

Personalbewirtschaftung Aus- und Weiterbildung

Klagenfurt am Wörthersee, im November 2018



INHALTSVERZEICHNIS

1. Allgemeines	4
1.1. Prüfungsauftrag	4
1.2. Prüfungsgegenstand und -zeitraum	4
1.3. Prüfungsunterlagen	4
2. Rechtliche Grundlagen	5
2.1. Pflichten lt. Vertragsbedienstetenordnung	5
2.2. Geschäftseinteilung	5
3. Aus- und Weiterbildung	5
3.1. Aus- und Weiterbildung im Allgemeinen	5
3.2. Betriebliche Gesundheitsförderung - BGF	6
4. Ausgaben für Aus- und Weiterbildung	7
5. Vergleichsdaten	9
6. Wesentliche Feststellungen und Empfehlungen	10
7. Ausblick	12



ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs	Absatz
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
bzw.	beziehungsweise
Dipl. Ing.	Diplomingenieur
Dr.	Doktor(in)
etc.	et cetera
ff	folgende
FBK	Fortbildungskosten
K-KStR	Klagenfurter Stadtrecht 1998
Landeshauptstadt	Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee
lt.	laut
Mag.	Magister/Magistra
Mio.	Million(en)
Pkt.	Punkt
rd.	rund
TA	Teilabschnitt
u.a.	unter anderem
VAS	Voranschlagsstelle
VBO	Vertragsbedienstetenordnung
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel



1. Allgemeines

1.1. Prüfungsauftrag

Gemäß § 89 Abs 1 K-KStR ist es u.a. Aufgabe des Kontrollamtes die Gebarung der Stadt auf ihre ziffernmäßige Richtigkeit, Zweckmäßigkeit, Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Übereinstimmung mit den bestehenden Rechtsvorschriften zu überprüfen.

Das Kontrollamt hat gemäß § 90 Abs 2 K-KStR von Amts wegen eine Überprüfung der Personalbewirtschaftung zum Thema Aus- und Weiterbildung der Bediensteten der Landeshauptstadt durchgeführt. Über die Ergebnisse wird im Rahmen der nachfolgenden Punkte berichtet.

Im Sinne der geschlechtersensiblen Voranschlagserstellung (Beschluss des Stadtsenates vom 5. März 2014) und der damit verbundenen, entsprechenden Selbstbindung des Kontrollamtes wird – sofern gesetzliche Datenschutzbestimmungen und fachlich-inhaltliche Anforderungen an das Berichtswesen nicht entgegenstehen – auf eine geschlechtergerechte Formulierung Bedacht genommen.

1.2. Prüfungsgegenstand und -zeitraum

Prüfungsgegenstand war die Analyse der Aus- und Weiterbildungskosten im Vergleich zu den Gesamtleistungen für Personal und in Bezug auf die Anzahl der MitarbeiterInnen. In Betracht gezogen wurden ausschließlich die dafür verrechneten Sachaufwendungen (Seminarkosten, Tagungsgebühren oder Honorare). Reise- oder Übernachtungsgebühren waren nicht Gegenstand der Überprüfung.

Der Prüfungszeitraum erstreckte sich über die Jahre 2008 bis 2017.

1.3. Prüfungsunterlagen

Als Prüfungsunterlagen dienten insbesondere die Rechnungsabschlüsse über die Jahre 2008 bis 2017, Aufzeichnungen von den fachlich zuständigen Stellen sowie entsprechende Daten von externer Seite zu Vergleichszwecken.



2. Rechtliche Grundlagen

2.1. Pflichten lt. Vertragsbedienstetenordnung

Die dienstliche Ausbildung der Vertragsbediensteten der Landeshauptstadt ist in den §§14ff VBO geregelt. Dazu gehören die Grundausbildung (Ausbildungslehrgang, Schulung am Arbeitsplatz, Selbststudium), die berufsbegleitende Fortbildung und die Schulung von Führungskräften. Als eine der inhaltlichen Voraussetzungen für einen unbefristeten Dienstvertrag ist die Ablegung einer entsprechenden Dienstprüfung vorgesehen, mit der die Grundausbildung als erfolgreich absolviert gilt.

Gemäß § 24i VBO hat der Vertragsbedienstete, wenn es dienstliche Interessen erfordern, an Lehrveranstaltungen teilzunehmen, in denen die für die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, ergänzt und erweitert werden bzw. in denen er die für seine Tätigkeit notwendige praktische Unterweisung erhält.

