

Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan
Abschnitt 3 - Organisation und Personalressourcen
BLR Nr. 461 vom 28.06.2022

Dreijahresplan des Personalbedarfs der Landesverwaltung

2022-2024



Inhaltsverzeichnis

1. Die gesetzlichen Grundlagen
2. Das Personal des Landes am 31.12.2021
3. Personalbedarf der Landesverwaltung 2022-2024
 - 3.1 Das Stellenkontingent der Landesverwaltung am 01.01.2022
 - 3.2 Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen 2022-2024
 - 3.3 Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze
4. Personalentwicklung und Weiterbildung



Einleitung

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs des Landes für die Jahre 2022, 2023 und 2024 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 2022-2024. Zudem wurde aus dem Plan der Landesverwaltung das den Hilfskörperschaften² des Landes zur Verfügung gestellte Personal ausgeschlossen, da die Hilfskörperschaften ihre eigenen Dreijahrespläne 2022-2024 verfasst haben, in denen auch der vom Land zur Verfügung gestellte Personalbedarf enthalten ist.

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs wurde im Jänner 2022 zeitgleich mit dem Performanceplan 2022-2024 vorbereitet. Ausgehend von den besetzten Stellen im allgemeinen Stellenplan haben die einzelnen Organisationseinheiten für die Jahre 2022, 2023 und 2024 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 2022-2024 wurde in der gemeinsamen Sitzung der Arbeitsgruppe am 21.04.2021 angenommen und der Landesregierung für die Umsetzung vorgelegt.

Die Arbeitsgruppe berücksichtigt außerdem die von den Hilfskörperschaften² des Landes verfassten Dreijahrespläne des Personalbedarfs 2022-2024 für die vom Land zur Verfügung gestellten Personalressourcen.

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

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. Das Personal des Landes am 31.12.2021

Das Landespersonal zählt am 31.12.2021 insgesamt 10.356,5 vollzeitäquivalente Arbeitseinheiten (VZÄ); darin enthalten sind auch das Personal in den Kindergärten, Berufsschulen, Musikschulen sowie das Verwaltungspersonal im Bereich Bildung. Den 10.356,5 VZÄ entsprechen 12.339 Personen.

Zusätzlich arbeiten 9.435 Schulführungskräfte und Lehrpersonen (8.145,3 VZÄ) an den Schulen staatlicher Art (Grund-, Mittel- und Oberschulen).

Neben der Landesverwaltung im engeren Sinne (2.742 Bedienstete) gehören zum Land auch das Personal des Straßendienstes (464) und des Landesforstkorps (267), ein Teil des Personals der Hilfskörperschaften und anderer Einrichtungen (708) sowie jenes im Bereich Bildung (8.158). Das Personal im Bereich Bildung umfasst das Verwaltungspersonal der Landesschulen und der Staatsschulen, das Kindergartenpersonal, das Personal der Berufsschulen und der Musikschulen, sowie das Personal für die Betreuung von Personen mit Beeinträchtigung und jenes der landwirtschaftlichen Berufsschulen.

Von 12.339 Mitarbeitern sind 8.669 Frauen (70,3%) und 3.670 Männer (29,7%).

Der Großteil der Frauen arbeitet im Bereich Bildung, gefolgt von der Landesverwaltung im engeren Sinne. Nur eine kleine Minderheit der weiblichen Bediensteten ist in den Hilfskörperschaften und anderen Einrichtungen und im Landesforstkorps beschäftigt.

Die Männer sind dagegen etwas homogener aufgestellt: die Mehrheit sind im Bereich Bildung und in der Landesverwaltung im engeren Sinne beschäftigt, aber viele Männer arbeiten auch in den Hilfskörperschaften und anderen Einrichtungen, im Landesforstkorps und im Straßendienst, der ausschließlich durch Männer besetzt ist.

