

Anfrage NEOS - eingelangt: 22.1.2026 - Zahl: 29.01.164

Anfrage der LAbg. KO Claudia Gamon MSc (WU), LAbg. Mag. Katharina Fuchs und LAbg. Fabienne Lackner, NEOS

Herrn Landeshauptmann Mag. Markus Wallner
Landhaus
6900 Bregenz

Bregenz, am 22.01.2026

Anfrage gem. § 54 der GO des Vorarlberger Landtages: Sparen versprochen, Strukturen gewachsen - Wie entwickelt sich die Personalstruktur im Landesdienst Vorarlberg?

Sehr geehrter Herr Landeshauptmann,

der aktuelle Bericht der Vorarlberger Nachrichten zur möglichen Fehlkalkulation beim Corona-Personal hat den Fokus auf die Personalpolitik des Landes Vorarlberg gelenkt. Rund 985 Millionen Euro an Personalausgaben waren es allein im Jahr 2025 - mehr als ein Drittel des gesamten Landeshaushalts. Zwar entfällt nicht einmal ein Fünftel auf Verwaltungsbedienstete, dennoch liegt gerade dort ein erhebliches Sparpotenzial. Von diesen 985 Millionen Euro Personalkosten sind nämlich rund 240 Millionen Euro für das Verwaltungspersonal und diese werden vollständig aus dem Landesbudget finanziert. Genau hier soll laut Ankündigungen künftig gespart werden: 300 Stellen innerhalb von zehn Jahren – überwiegend durch Nicht-Nachbesetzungen und Pensionierungen.¹

Dieses Sparinstrument wird jedoch durch die Praxis konterkariert. Dem Personalabbau wird nämlich die Aufwertung bestehender Stellen und der Ausbau der mittleren Führungsebene gegenübergestellt. Den heuer eingesparten 6,95 Vollzeitäquivalenten stehen 14 neu geschaffene Führungspositionen gegenüber.² Das Muster: weniger neue Planstellen, dafür höhere Bewertungen bestehender Funktionen.³ Abhilfe sollen die Pensionierungen schaffen: Zwischen 2024 und 2029 werden bis zu 194 Pensionierungen erwartet, bis 2035 sogar bis zu 500.⁴ Aber den kostenintensiven Beamtenpensionen, die ab 2030 Geschichte seien, steht die Gehaltsreform 2020 gegenüber, die ihrerseits wieder zu deutlich besseren Einstiegsgehältern geführt hat.⁵

Aus einer NEOS-Anfrage aus dem Jahre 2021 ist bekannt, dass bei der Überlassung von Landesbediensteten, nicht alle Bezüge vollständig refundiert werden. Das können, wie beim Flussbauhof Lustenau, schon bis zu 19 Personen sein, die regelmäßig ausgeliehen werden.⁶ Selbst die Aufarbeitung der Wirtschaftsbundaffäre sorgte für Kopfschütteln. So wechselte der spätere Wirtschaftsbund-Direktor Jürgen Kessler einst vom Büro des ehemaligen Landeshauptmannes zu den Illwerke vkw AG und das Land bezahlte die Gehaltsdifferenz.⁷

¹ <https://vorarlberg.orf.at/stories/3300602/>

² <https://vorarlberg.orf.at/stories/3335939/>

³ <https://vorarlberg.orf.at/stories/3300602/>

⁴ <https://vorschau.vol.at/umfassende-sparplaene-in-der-vorarlberger-landesverwaltung-kritik-von-neos-und-spoee/9326999>

⁵ [https://agi-imc.de/VLR/vlr_gov.nsf/0/DE36B8EC359C9707C1258C4C005080AC/\\$FILE/29.01.045%20Warum%20bit-ten%20Sie%20schon%20wieder%20die%20Landesbediensteten%20zur%20Kasse.pdf](https://agi-imc.de/VLR/vlr_gov.nsf/0/DE36B8EC359C9707C1258C4C005080AC/$FILE/29.01.045%20Warum%20bit-ten%20Sie%20schon%20wieder%20die%20Landesbediensteten%20zur%20Kasse.pdf)

⁶ [https://agi-imc.de/VLR/vlr_gov.nsf/0/9E87C873B1D9A104C12588410047BB6C/\\$FILE/29.01.298%20U%CC%88berlassun-gen%20von%20Landesbediensteten%20-%20Einzelfa%CC%88lle%20oder%20Normalita%CC%88t.pdf](https://agi-imc.de/VLR/vlr_gov.nsf/0/9E87C873B1D9A104C12588410047BB6C/$FILE/29.01.298%20U%CC%88berlassun-gen%20von%20Landesbediensteten%20-%20Einzelfa%CC%88lle%20oder%20Normalita%CC%88t.pdf)

⁷ <https://www.derstandard.at/story/2000135434701/wie-juergen-kessler-vom-land-vorarlberg-versorgt-wurde>

Abseits dieser ungenutzten Effizienzpotenziale entsteht der Eindruck einer Personalpraxis, bei der die strategische Verknüpfung von Organisationsstrukturen, Personaleinsatz und Personalverschiebungen nicht durchgängig sichtbar ist. Zwar können interne Personalverschiebungen aus Sicht der Mitarbeitenden Entwicklungschancen eröffnen und einen Beitrag zur Personalentwicklung leisten, zugleich bleibt jedoch unklar, nach welchen fachlichen und qualifikatorischen Kriterien diese erfolgen und inwieweit sie systematisch mit gezielten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verbunden sind. Exemplarisch zeigt sich dies für uns am Büro für Freiwilliges Engagement und Beteiligung, das vom Umweltinformationsdienst zum Büro für Zukunftsfragen wurde und letztendlich als Büro für freiwilliges Engagement und Beteiligung aufgelöst wurde.⁸ Der Personalstand wuchs von sechs⁹ auf elf Mitarbeitende, die aus unterschiedlichen Abteilungen rekrutiert und nach der Auflösung bis auf 2,28 VZÄ wieder in andere Abteilungen versetzt wurden. Zehn Landesbedienstete fanden auch ihren Weg aus anderen Abteilungen in das neue „Büro für Bürokratieabbau“.¹⁰ Die kostenintensive Leitungsposition wurde nicht nur neuen Mitarbeiter:innen sondern gleich doppelt besetzt. Rund 50 offene Karenzstellen wurden nahezu reibungslos mit befristeten Beschäftigten aus dem Entschädigungsteam der Covid-19-Pandemie nachbesetzt.¹¹

