

Bericht

des Verfassungs- und Verwaltungsausschusses zur Vorlage der Landesregierung (Nr. 277 der Beilagen) betreffend ein Gesetz, mit dem ein Salzburger Objektivierungsgesetz 2017 erlassen wird und das Landes-Personalvertretungsgesetz sowie das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz geändert werden

Der Verfassungs- und Verwaltungsausschuss hat sich in der Sitzung vom 14. Juni 2017 mit der Vorlage befasst.

Landtagspräsidentin Dr.ⁱⁿ Pallauf erläutert eingangs, dass sich seit dem erstmaligen Inkrafttreten des Objektivierungsgesetzes im Jahr 2001 verschiedentlich Anpassungs- und Verbesserungsbedarf gezeigt habe. Ziel der Novelle sei es nun zum einen, die bisherigen Erfahrungen aus dem Vollzug in eine Neufassung des Gesetzes einfließen zu lassen und zum anderen aber auch die Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu erhöhen und - im Sinne der Verwaltungsvereinfachung - einzelne Verfahrensschritte zu beschleunigen und praxisnäher zu gestalten, um die Dauer der Verfahren zu verkürzen. Es seien in den letzten Jahren unterschiedliche Varianten für eine Überarbeitung des Gesetzes auf politischer Ebene diskutiert worden. Anschließend habe sich eine Projektgruppe auf Verwaltungsebene mit der Ausarbeitung des Gesetzesvorschlages befasst. Ein zentraler Punkt des neuen Objektivierungsrechtes sei eine massive Aufwertung der Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten in allen Vorschlags- und Auswahlverfahren, wodurch mehr Transparenz gewährleistet, aber auch mehr Augenmerk auf die Chancengleichheit und diskriminierungsfreie Verfahren gelegt werde. Diesbezüglich ersucht Landtagspräsidentin Dr.ⁱⁿ Pallauf die Gleichbehandlungsbeauftragte um ihre Einschätzung zu den geplanten Änderungen. Das neue Gesetz enthalte wie bisher Vorschriften über die Anzahl der in die jeweilige weisungsfreie Kommission einzuberufenden Landesbediensteten und deren Stellung, wodurch die Nachvollziehbarkeit der Kommissionbildung garantiert werde. Darüber hinaus sei in bestimmten Verfahren auch die Beiziehung externe Expertinnen und Experten vorgesehen, wodurch die Objektivität der Auswahlentscheidungen zusätzlich verbessert werde. Durch eine Verdoppelung der Bestelldauer der Kommissionsmitglieder könne der interne Verwaltungsaufwand erheblich reduziert werden. Gleiches gelte auch für die Angleichung der dem Zentralausschuss der Personalvertretung eingeräumten Befugnisse im Anstellungsverfahren an die dem Betriebsrat nach dem Arbeitsverfassungsgesetz zukommenden Rechte.

Abg. Mag. Schmidlechner betont, dass vor allem die stärkere Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten von der SPÖ ausdrücklich begrüßt und mitgetragen werde. Im Gesamtpaket der Regierungsvorlage gebe es jedoch einige wesentliche Kritikpunkte. Personalentscheidungen seien immer Willensentscheidungen und könnten niemals ganz objektiv getroffen

werden. Es wäre daher sinnvoller, ein Transparenzgesetz zu erlassen und dafür gewisse Kriterien für Personalentscheidungen klar auszuarbeiten, welche bei der Vollziehung dann strikt einzuhalten seien. So könne auch von außen nachvollzogen werden, warum eine Person ausgewählt worden sei und eine andere nicht. Genau diese Transparenz vermisste man aber im vorliegenden Gesetzesentwurf. Durch den Entfall der bisherigen Mitwirkungsrechte der Personalvertretung gebe es - abgesehen von der Gleichbehandlungsbeauftragten - keine von der Regierung unabhängige Einrichtung mehr, die für die notwendige Transparenz sorgen könne. Die SPÖ schlage daher vor, für Personalentscheidungen einen Personalbeirat nach oberösterreichischem Modell einzuführen, in dem die Landtagsparteien entsprechend ihrer Stärke in beratender und kontrollierender Funktion vertreten sein sollten. In ähnlicher Weise sei man auch bei der Neugestaltung der Leiterbestellung im Schulbereich vorgegangen, welche sich mittlerweile großer Anerkennung erfreue. Dort werde offengelegt, aufgrund welcher Qualifikationen eine Bewerberin oder ein Bewerber als am besten geeignet bewertet werde und sei die Entscheidung dadurch auch von außen nachvollziehbar. Dies sei letztendlich auch im Interesse der Bewerberinnen und Bewerber, da niemand gerne in den Anschein komme, nur aufgrund seiner Kontakte und nicht aufgrund seiner Qualifikationen eine Stelle zu erhalten.