Der fachliche Vorgesetzte wiederum hat das dienstliche Fortkommen seiner Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken, dass sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht (§ 21 VBO).

2.2. Geschäftseinteilung

Lt. Geschäftseinteilung der Landeshauptstadt (Erlass des Bürgermeisters vom 11. Oktober 2010 in der Fassung des Erlasses der Bürgermeisterin vom 22. Februar 2018) fallen die Fort- und Weiterbildung sowie die Organisation der personellen Mittel für die Aus- und Weiterbildung in den Zuständigkeitsbereich der Magistratsdirektion. Die Beratung in allen Belangen des Dienstnehmerschutzes fällt in die Zuständigkeit der Abteilung Gesundheit.

3. Aus- und Weiterbildung

3.1. Aus- und Weiterbildung im Allgemeinen

Einerseits wurden im Prüfungszeitraum verschiedene Kurse, die z.B. im Rahmen der Grundausbildung zu absolvieren sind, vorwiegend hausintern angeboten. Andererseits setzte sich die berufsbegleitende Fortbildung für Bedienstete der Landeshauptstadt aus verschiedenen Komponenten, wie der Teilnahme



an Kursen, Seminaren und Workshops sowie an Fachtagungen und Kongressen zusammen. Diese wurden zum Teil intern abgehalten oder über die Angebote der Kärntner Verwaltungsakademie und andere externe Anbieter abgedeckt. Für bestimmte Arbeitsbereiche gab es Aus- und Weiterbildungen, die gesetzlich vorgeschrieben sind.

Parallel dazu wurden für Bedienstete der Landeshauptstadt seit dem Jahre 2013 auch Kurse oder Workshops im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten.

Seit dem Jahre 2008 besteht eine vertragliche Regelung zwischen der **Verwaltungsakademie des Landes Kärnten** und der Landeshauptstadt. Dadurch haben Bedienstete die Möglichkeit, auch das Aus- und Weiterbildungsangebot der Kärntner Verwaltungsakademie zu nutzen. Diese bietet u.a. Lehrgänge aus den Bereichen Management und Projektmanagement, Persönlichkeit und Kommunikation, sowie Fachseminare zu den Themen Recht und Verfahren, Betriebswirtschaftslehre und Rechnungswesen, Technik und Sicherheit, Gesundheit und Soziales, Umwelt- und Naturschutz sowie spezielle Ausbildungen für Führungskräfte an.

Die Aus- und Weiterbildung im Zusammenhang mit dem **Dienstnehmerschutz** ist von bestimmten Bediensteten gesetzlich verpflichtend zu absolvieren. Nähere Bestimmungen dazu sind im Kärntner Bedienstetenschutzgesetz und ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zu finden. Die Maßnahmen beziehen sich insbesondere auf die Bereiche Erste Hilfe, Sicherheitsschulungen und fachspezifische Themen, Sicherheitsvertrauenspersonen und Brandschutz. Die Organisation dieser Schulungen wird von der Abteilung Gesundheit, Gruppe Dienstnehmerschutz-Präventivdienste, wahrgenommen.

3.2. Betriebliche Gesundheitsförderung - BGF

Eine besondere Art der Fortbildung wird den Bediensteten der Landeshauptstadt über die betriebliche Gesundheitsförderung angeboten. Diese umfasst Maßnahmen von Dienstgeberseite zur Aufrechterhaltung von Gesundheit und Motivation der MitarbeiterInnen zur langfristigen Senkung von Fehlzeiten. Somit stellt die betriebliche Gesundheitsförderung ein neues, in vielen Betrieben bereits etabliertes **Führungsinstrument** zur gesundheitsfördernden Gestaltung von Arbeitsplätzen und zur Stärkung der Gesundheitspotenziale der Beschäftigten dar.



Die betriebliche Gesundheitsförderung wurde für den Magistrat 2013 als Projekt mit einem **Projektkoordinationsvertrag mit der Kärntner Gebietskrankenkasse** gestartet, mit Ende 2017 abgeschlossen und im Jahre 2018 für weitere zwei Jahre verlängert. Zur Aufrechterhaltung und Förderung der Gesundheit der MitarbeiterInnen der Landeshauptstadt finden Schulungen, Workshops und Kurse in verschiedensten Bereichen des Magistrates statt. Nachhaltige Unterstützung erfährt die Landeshauptstadt dabei von der Kärntner Gebietskrankenkasse und der AUVA. Im März 2018 wurde die Landeshauptstadt als gesundheitsfördernder Betrieb mit dem BGF-Gütesiegel ausgezeichnet.

