist der öffentlichen Verwaltung	0,7

FE	Berufsbild	Freie Stellen
VII	Katastertechniker	2,9
VII	Qualifizierter Labortechniker	1,0
VII	Technischer Arbeitsinspektor	0,1
VII	Technischer Inspektor mit 3j. Uni	0,7
VII	Techn. und katastertechn. Koordinator	2,0
VII	Touristiksachbearbeiter	1,0
VII	Verwaltungsinspektor mit 3j. Uni	14,6
VIII	Archivar	0,7
VIII	Berufsberater-Inspektor	1,0
VIII	Bibliotheksinspektor	0,8
VIII	DV-Analytiker-Systembetreuer	3,9
VIII	Grundbuchsführer	3,3
VIII	Inspektor Rechnungswesen	1,8
VIII	Katasterinspektor	1,0

FE	Berufsbild	Freie Stellen
VIII	Psychopädagoge	0,2
VIII	Statistikinspektor	0,2
VIII	Technischer Inspektor	11,8
VIII	Übersetzungsinspektor	2,4
VIII	Verwaltungsinspektor	55,2
IX	Agronom	0,1
IX	Biologe	0,8
IX	Chemie-Experte	1,0
IX	Forstrat	1,0
IX	Journalist Experte	1,0
IX	Psychologe	0,5
IX	Technischer Experte Ing. für Arbeitssicherheit	1,0
IX	Technischer Experte	13,1

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Anderes	Insgesamt
0,4	6,2	20,7	53,4	32,4	120,1	46,0	82,2	18,5	-	379,9
0,1%	1,6%	5,5%	14,1%	8,5%	31,6%	12,1%	21,6%	4,9%	-	100,0%

Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen 2026-2028

Für den Dreijahreszeitraum 2026-2028 wird von insgesamt 310,1 personellen Abgängen (in Vollzeitstellen) ausgegangen: 165,8 im Jahr 2026, 88,8 im Jahr 2027 und 55,6 im Jahr 2028.

Davon sind für 245,1 Stellen Nachbesetzungen in derselben Funktionsebene geplant. Für die restlichen 61,3 Stellen wurde die Umwandlung in eine andere Funktionsebene beantragt.

In Bezug auf die Umwandlung der Funktionsebene in Folge von Nachbesetzungen wird bei 45,5 Stellen eine Umwandlung bis in die VI. Funktionsebene, für die restlichen 15,8 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 - 2026-2028 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

		2026	2027	2028	Insgesamt 2026-2028
Abgänge		165,8	88,8	55,6	310,1
Erforderliche Nachbesetzungen, davon:		163,1	87,8	55,6	306,4
in derselben Funktionsebene		124,2	73,3	47,5	245,1
UMWANDLUNGEN	in einer anderen Funktionsebene, davon:	38,8	14,4	8,0	61,3
	<i>in niedrigere FE</i>	-	-	-	-
	<i>I.-V. FE → II.-VI. FE</i>	29,9	9,6	6,0	45,5
	<i>in andere höhere FE</i>	8,9	4,9	2,0	15,8

Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen - 2026-2028 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

2026-2028		Neue Funktionsebene									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Σ
Alte Funktionsebene	I										0,0
	II		5,2				1,0				6,2
	III			23,0	1,0		2,5				26,5
	IV				66,1	0,7	12,8		1,0		80,6
	V					19,1	27,4	2,0		1,0	49,5
	VI						76,9	0,7	6,6	0,6	84,8
	VII							14,3	1,0	1,9	17,2
	VIII								32,6	1,0	33,6
	IX									7,7	7,7
	Σ	0,0	5,2	23,0	67,1	19,8	120,6	17,0	41,2	12,2	306,4
davon selbe FE											245,1

Stellenumwandlungen in eine höhere Funktionsebene ab der VII. - 2026-2028 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

