

Herrn Landeshauptmann
Mag. Markus Wallner
Landhaus
6900 Bregenz

Bregenz, 13. März 2025

Warum bitten Sie schon wieder die Landesbediensteten zur Kasse?

Sehr geehrter Herr Landeshauptmann,

zum Stil des US-Amerikanischen Präsidenten Donald Trump gehört es, wichtige Entscheidungen via Social Media anzukündigen. An dieser Methode scheint man auch in den Reihen der Landesregierung Gefallen zu finden, so haben Sie gerade vor wenigen Tagen die Landesbediensteten im landeseigenen Social Media-Kanal „vConnect“ damit konfrontiert, dass Sie nun auf Personalabbau setzen. Geschehen soll das dadurch, dass einfach „rund 100 Stellen“ nicht nachbesetzt werden, um bis zum Jahr 2030 den Personalstand des Jahres 2022 wieder zu erreichen, und zwar „im Rahmen der Personalfuktuation der nächsten fünf Jahre und [durch] eine[...] Reduktion der Aufgaben“. Diese Maßnahme stellen Sie angesichts der Budgetsituation quasi als Notwendigkeit dar.

Warum ausgerechnet das Personal die Rechnung für Ihre Budgetpolitik der letzten Jahre bezahlen soll, wird in Ihrem Posting nicht näher ausgeführt. Das ist bemerkenswert, denn die Landesbediensteten sind nicht nur das Rückgrat der Landesverwaltung, sie haben insbesondere in den letzten Jahren angesichts der multiplen Krisen Außerordentliches geleistet. Zudem haben Sie, Herr Landeshauptmann, gerade durch die letzte Gehaltsreform des Jahres 2020 dazu beigetragen, dass insbesondere die Stellen von Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion abgewertet wurden. Nicht zuletzt gab es für Vorarlbergs Landesbedienstete auch den geringsten Gehaltsabschluss bei den Gehaltsverhandlungen für das Jahr 2025 im Bundesländervergleich. Die Landesbediensteten haben also auch in den letzten Jahren schon mehrfach dazu beigetragen, das Budget zu konsolidieren.

All das scheint Ihnen aber noch nicht genug zu sein und Sie möchten das Personal erneut zur Kasse bitten. Dabei nehmen Sie in Kauf, dass der geplante Nachbesetzungsstopp zu einer erheblichen Mehrbelastung für die verbleibenden Bediensteten führen wird. Damit gefährden Sie nicht nur die Arbeitsqualität, sondern auch die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zudem steht diese Maßnahme im Widerspruch zu den Bemühungen, den öffentlichen Dienst als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren, insbesondere angesichts des akuten Fachkräftemangels. Ohne gezielte Maßnahmen zur Entlastung und Absicherung der Verwaltungsleistungen droht ein Qualitätsverlust in bürgernahen Dienstleistungen sowie eine Schwächung der gesamten Landesverwaltung.

Es bleibt auch unklar, in welchen Bereichen die Stellenreduktion konkret greifen soll und ob Sie sich über die Auswirkungen vorab schon Gedanken gemacht haben. Die gesamte Aktion weist eine gewisse Ähnlichkeit zum Vorgehen des Verkehrsverbundes bei der Strafgebühr auf Bargeld auf: Eine willkürliche Maßnahme setzen, ohne sich über die Auswirkungen Gedanken zu machen und dann einmal abwarten, was passiert. Eine solche „Strategie“ ist aber nicht nur einer Landesregierung unwürdig, sie könnte auch zu einem immensen Kollateralschaden in unserer effizienten Landesverwaltung führen.

Um in Erfahrung zu bringen, was es mit diesem „Plan“ zum Personalabbau wirklich auf sich hat, richten wir gemäß § 54 der Geschäftsordnung des Vorarlberger Landtags folgende

A N F R A G E

an Sie:

1. Welche Analysen, Zahlen und Kriterien liegen dem Ziel zugrunde, „rund 100 Stellen“ nicht nachzubeseetzen?
2. Haben Sie vorab geprüft, welche Bereiche und Aufgaben reduziert / gänzlich abgebaut werden können und sollen? Wenn ja, zu welchem Ergebnis sind Sie gekommen? Wenn nein, warum nicht?
3. War die Personalvertretung in die Entscheidung eingebunden? Wenn ja, wie lautet deren Beurteilung? Wenn nein, weshalb nicht?
4. Wie viele a) Personen, b) Vollzeitäquivalente und c) welche Ausbildungsbereiche umfasst dieses Ziel tatsächlich?
5. Welche Abteilungen und Bereiche sind vom Nachbesetzungsstopp ausdrücklich umfasst und weshalb?
6. Welche Abteilungen und Bereiche sind vom Nachbesetzungsstopp ausdrücklich ausgenommen und weshalb?
7. Insbesondere bei der Abteilung Regiergungsdienste, den Büros der Regierungsmitglieder sowie dem Büro des Landesamtsdirektors war in den letzten Jahren ein Ausbau des Personals zu beobachten. Sind die genannten Einheiten / Bereiche ebenfalls von den Nicht-Nachbesetzungen betroffen? Wenn ja, in welchem Ausmaß? Wenn nein, warum nicht?
8. Wie entwickelte sich die Fluktuation in den vergangenen fünf Jahren nach Abteilungen der Landesverwaltung und welche Prognosen haben Sie je Abteilung für die bevorstehenden fünf Jahre je Abteilung? Bitte um Auflistung der vergangenen und prognostizierten Fluktuation pro Abteilung und Jahr.
9. In Ihrem Posting wird ausschließlich Personalfuktuation als Voraussetzung für Nichtnachbesetzungen erwähnt. Fluktuation lässt sich allerdings kaum planen. Im Gegensatz dazu wären Pensionierungen absehbar, scheinen laut dem Text aber für die vorgesehene Praxis irrelevant zu sein. Welche Rolle spielen in Ihrem Plan daher Pensionierungen und wie viele Mitarbeitende mit welchem Stundenausmaß in welchen Abteilungen werden in den nächsten fünf Jahren voraussichtlich in Pension gehen?
10. Sind auch die Bediensteten der Landeskrankenhäuser von diesem Personalabbau betroffen? Falls ja, aus welchen Bereichen und in welchem Umfang?

11. Wie stellen Sie sicher, dass die Mehrbelastung der verbleibenden Bediensteten nicht zu steigenden Krankenständen führt?
12. Welche Maßnahmen sind geplant, um die Motivation der Bediensteten angesichts steigender Arbeitslast zu erhalten?
13. Wie stellen Sie angesichts Ihrer bereits durchgeführten Maßnahmen, die den Landesdienst unattraktiver gemacht haben (geringe Gehaltsabschlüsse, Gehaltsreform etc.) die Attraktivität des Landesdienstes sicher?
14. Wie verhindern Sie, dass angesichts dieser geplanten Mehrbelastung Fachkräfte im Landesdienst verbleiben und nicht in die Privatwirtschaft abwandern?
15. Wie stellen Sie sicher, dass die Qualität der Verwaltungsleistungen trotz Personalabbaus nicht sinkt?
16. Wie wird sichergestellt, dass bürgernahe Dienstleistungen nicht unter dem Personalabbau leiden?
17. In welchen Bereichen erwarten Sie durch diese Maßnahme spürbare Effizienzsteigerungen – vor allem im Kontext zur Mehrbelastung des Personals mit all ihren Auswirkungen (Krankenstände, Demoralisierung, Abwanderung Fachkräfte, etc.)?
18. Haben Sie berechnet, welche konkreten Aufgaben in der Verwaltung durch die Stellenstreichung in Zukunft nicht mehr oder nur eingeschränkt erledigt werden können? Wenn ja, bitte schildern Sie das Ergebnis dieser Berechnungen. Wenn nein, warum nicht?
19. Bis zu welchem Grad ist es aus Sicht der Landesregierung vertretbar, verbleibende einzelne Mitarbeitende durch die nicht nachbesetzten Stellen mehr zu belasten?
20. Wie stellt die Landesregierung sicher, dass die Arbeitssicherheit und Gesundheit der Bediensteten nicht durch eine erhöhte Arbeitsbelastung gefährdet werden?
21. Welche Auswirkungen hat dieser Stellenabbau für Lehrstellen im Landesdienst?

Mit bestem Dank für eine ausführliche Beantwortung,

KO Mario Leiter

LAbg. Manuela Auer

LAbg. Ing. Reinhold Einwallner

Bregenz, am 3. April 2025

Herrn KO Mario Leiter,
Frau LAbg. Manuela Auer und
Herrn LAbg. Ing. Reinhold Einwallner
SPÖ Landtagsklub
im Wege der Landtagsdirektion
6900 Bregenz

Betrifft: Warum bitten Sie schon wieder die Landesbediensteten zur Kasse?
Anfrage vom 13.03.2025, Zl. 29.01.045

Sehr geehrter Herr Klubobmann,
sehr geehrte Frau Landtagsabgeordnete,
sehr geehrter Herr Landtagsabgeordneter!