4. Ausgaben für Aus- und Weiterbildung

Nachfolgende Tabelle liefert einen Überblick über die Entwicklung der Ausgaben für Aus- und Weiterbildung in den letzten zehn Jahren im Vergleich zu den Gesamtausgaben für Personal und in Bezug auf die Anzahl der MitarbeiterInnen. Die Beträge zu den Fortbildungskosten wurden den jeweiligen Rechnungsabschlüssen entnommen und beziehen sich ausschließlich auf den TA 0910 „Personalaus- und Personalfortbildung“ (VSt 728000, 728100, 728700, 729000, 754000, 768000) und die auf dem TA 0990 „Personalbetreuung, sonst. Einrichtungen und Maßnahmen“ ausgewiesenen Einnahmen und Ausgaben im Zusammenhang mit der Gesundheitsförderung (VSt 728100 und 829100).

Jahr	Fortbildungskosten	Leistungen für Personal	Anzahl Mitarbeiter	Anteil FBK an Personalkosten	Ausgaben je Mitarbeiter
2008	74.018,11 €	78.665.972,05 €	1.691	0,09%	43,77 €
2009	80.062,22 €	81.614.936,68 €	1.705	0,10%	46,96 €
2010	62.503,55 €	80.498.330,31 €	1.695	0,08%	36,88 €
2011	86.477,51 €	83.513.957,74 €	1.703	0,10%	50,78 €
2012	101.227,66 €	85.948.791,54 €	1.705	0,12%	59,37 €
2013	132.682,67 €	88.750.396,56 €	1.704	0,15%	77,87 €
2014	142.922,46 €	91.229.145,91 €	1.740	0,16%	82,14 €
2015	130.203,34 €	93.478.271,29 €	1.723	0,14%	75,57 €
2016	183.762,68 €	96.325.095,65 €	1.682	0,19%	109,25 €
2017	197.513,17 €	92.671.212,39 €	1.665	0,21%	118,63 €

Quelle: Rechnungsabschlüsse der Landeshauptstadt

Die obige Tabelle zeigt, dass sich die Ausgaben für Personal von rd. 78,7 Mio Euro (2008) auf rd. 92,7 Mio. Euro (2017) um rd. 18 % erhöht haben. Im Vergleich dazu sind die Ausgaben für Aus- und Weiterbildung der Bediensteten im selben Zeitraum um mehr als das 1½-fache (rd. +166 %) gestiegen, während die Anzahl der MitarbeiterInnen 2017 verglichen mit jener im Jahre 2008 geringfügig (rd. 1,5 %)



gesunken ist. Bei Betrachtung der Fortbildungskosten in Relation zu den Gesamtausgaben für Personal, war festzustellen, dass sich der Prozentsatz im Betrachtungszeitraum zwar mehr als verdoppelte, aber mit einem Anteil von rd. 0,21 % rechnerisch immer noch gering ausfiel. In absoluten Zahlen wurde im Jahre 2017 ein Betrag von € 118,63 für Aus- und Weiterbildung durchschnittlich pro MitarbeiterIn ausgegeben, was gegenüber 2008 (€ 43,77) einem Plus von rd. 171 % entspricht.

Das Kontrollamt stellte im Zuge einer stichprobenartigen Überprüfung fest, dass weitere Ausgaben für Aus- und Weiterbildungen auch auf **abteilungsbezogenen Teilabschnitten** verbucht wurden. Betragsmäßig relevant waren hier insbesondere Ausgaben in den Organisationseinheiten Berufsfeuerwehr, Entsorgung oder Kindergärten und Horte. Mit **Dienstanweisung des Magistratsdirektors vom 26. Februar 2014** wurde auf die Zuständigkeit der Magistratsdirektion für Fortbildungen und deren Verrechnung hingewiesen.

Dazu wurde seitens des Kontrollamtes festgestellt, dass die abteilungsbezogenen verbuchten Aus- und Weiterbildungskosten (Stichproben) betragsmäßig ab 2016 stark zurückgingen. Von einer flächendeckenden Überprüfung aller Teilabschnitte wurde aus prüfungsökonomischen Gründen abgesehen.