FE out	Berufsbild	Neue Funktionsebene			
		VII	VIII	IX	Σ
IV	Sekretariatsassistent/in		1,0		1,0
V	Verwaltungsbearbeiter/Verwaltungsbearbeiterin	1,0		1,0	2,0
V	Katastersachbearbeiter/Katastersachbearbeiterin	1,0			1,0
VI	Bibliothekar/Bibliothekarin		0,6		0,6
VI	Informationssachbearbeiter/ Informationssachbearbeiter		1,0		1,0
VI	Verwaltungssachbearbeiter/Verwaltungssachbearbeiterin		4,0	0,6	4,6
VI	Technischer Sachbearbeiter/Technische Sachbearbeiterin	0,7	1,0		1,7
VII	Technischer und katastertechnischer Koordinator/ Technische und katastertechnische Koordinatorin		1,0		1,0
VII	Technischer Arbeitsinspektor/Technische Arbeitsinspektorin			0,9	0,9
VII	Bautechniker/Bautechnikerin			1,0	1,0
VIII	Technischer Inspektor/Technische Inspektorin			1,0	1,0
Insgesamt		2,7	8,6	4,5	15,8

Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs 2026-2028 für die Landesverwaltung wird von der Arbeitsgruppe⁵ genehmigt, auch in Anbetracht der finanziellen Folgen, die von den aktuellen und zukünftigen Personalkosten ausgehen.

Die im Jahr 2025 effektiv angefallenen Kosten für das Personal, das den Dienst in den Jahren 2026-2028 beenden wird, belaufen sich auf 11.861.057 €. In Anbetracht der notwendigen Nachbesetzungen, in derselben oder einer anderen Funktionsebene, werden die zukünftigen Kosten auf 9.386.802 € geschätzt, wobei für sämtliche Neueinstellungen die entsprechenden Anfangsgehälter gemäß der derzeit gültigen Gehaltstabellen herangezogen werden. Daraus folgt eine theoretische Einsparung von 2.474.255 €.

Am 01.09.2025 sind insgesamt 379,9 Stellen unbesetzt. Die theoretische Nachbesetzung all dieser Stellen würde Personalkosten von 12.222.214 € verursachen.

Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze - 2026-2028

	Stellen	Gehalt + S.E.Z.	
		Effektiv 2025	Geschätzt 2026-2028
Abgänge	310,1	11.861.057 €	9.481.086 €
Erforderliche Nachbesetzungen, davon:	306,4	11.757.423 €	9.386.802 €
in derselben FE	245,1	9.446.712 €	7.408.222 €
in einer anderen FE, davon:	61,3	2.310.711 €	1.978.580 €
<i>in niedrigere FE</i>	-	0 €	0 €
<i>II.-V. FE → III.-VI. FE</i>	45,5	1.664.802 €	1.386.950 €
<i>in andere höhere FE</i>	15,8	645.909 €	591.630 €
Freie Stellen	379,9	0 €	12.222.214 €

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 die 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 deutlichen Einsparung gerechnet. Ausgehend davon wird eine jährliche Obergrenze von einer Million Euro für zusätzliche Umwandlungen festgelegt, welche nicht in dieser Planung erfasst sind und erst im Laufe des Jahres beantragt werden⁶. Weitere Anfragen, die diese Summe überschreiten, können erst im jeweils darauffolgenden Jahr berücksichtigt werden.

Aufgabe der Strukturen ist es, für sämtliche Nachbesetzungen den richtigen Einsatzort innerhalb der Ressorts zu finden und die Stellen optimal zu verteilen.

