

## Resolution III

### Wettlauf um Talente: Land darf nicht abgehängt werden!

Der Kampf um Gutasgebildete und Talente auf dem Arbeitsmarkt wird sich in den nächsten Jahren noch weiter intensivieren. Waren bis vor wenigen Jahren noch Arbeitsplatzsicherheit und ein weitgehend sicheres Gehalt wichtige Argumente bei der Arbeitsplatzwahl, so stechen diese heute weit weniger – zu Ungunsten des Landesdienstes.

Um im Wettlauf um Fachkräfte und Talente nicht abgehängt zu werden, muss der Landesdienst gezielt attraktiver gestaltet werden, das Argument besserer Elternschafts- und Teilzeitregelungen als in der Privatwirtschaft darf nicht zur einzigen Trumpfkarte des Landesdienstes verkommen.

Die ASGB-Landesbediensteten fordern deshalb die Landesregierung und Personalverwaltung des Landes zu einem umgehenden Um- und Neudenken der Rolle des Landes als Arbeitgeber auf, um im Wettbewerb um die besten Kräfte nicht dauerhaft das Nachsehen zu haben. Dazu gehören nicht nur (aber auch) folgende Maßnahmen:

- Um im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft konkurrenzfähig zu werden, **muss die Einstiegsentlohnung angepasst werden**. Derzeit bewegt sie sich auf einem Niveau, das im Kampf um Gutasgebildete und Talente ein dickes Minus darstellt und junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dauerhaft abschreckt, in den Landesdienst einzutreten.
- In den letzten Jahren haben Bedienstete des Landes wegen fehlender **Gehaltsanpassungen** spürbare Einbußen in der Kaufkraft erlitten. Diese Einbußen sind umgehend auszugleichen, damit die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hoch gehalten wird und das Land als Arbeitgeber wettbewerbsfähig bleibt.
- Neben der Entlohnung sind Karrierechancen ein wichtiges Argument in der Wahl des Arbeitsplatzes. Deshalb fordern die ASGB-Landesbediensteten zusätzlich **ein meritorisches System des beruflichen Aufstiegs**: Führungspositionen sollen auch von Bediensteten besetzt werden können, die sich durch Fleiß, Fachwissen, Engagement, Verantwortungsbewusstsein und außergewöhnlichen Einsatz ausgezeichnet haben. Auch soll es eine **stärkere Rotation** geben, um verkrustete Strukturen aufzubrechen.

- Außergewöhnlicher Arbeitseinsatz soll auch **finanziell besser be- und entlohnt** werden, als dies bisher der Fall ist.
- Die technische Ausstattung des Landesdienstes (Infrastruktur, IT, Fuhrpark, Anlagen) ist – auch aus Spargründen – mit jener der Privatwirtschaft nicht mehr vergleichbar. Selbst in Schulen und Universitäten arbeiten Studenten mit Technologien, die ihnen innerhalb des Landesdienstes nicht mehr zur Verfügung stehen. Das ist ein Minus im Wettbewerb um Fachkräfte und Talente, weshalb **dem Landesdienst der Zugang zu neuen technologischen Hilfsmitteln offen stehen** muss. Anstatt nur als Kostenfaktor sollten sie als Instrument zur Steigerung von Qualität und Effizienz (und damit zur Verminderung der Kosten) gesehen werden.
- **Die Verteilung der Arbeitslasten innerhalb der Landesverwaltung muss gerechter gestaltet werden.** Derzeit wird, wer seine Arbeit zuverlässig, eigenverantwortlich und qualitativ gut macht, mit zusätzlichen Aufgaben (und damit zusätzlicher Arbeitslast) bestraft, was häufig dazu führt, dass die Motivation schwindet.
- **Es bedarf einer Verbesserung des Images des Landesdienstes**, weshalb alle Mittel der öffentlichen Kommunikation eingesetzt werden müssen, um die Leistungen der Verwaltung besser und effizienter zu kommunizieren. Ziel ist, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung wieder stolz darauf sein können, „beim Land“ zu arbeiten.
- **In diesem Zusammenhang ist auch das Betriebsklima durch geeignete Maßnahmen zu verbessern.** Dazu gehört auch eine gezielte Auswahl der Führungskräfte anhand nicht nur rein fachlicher (und schon gar nicht politischer) Kriterien, sondern aufgrund von deren Führungskompetenz.
- **Insgesamt gilt es, das heute allzu starre System durchgängig zu flexibilisieren**, damit die Landesverwaltung künftig schneller und unkomplizierter auf gesellschaftliche Veränderungen sowie auf neue Wünsche und Bedürfnisse der Bürger und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reagieren kann.

Bozen, am 28. Mai 2018