

# ANFRAGE

zur aktuellen Fragestunde  
des Südtiroler Landtags  
im September 2023

## Nachhaltigkeitsstrategie: Aktionsplan 1

Im Juli 2021 veröffentlichte die Landesregierung das Konzeptpapier zur Nachhaltigkeitsstrategie, die von Landeshauptmann Kompatscher bei Veranstaltungen im ganzen Land der Bevölkerung vorgestellt wurde. In dem von der LR ausgearbeiteten Aktionsplan hat sie klare Ziele und Verpflichtungen definiert und die bereits „politisch abgestimmte und beschlossene Maßnahmen“ angeführt.

*„Ausbau Smart Working: Die Schaffung der technologischen Voraussetzungen ist grundlegend für den Ausbau der Arbeitsleistung in Form von Smart Working. 2020-2023“*

1. Welche konkreten Maßnahmen zum Ausbau von Smart Working hat die LR in diesem Zeitraum gesetzt?
2. Mit welchen Initiativen fördert die LR die Schaffung der technologischen Voraussetzungen für Smart Working?
3. Wie fördert die LR Smart-Working im öffentlichen Dienst und in den Landesämtern und werden den öffentlich Bediensteten im Home-Working leistungsfähige Computer oder andere technisch notwendige Einrichtungen zur Verfügung gestellt?
4. Wie viele Mitarbeiter der Landesverwaltung nutzen in den Jahren 2021, 2022 und heuer die gänzliche oder teilweise Möglichkeit des Smart-Workings?
5. Über welche Zahlen zum Smart-Working verfügt die Landesverwaltung?

L. Abg. Andreas Leiter Reber





Bozen, 15.09.2023

Bearbeitet von:  
Generaldirektion

Herrn L.-Abg.  
Andreas Leiter Reber

Südtiroler Landtag  
Im Hause

Zur Kenntnis: Frau Präsidentin  
Rita Mattei  
Südtiroler Landtag

Im Hause

### Antwort auf die Anfrage zur aktuellen Fragestunde 20-09-23

Sehr geehrter Landtagsabgeordnete,

ich nehme hiermit Bezug auf die genannte Anfrage, welche anlässlich der "Aktuellen Fragestunde" bei der letzten Landtagssession vorgelegt und nunmehr schriftlich nachzureichen ist.

#### 1. Welche konkreten Maßnahmen zum Ausbau von Smart Working hat die LR in diesem Zeitraum gesetzt?

In Zeiten, in denen Social Distancing die wichtigste Maßnahme im Kampf gegen die Ausbreitung des Virus darstellte, war die Landesverwaltung wie alle öffentlichen Verwaltungen gezwungen, eine Lösung zu finden, um die Kontinuität der öffentlichen Verwaltungstätigkeiten und Dienste gewährleisten zu können. Diese Möglichkeit bot schließlich die breite und flächendeckende Anwendung von agilen Arbeitszeitmodellen. Smart Working wurde somit italienweit zur gängigen Arbeitsform für alle öffentlichen Verwaltungen. Am Wochenende vom 7. bis 8. März 2020 arbeitete die Generaldirektion zusammen mit den beauftragten Stellen (Abteilung Informationstechnik, Südtiroler Informatik AG SIAG und Abteilung Personal) an der Schaffung der technischen und rechtlichen Grundlagen, um möglichst vielen Angestellten rasch das Smart Working zu ermöglichen: In der dritten Märzwoche erreichte die Zahl der Smartworker bereits die 1.500er-Marke. Im April 2020 waren es sogar 4919. Diese positiven und sehr nützlichen Erfahrungen mit Smart Working bewogen die Generaldirektion dazu, am 3. Dezember 2020, als eine der ersten öffentlichen Verwaltungsstellen in Italien mit den Gewerkschaften einen Teilvertrag zum bereichsübergreifenden Kollektivvertrag zu unterzeichnen, der spezifisch das Smart-Working-Modell nach Beendigung des Notstands zum Thema hat. Es war gewissermaßen ein Ad-hoc-Vertrag, der vorsah, dass nach Beendigung des Covid19-Notstands Smart Working als Arbeitsform konsolidiert werden und auf einer individuellen Vereinbarung zwischen Angestellten und direkten Vorgesetzten aufgebaut war. Diese individuelle Vereinbarung ist dabei als flexibles Instrument gedacht, das es unter Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Eckpunkte (beispielsweise Essensgutscheine, Überstunden) ermöglichen soll, die Bedürfnisse aller Seiten innerhalb der Südtiroler Landesverwaltung zu berücksichtigen. Eine Schlüsselrolle kommt in diesem „Post-Covid“ Smart-Working-Modell den Führungskräften zu, kennen diese doch die Bedürfnisse innerhalb ihrer Struktur und die zu erbringenden Leistungen am besten. Das Modell der individuellen Vereinbarungen beruht somit seit jeher auf dem Prinzip des Dialogs und des Vertrauens zu den Angestellten.

