

Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom [...] über das Personalcontrolling (Steiermärkische Personalcontrollingverordnung)

Auf Grund des § 54 des Steiermärkischen Landeshaushaltsgesetzes 2014, LGBl. Nr. 176/2013, wird verordnet:

§ 1

Ziel und Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung regelt das ressortübergreifende Personalcontrolling der Bediensteten des Landes mit dem Ziel der Steuerung des kurz-, mittel- und langfristigen Personaleinsatzes im Hinblick auf § 2 StLHG.

(2) Das ressortübergreifende Personalcontrolling umfasst nicht die Organe Landtag, Landesrechnungshof und Landesverwaltungsgericht.

§ 2

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Verordnung bedeuten:

1. **Personalcontrolling:** sämtliche Maßnahmen, die der Unterstützung der Planung, Umsetzung und Kontrolle der ressortübergreifenden Personalsteuerung des Landes dienen. Es umfasst jedenfalls das Controlling
 - der Personalstruktur,
 - der Personalplanung und -beschaffung,
 - der Personalkosten,
 - der Personalentwicklung,
 - der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen sowie der Diversität (Gleichstellungscontrolling),
 - der internen und externen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (Bildungscontrolling) und
 - des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.
2. **Personalcontrollingstelle:** die für Personalangelegenheiten zuständige Zentralstelle, der das Personalcontrolling obliegt.

§ 3

Aufgabenbereich des Personalcontrollings

(1) Das Personalcontrolling dient der Unterstützung der Landesregierung bei der Planung und Analyse der Effektivität von Personalcontrollingmaßnahmen und der Unterstützung der haushaltsleitenden Organe bei personalbezogenen Maßnahmen und Entscheidungen. Zu diesem Zweck sind ein quantitatives Personalcontrolling und ein qualitatives Personalcontrolling durchzuführen.

(2) Aufgabe des quantitativen Personalcontrollings ist die Planung (Soll) und Kontrolle (Ist) personalwirtschaftlicher Tatbestände in messbaren, objektiv erfassbaren Daten, um die Rückkoppelung zwischen Planung und Kontrolle sicherzustellen. Das Personalcontrolling erfordert eine frühzeitige Beurteilung der finanziellen Auswirkungen von Planungs-, Entscheidungs- und Vollzugsprozessen sowie von wesentlichen Änderungen der Entwicklung der veranschlagten Einnahmen und Ausgaben im Hinblick auf die ausgabenwirksame Personalkapazität. Auf Basis dieser Ergebnisse erfolgt die Ausarbeitung von Vorschlägen für die erforderlichen Steuerungsmaßnahmen.

(3) Aufgabe des qualitativen Personalcontrollings ist die Planung (Soll) und Kontrolle (Ist) der Personalstruktur sowie der Personalentwicklung, um die Bediensteten des Landes bedarfsgerecht einzusetzen und die Arbeit in den einzelnen Dienststellen zu optimieren. Dabei ist neben dem optimalen Personaleinsatz auch auf qualitative Verbesserungen wie zum Beispiel die Vorbereitung zielsetzungsgerechter Entscheidungen der Führungskräfte, die Steigerung der Qualifikation durch Aus- und Weiterbildung und die Erhaltung und Förderung von Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitsfähigkeit zu achten.

§ 4

Organisation und Durchführung

(1) Das Personalcontrolling wird von der für Personalangelegenheiten zuständigen Zentralstelle durchgeführt (Personalcontrollingstelle). Grundlage für die Tätigkeit der Personalcontrollingstelle bilden die im Rahmen des StLHG zu erstellenden Daten der haushaltsleitenden Organe sowie jene Daten, die die Personalcontrollingstelle von den haushaltsleitenden Organen anfordert.

(2) Die zum Zweck des Personalcontrollings erforderliche Datenerstellung und Datenübermittlung sowie die Durchführung des Personalcontrollings hat im Wege der jeweils zur Verfügung stehenden Informationstechnologie (SAP) zu erfolgen.

§ 5

Instrumente

Instrumente für die Durchführung des Personalcontrollings sind insbesondere:

1. Soll-Ist-Vergleiche,
2. Abweichungsanalysen,
3. Prognosen,
4. Zeitreihenvergleiche,
5. Leistungsstatistiken,
6. Kennzahlen zur Darstellung der Wirtschaftlichkeit von Leistungen,
7. Kennzahlen zur Darstellung der Qualität von Leistungen,
8. Vergleiche zwischen den einzelnen Verwaltungseinheiten des Landes sowie mit anderen Behörden, Ämtern und sonstigen Einrichtungen von Gebietskörperschaften.

§ 6

Berichtswesen und Berichterstattung

(1) Auf der Grundlage der Ergebnisse der Personalcontrollingstelle hat das für Personalangelegenheiten zuständige Regierungsmitglied der Landesregierung jährlich bis längstens 31. Mai des Folgejahres über den Personal- und Pensionsaufwand zu berichten (Jahresbericht).

(2) Der Jahresbericht hat den Personalaufwand in Millionen Euro mit mindestens drei Dezimalstellen anzuführen und davon jedenfalls gesondert folgende Positionen darzustellen: Aufwand für Gehälter/Entgelte, Zulagen, Nebengebühren, Vergütungen für Nebentätigkeiten, Dienstgeberbeiträge sowie Sozialleistungen, soweit sie im Dienst- und Besoldungsrecht eine Grundlage haben und Dotierungen für Rückstellungen.

(3) Der Jahresbericht hat neben den zahlenmäßigen Darstellungen (Abs. 2) Erläuterungen zur voraussichtlichen Entwicklung der Personalkapazität und bei Abweichungen von der geplanten ausgabenwirksamen Personalkapazität eine Abweichungsanalyse samt Vorschlägen für Steuerungsmaßnahmen zu enthalten.

(4) Die Berichte der haushaltsleitenden Organe über die personellen Ressourcen gemäß § 38 StLHG sind von der Personalcontrollingstelle zusammenzufassen, im Bedarfsfall zu kommentieren und der Landesregierung gemeinsam mit dem Jahresbericht zu übermitteln.

§ 7

Spezifische Berichtspflichten

(1) Das Gleichstellungscontrolling erfolgt insbesondere durch den Bericht an die Landesregierung in Bezug auf die Zielsetzung und -einhaltung gendersensibler diversitätsorientierter Aspekte (Geschlecht, Alter, Nationalität, Einkommen, Qualifikation, Elternschaft).

(2) Das Bildungscontrolling erfolgt insbesondere durch den Bericht an die Landesregierung mit dem Ziel, eine regelmäßige Steuerung, Planung und Kontrolle von Bildungsmaßnahmen zu gewährleisten. Es soll die Wirksamkeit der Bildungsmaßnahmen (qualitativ), aber auch quantitative Größen aufzeigen.

(3) Das Controlling des Betrieblichen Gesundheitsmanagements erfolgt insbesondere durch den Bericht an die Landesregierung in Bezug auf gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen sowie der Stärkung der Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Bediensteten.

(4) Die Berichte nach Abs. 1 bis 3 bilden gesonderte Teile des Jahresberichtes (§ 6) und sind mit diesem der Landesregierung einmal jährlich zur Kenntnis zu bringen.

§ 8

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag, das ist der [...], in Kraft.

Für die Steiermärkische Landesregierung

Landeshauptmann Voves