Abg. Steiner BA MA ist der Ansicht, dass mit der gegenständlichen Regierungsvorlage der Willkür in Personalentscheidungen Tür und Tor geöffnet werde. Die ÖVP habe sich mit der Vorlage offenbar das Ziel gesetzt, eine von ihr dominierte Beamtschaft zu gewährleisten. Der von der SPÖ eingebrachte Antrag verfolge aus seiner Sicht das gleiche Ziel, nämlich den Einfluss der SPÖ auf Personalentscheidungen sicherzustellen. Die FPS wolle hier einen anderen Weg gehen und trete für Regelungen ein, die gewährleisten, dass man tatsächlich die besten Köpfe für den Landesdienst engagiere. Abg. Steiner BA MA erläutert sodann einige Punkte, die aus Sicht der FPS zu kritisieren seien. Es sei nicht verständlich, warum die bisherige Stellungnahmemöglichkeit der Personalvertretung in Personalauswahlverfahren ersatzlos gestrichen werde. Die Aufwertung der Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten könne dies keinesfalls ausgleichen, da diese ja - im Gegensatz zur Personalvertretung - von der Regierung bestellt werde. Nach wie vor sei es außerdem so, dass befristete Anstellungen bis zu einer Höchstdauer von neun Monaten ohne vorherige Ausschreibung vorgenommen werden könnten. Die Verlängerung der Bestelldauer von Kommissionsmitgliedern bedeute nichts anderes als die Einzementierung von Mitgliedern, die im Sinne der Regierung entschieden. Ebenso bringe die verstärkte Einbindung von durch die Landesregierung bestellten externen Experten wohl keine Verbesserungen in der Objektivität der Entscheidungen, denn die Bedeutung des Spruches „Wer zahlt, schafft an“ sei wohl nicht von der Hand zu weisen. Mit den vorliegenden Gesetzesänderungen sei man weit weg von Transparenz und Objektivität, dies seien nur wunderschöne Schlagworte. Die FPS werde der Regierungsvorlage deswegen nicht zustimmen.

Klubobmann Abg. Schwaighofer betont, dass die Grünen einem Gesetz, mit dem es sich eine Partei richten könne, keinesfalls zugestimmt hätten. Im Vorfeld zur Erarbeitung der Regierungsvorlage habe man auf Einladung von Landesrat Schwaiger mehrere gemeinsame Termine mit Vertretern aller Landtagsparteien absolviert, bei denen die geplanten Änderungen umfas-