Gehaltstabellen ab 01.01.2025⁷

FE	Besold. Stufe	Klasse	Vorr.	Jährlich			
				Gehalt	S.E.Z.	Zweisprachigkeit	Insgesamt
I	Unt.	0	0	7.280,26 €	15.331,27 €	618,00 €	23.229,53 €
II	Unt.	0	0	8.778,39 €	15.602,99 €	618,00 €	24.999,38 €
III	Unt.	0	0	9.539,03 €	15.822,43 €	618,00 €	25.979,46 €
IV	Unt.	0	0	10.299,66 €	16.062,97 €	679,80 €	27.042,43 €
V	Unt.	0	0	11.591,59 €	16.507,24 €	679,80 €	28.778,63 €
VI	Unt.	0	0	12.936,13 €	16.815,53 €	951,72 €	30.703,38 €
VII	Unt.	0	0	15.241,14 €	17.311,69 €	951,72 €	33.504,55 €
VII-ter	Unt.	0	0	16.108,09 €	17.408,16 €	1.062,96 €	34.579,21 €
VII-bis	Unt.	0	0	17.041,26 €	17.516,90 €	1.062,96 €	35.621,12 €
VIII	Unt.	0	0	18.738,24 €	17.873,83 €	1.062,96 €	37.675,03 €
IX	Unt.	0	0	22.388,89 €	18.375,52 €	1.062,96 €	41.827,37 €

⁶ Für die Erfassung der Mehrkosten dieser Umwandlungen werden die Personalkosten nach Funktionsebene laut Controlling-Bericht „Kosten eines Arbeitsplatzplatzes in der Landesverwaltung“ herangezogen.

⁷ [Gehaltstabellen](#)

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: Entwicklung und Vermarktung der Arbeitgebermarke Landesverwaltung, Vereinfachung der Verfahren, Digitalisierung der Prozesse, Stärkung der Zusammenarbeit und des Zusammenspiels mit den anfragenden 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. Im Besonderen werden im Rahmen der Wettbewerbe die Haupttätigkeiten bekannt gemacht, welche mit den einzelnen Stellen verbunden sind, um zu erreichen, dass die Stellen mit jenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt werden können, welche die notwendigen Kompetenzen und Fachkenntnis dafür aufweisen.

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.

Der dreijährige Personalentwicklungsplan des Landes dient als strategisches Planungs- und Steuerungsinstrument für die Aus- und Weiterbildung und Entwicklung des Personals. Er beinhaltet die strategischen Schwerpunkte der Personalentwicklung und das Aus- und Weiterbildungsprogramm.

Der [Personalentwicklungsplan 2026-2028](#) 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, welche durch die Stärkung ihrer Kompetenzen besser auf aktuelle und zukünftige Anforderungen vorbereitet sind; zweitens für die Verwaltung selbst, die durch gut ausgebildetes Personal ihre Ziele und Aufgaben effizienter und qualitativ hochwertiger erfüllen kann und schließlich für die Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen, die von verbesserten Dienstleistungen profitieren - im Sinne eines modernen, leistungsfähigen und serviceorientierten öffentlichen Dienstes.

Die strategische Personalentwicklung orientiert sich insbesondere auch an den bereichsübergreifenden Zielen der Landesverwaltung und hat folgende Schwerpunkte:

- Personalentwicklungsmaßnahmen zur Unterstützung der digitalen Transformation und Verwaltungsvereinfachung
- KI-Kompetenzen für die Zukunft – Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine bürgernahe Verwaltung
- Förderung der Inklusion und der Zugänglichkeit der Dienste für die Bürgerinnen und Bürger
- Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität
- Stärkung der transversalen Kompetenzen (Soft Skills)
- Die Landesverwaltung als lernende Organisation: Förderung der Lern- und Wissenskultur und des lebenslangen Lernens
- Vereinbarung von Weiterbildungszielen.

Die Weiterentwicklung von Wissen und Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein zentrales Element modernen Personalmanagements. In einer Zeit rascher technologischer und gesellschaftlicher Veränderungen wird Qualifizierung zum strategischen Erfolgsfaktor. Durch Aus- und Weiterbildung entsteht eine Verwaltung, die Wandel aktiv gestaltet – im Interesse der Bürgerinnen und Bürger sowie der gesamten Gemeinschaft. Damit bildet die Personalentwicklung einen wesentlichen Pfeiler des PIAO und stärkt die Fähigkeit des Landes, effizient, innovativ und verantwortungsvoll in die Zukunft zu gehen.