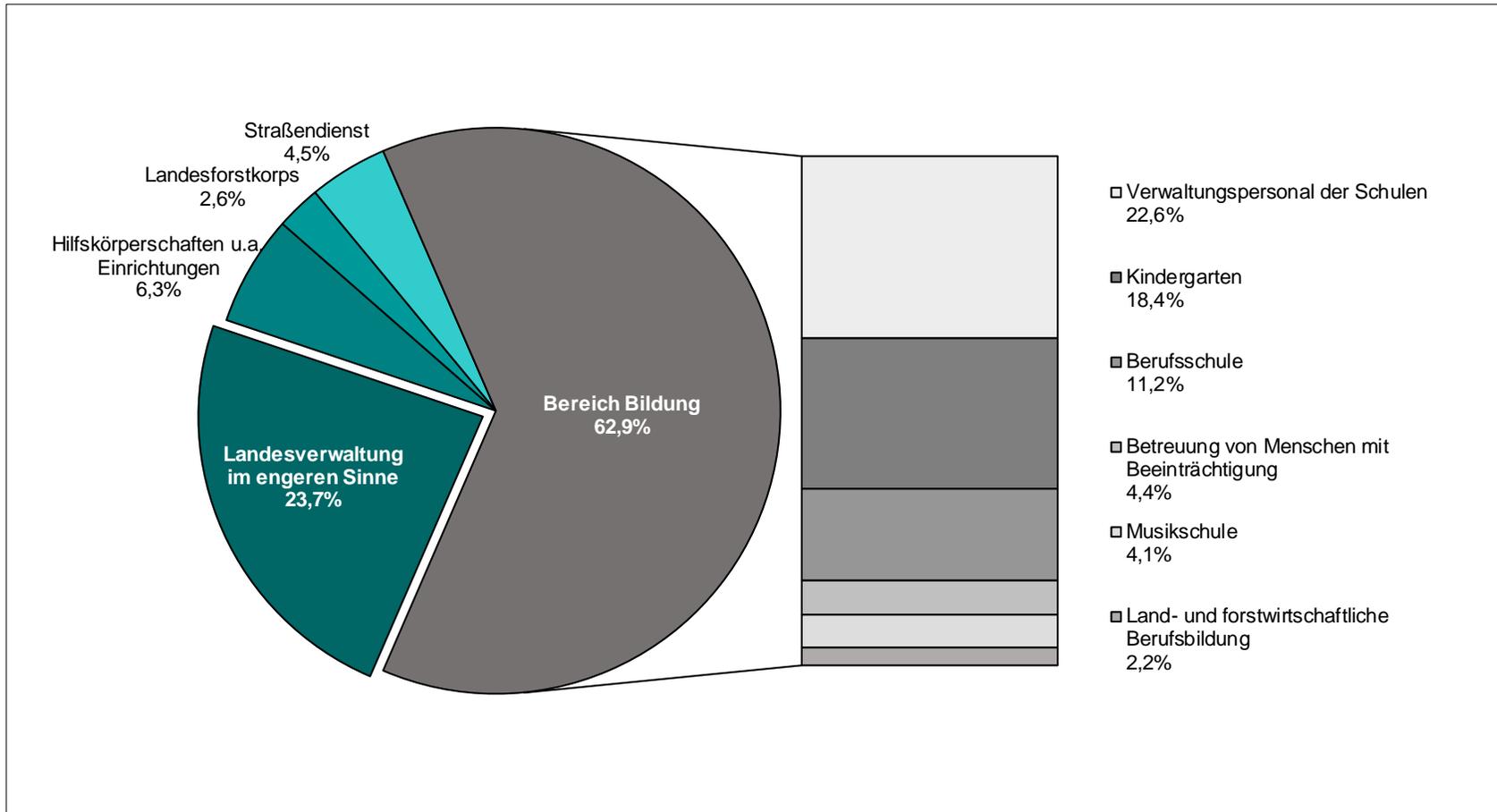
Landespersonal - Stand am 31.12.2021

	Frauen	Männer	Insgesamt	VZÄ*
Landesverwaltung im engeren Sinne	1.773	969	2.742	2.458,9
Hilfskörperschaften und andere Einrichtungen	324	384	708	653,8
Landesforstkorps	17	250	267	263,7
Straßendienst	-	464	464	464,0
Bereich Bildung	6.555	1.603	8.158	6.516,1
<i>davon Kindergarten</i>	2.326	10	2.336	1.909,9
<i>Berufsschule</i>	766	561	1.327	1.160,1
<i>Land- und forstwirtschaftliche Berufsbildung</i>	190	99	289	227,6
<i>Musikschule</i>	289	262	551	421,6
<i>Betreuung von Menschen mit Beeinträchtigung</i>	561	56	617	455,7
<i>Verwaltungspersonal</i>	2.423	615	3.038	2.341,2
Landespersonal	8.669	3.670	12.339	10.356,5
Lehrpersonen Schulen staatlicher Art (Grund-, Mittel- und Oberschulen)	7.502	1.933	9.435	8.145,3

* Vollzeitäquivalente, Vollzeit-Arbeitskräfte

Insgesamt der Großteil der Landesbediensteten (62,9%) arbeitet im Bereich Bildung, gefolgt von der Landesverwaltung im engeren Sinne (23,7%), den Hilfskörperschaften und anderen Einrichtungen (6,3%), dem Straßendienst (4,5%) und dem Landesforstkorps (2,5%).

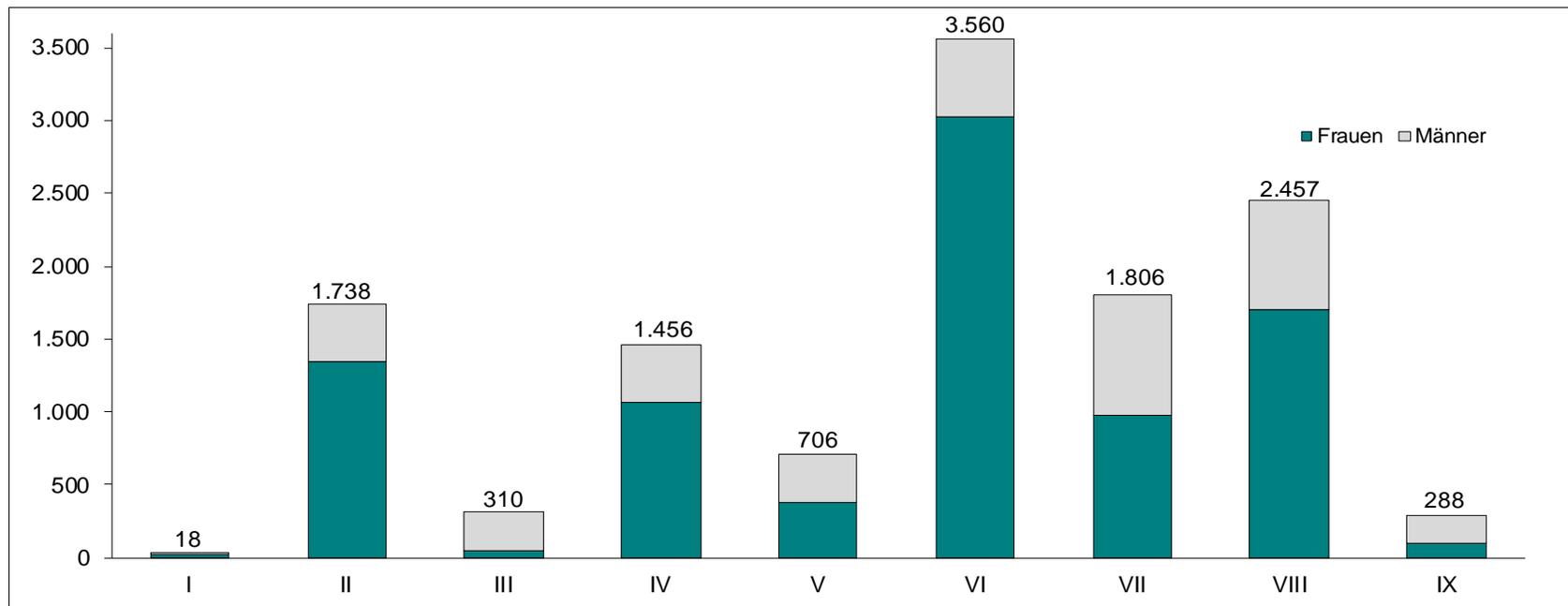
Landespersonal nach Bereich, prozentuelle Verteilung - Stand VZÄ am 31.12.2021



85,7% des Landespersonals hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag³. Das Personal im Straßendienst und im Landesforstkörper hat zur Gänze unbefristete Arbeitsverträge. Im Bereich Bildung ist der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge dagegen geringer.