Ihre gemäß § 54 der Geschäftsordnung des Vorarlberger Landtages übermittelte Anfrage beantworte ich wie folgt:

- 1.) Welche Analysen, Zahlen und Kriterien liegen dem Ziel zugrunde, „rund 100 Stellen“ nicht nach zu besetzen?**
- 2.) Haben Sie vorab geprüft, welche Bereiche und Aufgaben reduziert / gänzlich abgebaut werden können und sollen? Wenn ja, zu welchem Ergebnis sind Sie gekommen? Wenn nein, warum nicht?**
- 3.) War die Personalvertretung in die Entscheidung eingebunden? Wenn ja, wie lautet deren Beurteilung? Wenn nein, weshalb nicht?**

In den letzten 15 Jahren wurden aufgrund vielfältiger quantitativer und qualitativer Aufgabenzuwächse ca. 250 Stellen (Vollzeitäquivalente) neu geschaffen. In den letzten 4 Jahren hat sich der Zuwachs an Stellen noch einmal beschleunigt. Die Konsolidierung des Landesbudgets wird nur mit einer ernsthaften Leistungs- und Aufgabenkritik möglich sein. Die durch die Reduktion der Aufgaben frei werdenden Personalressourcen sollen in eine Reduktion des Personalstandes münden. Gleichzeitig besteht weiterhin die Bereitschaft, Abteilungen und Dienststellen bei unvorhergesehenen Personalengpässen wie bisher kurzfristig zu unterstützen.

Neben der Leistungs- und Aufgabenkritik ist ein zentrales Anliegen der Landesregierung in dieser Legislaturperiode sowohl die Gesellschaft als auch die Verwaltung selbst durch Bürokratieabbau

zu entlasten und damit eine Verwaltungsreform anzustoßen. Dies soll neben der notwendigen bürokratischen Erleichterung auch dazu beitragen, dass entsprechende Ressourcen in der Verwaltung frei werden, die für andere Aufgaben genutzt werden können.

Die Personalvertretung wurde am 24. Februar 2025 über die notwendige Budgetkonsolidierung und daraus resultierende Wirkungen im Bereich des Personals informiert. Der Obmann der Personalvertretung betonte, dass eine Reduktion des Personal auch aus seiner Sicht mit einer Aufgaben- und Leistungskritik einhergehen müsse.

4.) Wie viele a) Personen, b) Vollzeitäquivalente und c) welche Ausbildungsbereiche umfasst dieses Ziel tatsächlich?

Das Ziel besteht darin, den Personalstand des Jahres 2022 zu erreichen, was eine Reduktion um ca. 100 Vollzeitäquivalente durch natürliche Fluktuation bedeutet. In welchen Ausbildungsbereichen diese Reduktionen erfolgen werden, hängt wesentlich von der konkreten Aufgabenreduktion ab.

5.) Welche Abteilungen und Bereiche sind vom Nachbesetzungsstopp ausdrücklich umfasst und weshalb?

6.) Welche Abteilungen und Bereiche sind vom Nachbesetzungsstopp ausdrücklich ausgenommen und weshalb?

7.) Insbesondere bei der Abteilung Regierungskdienste, den Büros der Regierungsmitglieder sowie dem Büro des Landesamtsdirektors war in den letzten Jahren ein Ausbau des Personals zu beobachten. Sind die genannten Einheiten / Bereiche ebenfalls von den Nicht-Nachbesetzungen betroffen? Wenn ja, in welchem Ausmaß? Wenn nein, warum nicht?

Alle Abteilungen und Dienststellen sind angehalten, ihre Aufgaben und Leistungen im Rahmen der Budgetkonsolidierung kritisch zu hinterfragen und damit zur Erreichung des Zieles beizutragen.

8.) Wie entwickelte sich die Fluktuation in den vergangenen fünf Jahren nach Abteilungen der Landesverwaltung und welche Prognosen haben Sie je Abteilung für die bevorstehenden fünf Jahre je Abteilung? Bitte um Auflistung der vergangenen und prognostizierten Fluktuation pro Abteilung und Jahr.

9.) In Ihrem Posting wird ausschließlich Personalfuktuation als Voraussetzung für Nicht-nachbesetzungen erwähnt. Fluktuation lässt sich allerdings kaum planen. Im Gegensatz dazu wären Pensionierungen absehbar, scheinen laut dem Text aber für die vorgesehene Praxis irrelevant zu sein. Welche Rolle spielen in Ihrem Plan daher Pensionierungen und wie viele Mitarbeitende mit welchem Stundenausmaß in welchen Abteilungen werden in den nächsten fünf Jahren voraussichtlich in Pension gehen?