Beispiele, die die deutliche Kluft zwischen politischer Kommunikation und tatsächlicher Personalpolitik offenlegen und dem Verweis auf Bestwerte im Bundesländervergleich¹² nicht als ausreichende Antwort gelten lassen. Angesichts ungenutzter Sparpotenziale drängt sich eine kritische Überprüfung von Personalplanung und -steuerung im Landesdienst auf.

Vor diesem Hintergrund stellen wir hiermit gemäß § 54 der Geschäftsordnung des Vorarlberger Landtages folgende

ANFRAGE

1. Gibt es eine ressortübergreifende, verbindliche und schriftlich fixierte Personalstrategie des Landes Vorarlberg, und wenn ja, seit wann liegt diese vor und welche konkreten Zielwerte (insbesondere Personalstand, Personalkosten und Hierarchieebenen) umfasst sie?
2. Wie sieht der konkrete Fahrplan zur Reduzierung des Personals bzw. zur Verschlan-
kung der Verwaltung aus und wie viele Stellen sollen in den Jahren 2026, 2027 und
2028 tatsächlich netto abgebaut werden, und in welchen Bereichen? (Mit der Bitte um
jährliche und ressortweise Auflistung)
3. Welche Schwerpunkte verfolgt die Landesregierung mit diesem Stellenabbau und er-
folgt der Abbau flächendeckend oder fokussiert auf bestimmte Bereiche?
4. Wie viele Führungs- und Leitungsfunktionen wurden seit 2020 neu geschaffen oder
höher bewertet, und welche jährlichen Mehrkosten (inkl. Nebenkosten) sind damit ver-
bunden? (Mit der Bitte um Auflistung pro Jahr und pro Organisationseinheit)
5. Warum wurden seit 1. Jänner 2025 landesweit lediglich 6,95 Vollzeitäquivalente ein-
gespart, obwohl bereits im April des Vorjahres konkrete und umfassende Einsparungs-
ziele angekündigt wurden?

⁸ <https://www.vol.at/so-geht-es-mit-der-anlaufstelle-fuer-buergerbeteiligung-weiter/9305414>

⁹ https://www.lrh-v.at/wp-content/uploads/2013/06/2015_B.Endbericht.pdf

¹⁰ <https://www.vol.at/fuer-markus-wallner-stehen-2026-wirtschaft-buerokratieabbau-und-integration-im-fokus/9898022>

¹¹ <https://vorarlberg.orf.at/stories/3337993/>

¹² <https://vorschau.vol.at/buerokratie-doppelgleisigkeiten-land-will-verwaltungsapparat-wieder-zurueckfahren/9324992>

6. In welchem Ausmaß werden Digitalisierungs-, Automatisierungs- und Standardisierungspotenziale konkret in die Personalbedarfsplanung einbezogen, und welche quantifizierten Einsparungseffekte werden dadurch bis 2030 erwartet?
7. Nach welchen Kriterien wird entschieden, ob organisatorische Änderungen – insbesondere neue Führungsebenen – vorgenommen werden, und obliegt diesen Entscheidungen eine verpflichtende Wirtschaftlichkeits- bzw. Kosten-Nutzen-Prüfung?
8. Wie viele organisatorische Umbenennungen, Neugründungen oder Auflösungen von Abteilungen und Organisationseinheiten gab es seit 2020, und wie haben sich diese Maßnahmen jeweils auf den Personalstand und die Personalkosten ausgewirkt?
9. Wie hoch waren die Budgetmittel des Landes Vorarlberg in den Jahre 2019-2025 für Weiterbildung von Landesbediensteten abseits von ohnehin zu absolvierenden Kursen wie dem Verwaltungslehrgang in Schloss Hofen (bitte aufsummiert in Euro und nach Personalbereichen)
10. Wie wird sichergestellt, dass befristete Personalaufnahmen tatsächlich zeitlich und sachlich auf den ursprünglichen Zweck begrenzt bleiben, und wie viele befristete Dienstverhältnisse wurden seit 2020 in unbefristete umgewandelt?
11. Gab es Überlassungen von Mitarbeiter:innen an das Land bzw. an die Landesregierungsbüros?
 - a. Wenn ja, wie viele solche Überlassungen hat es gegeben? (Bitte um Auflistung für jede Überlassung, mit Angabe der Dauer und des überlassenden Unternehmens/Institution)
 - b. Wenn ja, in welchem Umfang wurden Gehälter bzw. Gehaltsanteile von den überlassenen Unternehmen/Institutionen übernommen?
12. Gibt es im Landesdienst Fälle von Dienstfreistellungen bei gleichzeitiger Gehaltsfortzahlung, und wie viele Personen sind davon aktuell betroffen sowie über welche Zeiträume erstrecken sich diese Konstellationen?

Für die fristgerechte Beantwortung dieser Anfrage bedanken wir uns im Voraus!

Mit freundlichen Grüßen

LAbg. KO Claudia Gamon MSc (WU)

LAbg. Mag. Katharina Fuchs

LAbg. Fabienne Lackner