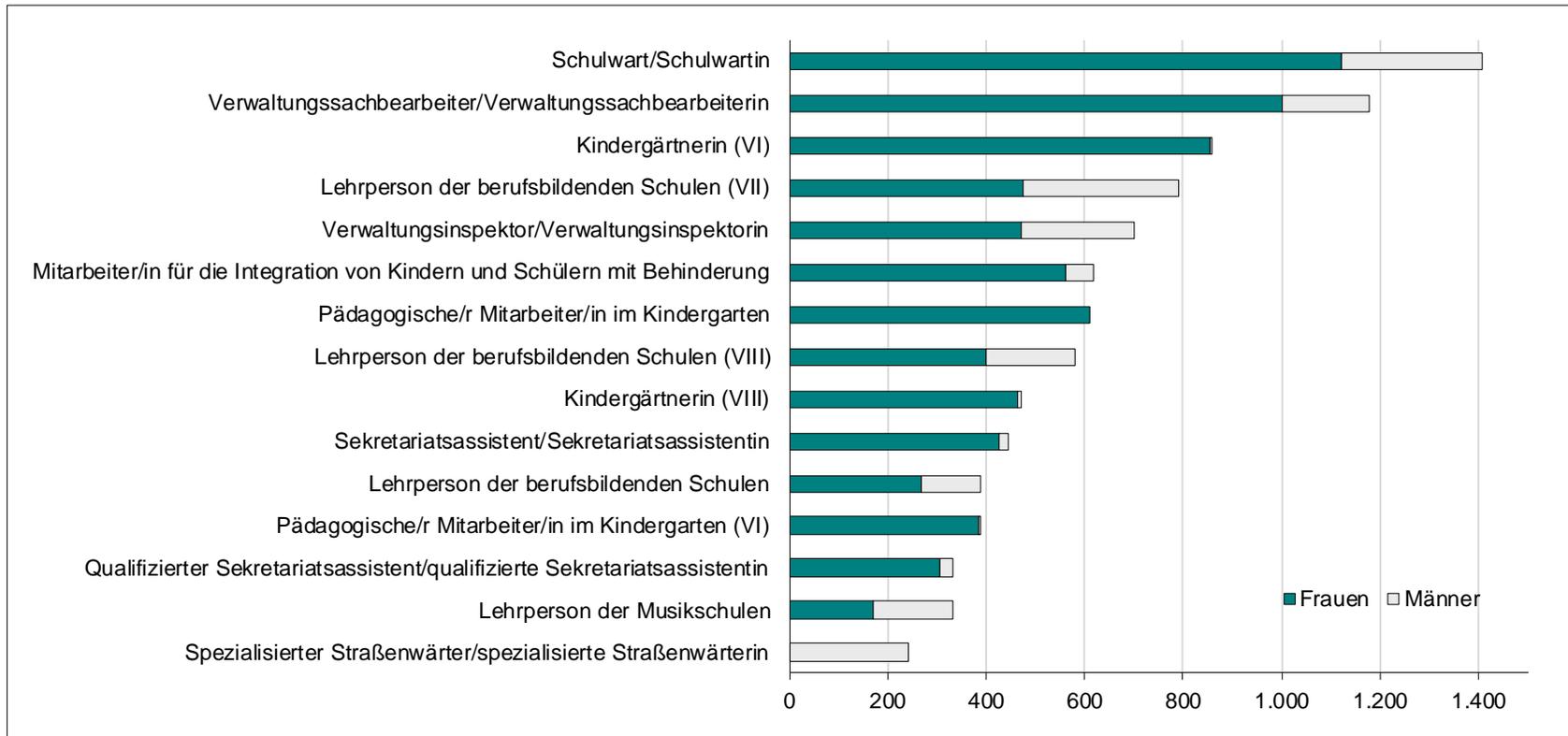
Das Landespersonal arbeitet in mehr als hundert verschiedenen Berufen, die je nach Aufgabenbereich und Tätigkeit in neun Funktionsebenen unterteilt sind. Der Frauenanteil übersteigt in den meisten Funktionsebenen jenen der Männer: Ausnahmen bilden die III. und die IX. Funktionsebene, in denen das Personal des Straßendienstes und des Landesforstkörpers sowie die technischen Experten Einfluss auf die Verteilung nehmen. Drei Viertel des Personals verteilt sich auf nur 15 Berufsbilder.

Landespersonal nach Funktionsebene und Geschlecht - Stand am 31.12.2021



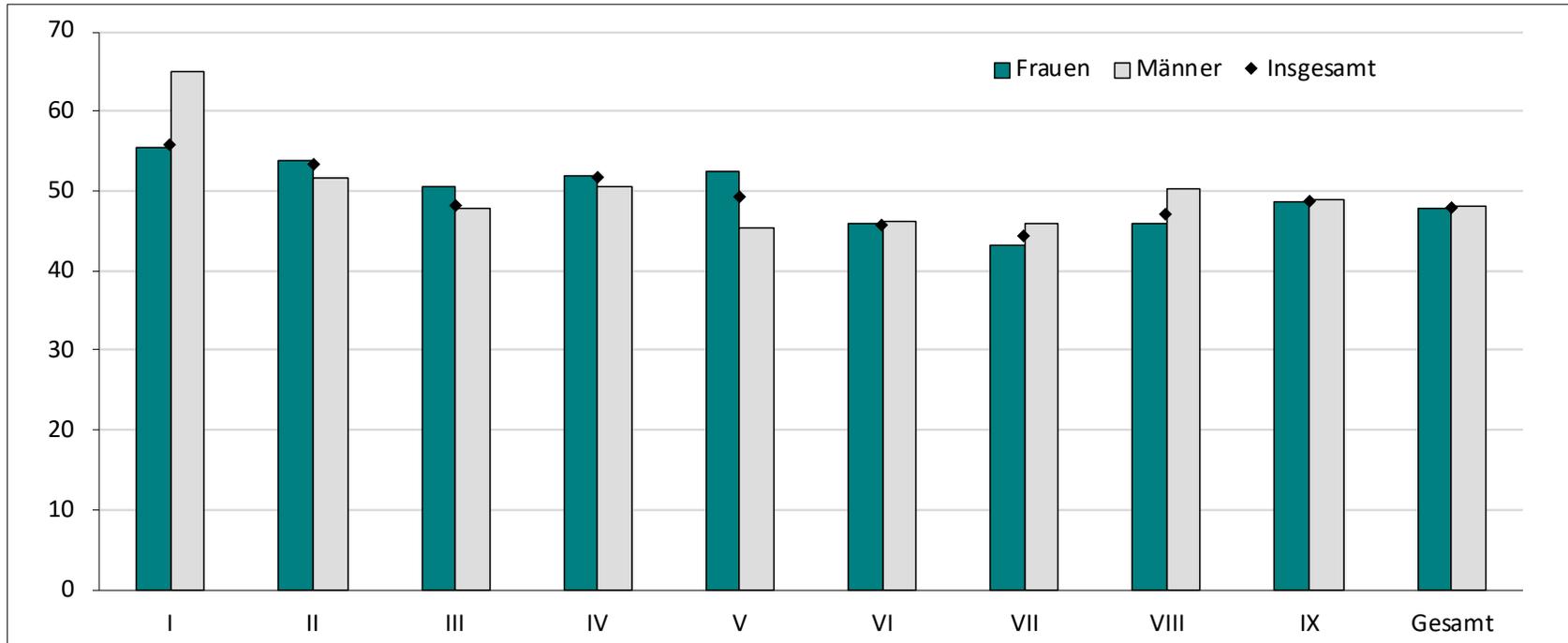
³ Supplenten werden nicht in die Rechnung einbezogen, da sie Ersatz für zeitweilig abwesendes Personal sind.