In der nachfolgenden Tabelle werden die Beiträge der Landeshauptstadt an die Kärntner Verwaltungsakademie und die Kosten für die betriebliche Gesundheitsförderung als Teile der Fortbildungskosten gesondert dargestellt:

Jahr	Verwaltungsakademie	Betriebliche Gesundheitsförderung	Sonstige	Summe Aus- u. Fortbildung
2008	- €		74.018,11 €	74.018,11 €
2009	30.000 €		50.062,22 €	80.062,22 €
2010	30.000 €		32.503,55 €	62.503,55 €
2011	30.000 €		56.477,51 €	86.477,51 €
2012	30.000 €		71.227,66 €	101.227,66 €
2013	30.000 €	44.766,55 €	57.916,12 €	132.682,67 €
2014	30.000 €	47.200,60 €	65.721,86 €	142.922,46 €
2015	30.000 €	19.989,03 €	80.214,31 €	130.203,34 €
2016	30.000 €	29.873,44 €	123.889,24 €	183.762,68 €
2017	45.000 €	32.214,68 €	120.298,57 €	197.513,25 €



Für das Angebot der **Kärntner Verwaltungsakademie** wurde erstmalig im Jahre 2009 ein Pauschalbetrag in Höhe von € 30.000,-- verrechnet. Laut vorliegenden Unterlagen überstieg der Wert der tatsächlich in Anspruch genommenen Aus- und Weiterbildungen im Laufe der Zeit den geleisteten Pauschalbetrag, weshalb im Jahre 2017 eine Erhöhung der **Pauschale**, die von der Landeshauptstadt zu leisten ist, auf € 45.000,-- vereinbart wurde. Rund 16 % der Fortbildungskosten wurden für gesundheitsfördernde Maßnahmen aufgewendet.

5. Vergleichsdaten

Ein vom Kontrollamt durchgeführter Vergleich der Ausgaben für Aus- und Weiterbildung in Relation zu den Gesamtausgaben für Personal und in Bezug auf die Anzahl der MitarbeiterInnen mit anderen österreichischen Städten, ergab auf Basis der Beträge aus den jeweiligen Rechnungsabschlüssen nachstehendes Bild. Hauptzweck dieses Vergleiches ist die Veranschaulichung der Größenverhältnisse im Fortbildungsbereich der öffentlichen Hand.

Stadt	Leistungen für Personal 2017	Fortbildungskosten 2017	Anzahl Mitarbeiter	Anteil FBK an Personalkosten	Ausgaben je Mitarbeiter
Salzburg	154.209.966,92 €	425.356,44 €	2.871	0,28%	148,16 €
Klagenfurt	92.671.212,39 €	197.513,17 €	1.665	0,21%	118,63 €
Innsbruck	82.017.283,85 €	189.952,94 €	1.710	0,23%	111,08 €
St Pölten	49.408.918,45 €	137.176,93 €	971	0,28%	141,27 €
Villach	44.331.621,34 €	102.297,19 €	873	0,23%	117,18 €
Wr. Neustadt	27.840.000,00 €	81.764,24 €	627	0,29%	130,41 €
Steyr	25.835.851,29 €	129.335,00 €	487	0,50%	265,57 €

Es wird darauf hingewiesen, dass die obige Tabelle nur eine eingeschränkte Vergleichbarkeit zulässt; dies aufgrund unterschiedlicher Organisationsstrukturen in den angeführten Städten (ausgelagerte Betriebe, schulungsintensive Bereiche, etc.).

Aus den Vergleichsdaten ergab sich rechnerisch, dass die Landeshauptstadt weniger für die Aus- und Weiterbildung ihrer Bediensteten ausgab als andere österreichische Städte. Betrachtet man diesbezüglich auch die absoluten Zahlen von privaten Unternehmungen, so zeigte sich, dass der Anteil der Aus- und Weiterbildung deutlich höher war als jener der Landeshauptstadt.



6. Wesentliche Feststellungen und Empfehlungen

Das Kontrollamt stellte fest, dass die Landeshauptstadt für die **Aus- und Weiterbildung** ihrer Bediensteten 2017 deutlich mehr ausgab als noch im Jahre 2008. Trotzdem erscheint der prozentuelle Anteil an den **Gesamtausgaben für Personal** mit **0,21 %** (2017) rechnerisch immer noch gering. Auch im Städtevergleich fiel der Fortbildungskostenanteil der Landeshauptstadt in Relation zu den gesamten Leistungen für Personal niedriger aus (vgl. Tabelle Pkt. 5.).

