

Herr Landeshauptmann
Mag. Markus Wallner
Landhaus
6900 Bregenz

Bregenz, 8. April 2025

Personalabbau ohne Plan?

Sehr geehrter Herr Landeshauptmann,

nachdem Sie erst vor kurzem via „vConnect“ angekündigt haben, 100 Vollzeitstellen im Landesdienst nicht nachbesetzen zu wollen, legen Sie nun in den Medien nach und verdreifachen kurzerhand das Einsparziel auf bis zu 300 Stellen. Offenbar stehen Sie in Sachen Personalabbau mittlerweile im Wettbewerb mit sich selbst. Statt mit einem durchdachten Plan vorzugehen, greifen Sie – ähnlich wie im Sozialbereich – kurzerhand zur „Rasenmäher-Methode“.

In Ihrer Antwort auf unsere Anfrage „Warum bitten Sie schon wieder die Landesbediensteten zur Kasse?“¹ verwiesen Sie auf eine „ernsthafte Leistungs- und Aufgabenkritik“ als Voraussetzung für den Personalabbau. Konkrete Informationen darüber, wie diese „ernsthafte“ Analyse aussieht, wer sie vornimmt, nach welchen Kriterien entschieden wird und wie negative Auswirkungen auf Qualität und Funktionsfähigkeit der Verwaltung verhindert werden sollen, blieben Sie jedoch schuldig.

Konkret konnten Sie im Zuge Ihrer Beantwortung nicht einmal sagen, welche Abteilungen und Bereiche ausdrücklich vom Nachbesetzungstopp betroffen sind und welche ausdrücklich davon ausgenommen sind. Dasselbe gilt für die Frage, was der Personalabbau für die Regierungsbüros und das Büro des Landesamtsdirektors bedeuten wird.

Aus Sicht der Sozialdemokratischen Landtagsfraktion ist es inakzeptabel, dass tiefgreifende Einschnitte in den Personalstand vorgenommen werden sollen, ohne einen nachvollziehbaren, strukturierten und transparenten Plan offenzulegen. Vor allem ist diese Vorgehensweise auch besonders belastend für die betroffenen Kolleg:innen, denen das ständige Ausrichten von Kürzungsplänen über die Medien vermittelt, dass ihre Arbeit überflüssig ist.

Gerade in Zeiten von Fachkräftemangel, steigender Komplexität der Verwaltung und wachsender Anforderungen an den öffentlichen Dienst ist ein solcher Schritt hochriskant.

¹ [Anfrage vom 13.03.2025, Zahl 29.01.045](#)

Daher richten wir gemäß § 54 der Geschäftsordnung des Vorarlberger Landtags folgende

ANFRAGE

an Sie:

1. Was genau verstehen Sie unter einer „ernsthaften Leistungs- und Aufgabenkritik“?
2. Wer konkret führt diese Analyse durch (z. B. externe Berater, interne Fachabteilungen, ein eigenes Projektteam)?
3. Welche Abteilungen und Beschäftigten werden in den Prozess eingebunden?
4. Nach welchen objektiven Kriterien wird entschieden, welche Aufgaben reduziert oder gestrichen werden?
5. Gibt es einen einheitlichen Kriterienkatalog zur Bewertung von Aufgaben und Leistungen?
6. Welches übergeordnete Ziel verfolgt die Landesregierung mit der Leistungs- und Aufgabenkritik?
7. In welcher Form und in welchem Zeitrahmen werden die Ergebnisse der Analyse dokumentiert?
8. Welche politischen Gremien oder Instanzen entscheiden letztlich über die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen?
9. Wie wird sichergestellt, dass durch die Aufgabenreduktion keine bürgernahen Leistungen wegfallen?
10. Wie wird verhindert, dass die Verfahrensdauern für Bürger:innen und Unternehmen durch Personalabbau zunehmen?
11. Wie werden Auswirkungen auf die Mitarbeiter:innen in den betroffenen Bereichen abgefedert?
12. Welche konkreten Maßnahmen sind geplant, um die Arbeitsverdichtung für verbleibende Bedienstete zu begrenzen?
13. Gibt es eine Risikoanalyse zu den Folgen des Stellenabbaus hinsichtlich auf Qualität, Bearbeitungszeiten und Mitarbeitergesundheit?