Landespersonal nach Berufsbild und Geschlecht - Stand am 31.12.2021
 Prozentuelle Verteilung der 15 häufigsten Berufsbilder



Das Durchschnittsalter des Landespersonals liegt bei 48,0 Jahren (Stand 31.12.2021) und es besteht nur ein minimaler Altersunterschied zwischen Frauen (47,9 Jahre) und Männern (48,2 Jahre). Fast jede/r zweite Beschäftigte ist mindestens 50 Jahre alt. Das Durchschnittsalter ist in den unteren Funktionsebenen allgemein etwas höher, sinkt in der VI. und VII. Funktionsebene und steigt in den oberen Funktionsebenen wieder an.

Landespersonal nach Alter, Funktionsebene und Geschlecht - Stand am 31.12.2021



Auf Makroebene findet sich das höchste Durchschnittsalter beim Verwaltungspersonal der Schulen (51,2 Jahre bei Frauen, 50,0 bei Männern), gefolgt von der Landesverwaltung im engeren Sinne (48,6 Jahre bei Frauen und 49,1 bei Männern) und dem Straßendienst (48,2 Jahre, ausschließlich Männer).

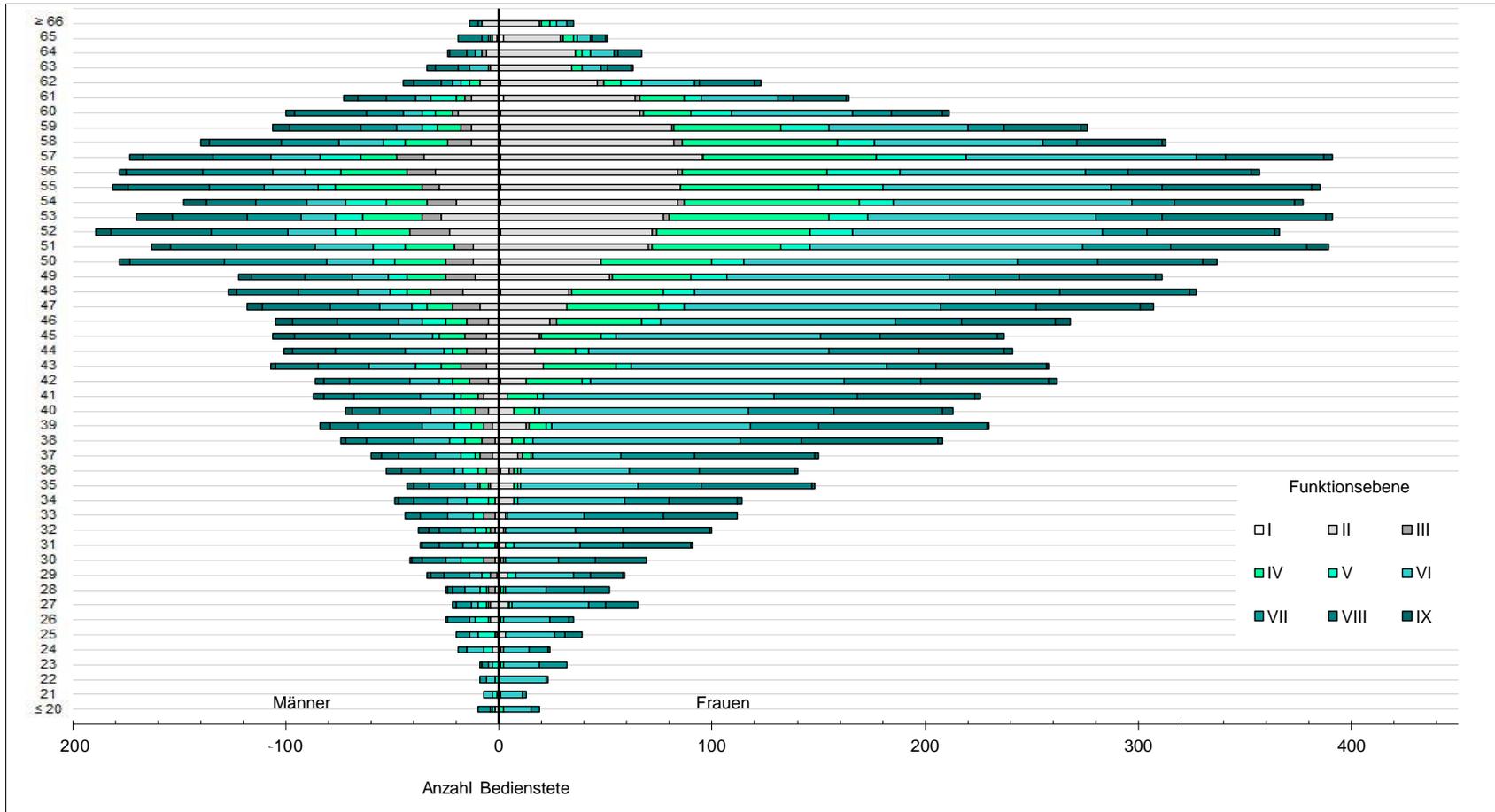
Landespersonal nach Durchschnittsalter und Geschlecht - Stand am 31.12.2021