Das neue Smart-Working-Modell, das Ende 2020 bereits skizziert und dann fortlaufend über mehrere Monate hinweg durch konkrete Anwendung ausprobiert wurde, erfuhr Ende März 2022 mit der Beendigung des Notstands die vorläufig letzte Umsetzung: Mit Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 7 vom 16. März 2022 wurden die Leitlinien für die Anwendung der in obgenanntem Teilvertrag festgelegten Bestimmungen veröffentlicht. Dieses Rundschreiben leitete gleichzeitig das neue Smart-Working-Modell nach dem Notstand ein. Die individuelle Vereinbarung zum Smart Working zwischen den Angestellten und ihren Vorgesetzten, auf der Smart Working seitdem beruht, wurde digitalisiert und wird anhand eines online auszufüllenden Formulars erstellt, welches eine Datenbank speist. Die Daten werden direkt in die Personalakte der Angestellten übertragen. Dieses System entspricht dem Grundgedanken „Vertrauen –



Vereinfachen – Weglassen“ und ermöglicht es der Dienststelle Controlling außerdem, eine ständig aktualisierte Datenbank für etwaige Datenauswertungen und Analysen zur Verfügung zu haben.

Dieser lange Prozess des Experimentierens und Konsolidierens des Smart-Working-Modells hat es ermöglicht, die vielseitigen Vorteile, die sich durch die Einführung von Smart Working ergeben haben, zu erheben. Zuallererst handelt es sich dabei um die bessere Work-Life-Balance für die Bediensteten, gefolgt von der gesteigerten Attraktivität der Landesverwaltung als Arbeitgeber. Dies ist vor allem angesichts der steigenden Konkurrenz zur Privatwirtschaft bei der Personalbeschaffung ein zentrales Element. Vor allem jüngere Generationen nehmen Zeit zunehmend als wertvolle Ressource wahr. Aus diesem Grund kommt die gesteigerte Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung der Landesverwaltung zum Vorteil. Zudem besteht zwischen dem breiten Einsatz von Smart Working und der Digitalisierung von Dienstleistungen ein enger Zusammenhang, wie beispielsweise anhand der Erfolgsgeschichte rund um die Digitalisierung der Covid-Beitragsverfahren (beschrieben im Kapitel 1 dieses Berichts) sichtbar wird.

Weiters ist die Frage der Nachhaltigkeit entscheidend: Weniger Fahrten zum Arbeitsplatz kommen der Umwelt zugute. Laut Berechnungen der Dienststelle Controlling hat die Inanspruchnahme von Smart Working durch das Personal der Landes- und Schulverwaltung von März 2020 bis Dezember 2021 zu einer Einsparung von insgesamt 3,0 Millionen Kilometern an Fahrten mit privaten Kraftfahrzeugen geführt (76mal Erdumfang). Es ist also kein Zufall dass Smart Working in der Nachhaltigkeitsstrategie angeführt wird. Aus diesen Gründen hat die Landesregierung beschlossen, dieses Arbeitsmodell konkret weiterzuentwickeln.