14. Wie wird sichergestellt, dass keine Angebote auf Kosten der Leistungsfähigkeit der Verwaltung beseitigt werden?
15. Wie erfolgt die Kommunikation mit der Personalvertretung zu den einzelnen Reformschritten?
16. Welche konkreten Einsparpotenziale wurden durch die bisherige Aufgabenanalyse identifiziert (bitte Aufstellung nach Bereichen)?
17. Welche Abteilungen stehen derzeit konkret zur Diskussion für eine Zusammenlegung?
18. Welche internen oder externen Evaluierungen begleiten den gesamten Reformprozess?
19. Wird es einen öffentlich einsehbaren Projekt- oder Maßnahmenplan geben, der Fortschritte und Entscheidungen dokumentiert?
20. Im heutigen Artikel der „Vorarlberger Nachrichten“² wird impliziert, dass Sie auch den Personalstand in der Landtagsdirektion hinterfragen. Die Landtagsdirektion ist das organisatorische Rückgrat des Landtages und die zentrale Servicestelle für alle Fraktionen. Sie ist der Garant dafür, dass der Gesetzgebungsprozess des Landtages sowie der Parlamentarismus in Vorarlberg einwandfrei funktionieren. Es ist aus unserer Sicht eine gefährliche Grenzüberschreitung im Kontext der Gewaltenteilung, wenn Sie als Organ der Exekutive einen Personalabbau gerade im Bereich der Gesetzgebung in den Raum stellen. Ist der erwähnte Zeitungsartikel missverständlich verfasst oder umfasst der von Ihnen verordnete Personalabbau tatsächlich auch die Schwächung der Landtagsdirektion – und damit eine Schwächung des Landesparlaments?
21. Wie sorgen Sie dafür, dass die angekündigten Sparziele, die von Ihnen selbst betonten Notwendigkeiten, a) den öffentlichen Dienst als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren und b) Verwaltungsverfahren zu beschleunigen, nicht unterlaufen?
22. Durch Ihre „Medienarbeit“ in Sachen Personalabbau ist der Ruf des Landes als Arbeitgeber derartig angeschlagen, dass sich die Vertreter:innen auf dem Stand auf der jüngsten Jobmesse mehrfach die Frage gefallen lassen mussten, warum man noch um Personal werbe, wenn man doch ohnehin weniger Personal haben möchte.
 - a. Ist Ihnen bewusst, dass Ihre Personalabbaupolitik das Land als unattraktiven Arbeitgeber erscheinen lässt und sämtliche bisherige Bemühungen im Bereich „employer branding“ dadurch unmittelbar zerstört werden?
 - b. Wenn ja, welche Schritte unternehmen Sie, um den Ruf des Landes Vorarlberg als guter, zuverlässiger Arbeitgeber wiederherzustellen?
 - c. Welche Kosten sind im Bereich „employer branding“ in den Jahren seit 2021 jeweils angefallen?

² „Landesregierung soll wieder erschlanken“, Vorarlberger Nachrichten am 8. April 2025

KO Mario Leiter | LAbg. Reinhold Einwallner

Anfrage gemäß §54 der Geschäftsordnung des Vorarlberger Landtages



Mit bestem Dank für eine ausführliche Beantwortung,

KO Mario Leiter

LABg. Reinhold Einwallner

Bregenz, am 29. April 2025

Herrn KO Mario Leiter und
Herrn LAbg. Reinhold Einwallner
SPÖ Landtagsklub
im Wege der Landtagsdirektion
6900 Bregenz

Betrifft: Personalabbau ohne Plan?
Anfrage vom 08.04.2025, Zl. 29.01.061

Sehr geehrter Herr Klubobmann,
sehr geehrter Herr Landtagsabgeordneter!