	Frauen	Männer	Insgesamt
Landesverwaltung im engeren Sinne	48,6	49,1	48,8
Hilfskörperschaften	47,4	47,0	47,2
Landesforstkorps	40,6	46,3	45,9
Straßendienst	-	48,2	48,2
Bereich Bildung, davon:	47,8	48,1	47,8
<i>Kindergarten</i>	45,9	36,1	45,9
<i>Berufsschule</i>	46,8	47,9	47,2
<i>Land- und forstwirtschaftliche Berufsbildung</i>	46,0	43,9	45,3
<i>Musikschule</i>	45,3	47,1	46,1
<i>Betreuung von Menschen mit Beeinträchtigung</i>	43,9	43,1	43,8
<i>Verwaltungspersonal</i>	51,2	50,0	51,0
Landespersonal	47,8	48,1	47,8

Die folgende Grafik zeigt die Strukturierung des Landespersonals zum 31.12.2021 nach Geschlecht und Alter. Einige interessante Aspekte sind ersichtlich:

- Die Altersverteilung auf der linken Seite der Grafik (Männer) verläuft analog zu jener auf der rechten Seite (Frauen). Einer hohen Anzahl an Mitarbeiter/innen in den mittleren Altersklassen (drei Viertel des Personals in der Altersklasse 40-60 Jahre) steht eine viel geringere Anzahl in den Randklassen gegenüber;
- Innerhalb des nächsten Jahrzehnts wird es, insbesondere in den unteren Funktionsebenen, eine bedeutende Anzahl an Mitarbeiter/innen mit über 60 Jahren geben;
- Es gibt, unabhängig vom Geschlecht, praktisch keine jungen Mitarbeitenden in den untersten Funktionsebenen mehr;
- In den höchsten Altersklassen ist die Akademikerquote bei den Frauen deutlich niedriger als bei den Männern. Mit abnehmendem Alter verringert sich diese Schere und die beiden Quoten gleichen sich an. Dies bringt zum Ausdruck, wie Frauen und Männer heute, im Gegensatz zu früher, über einen ähnlichen Ausbildungsgrad verfügen.

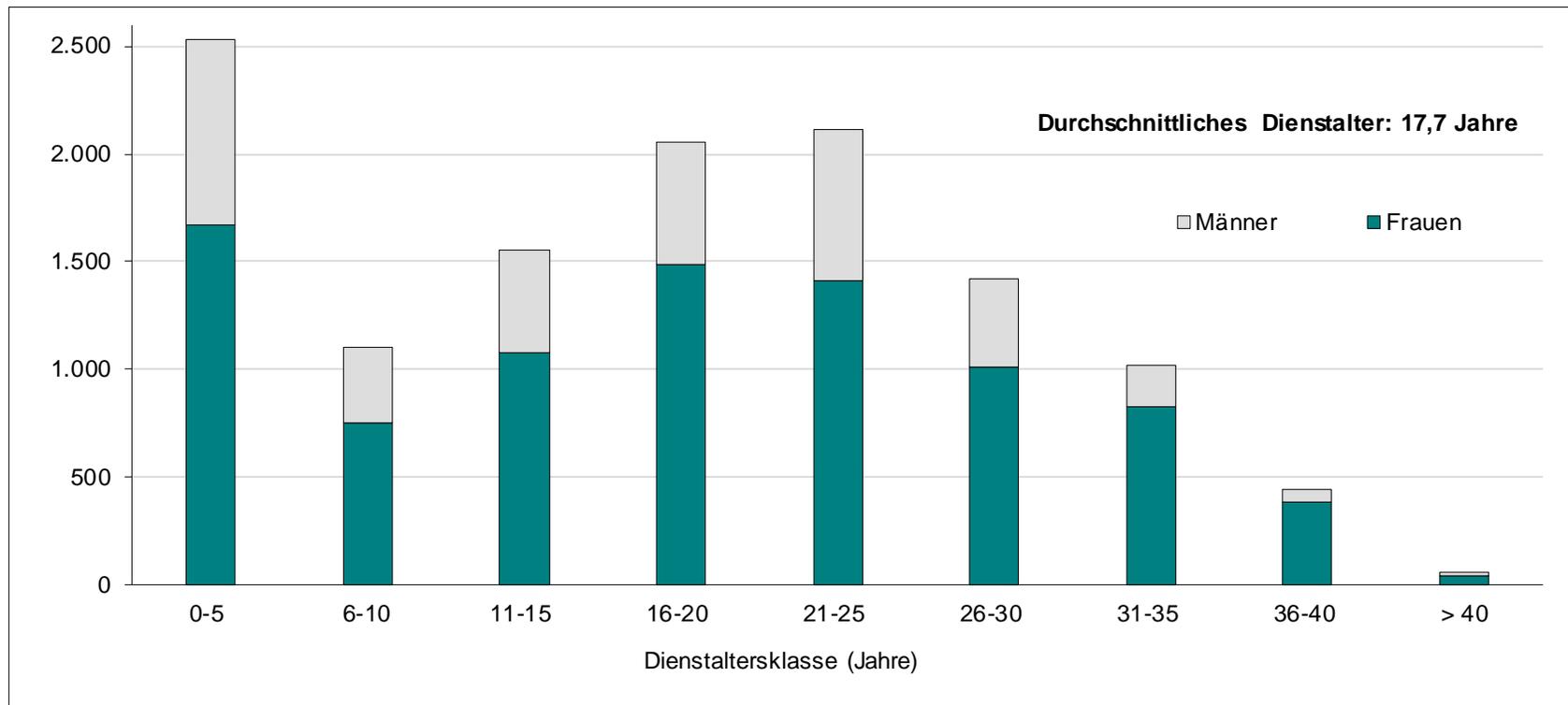
Landespersonal nach Alter, Funktionsebene und Geschlecht - Stand am 31.12.2021



Das durchschnittliche Dienstalalter im Land beträgt 17,7 Jahre. Beinahe jeder zweite Beschäftigte weist ein Dienstalalter zwischen 11 und 25 Jahre auf.