## **2. Mit welchen Initiativen fördert die LR die Schaffung der technologischen Voraussetzungen für Smart Working?**

Die Landesverwaltung hat in den letzten Jahren den Weg der Virtualisierung des Arbeitsplatzes eingeschlagen: ein Arbeitsplatz, der nicht an einen physischen Ort gebunden ist, sondern in einer Cloud, auf die von überall aus zugegriffen werden kann. Ein konkretes Beispiel für diese Politik ist das neue Gebäude der Personalabteilung, das im September 2023 eröffnet wurde. Hier sind rund 150 Arbeitsplätze mit Dockingstation, Notebooks und virtualisierten Arbeitsplätzen ausgestattet. Dies ist eine erste konkrete Maßnahme, die Smart Working erleichtert, da der Arbeitsplatz und die Daten, auf welche dort zugegriffen wird, unabhängig vom physischen Standort des Mitarbeiters gleich sind. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass seit März 2020 für alle Mitarbeiter, die dies beantragen, Remote Verbindungen (RDP) zu den Bürocomputern aktiviert werden: Dank dieser RDPs arbeitet der Mitarbeiter so, als ob er im Büro wäre und hat Zugriff auf alle Daten. Bis zum 31.12.2022 gab es 3800 dieser Verbindungen.

Erwähnenswert ist auch der Beschluss der Landesregierung Nr. 626 vom 2023, mit welchem der Dienstvertrag zwischen der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol und der Gesellschaft Südtiroler Informatik AG (SIAG) abgeschlossen worden ist und die SIAG mit der kontinuierlichen Pflege und Weiterentwicklung des Arbeitsplatzes beauftragt wurde.

Was Headsets und Webcams betrifft, so wurden diese bereits in der Notfallphase zur Verfügung gestellt, um die Kontinuität der Dienste in der Zeit des 100-prozentigen Smart Working zu gewährleisten. Erwähnenswert ist zudem auch, dass seit 2020 die Nutzung der Kollaborationstools von Microsoft 365 vorangetrieben wird und dass dies nicht nur Smart Working fördert, sondern auch andere Auswirkungen hat. Das agile Arbeiten hat tatsächlich den Übergang zu Collaboration Tools, zur Cloud als Datenablage und -archiv und zu einer ganzen Reihe bereits eingeführter Tools des MS-Office-365-Pakets erheblich beschleunigt. Auch die digitalen Kompetenzen der Angestellten wurden wesentlich verbessert, nicht zuletzt durch das Angebot gezielter Online-Schulungen zur Begleitung

## **3. Wie fördert die LR Smart-Working im öffentlichen Dienst und in den Landesämtern und werden den öffentlich Bediensteten im Home-Working leistungsfähige Computer oder andere technisch notwendige Einrichtungen zur Verfügung gestellt?**

Der Prozentsatz der Arbeit, den die einzelnen Mitarbeiter im Smart Working leisten können, wird für die einzelnen Ämter vom Vorgesetzten festgelegt, um ein Gleichgewicht zwischen der besten Leistung für die Bürger/Innen und der Förderung dieses Arbeitsmodells herzustellen. Was die technische Ausstattung betrifft, so sieht der bereits erwähnte Teilvertrag zum bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vor, dass die Verwaltung Laptops zur Verfügung stellen kann, lässt aber auch die Möglichkeit des BYOD (bring your own device) zu. Ende 2022 waren 2760 Laptops der Landesverwaltung im Einsatz, das sind insgesamt 39 Prozent der Arbeitsplätze, welche mit Laptops ausgestattet sind, so dass man im Rahmen von Smart Working auch von zu Hause ausarbeiten kann. Wie bereits in Punkt 2 erwähnt, ist dies der Weg, welcher in Zukunft konkret verfolgt wird.



Eine weitere Entwicklung, die parallel zum Smart Working verlaufen wird, betrifft das Modell Coworking. Vor kurzem führte das Organisationsamt eine Umfrage unter den Mitarbeitern zum Thema Coworking: [https://www.provincia.bz.it/it/downloads/CO\\_report\\_3-2023\\_Umfrage\\_Coworking\\_2022.pdf](https://www.provincia.bz.it/it/downloads/CO_report_3-2023_Umfrage_Coworking_2022.pdf).

Mit Coworking meint man die von der Landesverwaltung eventuell zur Verfügung gestellte Möglichkeit, technisch ausgestattete Arbeitsplätze gemeinsam mit anderen Mitarbeitenden verschiedener Unternehmen oder Organisationen zu nutzen („Desk Sharing“). Positiver Nebeneffekt hiervon wäre die Aufwertung von peripheren Gebieten, abgesehen von der noch besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den positiven Auswirkungen im Sinne der Nachhaltigkeit. Es handelt sich hierbei um ein Projekt, das von der Südtiroler Landesregierung mit Vermerk vom 14. September 2021 als erstrebenswert erachtet wurde und sich folglich noch in der Anfangsphase befindet. Im Anschluss an die oben erwähnte Umfrage und als erstes Pilotprojekt haben einige Mitarbeiter/Innen in Meran und Schlanders begonnen, gemeinsame Arbeitsplätze in von der APB angemieteten Gemeinschaftsräumen zu nutzen.

Nicht zu vergessen ist auch die Ausbildung, welche ein Hebel zur Förderung dieses Arbeitsmodells ist. Das Amt für Personalentwicklung hat von Anfang an seit der covidbedingten Lockdowns laufend online Schulungen für die Führungskräfte und Mitarbeiter zum Thema Smart Working angeboten.

**4. Wie viele Mitarbeiter der Landesverwaltung nutzen in den Jahren 2021, 2022 und heuer die gänzliche oder teilweise Möglichkeit des Smart-Workings?**

Die Anzahl der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, welche Smart Working mindestens einen halben Tag pro Monat genutzt haben, ist wie folgt:

- a. 2021: durchschnittlich 1803
- b. 2022: durchschnittlich 1483
- c. 2023: durchschnittlich 1449

Die Zahlen beziehen sich auf die gesamte Anzahl der Mitarbeiter/Innen: 3600. Hier meint man die Landesverwaltung „im engeren Sinne des Wortes“ (ohne Schulpersonal, Landesforstkorps und Straßendienst).

**5. Über welche Zahlen zum Smart-Working verfügt die Landesverwaltung?**

Dank des schon erwähnten automatisierten Systems für die Erstellung von individuellen Smart Working Vereinbarungen verfügt die Landesverwaltung über eine eigene Datenbank, welche Daten zu Fristen, Gesamtdauer und gewähltem Modus (maximale Anzahl von Tagen pro Monat oder Woche) enthält. Darüber hinaus verfügt das Organisationsamt mit seinem Bereich Controlling auf der Grundlage des Systems zur Erfassung der Anwesenheit, AZES, über eine eigene zusätzliche Datenbank. Diese Datenbank erlaubt eine monatliche Überwachung der Nutzung des Smart Working. Die enthaltenen Daten sind: *effektive Smart Worker, Tage in Smart Working je einzelner Smart Worker, Tage in Smart Working insgesamt, Prozentuelles Verhältnis zwischen in Smart Working und insgesamt absolvierten Arbeitsstunden*. Die Daten können nach Jahr, Monat oder Struktur gefiltert werden. Mit Hilfe dieser Instrumente wurde der Jahresbericht für die Gewerkschaften erstellt, der ebenfalls in der Rubrik "Transparente Verwaltung" veröffentlicht wird: [https://www.provincia.bz.it/it/downloads/CO\\_report\\_7-2023\\_Jahresbericht\\_Smart\\_Working\\_2023.pdf](https://www.provincia.bz.it/it/downloads/CO_report_7-2023_Jahresbericht_Smart_Working_2023.pdf) Es sei darauf hingewiesen, dass der oben genannte Bericht auch Daten zur Zufriedenheit der Mitarbeiter enthält, die in internen Umfragen zum Wohlbefinden der Organisation erhoben wurden.

Mit freundlichen Grüßen

Der Landeshauptmann  
Arno Kompatscher  
(mit digitaler Unterschrift unterzeichnet)