Diesen Fragestellungen scheint eine öffentliche Fehlinterpretation zu Grunde zu liegen. Die Personalfluktuatation meint eine arbeitnehmerseitig initiierte Auflösung eines Arbeitsverhältnisses, erweitert um die natürliche Fluktuatation beim Ausscheiden von Mitarbeitenden in den Ruhestand. Die zitierte Information umfasst somit alle möglichen Arten des Ausscheidens von Mitarbeitenden inklusive der Pensionierungen. In den nächsten 5 Jahren werden sich voraussichtlich ca. 200 Mitarbeitende in den Ruhestand verabschieden, wobei solche Schätzungen hinsichtlich des konkreten Pensionsantritts einzelner Mitarbeitender einer gewissen Unsicherheit unterliegen. Je kleiner die betrachteten Organisationseinheiten desto größer wird diese Unsicherheit, sodass eine Betrachtung auf Ebene der Abteilungen und Dienststellen wenig sinnvoll ist.

Innerhalb der Landesverwaltung stellt sich die Fluktuatation (Pensionierungen, Kündigungen, Zeitablauf, einvernehmliche Auflösungen) wie folgt dar:

2020	2021	2022	2023	2024
141	221	236	184	170

Dabei ist zu beachten, dass insbesondere während der Pandemie eine große Zahl an zusätzlichen Mitarbeitenden aufgenommen wurde, die für das Infektionsteam, das Impfteam und das Entschädigungsteam tätig waren. Die letzten Befristungen enden mit 31.07.2025.

**10.) Sind auch die Bediensteten der Landeskrankenhäuser von diesem Personalabbau betroffen?
Falls ja, aus welchen Bereichen und in welchem Umfang?**

11.) Wie stellen Sie sicher, dass die Mehrbelastung der verbleibenden Bediensteten nicht zu steigenden Krankenständen führt?

Unter dem Titel Vorarlberger Spitalscampus wird das Vorarlberger Spitalssystem zukunftsfit organisiert, um den demografischen, personellen und finanziellen Herausforderungen im Gesundheitssystem zu begegnen. Ziel ist eine sichere und bedarfsgerechte Patientenversorgung in hoher Qualität sowie attraktive Arbeitsplätze für die Mitarbeitenden. Die Planungen wurden erstmals bei der Gesundheitskonferenz im Herbst 2023 vorgestellt. Die erste Phase des Prozesses mit dem Fokus auf Mitarbeitenden-Entlastung, die auch einen Beteiligungsprozess der Spitalsmitarbeitenden beinhaltetete, wurde im Sommer 2024 abgeschlossen. Im Mai 2025 starten die Phasen zwei und drei mit den fächerspezifischen, partizipativen Strukturdialogen. Bis zum Sommer dieses Jahres sollen die Diskussionsgrundlagen abgestimmt sein und bis Ende dieses Jahres soll der Begutachtungsentwurf des Regionalen Strukturplans Gesundheit (RSG 2030) beschlossen werden.

12.) Welche Maßnahmen sind geplant, um die Motivation der Bediensteten angesichts steigender Arbeitslast zu erhalten?

20.) Wie stellt die Landesregierung sicher, dass die Arbeitssicherheit und Gesundheit der Bediensteten nicht durch eine erhöhte Arbeitsbelastung gefährdet werden?

Das Ergebnis der im Juni 2025 durchgeführten Gesundheitsbefragung der Mitarbeitenden zeugt von einer sehr hohen Motivation der Bediensteten. 85% der Bediensteten berichten, dass sie überwiegend eine sinnvolle Tätigkeit ausüben und über 75% der Bediensteten sind überwiegend stolz darauf, für die Landesverwaltung zu arbeiten. Wir fühlen uns den Ergebnissen verpflichtet und erarbeiten in Arbeitsgruppen Maßnahmen, um die Rahmenbedingungen auch weiterhin attraktiv und gesundheitsfördernd zu gestalten.

13.) Wie stellen Sie angesichts Ihrer bereits durchgeführten Maßnahmen, die den Landesdienst unattraktiver gemacht haben (geringe Gehaltsabschlüsse, Gehaltsreform etc.) die Attraktivität des Landesdienstes sicher?

14.) Wie verhindern Sie, dass angesichts dieser geplanten Mehrbelastung Fachkräfte im Landesdienst verbleiben und nicht in die Privatwirtschaft abwandern?