Die hohe Anzahl an Landesbediensteten in der untersten Dienstaltersklasse (0-5 Dienstjahre) deutet auf einen durchaus vorhandenen Personalwechsel hin. In Anbetracht der in den letzten Jahren konstant geringen Anteil an jungen Mitarbeitenden kann man zudem darauf schließen, dass das neu aufgenommene Personal zumindest zum Teil bereits berufserfahren ist.

Landespersonal nach Dienstaltersklasse und Geschlecht - Stand am 31.12.2021



Am 31.12.2021 sind 307 Führungskräfte⁴ im Land beschäftigt; gut ein Drittel davon sind Frauen. Beim übrigen Personal dagegen ist die Verteilung umgekehrt: sieben von zehn Bediensteten sind Frauen.

Führungskräfte nach Geschlecht - Stand am 31.12.2021

Strukturen	Frauen	Männer	Insgesamt	% Frauen	% Männer
Generaldirektion, Generalsekretariat, Ressorts	1	10	11	9,1%	90,9%
Abteilungen	15	24	39	38,5%	61,5%
Ämter	65	127	192	33,9%	66,1%
Berufsbildung	12	8	20	60,0%	40,0%
Kindergärten	10	-	10	100,0%	0,0%
Musikschulen	4	14	18	22,2%	77,8%
Hilfskörperschaften und andere Einrichtungen	4	8	12	33,3%	66,7%
Insgesamt	111	197	308	36,8%	63,2%

⁴ Als Führungskraft zählt ausschließlich wer einer Struktur mit Personal vorsteht; ausgeschlossen sind die abkommandierten Führungskräfte.



3. Personalbedarf der Landesverwaltung 2022-2024

3.1 Das Stellenkontingent der Landesverwaltung am 01.01.2022

Am 01.01.2022 zählt das Stellenkontingent⁵ der Landesverwaltung für die Planung des Dreijahresplans des Personalbedarfs 2022-2024 insgesamt 3.995,0 zugewiesene Stellen, von denen 3.563,4 besetzt sind. 13,8 Stellen sind un verfügbar und 417,7 sind frei. Zusätzlich gibt es für 183,1 Stellen eine Sondersituation außerhalb des Stellenplans⁶. Weitere 396,9 Stellen werden nicht berücksichtigt da sie von den Hilfskörperschaften des Landes, die ihren eigenen Plan erstellen, zur Verfügung gestellt werden.

Stellenkontingent - Stand am 01.01.2022

Stellenkontingent	Stellen
Zugewiesene Stellen laut Stellenkontingent	3.995,0
Besetzte Stellen	3.563,4
Sondersituationen	183,1
Unverfügbare Stellen	13,8
Freie Stellen	417,7

⁵ 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.

⁶ Stelle zur Verfügung gestellt intern, Freistellung an Gewerkschaft (Stundenhäufung), Ex Fremdfinanzierte ESF, Ausbildung als Schulsekretär/in, an das Land abkommandiertes Personal.

Besetzte Stellen nach Funktionsebene und Berufsbild - Stand am 01.01.2022

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
I	Raumpfleger	11,2
II	Amtswart	49,0
II	Arbeiter	2,0
II	Bibliothekswart	4,0
II	Haushaltsgehilfe	1,2
II	Hausmeister	5,0
III	Postdienstassistent	4,0
III	Straßenwärter	222,0
III	Verwaltungsgehilfe	17,2
IV	Facharbeiter	32,7
IV	Fahrer	14,0
IV	Lagerverwalter	5,0
V	Kinderbetreuer	12,5
V	Laborassistent	2,0
V	Leitender Straßenwärter	1,0
V	Materialprüfer	5,0
V	Qual.Land- Forstw.ass	10,0
V	Qual.Sekretariatsass	169,5
V	Schutzgebietstr.	4,0
V	Sozialbetr.	17,2
V	Technischer Zeichner	11,1
V	Verkehrsassistent	7,0

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
IV	Land-Forstwirtschaftsass.	2,0
IV	Materialprüfungsass.	1,0
IV	Sekretariatsassistent	162,7
IV	Spez.Straßenwärter	241,0
IV	Telefonist	4,6
V	Altenpfl-Familienhelfer	2,7
V	Bauassistent	1,0
V	DV-Operator	4,6
V	Fernmeldetechniker	6,0
V	Forstwache	135,3
V	Grundbuchgehilfe	14,7
V	Katastersachbearbeiter	11,1
VI	Tech. Sachbearbeiter	70,9
VI	Verwaltungssachbearbeiter	643,2
VI	Videosachbearbeiter	2,6
VI	Werbesachbearbeiter	0,6
VII	Arbeitsinspektor	12,7
VII	Bautechniker	73,1
VII	Diplom-Agrartechniker	24,1
VII	Diplom-Bibliothekar	11,6
VII	DV-Tech.-Analytiker	11,5
VII	Fachkraft Arbeitsint.	15,4



FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
V	Verwaltungsbearbeiter	4,1
VI	Bibliothekar	1,3
VI	Buchhalter	44,8
VI	Denkmalpflege-Techniker	2,0
VI	DV-Techniker	40,8
VI	Förster	62,0
VI	Führerscheinprüfer	8,9
VI	Geometer	1,9
VI	Grabungstechniker	1,0
VI	Grundbuchsachbearbeiter	39,3
VI	Katastersachbearbeiter	21,8
VI	Kindererzieher	0,7
VI	Labortechniker	3,7
VI	Landwirtschaftstechniker	4,0
VI	Museumsvermittler	8,7
VI	Organisationstechniker	9,6
VIII	DV-Analytiker-Systemb.	32,2
VIII	Grundbuchsdirektor	6,0
VIII	Grundbuchsführer	26,8
VIII	Inspektor Rechnungswesen	29,1
VIII	Katasterinspektor	1,0
VIII	Obergrundbuchsführer	9,3
VIII	Psychopädagoge	12,9
VIII	Statistikinspektor	26,1
VIII	Techn.katast.Sachver	1,0