Ihre gemäß § 54 der Geschäftsordnung des Vorarlberger Landtages an mich gerichtete Landtagsanfrage beantworte ich wie folgt:

- 1. Was genau verstehen Sie unter einer „ernsthaften Leistungs- und Aufgabenkritik“?**
- 2. Wer konkret führt diese Analyse durch (z. B. externe Berater, interne Fachabteilungen, ein eigenes Projektteam)?**
- 3. Welche Abteilungen und Beschäftigten werden in den Prozess eingebunden?**
- 4. Nach welchen objektiven Kriterien wird entschieden, welche Aufgaben reduziert oder gestrichen werden?**
- 5. Gibt es einen einheitlichen Kriterienkatalog zur Bewertung von Aufgaben und Leistungen?**
- 6. Welches übergeordnete Ziel verfolgt die Landesregierung mit der Leistungs- und Aufgabenkritik?**
- 7. In welcher Form und in welchem Zeitrahmen werden die Ergebnisse der Analyse dokumentiert?**
- 8. Welche politischen Gremien oder Instanzen entscheiden letztlich über die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen?**
- 9. Wie wird sichergestellt, dass durch die Aufgabenreduktion keine bürgernahen Leistungen wegfallen?**
- 10. Wie wird verhindert, dass die Verfahrensdauern für Bürger:innen und Unternehmen durch Personalabbau zunehmen?**

- 11. Wie werden Auswirkungen auf die Mitarbeiter:innen in den betroffenen Bereichen abgedeckt?**
- 12. Welche konkreten Maßnahmen sind geplant, um die Arbeitsverdichtung für verbleibende Bedienstete zu begrenzen?**
- 13. Gibt es eine Risikoanalyse zu den Folgen des Stellenabbaus hinsichtlich auf Qualität, Bearbeitungszeiten und Mitarbeitergesundheit?**
- 14. Wie wird sichergestellt, dass keine Angebote auf Kosten der Leistungsfähigkeit der Verwaltung beseitigt werden?**
- 15. Wie erfolgt die Kommunikation mit der Personalvertretung zu den einzelnen Reformschritten?**
- 16. Welche konkreten Einsparpotenziale wurden durch die bisherige Aufgabenanalyse identifiziert (bitte Aufstellung nach Bereichen)?**
- 17. Welche Abteilungen stehen derzeit konkret zur Diskussion für eine Zusammenlegung?**
- 18. Welche internen oder externen Evaluierungen begleiten den gesamten Reformprozess?**
- 19. Wird es einen öffentlich einsehbaren Projekt- oder Maßnahmenplan geben, der Fortschritte und Entscheidungen dokumentiert?**

Beantwortung der Fragen 1-19:

Aufgaben- und Leistungskritik heißt in diesem Zusammenhang, dass sich das Land grundlegend fragen muss, ob das Amt für alles zuständig ist, was von der Verwaltung derzeit abgewickelt wird oder ob Aufgaben auch hinterfragt werden können. Auch durch Anstrengungen im Hinblick auf Bürokratieabbau, Weiterentwicklung von Digitalisierung und KI sowie Verfahrens- und Verwaltungsvereinfachung können Verbesserungen für die Bevölkerung und Mitarbeitende gleichermaßen erzielt werden.

Die Analyse obliegt den dafür zuständigen Abteilungen und Expertinnen und Experten des Hauses. Personalreferent und damit verantwortlich für die Personalpolitik des Landes ist der Landeshauptmann. Die Letztverantwortung für Entscheidungen hat verfassungsgemäß die Landesregierung. Diese werden transparent kommuniziert.