Mit **Dienstanweisung des Magistratsdirektors vom 26. Februar 2014** wurde auf die Zuständigkeit der Magistratsdirektion für Fortbildungen und deren Verrechnung hingewiesen.

Aufgrund der dazu getroffenen Feststellungen wird die Einhaltung dieser Dienstanweisung dringend empfohlen. Dabei gilt es, Aus- und Weiterbildungen nicht abteilungsbezogen (Teilabschnitt), sondern nur auf dem für „Personalausbildung und Personalfortbildung“ eingerichteten Teilabschnitt abzurechnen, um damit einerseits die transparente, vollständige Erfassung sämtlicher Ausgaben und andererseits ausschließlich die Teilnahme an jenen Fortbildungen sicherzustellen, die vom Magistratsdirektor genehmigt wurden.

Bereits in seinem Tätigkeitsbericht 1997/5 empfahl der Bundesrechnungshof, dass *Weiterbildungsmaßnahmen erfolgen sollen, um den Leistungsstandard der Verwaltung zu erhalten bzw. zu erweitern.*

Im Rahmen einer Organisationsprüfung betreffend die Abteilung Personal im Jahre 2012 empfahl das Kontrollamt, **Aufzeichnungen über besuchte Fortbildungen** eines jeden Bediensteten zu führen, um das Personal bei Bedarf richtig einsetzen zu können.

Dazu wird festgehalten, dass laut Auskunft der Abteilung Personal für jeden Bediensteten der Landeshauptstadt ein **digitaler Personalakt** seit 2017 erstellt ist. Die vollständige Erfassung aller Daten in elektronischer Form ist bis dato noch nicht abgeschlossen.



Darüber hinaus wurde von der Landeshauptstadt in Entsprechung der Bestimmungen des **Kärntner Bedienstetenschutzgesetzes** für die ordnungsgemäße Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumentation eine **Software („Gutwin“)** angekauft, in der auch die absolvierten Fortbildungen (insbesondere Unterweisungen) in diesem Bereich zu erfassen sind. Das Kontrollamt verweist in diesem Zusammenhang auf die aktuelle **Dienstanweisung des Magistratsdirektors vom 24. Oktober 2018**, wonach die Software „Gutwin“ von allen für den Dienstnehmerschutz in den einzelnen Organisationseinheiten Verantwortlichen anzuwenden ist. Im Rahmen des **BGF absolvierte Schulungen** werden mitarbeiterbezogen digital erfasst.

Was die **Aus- und Weiterbildungen im Allgemeinen** betrifft, so wurden Teilnahmebestätigungen von der **Magistratsdirektion** fortlaufend **eingescannt und** somit bereits seit mehreren Jahren auch digital dokumentiert. Nunmehr findet eine sukzessive **Übertragung** dieser Daten in den digitalen Personalakt statt, eine vollständige Einspeisung ist bis dato noch nicht abgeschlossen.

Die **zentrale, digitale Erfassung** von sämtlichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten aller Bediensteten der Landeshauptstadt **wird generell empfohlen**, um eine umfassende Übersicht über die möglichen ausbildungskonformen „Einsatzgebiete“ von Bediensteten zu erhalten.

Das Kontrollamt stellte fest, dass ein **strategisches Personalentwicklungskonzept**, in dem **auch funktionsbezogene Aus- und Weiterbildungen** vom Dienstgeber **festgelegt** sind, derzeit nicht existiert. Ein solches Konzept sollte mit den Aufgaben lt. Geschäftseinteilung und einem durch die Fachabteilung abgeleiteten Personalbedarf in Menge und Qualität abgestimmt werden. Durch den Einsatz eines solchen Konzeptes, in dem die Aus- und Weiterbildung im Sinne eines „life long learning“ Prozesses zu verstehen ist, wird durch eine **bedarfsgerechte** (nach bestehenden Anforderungen) **und zielorientierte** (Entwicklung der Landeshauptstadt; Bedarf der Bürger) **Besetzung** der benötigten Posten/Funktionen langfristig auch der Einsatz, das Engagement und letztlich die Motivation der MitarbeiterInnen optimiert.