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
VII	Forstinspektor	32,5
VII	Katastertechniker	28,3
VII	Qualif. Labortechn.	15,5
VII	Schulsekretär	2,3
VII	Sozialassistent	4,2
VII	Sozialpädagoge	5,3
VII	Statistiker	1,9
VII	Techn.Insp.3j. Uni	13,7
VII	Techn.katast.Koord.	7,6
VII	Technischer Arbeitsinspe.	26,3
VII	Touristiksachbearbeiter	3,0
VII	Umwelt-Hygieneinsp	1,9
VII	Verw.insp. 3j. Uni	23,4
VIII	Archivar	1,0
VIII	Berufsberater-Insp.	14,9
VIII	Bibliotheksinspektor	10,2
VIII	Verwaltungsinspektor	536,9
IX	Agronom	16,3
IX	Biologe	22,2
IX	Chemie-Experte	14,7
IX	Forstrat	60,0
IX	Lebensmitteltechnologe	1,0
IX	Psychologe	6,3
IX	Rechtsanwalt	13,2
IX	Schätzungsexperte	2,0



FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
VIII	Techn.katastert.Dir	1,0
VIII	Technischer Inspektor	102,9
VIII	Übersetzungsinspektor	11,3

FE	Berufsbild	Besetzte Stellen
IX	Tech.Exp.Fernmeldew	2,0
IX	Technischer Experte	112,5

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Sondersekretäre	Insgesamt
11,2	61,3	243,2	463,0	418,7	968,0	314,3	822,6	250,3	11,0	3.563,4
0,3%	1,7%	6,8%	13,0%	11,7%	27,2%	8,8%	23,1%	7,0%	0,3%	100,0%

Von den insgesamt 3.995,0 zugewiesenen Stellen sind am 1. Jänner 2022 417,7 unbesetzt und frei verfügbar. Mehr als die Hälfte der freien Stellen verteilen sich auf die Berufsbilder der VI. (113,6 Stellen) bzw. der VIII. Funktionsebene (139,4 Stellen). Auch was die einzelnen Berufsbilder betrifft fällt ein signifikanter Teil der freien Stellen auf die beiden gängigsten Verwaltungsberufe Verwaltungssachbearbeiter (83,9 Stellen) und Verwaltungsinspektor (103,4 Stellen).

Freie Stellen - Stand am 01.01.2022, Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

FE	Berufsbild	Freie Stellen
I	Raumpfleger	3,105
II	Amtswart	14,448
II	Arbeiter	1,000
II	Hausmeister	2,000
III	Postdienstassistent	1,711
III	Straßenwärter	10,000
III	Verwaltungsgehilfe	3,263

FE	Berufsbild	Freie Stellen
V	Sozialbetr.	0,684
V	Technischer Zeichner	-0,868
VI	Buchhalter	5,710
VI	DV-Techniker	7,237
VI	Förster	0,894
VI	Führerscheinprüfer	0,079
VI	Geometer	0,132

FE	Berufsbild	Freie Stellen
IV	Facharbeiter	7,815
IV	Fahrer	3,000
IV	Lagerverwalter	1,000
IV	Sekretariatsassistent	9,132
IV	Spez.Straßenwärter	14,000
IV	Telefonist	2,816
V	Altenpfl-Familienhelf	0,868
V	DV-Operator	1,395
V	Fernmeldetechniker	1,000
V	Forstwache	14,263
V	Grundbuchsgehilfe	1,500
V	Kinderbetreuer	0,526
V	Laborassistent	1,237
V	Leitender Straßenwärter	2,000
V	Qual.Sekretariatsass	13,133
VII	Qualif. Labortechn.	1,737
VII	Sozialassistent	0,842
VII	Techn.Insp.3j. Uni	4,263
VII	Techn.katast.Koord.	1,895
VII	Technischer Arbeitsinspe.	4,132
VII	Verw.insp. 3j. Uni	1,631
VIII	Berufsberater-Insp.	0,789
VIII	Bibliotheksinspektor	0,290
VIII	DV-Analytiker-Systemb.	4,605
VIII	Grundbuchsdirektor	2,000

FE	Berufsbild	Freie Stellen
VI	Grundbuchsachbearbeiter	5,552
VI	Katastersachbearbeiter	2,921
VI	Kindererzieher	0,026
VI	Labortechniker	-0,474
VI	Museumsvermittler	2,263
VI	Tech. Sachbearbeiter	5,395
VI	Verwaltungssachbearbeiter	83,892
VII	Arbeitsinspektor	2,263
VII	Bautechniker	3,000
VII	Diplom-Agrartechniker	1,000
VII	Diplom-Bibliothekar	0,500
VII	DV-Tech.-Analytiker	4,605
VII	Fachkraft Arbeitsint.	1,579
VII	Forstinspektor	0,263
VII	Katastertechniker	1,947
VIII	Obergrundbuchsführer	1,000
VIII	Psychopädagoge	2,474
VIII	Statistikinspektor	1,948
VIII	Techn.katast.Sachver	6,000
VIII	Technischer Inspektor	10,395
VIII	Übersetzungsinspektor	0,131
VIII	Verwaltungsinspektor	103,369
IX	Biologe	2,131
IX	Forstrat	1,737
IX	Psychologe	1,263



FE	Berufsbild	Freie Stellen
VIII	Grundbuchsführer	1,685
VIII	Inspektor Rechnungswesen	4,763

FE	Berufsbild	Freie Stellen
IX	Rechtsanwalt	4,263
IX	Technischer Experte	16,578

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Insgesamt
3,1	17,4	15,0	37,8	35,7	113,6	29,7	139,4	26,0	417,7
0,7	4,2	3,6	9,0	8,6	27,2	7,1	33,4	6,2%	100,0%

3.2 Abgänge, Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen 2022-2024

Für den Dreijahreszeitraum 2022-2024 wird von insgesamt 383,0 personellen Abgängen (in Vollzeitstellen) ausgegangen: 194,3 im Jahr 2022, 76,3 im Jahr 2023 und 112,4 im Jahr 2024.