send diskutiert worden seien. Zu diesen Besprechungen seien auch Vertreter von SPÖ und FPS eingeladen gewesen und es seien aus deren Richtung keine wesentlichen Einwände gegen die Überarbeitung des Gesetzes in der geschilderten Weise vorgebracht worden. Nun wo das Gesetz dem Landtag vorliege, trete die Opposition plötzlich massiv dagegen auf, obwohl sie die Mitgestaltungsmöglichkeiten im Vorfeld kaum genützt habe. Für die Grünen erfülle das vorliegende Gesetz im Großen und Ganzen die im Vorfeld gesteckten Ziele. Natürlich habe man sich in dem einen oder anderen Bereich vielleicht noch etwas schärfere Regelungen gewünscht, aber dafür auch von den Oppositionsparteien kaum Unterstützung gespürt. Die gesetzliche Verankerung der Beiziehung von externen Expertinnen und Experten bei der Auswahl von Führungskräften und die erhebliche Stärkung der Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten seien ein klarer Schritt, um mehr Transparenz in die Verfahren zu bringen. Es sei aber klar, dass sich auch bei sorgfältigster und objektivster Vorgangsweise nicht immer garantieren lasse, dass die vorgeschlagene Person die zu besetzende Führungsfunktion in der Folge optimal ausfüllen könne. Die Grünen sprächen sich daher dafür aus, Spitzenfunktionen im Führungsbereich wie etwa Abteilungsleiter, Bezirkshauptleute oder Fachgruppenleiter zunächst auf die Dauer von fünf Jahren befristet zu bestellen. Dies erfordere nicht nur eine Änderung im Objektivierungsgesetz, sondern mache auch Adaptierungen des Landes-Beamtengesetzes und Landes-Vertragsbedienstetengesetzes notwendig. Klubvorsitzender Abg. Schwaighofer bringt daher für die Grünen einen Abänderungsantrag ein, der mehrheitlich zum Beschluss erhoben wird.

Abg. Konrad MBA hofft, dass durch die neuen Regelungen ähnliche Fehlbesetzungen wie in der Vergangenheit, deren Auswirkungen man zuletzt wieder verstärkt in der Gerichtsberichterstattung wahrnehmen können, hintangehalten werden. Es sei allerdings zu beachten, dass Personalentscheidungen niemals 100 Prozent objektiv gefällt werden könnten. Daher müsse man aufpassen, dass das Pendel nicht in die andere Richtung ausschlage und durch eine Überreglementierung zur Schaffung vermeintlich absoluter Transparenz, eine Rechtslage geschaffen werde, die es nicht mehr ermögliche, die Personen mit der besten Fachkompetenz für den Landesdienst zu rekrutieren. Es sei sicherlich wichtig, über Maßnahmen zur Erhöhung der Objektivität zu diskutieren, aber man müsse sich darüber im Klaren sein, dass es nicht möglich sein werde, dies bis ins letzte Detail in einem Gesetz zu regeln. Wesentlich sei jedoch, dafür zu sorgen, dass zukünftig nicht die politische Ausrichtung, sondern die vorhandene Fachkompetenz für eine Personalentscheidung den Ausschlag gebe, damit man nicht wie in der Vergangenheit beinahe einen Zoo an weißen Elefanten habe.

Landesrat DI Dr. Schwaiger verweist darauf, dass er mit den Folgen problematischer Bestellungsverfahren in der Vergangenheit mitunter massiv zu kämpfen gehabt habe. Nicht zuletzt deswegen sei es ihm auch äußerst wichtig gewesen, alle Landtagsparteien in den Entstehungsprozess des neuen Gesetzes einzubinden und habe er diesbezüglich zu mehreren Besprechungsterminen eingeladen. Am Ende dieser Besprechungsrunden habe er das Gefühl gehabt, dass das Ergebnis nicht der kleinste gemeinsame Nenner sei, sondern wirklich ein von allen mitgetragener umfassender Novellierungsvorschlag. Umso enttäuschter sei er jetzt, dass die Oppositionsparteien davon offenbar nichts mehr wüssten. Er weise darauf hin, dass

dem Amt der Landesregierung in den nächsten Jahrzehnten eine Pensionierungswelle ins Haus stünde. Deshalb sei es von eminenter Bedeutung, mit einem modernen Objektivierungsgesetz rechtzeitig dafür zu sorgen, dass in Zukunft möglichst rasch und transparent hochqualifiziertes Personal gefunden werden könne. In Bezug auf die geänderten Mitwirkungsrechte der Personalvertretung verweist Landesrat DI Dr. Schwaiger darauf, dass dieser hinkünftig die gleichen Rechte wie im bundesweit geltenden Arbeitsverfassungsgesetz eingeräumt würden. In den Auswahlverfahren der SALK sei dies schon seit jeher so und funktioniere dort bestens. Zum Antrag der SPÖ hält Landesrat DI Dr. Schwaiger fest, dass er die Einrichtung eines Personalbeirates nach oberösterreichischem Vorbild als wenig sinnvoll erachte, denn dieser bringe nur mehr Politik in Personalentscheidungen, anstatt die Politik aus diesem Bereich herauszuhalten, so wie es in Salzburg geplant sei. Abgesehen davon sei er der Ansicht, dass die anderen Punkte des SPÖ-Antrages sich im Wesentlichen in der Regierungsvorlage wiederfänden. Insbesondere der Forderung nach Einrichtung einer unabhängigen Stelle zur Verfahrenskontrolle werde mit der enormen Ausweitung der Kontrollmöglichkeiten der weisungsfreien Gleichbehandlungsbeauftragten vollinhaltlich nachgekommen.

Landesrätin Mag.^a Berthold MBA betrachtet die massive Stärkung der Kompetenzen der Gleichbehandlungsbeauftragten als äußerst erfreulich. Dadurch werde garantiert, dass eine unabhängige und weisungsfreie Person hinschaue und auch Unangenehmes ausspreche. Das Gesetz in seiner überarbeiteten Form Sorge dafür, dass moderne Auswahlinstrumente in die mehrstufigen Verfahren zur Personalauswahl eingebunden würden. Das Personalmanagement werde daher von den neuen Regelungen massiv profitieren. Abschließend spricht Landesrätin Mag.^a Berthold MBA allen an der Erarbeitung der Regierungsvorlage beteiligten Personen ihren Dank für deren Engagement aus.

RR Priller (Personalvertretung FSG-Fraktion) stellt die Frage, warum die Personalvertretung immer als Bremse in den Verfahren dargestellt werde. Bisher habe die Personalvertretung 14 Tage Zeit gehabt, um ihre Stellungnahme zum Personalvorschlag abzugeben. In den allerseltensten Fällen sei diese Frist tatsächlich ausgenutzt worden. Die Personalvertretung sei nur bei von ihr vermuteten Unregelmäßigkeiten tätig geworden, ansonsten habe sie die Akten umgehend weitergeleitet. Die Aufwertung der Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten sei sicher begrüßenswert. Allerdings könne diese die von der Personalvertretung ausgeübte Kontrolle aus seiner Sicht nicht zu 100 Prozent ersetzen, sondern lediglich positiv ergänzen. Für ihn sei daher klar, dass die Vorschlags- und Auswahlverfahren durch diese Kontrollücke in Zukunft bedeutend weniger transparent würden, anstatt wie von der Regierung behauptet viel transparenter.

Mag.^a Brandauer (Referat 2/05, Gleichbehandlungsbeauftragte) betont, dass sie in ihrer Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte weisungsfrei sei. Dies sei eine große Verantwortung, die sie sehr ernst nehme. Zur Stärkung der Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten sei auszuführen, dass hier keine neuen Strukturen geschaffen worden seien, sondern habe man auf bestehende Regelungen im Gleichbehandlungsgesetz zurückgegriffen, die man entsprechend erweitert, vertieft und geschärft habe, um die Verfahren transparenter zu gestalten.

ten. Dies beginne bei den Stellenausschreibungen, die der Gleichbehandlungsbeauftragten vor Veröffentlichung zu übermitteln seien. Dadurch könne sie schon im Vorfeld des eigentlichen Verfahrens auf eventuell diskriminierende Elemente reagieren. Neu sei auch, dass die Gleichbehandlungsbeauftragte in allen Verfahren zur Auswahl von Führungskräften von Gesetzes wegen in die entsprechende Vorschlagskommission einzuberufen sei. Darüber hinaus seien sämtliche Vorschläge für Neuanstellungen der Gleichbehandlungsbeauftragten zur Prüfung auf Diskriminierungsfreiheit vorzulegen. Damit verbunden sei ein detailliertes Informationsrecht, das sie sowohl gegenüber der oder dem Vorsitzenden der Kommission als auch den jeweils am Verfahren beteiligten Expertinnen und Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung ausüben könne. Zudem hätten auch Bewerberinnen und Bewerber die Möglichkeit, selbst Maßnahmen zu setzen, wenn diese sich im Verfahren als diskriminiert erachteten. Auf Antrag eines Betroffenen habe die Gleichbehandlungskommission eine Ersteinschätzung über das Vorhandensein von diskriminierenden Elementen im Verfahren abzugeben. In diesem Fall habe die jeweilige Kommission nach dem Objektivierungsgesetz die Möglichkeit, mit der Personalentscheidung bis zur Abgabe der Entscheidung durch die Gleichbehandlungskommission zuzuwarten. Wie schon bisher gebe es für nichtberücksichtigte Bewerberinnen und Bewerber auch weiterhin die Möglichkeit, ein Gutachten der Gleichbehandlungskommission zu verlangen und darauf allfällige Ansprüche auf Schadenersatz zu gründen. Die geplanten Änderungen brächten aus der Sicht der Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit wesentliche Verbesserungen und seien daher sehr zu begrüßen.

Zu den im Ausschuss ergänzten Bestimmungen wird erläuternd festgehalten:

Wie bereits für die Bestellung des Landesamtsdirektors vorgesehen, sollen auch weitere Führungskräfte (Bezirkshauptleute, Abteilungs- und Fachgruppenleiter im Amt der Salzburger Landesregierung) befristet bestellt werden. Im Gegensatz zur Bestellung des Landesamtsdirektors, die im Falle der Weiterbestellung jeweils auf fünf Jahre befristet wird, soll für die angeführten weiteren Führungskräfte nur die erstmalige Bestellung auf fünf Jahre befristet erfolgen; im Falle der Weiterbestellung soll sich deren Bestellung auf unbestimmte Zeit verlängern. Wie bereits für die Bestellung des Landesamtsdirektors vorgesehen, hat die Landesregierung spätestens ein Jahr vor Ablauf der Bestelldauer zu entscheiden, wenn keine Verlängerung der Bestelldauer erfolgen soll und dies der bestellten Führungskraft schriftlich mitzuteilen. Da Abteilungsleiter und Bezirkshauptleute, wie auch der Landesamtsdirektor, zwingend in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis aufzunehmen sind, ist ein solches zugleich mit der Bestellung zu begründen, wenn ein solches nicht besteht. Im Falle der Aufnahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (im Falle externer Bewerber bzw. interner Bewerber, die ein Vertragsverhältnis aufweisen) ist dieses zunächst provisorisch. Wird ein externer Bewerber in den übrigen Fällen in ein vertragliches Dienstverhältnis aufgenommen, so soll dieses für die Dauer der Bestellung befristet abgeschlossen werden.

Der Verfassungs- und Verwaltungsausschuss stellt mit den Stimmen von ÖVP, Grünen und Abg. Konrad MBA gegen die Stimmen von SPÖ und FPS - sohin mehrstimmig - den

Antrag,

der Salzburger Landtag wolle beschließen:

Das in der Nr. 277 der Beilagen enthaltene Gesetz wird mit den folgenden Änderungen zum Beschluss erhoben:

I. Artikel 1 wird geändert wie folgt:

1. § 6 Abs 5 lautet:

(5) Die erstmalige Bestellung von Führungskräften gemäß § 3 Abs 3 Z 1 bis 3 sowie von Fachgruppenleitern im Amt der Salzburger Landesregierung erfolgt befristet für die Dauer von fünf Jahren. Wenn die Landesregierung nicht spätestens ein Jahr vor Ablauf der Bestelldauer entscheidet, dass keine Verlängerung der Bestelldauer erfolgt, verlängert sich diese

1. im Falle der Bestellung der Landesamtsdirektorin oder des Landesamtsdirektors um fünf Jahre und
2. für die genannten anderen Führungskräfte um unbestimmte Zeit.

Eine allfällige Entscheidung der Landesregierung ist der bestellten Führungskraft schriftlich mitzuteilen. Für jede weitere Verlängerung der Bestelldauer der Landesamtsdirektorin oder des Landesamtsdirektors sind Satz zwei und drei auch in weiterer Folge in Bezug auf deren Ablauf bzw die abermalige Verlängerung jeweils anzuwenden.

2. Im § 16 wird angefügt:

(3) § 6 Abs 5 bezieht sich, soweit zuvor keine entsprechenden Bestimmungen vorgesehen waren, ausschließlich auf Beststellungsentscheidungen, die ab diesem Datum getroffen werden.“

II. Nach Artikel 3 wird angefügt:

Artikel 4

Das Salzburger Landes-Beamten-gesetz 1987, LGBL Nr 1, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL Nr. 45/2016 wird geändert wie folgt:

1. § 3 Abs 4 lautet:

(4) Ernennungen zum Landesamtsdirektor, zum Abteilungsleiter, zum Fachgruppenleiter und zum Bezirkshauptmann erfolgen befristet auf fünf Jahre. Die Ernennungsdauer kann sich nach Maßgabe des § 6 Abs 5 Salzburger Objektivierungsgesetz verlängern. Endet der Zeitraum der befristeten Ernennung eines Beamten ohne Verlängerung, ist ihm eine neue Verwendung zuweisen (§ 8 Abs 5).

2. § 8 Abs 5 lautet:

(5) Endet der Zeitraum einer befristeten Ernennung gemäß § 3 Abs 4 ohne Verlängerung und bleibt der betreffende Beamte im Dienststand, ist er mit einem Arbeitsplatz zu betrauen, dessen Entlohnung

1. im Fall des Landesamtsdirektors ohne Verlängerung (§ 3 Abs 4) zumindest der eines Abteilungsleiters entspricht;

2. im Fall eines Abteilungsleiters, eines Fachgruppenleiters oder eines Bezirkshauptmannes jedenfalls der des vor der befristeten Ernennung innegehabten Arbeitsplatzes entspricht, wenn vor dieser Ernennung ein Dienstverhältnis zum Land bestanden hat. Hat kein Dienstverhältnis bestanden, ist nach Abs 1 bis 4 vorzugehen.

3. Im § 136 wird angefügt:

(5) Die §§ 3 Abs 4 und 8 Abs 5 idF LGBL Nr. ... treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten in Kraft und beziehen sich, soweit zuvor keine entsprechenden Bestimmungen vorgesehen waren, ausschließlich auf Beststellungsentscheidungen, die ab diesem Datum getroffen werden.

Artikel 5

Das Salzburger Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000, LGBL Nr.4, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL Nr. 115/2015 wird geändert wie folgt:

1. Nach § 10 wird eingefügt:

Zeitlich begrenzte Funktion

§ 10a

(1) Die Bestellung in Führungsfunktionen gemäß § 3 Abs 3 Z 1 bis 3 des Salzburger Objektivierungsgesetz 2017 sowie von Fachgruppenleitern im Amt der Salzburger Landesregierung erfolgt befristet auf fünf Jahre. Die Bestelldauer kann sich nach Maßgabe des § 6 Abs 5 des Salzburger Objektivierungsgesetzes 2017 verlängern.

(2) Endet der Zeitraum der befristeten Bestellung eines Vertragsbediensteten ohne Verlängerung und bleibt das Dienstverhältnis zum Land aufrecht, ist ihm eine neue Verwendung zuzuweisen. Dem Vertragsbediensteten gebührt dabei jedenfalls die vor der befristeten Bestellung innegehabte besoldungsrechtliche Stellung, wenn ein Dienstverhältnis zum Land bestanden hat.

2. Im § 87 wird angefügt:

(4) § 10a idF LGBL. Nr. ... tritt mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten in Kraft und bezieht sich, soweit zuvor keine entsprechenden Bestimmungen vor-

gesehen waren, ausschließlich auf Beststellungsentscheidungen, die ab diesem Datum getroffen werden.

Salzburg, am 14. Juni 2017

Der Vorsitzende:
Ing. Sampl eh.

Die Berichterstatterin:
Dr.ⁱⁿ Pallauf eh.

Beschluss des Salzburger Landtages vom 28. Juni 2017:

Der Antrag wurde mit den Stimmen von ÖVP, Grüne und der Abg. ohne Fraktionszugehörigkeit Konrad MBA und Fürhapter gegen die Stimmen von SPÖ, FPS und eine Stimme des TSS - sohin mehrstimmig - zum Beschluss erhoben.