Eine Anmerkung sei an dieser Stelle erlaubt – bei aller Würdigung und allem Respekt vor den parlamentarischen Rechten von Abgeordneten: Es wirkt etwas eigenartig, wenn Sorge um Mitarbeitendengesundheit, Arbeitsdichte und Belastung von Mitarbeitenden im Rahmen einer Landtagsanfrage zum Ausdruck gebracht wird, wenn seit Jahresbeginn 2025 (in knapp 4 Monaten) weit über 600 Fragen via Landtagsanfragen an die Landesregierung und damit die Verwaltungsmitarbeitenden gerichtet wurden. Dies führt erfahrungsgemäß zu einer enormen Mehrbelastung – vor allem auf Grund der knappen Fristenläufe.

Zu den übrigen angefragten Inhalten wird auf die letzte Anfrage von Anfang April zum selben Thema verwiesen.

20. Im heutigen Artikel der „Vorarlberger Nachrichten“ wird impliziert, dass Sie auch den Personalstand in der Landtagsdirektion hinterfragen. Die Landtagsdirektion ist das organisatorische Rückgrat des Landtages und die zentrale Servicestelle für alle Fraktionen. Sie ist der Garant dafür, dass der Gesetzgebungsprozess des Landtages sowie der Parlamentarismus in Vorarlberg einwandfrei funktionieren. Es ist aus unserer Sicht eine gefährliche Grenzüberschreitung im Kontext der Gewaltenteilung, wenn Sie als Organ der Exekutive einen Personalabbau gerade im Bereich der Gesetzgebung in den Raum stellen. Ist der erwähnte Zeitungsartikel missverständlich verfasst oder umfasst der von Ihnen verordnete Personalabbau tatsächlich auch die Schwächung der Landtagsdirektion – und damit eine Schwächung des Landesparlaments?

Die Analyse von Zeitungsartikeln unterliegt nicht der parlamentarischen Interpellation.

- 21. Wie sorgen Sie dafür, dass die angekündigten Sparziele, die von Ihnen selbst betonten Notwendigkeiten, a) den öffentlichen Dienst als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren und b) Verwaltungsverfahren zu beschleunigen, nicht unterlaufen?**
- 22. Durch Ihre „Medienarbeit“ in Sachen Personalabbau ist der Ruf des Landes als Arbeitgeber derartig angeschlagen, dass sich die Vertreter:innen auf dem Stand auf der jüngsten Jobmesse mehrfach die Frage gefallen lassen mussten, warum man noch um Personal werbe, wenn man doch ohnehin weniger Personal haben möchte.**
- a. Ist Ihnen bewusst, dass Ihre Personalabbaupolitik das Land als unattraktiven Arbeitgeber erscheinen lässt und sämtliche bisherige Bemühungen im Bereich „employer branding“ dadurch unmittelbar zerstört werden?**

Nein. Das Land ist und bleibt ein attraktiver Arbeitgeber. Es wird in diesem Zusammenhang erneut auf die aktuelle Auszeichnung des Landes Vorarlberg („Employer-Branding-Award 2025“) verwiesen.

- b. Wenn ja, welche Schritte unternehmen Sie, um den Ruf des Landes Vorarlberg als guter, zuverlässiger Arbeitgeber wiederherzustellen?**

Weitere Informationen zum Land Vorarlberg als Arbeitgeber finden Sie unter: [Arbeiten beim Land](#)

c. Welche Kosten sind im Bereich „employer branding“ in den Jahren seit 2021 jeweils angefallen?

Jahr	Aufgaben	Kosten inkl. MwSt.
2021		0,00
2022		0,00
2023	Fokusgruppen, Arbeitgeberversprechen, Werteset,...	49.796,53
2024	Moodboards, Berufsfelder, Fotoshooting, Karriereseite, Stellenausschreibungen, Videos, interne Kampagne, Messestand, Bewerberkommunikation,...	113.016,85
2025	Jobprofile, weiterführende Arbeiten,...	6.912,00

Mit freundlichen Grüßen