Davon sind für 275,4 Stellen Nachbesetzungen in derselben Funktionsebene geplant, wengleich für 3,0 Stellen in einem anderen Berufsbild. Für die restlichen 104,1 Stellen wurde die Umwandlung in eine andere Funktionsebene beantragt.

Auch Jahr für Jahr betrachtet sind die Nachbesetzungen vorwiegend in derselben Funktionsebene vorgesehen: 122,9 Stellen im Jahr 2022, 60,0 im Jahr 2023 und 92,5 im Jahr 2024. Ein Wechsel der Funktionsebene ist dagegen bei 67,9 der 2022 nachzubesetzenden Stellen beantragt worden, 2023 bei 16,3 Stellen und 2024 bei 19,9 Stellen.

In Bezug auf die Umwandlung der Funktionsebene in Folge von Nachbesetzungen wird bei 1,6 Stellen eine Umwandlung in eine niedrigere Funktionsebene als notwendig betrachtet, bei 69,8 Stellen eine Umwandlung bis in die VI. Funktionsebene, während für die restlichen 32,7 Stellen die Umwandlung eine andere höhere Funktionsebene über der VI. betrifft.

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 - 2022-2024 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

		2022	2023	2024	Insgesamt 2022-2024
Abgänge		194,3	76,3	112,4	383,0
Erforderliche Nachbesetzungen, davon:		190,8	76,3	112,4	379,5
in derselben Funktionsebene		122,9	60,0	92,5	275,4
UMWANDLUNGEN	in einer anderen Funktionsebene, davon:	67,9	16,3	19,9	104,1
	<i>in niedrigere FE</i>	1,0	0,6	-	1,6
	<i>II.-V. FE → III.-VI. FE</i>	41,7	11,7	16,4	69,8
	<i>in andere obere FE</i>	25,2	4,0	3,5	32,7



Nachbesetzungen und Stellenumwandlungen - 2022-2024 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

2022-2024		Neue Funktionsebene									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Σ
Alte Funktionsebene	I	1,0									1,0
	II		4,7					1,0			5,7
	III		1,0	29,0			1,0				31,0
	IV				70,5		18,4	1,5	0,5		90,9
	V				0,6	24,7	50,3	2,0	0,7	1,0	79,4
	VI						61,7	8,2	12,3	0,5	82,7
	VII							24,7	3,0	2,0	29,7
	VIII								44,3		44,3
	IX									14,7	14,7
	Σ	1,0	5,7	29,0	71,1	24,7	131,4	37,4	60,8	18,2	379,3
										davon selbe FE	275,3



Stellenumwandlungen in eine ANDERE HÖHERE Funktionsebene⁷ - 2022-2024 - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

FE out	Berufsbild	Neue Funktionsebene			
		VII	VIII	IX	Σ
II	Bibliothekswart	1,0			1,0
IV	Sekretariatsassistent/in	1,5	0,5		2,0
V	Katastersachbearbeiter	1,0			1,0
V	Qualifizierte/r Sekretariatsassistent/in		0,7		0,7
V	Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin			1,0	1,0
V	Verwaltungsbearbeiter	1,0			1,0
VI	Katastersachbearbeiter/Katastersachbearbeiterin	3,2			3,2
VI	Technischer Sachbearbeiter/Technische Sachbearbeiterin	4,0		0,5	4,5
VI	Verwaltungssachbearbeiter/Verwaltungssachbearbeiterin	1,0	12,3		13,3
VII	Bautechniker			2,0	2,0
VII	Techn.Insp.3j. Uni		2,0		2,0
VII	Verw.insp. 3j. Uni		1,0		1,0
Insgesamt		12,7	16,5	3,5	32,7

⁷ Ausgeschlossen sind die Stellenumwandlungen bis in die VI. Funktionsebene.



3.3 Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs 2022-2024 für die Landesverwaltung wird von der Arbeitsgruppe⁸ genehmigt, auch in Anbetracht der finanziellen Folgen, die von den aktuellen und zukünftigen Personalkosten ausgehen.

Die effektiven Kosten für das Jahr 2021, die das Personal betreffen, das den Dienst in den Jahren 2022-2024 beendet, belaufen sich auf 12.939.613 €. In Anbetracht der notwendigen Nachbesetzungen, in derselben oder einer anderen Funktionsebene, werden die zukünftigen Kosten gemäß ab 01.01.2021 gültiger Gehaltstabellen auf 10.117.891 € geschätzt. Daraus folgt eine theoretische Einsparung von 2.722.034 €. Am 01.01.2022 sind insgesamt 417,7 Stellen unbesetzt. Die theoretische Nachbesetzung all dieser Stellen würde Personalkosten von 11.670.877 € verursachen.

Theoretische Kosteneinsparung und potenzielle Kostenobergrenze - 2022-2024

	Stellen	Gehalt + S.E.Z.	
		Effektiv 2021	Geschätzt 2022-2024
Abgänge	383,0	12.939.613 €	10.217.579 €
Erforderliche Nachbesetzungen, davon:	379,5	12.814.809 €	10.117.891 €
<i>in derselben FE</i>	275,4	9.460.809 €	7.243.956 €
<i>in einer anderen FE, davon:</i>	104,1	3.354.000 €	2.873.935 €
<i>in niedrigere FE</i>	1,6	47.081 €	34.805 €
<i>II.-V. FE → III.-VI. FE</i>	69,8	2.211.757 €	1.806.974 €
<i>in andere obere FE</i>	32,7	1.095.162 €	1.032.156 €
Freie Stellen	417,7	0 €	11.670.877 €

⁸ 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. 2,7 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 01.01.2021⁹

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 €

⁹ [Gehaltstabellen](#)

4. Personalentwicklung und Weiterbildung

Vor dem Hintergrund der veränderten gesellschaftlichen Erwartungen und Anforderungen an die Landesverwaltung, des demographischen Wandels und einem zunehmenden [Durchschnittsalter der Landesbediensteten](#) 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.

Schwerpunkte der Personalentwicklung sind: die Förderung des digitalen Lernens und die Begleitung der digitalen Transformation, die Förderung des Smart Working durch Maßnahmen der Personalentwicklung, die Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und die Unterstützung bei schwierigen Situationen, ein wirksames Onboarding des neu aufgenommenen Personals, die Entwicklung und Stärkung der Führungskräfte. 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](#) des Amtes enthalten. 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.