Bei der angesprochenen Gehaltsreform 2020 wird völlig übersehen, dass die Einführung eines neuen Gehaltssystems mit einer massiv verbesserten Anrechnung von Vordienstzeiten einhergegangen ist. Diese führte großteils zu höheren Einstiegsgehältern, was sich auch in der Arbeitgeberattraktivität und den stark gestiegenen Bewerbendenzahlen niederschlägt.

Trotz der sehr angespannten Budgetsituation wurden in den letzten Jahren sehr attraktive Gehaltsabschlüsse mit den Arbeitnehmervertretungen vereinbart, die die hohe Wertschätzung gegenüber der Arbeit der Bediensteten zum Ausdruck bringen. Begleitend dazu wurden verschiedene Maßnahmen zur Attraktivierung des Landesdienstes vereinbart, die von den Bediensteten sehr geschätzt werden.

Ganz aktuell kann berichtet werden, dass das Land Vorarlberg mit dem Employer-Branding-Award 2025 in Bronze in der Kategorie „Hidden Champions“ ausgezeichnet wurde ([Preistraeger 2025 - Employer Branding Award](#)).

15.) Wie stellen Sie sicher, dass die Qualität der Verwaltungsleistungen trotz Personalabbaus nicht sinkt?

16.) Wie wird sichergestellt, dass bürgernahe Dienstleistungen nicht unter dem Personalabbau leiden?

Im Leitbild ist festgehalten, dass wir als Landesverwaltung die Verantwortung tragen, die Ziele des Landes rechtssicher und effizient umzusetzen sowie staatliche Aufgaben auf Landesebene zu erfüllen. Wir fördern das Wohlergehen der Menschen in Vorarlberg über Generationen hinweg, indem wir Dienstleistungen bereitstellen und das öffentliche Interesse wahren, Gesetze vollziehen

und politische Entscheidungen umsetzen, Teilhabe ermöglichen und unser Land mitgestalten. Gleichzeitig weisen wir darauf hin, dass wir mit öffentlichen Mitteln arbeiten und deshalb besonders der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit und der Zweckmäßigkeit verpflichtet sind. In diesem Spannungsfeld bewegt sich die Diskussion, welche Aufgaben und Leistungen auch zukünftig erbracht werden und welche beendet werden können. Es gilt, diese Spannung nicht einseitig aufzulösen, sondern tragfähige und nachhaltige Lösungen dafür zu entwickeln.

17.) In welchen Bereichen erwarten Sie durch diese Maßnahme spürbare Effizienzsteigerungen – vor allem im Kontext zur Mehrbelastung des Personals mit all ihren Auswirkungen (Krankenstände, Demoralisierung, Abwanderung Fachkräfte, etc.)?

Effizienzsteigerungen sind grundsätzlich in vielen Bereichen möglich, sei es durch Digitalisierungsmaßnahmen, durch den Einsatz neuer Technologien oder durch Prozessoptimierungen. Die Prozesse gilt es kritisch zu hinterfragen und mögliche Optimierungen auch im Hinblick auf Kosten-Nutzen-Abwägungen zu bewerten.

18.) Haben Sie berechnet, welche konkreten Aufgaben in der Verwaltung durch die Stellenstreichung in Zukunft nicht mehr oder nur eingeschränkt erledigt werden können? Wenn ja, bitte schildern Sie das Ergebnis dieser Berechnungen. Wenn nein, warum nicht?

19.) Bis zu welchem Grad ist es aus Sicht der Landesregierung vertretbar, verbleibende einzelne Mitarbeitende durch die nicht nachbesetzten Stellen mehr zu belasten?

Mögliche Reduktionen von Leistungen und Aufgaben sollen in den nächsten Monaten in Zusammenarbeit mit den Abteilungen und Dienststellen identifiziert werden, sodass zum jetzigen Zeitpunkt diese noch nicht seriös benannt werden können. Es sollen nicht einzelne Mitarbeitende mehr belastet werden, sondern Einsparungen in jenen Bereichen realisiert werden, in denen auch Aufgaben und Leistungen reduziert werden konnten.

21.) Welche Auswirkungen hat dieser Stellenabbau für Lehrstellen im Landesdienst?

Die Landesverwaltung wird auch weiterhin in verschiedenen Lehrberufen Lehrlinge ausbilden, um sicherzustellen, dass kompetente Fachkräfte für die vielfältigen Einsatzbereiche gewonnen werden können.

Mit freundlichen Grüßen