Das Kontrollamt empfiehlt, insgesamt die **Einführung eines strategischen Personalentwicklungskonzeptes** mit dem Ziel, die Qualität der MitarbeiterInnen und damit der Leistungserbringung für den Bürger zu stärken und laufend zu sichern. Dabei ist es **Aufgabe der Führungskräfte**, die individuelle, zielorientierte **Aus- und Weiterbildung** des einzelnen Mitarbeiters zu erkennen und **zu fördern**. Für den



Bediensteten gehört die fachliche **Aus- und Weiterbildung** im Rahmen seiner Tätigkeit zur dienstlichen **Verpflichtung** (vgl. Pkt. 2.1. Pflichten lt. VBO).

Ein zu erstellendes, **bedarfsgerechtes Fortbildungsprogramm** sollte sowohl funktions- als auch mitarbeiterbezogene Maßnahmen beinhalten, die insgesamt zur Qualitätssicherung beitragen.

7. Ausblick

Ziel muss es sein, einen **langfristigen Plan** zu entwickeln, aus dem hervorgeht, welches Know-how und damit welcher Wissenstransfer aufgrund von bestehenden und sich verändernden Anforderungen für das Personal „organisiert“ werden muss. Ob dies intern (durch eigene MitarbeiterInnen) organisiert oder von externer Seite zugekauft wird, gilt es themenmäßig abzuwägen und mit den budgetären Anforderungen und Vorgaben in Einklang zu bringen.

Grundsätzlich ist das Personal als **wichtigste Ressource** für den **Erfolg einer Organisation** zu sehen. Die Landeshauptstadt als großes Dienstleistungsunternehmen für den Bürger sollte daher klare Richtlinien für den Umgang mit seinem Personal (**Personalentwicklungskonzept**) verfolgen, aus denen u.a. auch hervorgeht, welches Personal in welcher **Menge**, in welcher **Qualität**, wann und an welchen **Stellen** benötigt wird. Durch den laufenden Abgleich mit dem vorhandenen Ist-Stand ergibt sich der tatsächliche Bedarf an zusätzlichem Know-how bzw. Fortbildungsmaßnahmen.

Beim festzulegenden Budget für **jährliche Fortbildungsmaßnahmen** das richtige Maß zu finden, ist schwierig und von vielen Faktoren abhängig. Rd. **€ 120,-- pro Jahr und MitarbeiterIn** erscheinen bis dato gering, um den steigenden Anforderungen erfolgreich gerecht werden zu können. Wenn man von mindestens € 500,-- pro MitarbeiterIn und unter Berücksichtigung eines besonderen Bedarfs für Führungskräfte ausgeht, so ergibt dies rechnerisch für die Landeshauptstadt ein Gesamtbudget für Fortbildungsmaßnahmen in einer Größenordnung von 1 Mio Euro pro Jahr.

Der tatsächliche Einsatz von Budgetmitteln für Aus- und Weiterbildung sollte im Einklang mit der Gesamtbudgetkonsolidierung der Landeshauptstadt stehen und in Abstimmung mit einem Personalentwicklungskonzept auch zu einem bedarfsgerechten Einsatz der auszubildenden Bediensteten führen. Die qualitative und auch zeitliche Festlegung von Fortbildungsmaßnahmen einzelner



MitarbeiterInnen liegt klar in der wahrzunehmenden **Führungsverantwortung des jeweiligen Vorgesetzten**, wobei der Bedienstete diese auch wahrnehmen muss (vgl. Pkt. 2.1. Pflichten lt. VBO).

Für das Thema **Führungsbewusstsein und Führungsverantwortung** besteht aus heutiger Sicht Nachholbedarf, weshalb im Rahmen zukünftiger Fortbildungsmaßnahmen **verstärktes Augenmaß** auf diesen Bereich gelegt werden sollte.

Letztlich sollte dahinter eine Vision liegen, für die Landeshauptstadt gut ausgebildete, selbstbewusste und stolze MitarbeiterInnen zu entwickeln, denen bewusst ist, was es bedeutet, für die Landeshauptstadt zu arbeiten. Indem sie ihren persönlichen Einsatz und größtmögliches Engagement einbringen, tragen sie zur Einwicklung eines positiven Images und dem Bild eines „Wunscharbeitsplatzes“ in der Öffentlichkeit („Wettbewerb der besten Kräfte“) bei.

Die Prüferinnen:

Der Kontrollamtsdirektor: