

Nr 277 der Beilagen zum stenographischen Protokoll des Salzburger Landtages
(5. Session der 15. Gesetzgebungsperiode)

Vorlage der Landesregierung

Gesetz vom, mit dem ein Salzburger Objektivierungsgesetz 2017 erlassen wird und das Salzburger Landes-Personalvertretungsgesetz sowie das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz geändert werden

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Artikel 1

Gesetz, mit dem Bestimmungen über die Bestellung von Führungskräften und die Anstellung in den Landesdienst getroffen werden (Salzburger Objektivierungsgesetz 2017 – S.OG)

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Zielsetzung
- § 2 Pflichten der mitwirkenden Personen

2. Abschnitt

Bestellung von Führungskräften

- § 3 Ausschreibung
- § 4 Vorschlagskommission
- § 5 Aufgabe der Vorschlagskommission
- § 6 Bestellungsentscheidung
- § 7 Informationsrecht

3. Abschnitt

Anstellung in den Landesdienst oder Aufnahme in ein Lehrverhältnis

- § 8 Ausschreibung
- § 9 Auswahlverfahren
- § 10 Auswahlkommission
- § 11 Anstellungsvorschlag
- § 12 Anstellungsentscheidung
- § 13 Informationsrecht
- § 14 Verfahren bei mehrmaliger Bewerbung

4. Abschnitt

Schlussbestimmungen

- § 15 Verweisungen auf Bundesgesetze
- § 16 In- und Außerkrafttreten, Übergangsbestimmungen

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Zielsetzung

§ 1

- (1) Ziel dieses Gesetzes ist es, die Auswahlverfahren

1. für die Bestellung von Führungskräften;
2. für die Aufnahme in den Landesdienst und
3. für die Aufnahme in ein Lehrverhältnis zum Land

zum Zweck der Bestellung oder Aufnahme der jeweils bestqualifizierten Bewerberin oder des jeweils bestqualifizierten Bewerbers nach einheitlichen, objektiven und transparenten Kriterien zu gestalten. Als Landesdienst im Sinn dieses Gesetzes gelten alle Dienstverhältnisse, die dem Salzburger Landes-Beamten-gesetz 1987 (L-BG) oder dem Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000 (L-VBG) unterliegen.

(2) Bestimmungen über Bestellungs- und Aufnahmeverfahren, die in anderen landesrechtlichen Vorschriften, insbesondere im Salzburger Gleichbehandlungsgesetz, enthalten sind, bleiben unberührt.

Pflichten der mitwirkenden Personen

§ 2

(1) Alle im Auswahlverfahren mitwirkenden Personen haben ihre Aufgaben gewissenhaft und unparteiisch wahrzunehmen. Die Bewerbungen und die Auswahlverfahren sind vertraulich zu behandeln. Über sie dürfen – abgesehen von verpflichtenden Mitteilungen – nur jene Auskünfte erteilt werden, die gesetzlich vorgesehen sind.

(2) Für jene Landesbedienstete, die Mitglieder der Vorschlags- oder Auswahlkommissionen sind, gehört die Teilnahme an einer vom Dienstgeber angebotenen besonderen Ausbildung für Mitglieder dieser Kommissionen zu den Dienstpflichten gemäß § 6d L-BG bzw § 12 L-VBG.

2. Abschnitt

Bestellung von Führungskräften

Ausschreibung

§ 3

(1) Jeder Bestellung einer Führungskraft hat eine Ausschreibung voranzugehen. Als Führungskräfte gelten alle Personen, die eine in den Organisationsvorschriften des Landes ausgewiesene Einheit mit Personalverantwortung leiten.

(2) Die Bestimmungen des 2. Abschnittes sind nicht auf die Bestellung der Landtagsdirektorin oder des Landtagsdirektors (§ 18 Abs 2 des Landtags-Geschäftsordnungsgesetzes) anzuwenden. Von der Verpflichtung zur Ausschreibung sind Bestellungen von Führungskräften im Mitarbeiterstab der Landtagsklubs und der Mitglieder der Landesregierung ausgenommen.

(3) Eine öffentliche Ausschreibung in zumindest einem zur Erreichung der jeweiligen Zielgruppe geeigneten Publikationsmedium sowie im Rahmen des Internetauftrittes des Amtes der Landesregierung (bei Ausschreibungen gemäß Z 1 bis 3) oder der Gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung (im Folgenden kurz ‚SALK‘; bei Ausschreibungen gemäß Z 4 bis 6) hat der Bestellung folgender Führungskräfte voranzugehen:

1. der Landesamtsdirektorin oder des Landesamtsdirektors,
2. einer Abteilungsleiterin oder eines Abteilungsleiters im Amt der Salzburger Landesregierung,
3. der Bezirkshauptleute,
4. einer Leiterin oder eines Leiters der Managementbereiche oder Krankenanstalten der SALK und der Pflege- und Wirtschaftsdirektorinnen oder -direktoren in den Krankenanstalten der SALK,
5. der Ärztinnen und Ärzte, die eine Abteilung in einer Universitätsklinik der SALK leiten,
6. der Ärztinnen und Ärzte, die eine Abteilung in solchen Krankenanstalten der SALK leiten, die keine Universitätsklinik ist.

(4) Bei nicht im Abs 3 genannten Führungskräften (sonstige Führungskräfte) ist eine interne Stellenausschreibung durchzuführen, die in geeigneter Form den in Betracht kommenden Bediensteten bekannt zu machen ist.

(5) Der Ausschreibungstext hat neben den dienstrechtlich vorgesehenen Anstellungs- und Ernennungserfordernissen jene besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten zu enthalten, die für die Erfüllung der mit der ausgeschriebenen Funktion verbundenen Anforderungen von den Bewerberinnen oder Bewerbern erwartet werden (Anforderungsprofil). Die an bestimmte Gruppen von Funktionen zu stellenden allgemeinen Anforderungen werden mit Ausnahme der bereits dienstrechtlich vorgesehenen durch Verordnung der Landesregierung festgelegt. Die besonderen Anforderungen sind unter Berücksichtigung der Erfordernisse der jeweiligen Funktion so festzulegen, dass sich ein möglichst weiter

Personenkreis bewerben kann. Bei Führungskräften gemäß Abs 3 Z 5 ist zusätzlich auf das Erfordernis eines dem internationalen Standard entsprechenden, wissenschaftlich ausgewiesenen Lehrpersonals im Sinn des § 2 Abs 1 Z 5 des Privatuniversitätengesetzes Bedacht zu nehmen. Bewerben sich auf Grund einer Ausschreibung nicht mindestens drei Personen, die das Anforderungsprofil erfüllen, hat eine zweite Ausschreibung mit eingeschränktem Anforderungsprofil zu erfolgen, die eine Bewerbung durch einen breiteren Personenkreis erlaubt. Wenn auf Grund zwingender gesetzlicher Vorgaben eine Einschränkung der Anforderungen nicht möglich ist, kann das Verfahren ohne zweite Ausschreibung fortgesetzt werden.

(6) Das Anforderungsprofil ist von der für Personalangelegenheiten des jeweiligen Bereiches eingerichteten Stelle im Zusammenwirken mit folgenden Stellen bzw Personen zu erstellen:

1. für die im Abs 3 genannten Führungskräfte im Zusammenwirken mit der oder dem Vorsitzenden der Vorschlagskommission (§ 4); und
2. für die sonstigen Führungskräfte im Zusammenwirken mit dem oder der zuständigen nächsthöheren Dienstvorgesetzten.

(7) Die Bewerbungsfrist darf nicht weniger als zwei Wochen ab Erscheinen der Ausschreibung betragen. Erfolgt die Ausschreibung in mehreren Publikationsmedien, beträgt die Frist zwei Wochen ab Erscheinen der zuletzt veröffentlichten Ausschreibung.

(8) Ausschreibung und Auswahlverfahren sind nicht erforderlich bei Verwendungsänderungen und Versetzungen in Funktionen derselben Wertigkeit oder bei Verwendungsänderungen gemäß § 8 Abs 4 L-BG. Als Funktionen derselben Wertigkeit im Sinn dieser Bestimmung gelten jedenfalls auch die in der Modellfunktion Führung in der Ausprägung Führung 3/2 und Führung 3/3 (§ 4 iVm Anlage 3 der Einreihungsplan- und Modellstellen-Verordnung) zusammengefassten Modellstellen. Die im Abs 3 Z 2 und 3 genannten Funktionen gelten hingegen nicht als Funktionen derselben Wertigkeit.

Vorschlagskommission

§ 4

- (1) Für die Auswahl einer Führungskraft ist eine Vorschlagskommission zu bilden, und zwar:
 1. für die Auswahl der Landesamtsdirektorin oder des Landesamtsdirektors von der Landesregierung;
 2. für die Auswahl von Führungskräften im Bereich der SALK von deren Geschäftsführung;
 3. für die Auswahl von nicht unter Z 1 oder 2 fallenden Führungskräften,
 - a) die einer übergeordneten Organisationseinheit zugerechnet werden können, von der Leiterin oder dem Leiter der jeweils unmittelbar übergeordneten Organisationseinheit,
 - b) die keiner übergeordneten Organisationseinheit zugerechnet werden können, von der Landesamtsdirektorin oder dem Landesamtsdirektor.
- (2) Die Vorschlagskommission besteht aus folgenden Mitgliedern:
 1. bei Führungskräften gemäß § 3 Abs 3 Z 1 bis 4 und Z 6:
 - a) der Leiterin oder dem Leiter der übergeordneten Organisationseinheit selbst als Vorsitzende bzw Vorsitzendem oder der (dem) gemäß Abs 3 bestellten Vorsitzenden,
 - b) einer Expertin oder einem Experten für Personalauswahl,
 - c) einer Expertin oder einem Experten aus dem Fachbereich der ausgeschriebenen Funktion,
 - d) der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten,
 - e) einer externen Expertin oder einem externen Experten für Personalauswahl.

Bei Bedarf kann weiters eine externe Expertin oder ein externer Experte aus dem Fachbereich der ausgeschriebenen Funktion als Mitglied ohne Stimmrecht vorgesehen werden. Für dieses Mitglied sowie für die in lit b, c und e genannten Mitglieder sind für den Fall der Verhinderung jeweils Ersatzmitglieder vorzusehen. Die oder der Vorsitzende und die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte werden im Verhinderungsfall nach Maßgabe der jeweils geltenden Organisationsvorschriften vertreten.
 2. bei Führungskräften gemäß § 3 Abs 4: den Mitgliedern gemäß Z 1 lit a bis d, für deren Vertretung Z 1 vorletzter und letzter Satz sinngemäß gelten.
 3. bei Führungskräften gemäß § 3 Abs 3 Z 5:
 - a) dem mit der Wahrnehmung der medizinischen Angelegenheiten betrauten Mitglied der Geschäftsführung der SALK oder, wenn die Geschäftsführung der SALK nur aus einem Mitglied besteht, der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer als Vorsitzende bzw Vorsitzendem,

- b) dem mit der Wahrnehmung der wirtschaftlichen Angelegenheiten betrauten Mitglied der Geschäftsführung der SALK in dem Fall, dass die Geschäftsführung der SALK aus mehreren Mitgliedern besteht, und das Mitglied gemäß lit a nicht auch mit der Wahrnehmung der wirtschaftlichen Angelegenheiten betraut ist; ansonsten der Wirtschaftsdirektorin oder dem Wirtschaftsdirektor der betroffenen Krankenanstalt,
- c) der ärztlichen Direktorin oder dem ärztlichen Direktor der betroffenen Krankenanstalt,
- d) einer Vertreterin oder einem Vertreter des ärztlichen Mittelbaus der SALK, die bzw der von der Geschäftsführung jeweils auf die Dauer von zwei Jahren bestellt wird,
- e) der Rektorin oder dem Rektor der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität,
- f) der Pflegedirektorin oder dem Pflegedirektor der betroffenen Krankenanstalt,
- g) der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten,
- h) zwei weiteren Vertreterinnen oder Vertretern des Kollegiums der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität, und
- i) einer Vertreterin oder einem Vertreter des Personalmanagements der SALK.

Für die Mitglieder gemäß lit d und h sind für den Fall der Verhinderung jeweils Ersatzmitglieder zu bestellen. Die weiteren Mitglieder werden im Verhinderungsfall nach Maßgabe der jeweils geltenden Organisationsvorschriften vertreten.

(3) Bei der Besetzung von Führungsfunktionen, die keiner übergeordneten Organisationseinheit zugerechnet werden können, sind die oder der Vorsitzende der Vorschlagskommission und für den Fall der Verhinderung eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter von der zur Bildung der Vorschlagskommission berufenen Stelle (Abs 1) aus folgendem Personenkreis zu bestellen:

1. bei der Bestellung der Landesamtsdirektorin oder des Landesamtsdirektors aus dem Kreis externer Expertinnen und Experten;
2. bei sonstigen Bestellungen aus dem Kreis interner oder externer Expertinnen und Experten.

(4) Als Mitglieder der Vorschlagskommission gemäß Abs 2 Z 1 lit b und c kommen nur Personen in Betracht, die für eine jeweils vier Jahre dauernde Funktionsperiode als Expertinnen oder Experten bestellt worden sind. Diese Bestellung zu Expertinnen oder Experten obliegt:

1. für die Auswahl von Führungskräften gemäß § 3 Abs 3 Z 1 bis 3 und von sonstigen Führungskräften im Sinn des § 3 Abs 4, die nicht in der SALK beschäftigt werden, der Landesregierung;
2. bei der Auswahl von Führungskräften gemäß § 3 Abs 3 Z 4 bis 6 und von sonstigen Führungskräften im Sinn des § 3 Abs 4, die in der SALK beschäftigt werden, der Geschäftsführung der SALK.

(5) Als Expertinnen und Experten darf die Landesregierung bzw die Geschäftsführung nur solche Personen bestellen, bei denen anzunehmen ist, dass sie die im § 2 angeführten Pflichten erfüllen werden und als Expertinnen oder Experten für Personalauswahl überdies die erforderlichen Kenntnisse über die Methodik der Personalauswahl besitzen. Nachbestellungen sind auf die Dauer der restlichen Funktionsperiode vorzunehmen. Die Bestellung ist von der Landesregierung bzw von der Geschäftsführung vor Ablauf der Funktionsperiode zu widerrufen, wenn eine Expertin bzw ein Experte

1. aus gesundheitlichen Gründen ihre bzw seine Funktion nicht mehr ausüben kann oder
2. die mit ihrer bzw seiner Funktion verbundenen Pflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat.

(6) Jene Mitglieder der Vorschlagskommission, die keine Bediensteten des Bundeslandes Salzburg sind, sind von der Landesregierung auf die gewissenhafte und unparteiische Erfüllung sowie auf die Einhaltung der Verschwiegenheitspflicht (§ 2) anzugeloben.

(7) Die Mitglieder der Vorschlagskommission sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen gebunden. Dies gilt auch für die Bildung der Kommission gemäß Abs 1 und für Entscheidungen über den Ablauf des Auswahlverfahrens (§ 5 Abs 3 letzter Satz). Die Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Vorschlagskommission und die Bildung der Vorschlagskommission zu unterrichten. Sie hat ein Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission abzurufen, wenn es die Funktion aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben kann oder die mit ihr verbundenen Pflichten grob verletzt oder vernachlässigt hat.

(8) Für die Mitglieder der Vorschlagskommission gilt § 7 AVG sinngemäß.

(9) Die Vorschlagskommission trifft ihre Entscheidungen entweder in Sitzungen oder im Umlaufweg. Sie kann dabei Expertinnen oder Experten mit beratender Stimme beiziehen; auf diese

Expertinnen oder Experten finden die Abs 6 und 7 sinngemäß Anwendung. Die oder der Vorsitzende soll bei den Beratungen der Vorschlagskommission auf ein einvernehmliches Ergebnis hinwirken. Kommt keine einstimmige Entscheidung zu Stande, trifft die Vorschlagskommission ihre Entscheidung mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit gilt die Meinung, der sich die oder der Vorsitzende angeschlossen hat. Stimmenthaltung ist unzulässig.

Aufgabe der Vorschlagskommission

§ 5

(1) Die Vorschlagskommission hat sich in einem Auswahlverfahren auf der Grundlage des Anforderungsprofils die notwendige Überzeugung über die Eignung jener Bewerberinnen und Bewerber zu verschaffen, die die zwingend vorgesehenen Anstellungs- und Ernennungserfordernisse erfüllen. Das Vorliegen dieser Anstellungs- und Ernennungserfordernisse ist von der für Personalangelegenheiten des jeweiligen Bereiches eingerichteten Stelle zu prüfen.

(2) Die Eignung ist auf Grund der bisherigen Berufserfahrung und einschlägigen Verwendung der Bewerberinnen und Bewerber, ihrer Fähigkeit zur Menschenführung, ihrer fachlichen Kompetenz und – wenn die Bewerberin oder der Bewerber bereits in einem Dienstverhältnis zum Land steht – auf Grund der bisher erbrachten Leistungen festzustellen. Bei der Feststellung der Eignung ist darauf zu achten, dass die im § 5 des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes genannten Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden.

(3) Die Landesregierung hat durch Verordnung den Ablauf des Auswahlverfahrens zu regeln. Dabei sind insbesondere Bestimmungen über die in Frage kommenden Auswahlmethoden, die Vorgangsweise bei zahlreichen Bewerbungen und die Beurteilung der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber vorzusehen. Entscheidungen über den Ablauf im Einzelfall obliegen der oder dem Vorsitzenden.

(4) Für das Verfahren zur Auswahl von Führungskräften gemäß § 3 Abs 3 Z 5 gelten ergänzend zu den gemäß Abs 3 erlassenen Vorschriften folgende Bestimmungen:

1. Im Auswahlverfahren hat jedenfalls eine öffentliche Anhörung der Bewerberinnen und Bewerber stattzufinden.
2. Folgende Gutachten sind von der Vorschlagskommission einzuholen und zu berücksichtigen:
 - a) das Gutachten des Landessanitätsrates,
 - b) das Gutachten der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität über die Reihung der Bewerberinnen und Bewerber (Z 3),
 - c) ein Gutachten über die fachliche Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber.

Die Gutachten sind dem Bestellungs-vorschlag (Abs 5) anzuschließen.

3. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist hat die oder der Vorsitzende der Vorschlagskommission die Bewerbungen mit allen Unterlagen der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität zur Begutachtung zu übermitteln. Diese hat die Bewerberinnen und Bewerber zu reihen und die Reihung eingehend zu begründen. Die Begründung hat sich auf die Eignung der Bewerberinnen oder der Bewerber für die angestrebte Stelle, auf die fachliche und wissenschaftliche Qualifikation und auf die Eignung als Lehrpersonal im Sinn des § 24 Abs 4 und 5 des Hochschul-Qualitätssicherungsgesetzes zu erstrecken. Das Gutachten ist mit den vorgelegten Unterlagen der oder dem Vorsitzenden der Vorschlagskommission zu übermitteln.

(5) Die Vorschlagskommission hat dem für die Bestellung zuständigen Organ (§ 6) einen begründeten Vorschlag für die Bestellung zu erstatten, der die bestqualifizierte Bewerberin bzw den bestqualifizierten Bewerber enthält und diese Qualifikation darzulegen hat. Stellt die Kommission fest, dass keine Bewerberin oder kein Bewerber die erforderliche Eignung aufweist, hat die bzw der Vorsitzende der Vorschlagskommission dem für die Bestellung zuständigen Organ darüber und über die sonstigen Ergebnisse des Auswahlverfahrens zu berichten.

Bestellungsentscheidung

§ 6

(1) Soweit im Abs 2 nicht anderes bestimmt wird, trifft die Entscheidung über die Bestellung einer Führungskraft

1. die Landesregierung: bei Führungskräften gemäß § 3 Abs 3 Z 1 bis 3 und bei sonstigen Führungskräften im Sinn des § 3 Abs 4, die nicht in Einrichtungen der SALK beschäftigt werden;
2. die Geschäftsführung der SALK: bei Führungskräften gemäß § 3 Abs 3 Z 4 bis 6 und bei sonstigen Führungskräften im Sinn des § 3 Abs 4, die in Einrichtungen der SALK beschäftigt werden.

(2) Die Zuständigkeit zur Bestellung von Führungskräften in Bezirkshauptmannschaften, ausgenommen die Bezirkshauptleute, richtet sich nach dem Bezirkshauptmannschaften-Gesetz und den auf seiner Grundlage erlassenen Verordnungen.

(3) Im Bestellungsverfahren sind die Mitwirkungsrechte der Organe der Arbeitnehmervertretung zu wahren (§ 10 des Salzburger Landes-Personalvertretungsgesetzes, § 104 des Arbeitsverfassungsgesetzes).

(4) Die erstmalige Bestellung von Führungskräften gemäß § 3 Abs 3 Z 4 bis 6 in Betrieben erfolgt jeweils befristet auf eine Dauer bis zu fünf Jahren. Weiterbestellungen können auch unbefristet und ohne eine Ausschreibung und ein Auswahlverfahren vorgenommen werden. Kommt es zu keiner Weiterbestellung, gebührt jedenfalls die vor der Bestellung innegehabte dienstrechtliche Stellung, wenn ein Dienstverhältnis zum Land bestanden hat.

(5) Die Bestellung zur Landesamtsdirektorin oder zum Landesamtsdirektor 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 um fünf Jahre. Eine allfällige Entscheidung der Landesregierung ist der Landesamtsdirektorin oder dem Landesamtsdirektor schriftlich mitzuteilen. Im Fall der Verlängerung der Bestelldauer sind Satz zwei und drei auch in weiterer Folge in Bezug auf deren Ablauf bzw abermalige Verlängerung jeweils anzuwenden.

Informationsrecht

§ 7

Nach der Entscheidung über die Bestellung hat die ausschreibende Stelle die nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber davon schriftlich zu verständigen. Diese Bewerberinnen und Bewerber haben das Recht, innerhalb von sechs Wochen ab Erhalt der Verständigung von der oder dem Vorsitzenden der Vorschlagskommission Auskunft über das Ergebnis des Auswahlverfahrens und die Beurteilung ihrer Person zu erhalten.

3. Abschnitt

Anstellung in den Landesdienst oder Aufnahme in ein Lehrverhältnis

Ausschreibung

§ 8

(1) Jeder Erstaufnahme von Personen in den Landesdienst oder in ein Lehrverhältnis zum Land hat eine öffentliche Ausschreibung in zumindest einem zur Erreichung der jeweiligen Zielgruppe geeigneten Publikationsmedium voranzugehen.

(2) Von der Pflicht zur Ausschreibung sind folgende Anstellungen ausgenommen:

1. Anstellungen im Mitarbeiterstab der Landtagsklubs, des Landtagspräsidenten und der Präsidenten-Stellvertreter sowie der Mitglieder der Landesregierung;
2. befristete Anstellungen bis zu einer Höchstdauer von neun Monaten (zB zur Abdeckung eines Personalengpasses oder eines zeitlich befristeten Bedarfs);
3. Anstellungen von Führungskräften gemäß § 3 Abs 3;
4. Anstellungen von Patientinnen oder Patienten der Universitätskliniken für Psychiatrie und Psychotherapie im Rahmen von Rehabilitationsprogrammen mit dem Ziel der Wiedereingliederung in das Berufsleben;
5. Richterinnen und Richter des Landesverwaltungsgerichts;
6. Anstellungen, die auf die Dauer einer vertraglich vereinbarten Refundierung der Personalkosten durch Dritte befristet sind;
7. Begründung von Beschäftigungsverhältnissen, deren Entlohnung unter der Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 5 Abs 2 ASVG liegt;
8. Begründung von Dienstverhältnissen mit Personen, die auf Grund eines Verfahrens nach diesem Gesetz bereits in einem Lehrverhältnis zum Land stehen.

Auf die Begründung eines Dienstverhältnisses nach Z 8 besteht kein Rechtsanspruch.

(3) Bedienstete, die nach Abs 2 Z 1 und 4 ohne Auswahlverfahren aufgenommen worden sind, haben sich

1. im Fall des Abs 2 Z 1 bei einem angestrebten Wechsel zu einer anderen Landesdienststelle und
2. im Fall des Abs 2 Z 4 nach dem Abschluss des Rehabilitationsprogramms

dem Auswahlverfahren nach vorangegangener Stellenausschreibung zu unterziehen, wenn ihre Landesdienstzeit noch nicht drei Jahre beträgt. Bedienstete, die nach Abs 2 Z 6 und 7 ohne Auswahlverfahren aufgenommen worden sind, haben sich bei jedem angestrebten Wechsel zu einer anderen Landesdienststelle ohne zeitliche Befristung dem Auswahlverfahren zu unterziehen.

(4) Gemäß Abs 2 Z 2 befristet besetzte Stellen sind nach Bekanntwerden eines über den Befristungszeitraum hinausreichenden Bedarfs unverzüglich öffentlich auszuschreiben.

(5) Die Ausschreibung hat neben den dienstrechtlich vorgesehenen Anstellungserfordernissen jene besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten zu enthalten, die für die Erfüllung der mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen von den Bewerbern erwartet werden (Anforderungsprofil). Das Anforderungsprofil ist von der für Personalangelegenheiten des jeweiligen Bereiches eingerichteten Stelle im Zusammenwirken mit der für den zu besetzenden Arbeitsplatz zuständigen Führungskraft zu erstellen.

(6) Die Bewerbungsfrist darf nicht weniger als zwei Wochen ab Erscheinen der Ausschreibung betragen. Erfolgt die Ausschreibung in mehreren Publikationsmedien, beträgt die Frist zwei Wochen ab Erscheinen der zuletzt veröffentlichten Ausschreibung.

Auswahlverfahren

§ 9

(1) In das Auswahlverfahren sind nur jene Bewerberinnen und Bewerber einzubeziehen, die alle zwingenden Anstellungserfordernisse erfüllen oder bis zum geplanten Beschäftigungsbeginn voraussichtlich erfüllen werden und sich fristgerecht beworben haben. Das Vorliegen dieser zwingenden Anstellungserfordernisse ist von der für Personalangelegenheiten des jeweiligen Bereiches eingerichteten Stelle zu prüfen.

(2) Das Auswahlverfahren besteht aus zwei Teilen:

1. einer Vorauswahl entweder in Form einer Selektion auf Grund der – neben den zwingenden Kriterien – im Anforderungsprofil genannten wünschenswerten Kriterien oder in Form geeigneter Auswahlmethoden (zB psychologisches Testverfahren, schriftliche Arbeit, Praxistest); und
2. einer Endauswahl, bestehend aus einem strukturierten Gespräch vor der Auswahlkommission.

Der Ablauf der Vorauswahl ist von der für Personalangelegenheiten des jeweiligen Bereiches eingerichteten Stelle im Zusammenwirken mit der für den zu besetzenden Arbeitsplatz zuständigen Führungskraft festzulegen. Die Vorauswahl kann entfallen, wenn nur eine geringe Zahl zulässiger Bewerbungen (Abs 1) eingelangt ist, oder eine Vorauswahl im Hinblick auf die Besonderheiten der zu besetzenden Stelle nicht tunlich oder nicht zweckmäßig ist.

(3) Soweit dies möglich und sinnvoll ist, sind die Testverfahren in der Vorauswahl so durchzuführen, dass die Bewerberinnen und Bewerber der beurteilenden Person nicht namentlich bekannt werden.

(4) Die Auswahlkommission kann entscheiden, dass in die Endauswahl nur jene Bewerberinnen und Bewerber einzubeziehen sind, die in der Vorauswahl ein bestimmtes Leistungsniveau erreicht oder überschritten haben. Diese Entscheidung darf nicht dazu führen, dass weniger als fünf Bewerberinnen und Bewerber die Endauswahl erreichen.

Auswahlkommission

§ 10

(1) Für jedes Aufnahmeverfahren ist von der für Personalangelegenheiten des jeweiligen Bereiches eingerichteten Stelle eine Auswahlkommission zu bilden, die mit Ausnahme der Aufnahme in Modellstellen der Modellfunktionen „Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege“ und „Sanitätshilfsdienst und Pflegeassistentenberufe“ (Abs 2) aus folgenden Mitgliedern besteht:

1. einer Vertreterin oder einem Vertreter der für die Personalangelegenheiten des jeweiligen Bereiches eingerichteten Stelle als Vorsitzende bzw Vorsitzendem und
2. einer Expertin oder einem Experten aus dem Fachbereich der Dienststelle, für die die Aufnahme erfolgen soll, und
3. einer Expertin oder einem Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung.

Für die in Z 1 bis 3 genannten Mitglieder sind jeweils Ersatzmitglieder zu bestellen.

(2) Bei der Aufnahme in Modellstellen der Modellfunktionen „Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege“ und „Sanitätshilfsdienst und Pflegeassistentenberufe“ kann die Kommission abweichend von Abs 1 auch aus zwei Mitgliedern bestehen, wobei die Funktion der Expertin oder des

Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung (Abs 1 Z 3) von dem in Abs 1 Z 1 oder Z 2 bezeichneten Mitglied wahrgenommen wird. Voraussetzung dafür ist, dass das entsprechende Mitglied auch eine Expertinnen- oder Expertenbestellung gemäß Abs 3 letzter Satz aufweist.

(3) Die Mitglieder der Auswahlkommission gemäß Abs 1 Z 2 haben dem Kreis der gemäß § 4 Abs 4 bestellten Expertinnen und Experten anzugehören. Für die Bestellung der Expertinnen und Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung gilt § 4 Abs 4 sinngemäß mit der Maßgabe, dass für die Bestellung Vorschläge der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten einzuholen sind.

(4) Die Mitglieder der Auswahlkommission sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen gebunden. Dies gilt auch für die Bildung der Kommission gemäß Abs 1. Die Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Auswahlkommission und die Bildung der Auswahlkommission zu unterrichten. Sie hat ein Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission abzurufen, wenn es die Funktion aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben kann oder die mit ihr verbundenen Pflichten grob verletzt oder vernachlässigt hat.

(5) Für die Mitglieder der Auswahlkommission gilt § 7 AVG sinngemäß.

(6) Die Auswahlkommission trifft ihre Entscheidungen entweder in Sitzungen oder im Umlaufweg. Sie kann dabei Expertinnen oder Experten mit beratender Stimme beiziehen; auf diese Expertinnen oder Experten finden die Abs 3 und 4 sinngemäß Anwendung. Die oder der Vorsitzende soll bei den Beratungen der Auswahlkommission auf ein einvernehmliches Ergebnis hinwirken. Kommt keine einstimmige Entscheidung zu Stande, trifft die Auswahlkommission, soweit es sich nicht um den Vorschlag gemäß § 11 Abs 1 handelt, ihre Entscheidung mit Stimmenmehrheit. Stimmenthaltung ist unzulässig.

Anstellungsvorschlag

§ 11

(1) Die Auswahlkommission hat dem für die Anstellung zuständigen Organ einen begründeten Anstellungsvorschlag zu erstatten, der die bestqualifizierte Bewerberin oder den bestqualifizierten Bewerber enthält und diese Qualifikation darzulegen hat. Der Vorschlag bedarf der einstimmigen Beschlussfassung. Kommt ein solcher Beschluss nicht zu Stande oder stellt die Kommission fest, dass keine Bewerberin oder kein Bewerber die erforderliche Eignung aufweist, hat die bzw der Vorsitzende der Auswahlkommission dem für die Anstellung zuständigen Organ darüber und über die sonstigen Ergebnisse des Auswahlverfahrens zu berichten. Hat das Auswahlverfahren ergeben, dass keine Bewerberin oder kein Bewerber die erforderliche Eignung aufweist, kann die Kommission beschließen, dass eine neuerliche Ausschreibung durchgeführt werden soll.

(2) Sind mehrere Bewerberinnen bzw Bewerber gleich qualifiziert, ist unter Beachtung des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes die- oder derjenige zur Anstellung vorzuschlagen, für die bzw den die bisher noch nicht berücksichtigten Kriterien wie Frauenförderung und wichtige soziale Gründe sprechen. Die Gewichtung solcher Kriterien ist durch Verordnung der Landesregierung näher zu regeln.

(3) Eine Bewerberin oder ein Bewerber, die oder der für eine angestrebte Verwendung überqualifiziert ist, kann nur dann vorgeschlagen werden, wenn die Auswahlkommission zur Ansicht gelangt, dass sie oder er auf Dauer mit vollem Engagement auf dem betreffenden Arbeitsplatz tätig sein wird.

Anstellungsentscheidung

§ 12

Die Entscheidung über die Anstellung obliegt:

1. im nicht von Z 2 erfassten Bereich dem Leiter der mit den Personalangelegenheiten betrauten Abteilung des Amtes der Landesregierung;
2. im Bereich der SALK der Geschäftsführung.

Informationsrecht

§ 13

(1) Nach der Entscheidung über die Anstellung hat die ausschreibende Stelle die nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber davon zu verständigen. Diese Bewerberinnen und Bewerber haben das Recht, innerhalb von sechs Wochen ab Erhalt der Verständigung von der oder dem Vorsitzenden der Auswahlkommission Auskunft über das Ergebnis des Auswahlverfahrens und die Beurteilung ihrer Person zu erhalten.

(2) Der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten sind zur Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben (§ 40 S.GBG) von der oder dem Vorsitzenden der Auswahlkommission und vom Mitglied gemäß § 10 Abs 1 Z 3 alle Anstellungsvorschläge zu übermitteln und weiters Auskünfte über das Ergebnis und den Ablauf des Auswahlverfahrens und die Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber zu erteilen, wenn sie oder er binnen drei Monaten nach Übermittlung des Anstellungsvorschlags solche Auskünfte verlangt. Soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, ist dazu auch die Einsicht- und Abschriftnahme (Ablichtung) in die für das konkrete Auswahlverfahren notwendigen Akten und Aktenteile einschließlich Bewerbungsunterlagen zu gestatten, deren Kenntnis für die Prüfung des konkreten Falles erforderlich ist.

Verfahren bei mehrmaliger Bewerbung

§ 14

(1) Ist eine Bewerberin oder ein Bewerber bereits bei einem früheren Auswahlverfahren mit vergleichbarem Anforderungsprofil begutachtet worden, können Teilergebnisse aus dem früheren Verfahren mit Zustimmung der Auswahlkommission übernommen werden. Das strukturierte Gespräch (§ 9 Abs 2 Z 2) ist jedenfalls zu wiederholen.

(2) Bei einer weiteren Stellenbesetzung mit demselben Anforderungsprofil kann auf die Bewertungsergebnisse eines früheren Auswahlverfahrens zurückgegriffen und die nächstgereichte Bewerberin bzw der nächstgereichte Bewerber zur Anstellung vorgeschlagen werden, wenn die Ausschreibung des früheren Auswahlverfahrens nicht länger als ein Jahr zurückliegt.

4. Abschnitt

Schlussbestimmungen

Verweisungen auf Bundesgesetze

§ 15

Bundesgesetze, auf die in diesem Gesetz verwiesen wird, sind in folgenden Fassungen anzuwenden:

1. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), BGBl Nr 51, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 161/2013;
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl Nr 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 162/2015;
3. Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl Nr 22/1974, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 37/2017;
4. Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG), BGBl I Nr 74/2011, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 46/2015;
5. Privatuniversitätengesetz (PUG), BGBl I Nr 74/2011, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 45/2015.

In- und Außerkrafttreten, Übergangsbestimmungen

§ 16

(1) Dieses Gesetz tritt mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten in Kraft. Vor dem Inkrafttreten bereits eingeleitete Vorschlags- und Auswahlverfahren sind nach den bisher geltenden Bestimmungen fortzusetzen und abzuschließen.

(2) Zu dem im Abs 1 genannten Zeitpunkt tritt das Salzburger Objektivierungsgesetz, LGBl Nr 7/2001, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 93/2015, außer Kraft. Auf bereits eingeleitete Vorschlags- und Auswahlverfahren bleibt es in dem im Abs 1 festgelegten Umfang weiter anwendbar.

Artikel 2

Das Salzburger Landes-Personalvertretungsgesetz, LGBl Nr 1/1992, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 82/2016, wird geändert wie folgt:

1. Im § 10 werden folgende Änderungen vorgenommen:

1.1. Abs 2 lit a lautet:

- „a) der Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis, der Ernennung, der Beförderung, der Überstellung, der Zuordnungsänderung gemäß § 9 LB-GG und, wenn die Maßnahme gegen den Willen des Bediensteten erfolgt, bei der Versetzung, der Dienstzuteilung, der Abberufung

des Bediensteten von seiner bisherigen Verwendung unter Zuweisung einer neuen Verwendung in einer anderen Dienststelle und der Zuordnungsänderung gemäß § 9 Abs 7 LB-GG. Beabsichtigte Maßnahmen dieser Art sind in jenen Fällen, in denen kein Vorschlagsverfahren nach den §§ 3 ff des Salzburger Objektivierungsgesetzes 2017 stattgefunden hat, vom Dienstgeber vor ihrer Durchführung mit dem Ziel einer Einigung rechtzeitig und eingehend mit dem Zentrallausschuss zu verhandeln;“

1.2. *Im Abs 5 entfällt der Ausdruck „und Abs. 2 lit. a“.*

2. *Nach § 10 wird eingefügt:*

„Mitwirkung des Zentrallausschusses bei der Anstellung von Bediensteten

§ 10a

(1) Der Zentrallausschuss ist über den künftigen Bedarf an Bediensteten und die im Zusammenhang damit in Aussicht genommenen personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten. Der Zentrallausschuss kann der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung jederzeit die Ausschreibung eines zu besetzenden Dienstpostens vorschlagen.

(2) Sobald der im Abs 1 genannten Abteilung die Zahl der aufzunehmenden Bediensteten, deren geplante Verwendung und die in Aussicht genommenen Dienstposten bekannt sind, hat sie den Zentrallausschuss darüber zu informieren.

(3) Der Zentrallausschuss kann eine besondere Information (Beratung) über einzelne Einstellungen verlangen, die von der im Abs 1 genannten Abteilung vor der Einstellung durchzuführen ist. Das gleiche gilt, wenn eine Information nach Abs 2 nicht stattgefunden hat. Wenn bei Durchführung einer Beratung die Entscheidung über die Einstellung nicht rechtzeitig erfolgen könnte, ist die Beratung nach erfolgter Einstellung durchzuführen.

(4) Jede erfolgte Einstellung von Bediensteten ist dem Zentrallausschuss unverzüglich mitzuteilen. Diese Mitteilung hat Informationen über die beabsichtigte Verwendung und Einstufung der Bediensteten, das Monatsseinkommen und über eine allfällige vereinbarte Probezeit oder Befristung des Dienstverhältnisses zu enthalten.“

3. *Im § 33 wird angefügt:*

„(9) Die §§ 10 Abs 2 und 5 sowie 10a in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2017 treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten in Kraft.“

Artikel 3

Das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz, LGBl Nr 31/2006, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 49/2016, wird geändert wie folgt:

1. *Im Inhaltsverzeichnis lautet die den § 36 betreffende Zeile:*

„§ 36 Gutachten der Gleichbehandlungskommissionen, Ersteinschätzung im Objektivierungsverfahren“

2. *Im § 24 Abs 2 lautet der erste Satz:* „In Dienststellen des Landes sind Ausschreibungen (§§ 3 und 8 des Salzburger Objektivierungsgesetzes 2017) vor der Kundmachung der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes zur Überprüfung auf die Übereinstimmung mit den Bestimmungen dieses Gesetzes zu übermitteln.“

3. *Im § 35 Abs 2 lautet die Z 1:*

„1. Gutachten und Ersteinschätzungen gemäß § 36 erstatten;“

4. *§ 36 lautet:*

„Gutachten der Gleichbehandlungskommissionen, Ersteinschätzung im Objektivierungsverfahren

§ 36

(1) Auf Antrag einer der im Abs 2 genannten Personen oder Institutionen oder von Amts wegen hat die jeweils zuständige Kommission ein Gutachten zu erstatten, ob

1. eine Diskriminierung nach den §§ 4 bis 8 oder eine Belästigung oder sexuelle Belästigung nach § 9 oder

2. eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 21 bis 26 vorliegt.

(1a) Auf Antrag einer der im Abs 2 Z 1 und 2 genannten Personen hat die jeweils zuständige Kommission dem zur Entscheidung gemäß den §§ 6 oder 12 des Salzburger Objektivierungsgesetzes 2017 (S.OG) berufenen Organ eine Ersteinschätzung über das Bestehen oder Nichtbestehen von Bedenken gemäß Abs 1 Z 1 oder 2 gegen das Bestellungs- oder Auswahlverfahren zu übermitteln.

(2) Zur Antragstellung an die Kommissionen sind berechtigt:

1. jede Bewerberin und jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis;
2. jede Bedienstete oder jeder Bedienstete, die bzw der
 - a) eine ihr bzw ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 4 bis 8 oder eine Belästigung oder sexuelle Belästigung nach § 9 oder
 - b) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 21 bis 26 behauptet;
3. die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte für ihren bzw seinen Aufgabenbereich;
4. die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes haben.

(3) Betrifft ein Antrag gemäß Abs 2 Z 3 und 4 nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson, bedarf der Antrag der nachweislichen Zustimmung der betroffenen Person.

(4) Ein Antrag an die Kommissionen

1. auf Erstellung eines Gutachtens gemäß Abs 1 ist nur binnen neun Monaten und
2. auf Abgabe einer Ersteinschätzung gemäß Abs 1a ist nur binnen drei Wochen

ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung, Belästigung, sexuellen Belästigung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zulässig. Ein Antrag gemäß Abs 1a ist darüber hinaus nur dann zulässig, wenn die Bestellungs- oder Anstellungsentscheidung im Verfahren nach dem S.OG noch nicht getroffen worden ist.

(5) Sobald ein Verfahren bei einer Kommission anhängig ist, hat die oder der Vorsitzende der Kommission davon binnen zwei Wochen folgende Personen zu benachrichtigen:

1. die Antragstellerin oder den Antragsteller;
2. die Person, die einer Diskriminierung, Belästigung oder sexuellen Belästigung beschuldigt wird;
3. die Dienststellenleiterin oder den Dienststellenleiter;
4. im Fall des Abs 1a auch das zur Entscheidung gemäß den §§ 6 oder 12 S.OG berufene Organ.

(6) Betrifft das Verfahren vor einer Kommission ein Bestellungs- oder Auswahlverfahren nach dem S.OG, kann das zur Entscheidung gemäß den §§ 6 oder 12 S.OG berufene Organ mit der Bestellungs- oder Anstellungsentscheidung bis zum Vorliegen des Gutachtens (Abs 7) zuwarten. Ein im Entscheidungszeitpunkt vorliegendes Gutachten oder eine vorliegende Ersteinschätzung (Abs 1a) ist bei der Entscheidung zu berücksichtigen. Wird die Bestellungs- oder Anstellungsentscheidung vor dem Vorliegen der Ersteinschätzung getroffen, ist davon die Kommission zu verständigen. In diesem Fall ist das Verfahren zur Abgabe der Ersteinschätzung abzubrechen und die Antragstellerin oder der Antragsteller davon zu informieren.

(7) Ersteinschätzungen (Abs 1a) sind innerhalb von vier Wochen, Gutachten (Abs 1) ohne unnötigen Aufschub, jedenfalls aber innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission den im Abs 5 Z 1 bis 4 genannten Stellen bzw Personen zu erstatten.

(8) Ist die Kommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt, hat sie in ihrem Gutachten (Abs 1)

1. der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln;
2. die Dienststellenleiterin oder den Dienststellenleiter aufzufordern,
 - a) die Diskriminierung zu beenden und
 - b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortliche Bedienstete oder den für die Verletzung des Gebotes verantwortlichen Bediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen; und
3. die Dienststellenleiterin oder den Dienststellenleiter aufzufordern, innerhalb von zwei Monaten über die Durchführung der vorgeschlagenen bzw geforderten Maßnahmen zu berichten.

Im Fall des Abs 6 ist ergänzend auch dem gemäß den §§ 6 oder 12 S.OG zur Entscheidung berufenen Organ von der Kommission der Vorschlag gemäß Z 1 bzw die Aufforderung gemäß den Z 2 und 3 zu übermitteln.“

5. *Im § 54 wird angefügt:*

„(8) Die §§ 24 Abs 2, 35 Abs 2 und 36 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2017 treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten in Kraft.“

Erläuterungen

1. Allgemeines:

Das geltende Salzburger Objektivierungsgesetz ist am 1. Jänner 2001 in Kraft getreten und löste damals die nur auf der Grundlage eines Regierungsbeschlusses geltenden Bestimmungen über Auswahl- und Aufnahmeverfahren im Landesdienst ab. Ziel war die Schaffung einer gesetzlichen Regelung für einheitliche, nach objektiven Kriterien vorgenommene Auswahlverfahren für die Bestellung von Führungskräften und für die Anstellung in den Landesdienst (vgl dazu auch die Erläuterungen der Regierungsvorlage Nr 59 BlgLT 3. Sess 12. GP, <https://service.salzburg.gv.at/lpi/viewExtern?id=14476>).

Die während der 15-jährigen Geltungsdauer gewonnenen Vollziehungserfahrungen zeigen Anpassungserfordernisse insbesondere in folgenden Bereichen:

- Verringerung der Dauer der Vorschlags- und Auswahlverfahren;
- Reduzierung des Verwaltungsaufwandes;
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Dienstgebers Land;
- verbesserte Nachvollziehbarkeit und Kontrolle der Auswahl- oder Einstellungsvorschläge.

Auch der Salzburger Landtag hat sich bereits mehrmals mit Reformwünschen zum Objektivierungsrecht beschäftigt. So wurde mit Entschließung vom 8. Februar 2012 die Landesregierung ersucht, dafür zu sorgen, dass neu eintretende Landesbedienstete, die überqualifiziert eine niederwertigere Tätigkeit im Landesdienst annehmen, sich nach einer Sperrzeit von fünf Jahren auch auf interne Stellenausschreibungen bewerben dürfen und nicht mehr lediglich auf externe Stellenausschreibungen verwiesen werden (Nr 302 BlgLT 4. Sess 14. GP, <https://www.salzburg.gv.at/00201lpi/14Gesetzgebungsperiode/4Session/302.pdf>). Mit Entschließung vom 11. Dezember 2013 ersuchte der Landtag die Landesregierung, eine Novelle des Salzburger Objektivierungsgesetzes zu erarbeiten, dies mit dem Ziel, die Auswahl- bzw Vorschlagskommissionsentscheidungen noch transparenter und für Dritte nachvollziehbarer darzustellen, die unabhängige und weisungsfreie Kommission zukünftig bereits bei der Formulierung der Ausschreibungskriterien miteinzubeziehen, den Bestellungsvorschlag durch die Kommission ausführlich zu begründen, indem die Bewertungsergebnisse der drei Bestgereihten detailliert dargestellt werden und eine zusätzliche objektive Stelle einzurichten, die im Anlassfall die Einhaltung des oben beschriebenen Prozesses und der gesetzeskonformen Abwicklung kontrollieren kann (Nr 284 BlgLT 2. Sess 15. GP, <https://www.salzburg.gv.at/00201lpi/15Gesetzgebungsperiode/2Session/284.pdf>).

Mit generellen Organisationsverbesserungen im Landesdienst befasst sich das am 3. Juli 2015 von der Landesregierung beschlossene Projekt „Deregulierung Konkret“, das raschere und einfachere Erledigungen in der Landesverwaltung zum Ziel hat und damit zu deutlichen Entlastungen und Vereinfachungen für Bürgerinnen und Bürger führen soll. Alle Landesnormen sind in diesem Sinn zu prüfen, inwieweit sie notwendig und zeitgemäß sind bzw. allenfalls zur Gänze abgeschafft werden können. Darüber hinaus ist durch eine Optimierung der Abläufe und Prozesse in der Verwaltung die Kundenfreundlichkeit zu erhöhen und die Effizienz des Verwaltungshandelns zu steigern, womit auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlastet werden. Die neue und pragmatische Verfahrenskultur mit dem Ziel der Vereinfachung und Beschleunigung von Verfahrensschritten liegt auch der Überarbeitung des Objektivierungsgesetzes zu Grunde.

Diese unterschiedlichen Verbesserungs- und Änderungswünsche wurden in den ersten Monaten des Jahres 2016 von einer Projektgruppe bearbeitet und als Ergebnis ein umfangreicher Novellierungsvorschlag erstattet, der folgende Schwerpunkte enthält:

- Stärkung der Transparenz, Objektivität und Überprüfbarkeit des Verfahrens durch erhebliche Aufwertung der Rolle der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten.
- Reduktion des Verwaltungsaufwandes durch die Verdoppelung der Bestelldauer der internen Kommissionsmitglieder von zwei auf vier Jahre sowie durch die Verlängerung der Rückgriffsmöglichkeit auf Bewerberinnen oder Bewerber aus Auswahlverfahren mit demselben Anforderungsprofil von sechs Monaten auf ein Jahr.
- Flexiblere Gestaltung der Auswahlverfahren für die Anstellung im Landesdienst zB durch individuelle Medienauswahl entsprechend der zu erreichenden Zielgruppe und Ermöglichung von verschiedenen Auswahlmethoden in der Vorauswahl.
- Angleichung der dem Zentralausschuss der Personalvertretung zukommenden Befugnisse im Anstellungsverfahren an jene des Betriebsrates gemäß § 99 des Arbeitsverfassungsgesetzes.
- Entfall der bisher im § 16 des Salzburger Objektivierungsgesetzes vorgesehenen Sonderbestimmungen für den Baudienst (Bewertung nach einem Punktesystem), da keinerlei praktischer Bedarf danach gesehen wird.

Der vorliegende Entwurf enthält gemeinsam mit einem parallel erarbeiteten Verordnungsentwurf zur Änderung der Objektivierungsverordnung die von der Projektgruppe vorgeschlagene Neuregelung des Objektivierungsrechtes und die in diesem Zusammenhang erforderlichen Anpassungen im Landes-Personalvertretungsgesetz und im Salzburger Gleichbehandlungsgesetz.

2. Verfassungsrechtliche Grundlage:

Die Kompetenz zur Erlassung dienstrechtlicher Bestimmungen ergibt sich aus Art 21 Abs 1 B-VG, jene zur Erlassung von Organisationsvorschriften von Landesorganen aus Art 15 Abs 1 B-VG.

3. EU-Konformität:

Unionsrecht wird nicht berührt.

4. Kostenfolgen:

Folgende Änderungspunkte im Salzburger Objektivierungsgesetz 2017 (Art 1 der Vorlage) können zu Mehrausgaben für das Land führen:

- § 4: Die Erweiterung der Vorschlagskommissionen für die Auswahl von Führungskräften um externe Experten für Personalauswahl und aus dem Fachbereich der ausgeschriebenen Funktion ist mit Mehrkosten verbunden, die sich aus den marktüblichen Beratungshonoraren von Personalberatungsunternehmen bzw Fachexperten ergeben.
- § 9: Die flexiblere Gestaltung des Auswahlverfahrens ermöglicht auch das verstärkte Heranziehen kostenaufwändiger Verfahren, wie zB Assessment Center, denen in der Regel auch eine höhere Validität zugesprochen wird. Den höheren Kosten steht hier der monetäre Nutzen durch die verbesserte Prognosequalität von Auswahlinstrumenten entgegen.

Kostendämpfend wirken wird vor allem der in den §§ 3 und 8 vorgesehene Entfall der verpflichtenden Ausschreibung in Printmedien. Durch die Möglichkeit, Ausschreibungen zukünftig in einem für die jeweilige Zielgruppe geeigneten Publikationsmedium zu veröffentlichen, können sich unter Umständen Einsparmöglichkeiten ergeben, wie etwa durch den verstärkten Einsatz von e-recruiting. Veröffentlichungen in Printmedien sind jedoch weiterhin möglich und beabsichtigt.

Kostenfolgen für andere Gebietskörperschaften als das Land Salzburg sind nicht zu erwarten.

5. Gender Mainstreaming:

Bereits im Erarbeitungsprozess der Novelle wurde dem Prinzip des Gender Mainstreaming durch die Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw der Expertise des Referates Frauen, Diversität, Chancengleichheit Rechnung getragen.

Die Stärkung der Rolle der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten im Objektivierungsverfahren (Art 1 §§ 4 und 14) demonstriert die Bedeutung, die der Gesetzgeber Fragen der Gleichbehandlung und Chancengleichheit beimisst und kann dazu beitragen, Frauen zu Bewerbungen in jenen Bereichen zu ermutigen, in denen sie derzeit noch unterrepräsentiert sind. Dazu ist anzumerken, dass zwar der Anteil der weiblichen Bediensteten gemäß den Angaben in der Anlage zum Frauenförderplan Landesverwaltung (LGBI Nr 39/2004 idF der Verordnung LGBI Nr 84/2014) ca 51 % beträgt, bei den Führungskräften liegt die Frauenquote jedoch nur bei ca. 30 % (Anteile nach Personen und nicht nach Vollzeitäquivalenten). Weiters kann auch die verstärkte Eingriffsmöglichkeit der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten im Zusammenhang mit der Formulierung von Ausschreibungen (Art 3) Diskriminierungen bereits im Ansatz verhindern. Die vorgeschlagenen Änderungen können daher dazu beitragen, den Anteil der Frauen in Führungsfunktionen weiter auszubauen.

6. Ergebnis des Begutachtungsverfahrens:

Es wurden zahlreiche Stellungnahmen abgegeben, die im Einzelnen im Internet abrufbar sind: siehe

<https://www.salzburg.gv.at/Stellungnahmen%20zu%20Gesetzentw%C3%BCrfen/C-Objektivierungsgesetz/>.

Inbesondere wurden folgende darin enthaltene Anregungen aufgegriffen:

- Ausnahme der Bestellung von Ärztinnen und Ärzten, die eine Abteilung in einer Krankenanstalt leiten, die keine Universitätsklinik ist, vom Auswahlverfahren vor der „großen Vorschlagskommission“ gemäß § 4 Abs 2 Z 3 und § 5 Abs 4;
- Nicht in dem Fall, dass die ärztliche Direktorin oder der ärztliche Direktor nicht dem Lehrkörper der PMU angehört, sondern in dem Fall, dass sie oder er keine Leitungsfunktion in der PMU innehat, soll die PMU ein weiteres Mitglied der „großen Vorschlagskommission stellen (§ 4 Abs 2 lit h);

- Im Entwurf war vorgesehen, dass von der Pflicht zur Ausschreibung die unbefristete Anstellung von Personen ausgenommen ist, die im Jahr 2014 befristet für eine Höchstdauer von neun Monaten angestellt wurden, wenn ein über die Befristung hinausreichender Bedarf besteht und für die Anstellung im Stellenplan Vorsorge getroffen wurde. Mangels Anwendungsfällen wurde diese Bestimmung nicht in die Vorlage aufgenommen.
- Erweiterung der Möglichkeit, von der Vorauswahl abzusehen (§ 9 Abs 2).
- Verzicht auf den Entfall des § 36 Abs 6 S.GBG: Diese Bestimmung sieht vor, dass dann, wenn ein Verfahren vor einer Gleichbehandlungskommission ein Bestellungs- oder Auswahlverfahren nach dem Salzburger Objektivierungsgesetz betrifft, bis zur Erstattung des Gutachtens der Gleichbehandlungskommission keine Entscheidung im Bestellungs- oder Auswahlverfahren getroffen werden darf. Auf Grund von verfassungsrechtlichen Bedenken gegen eine solche Bindung der Landesregierung wird vorgeschlagen, im Verfahrensrecht der Gleichbehandlungskommissionen ein „Eilverfahren“ vorzusehen, mit dem den zur Entscheidung im Objektivierungsverfahren berufenen Organen rasch eine Ersteinschätzung übermittelt werden kann, ob das Verfahren diskriminierungsfrei abgelaufen ist oder nicht.

Nicht aufgegriffen wurde insbesondere die Anregung, auf die Änderungen betreffend die Mitwirkung der Personalvertretung bei Anstellungen zu verzichten. Es soll bei den im Entwurf vorgesehenen Änderungen bleiben, da mit der geforderten und bisher bestehenden Mitwirkung Verzögerungen und Zusatzaufwand einhergingen, ohne dass dem ein erkennbarer Mehrwert (etwa Steigerung der Objektivität und Qualität der Auswahlverfahren) gegenübergestanden wäre.

7. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Art 1 (Salzburger Objektivierungsgesetz 2017):

Zu § 1:

Die Aufnahme in ein Lehrverhältnis zum Land unterliegt bereits bisher den Bestimmungen des Salzburger Objektivierungsgesetzes, allerdings findet sich diese Regelung erst im § 9 des geltenden Gesetzes, der die Stellenausschreibungen betrifft. Aus systematischen Gründen soll der Hinweis auf die Anwendung des Gesetzes auch auf Lehrverhältnisse bereits im § 1 Abs 1 aufgenommen werden.

Zu § 2:

Abs 1 entspricht der geltenden Rechtslage.

Die ausreichende Schulung der Mitglieder von Vorschlags- oder Auswahlkommissionen ist wesentlich für den Erfolg des Objektivierungsverfahrens. Für jene Mitglieder, die im Landesdienst stehen, wird die Teilnahme an einer angebotenen Schulung im neuen Abs 2 daher ausdrücklich (und über die §§ 6d L-BG bzw 12 L-VBG hinausgehend bzw diese präzisierend) zur Dienstpflicht erklärt, deren Verletzung entweder diszipliniäre Folgen (bei Beamtinnen und Beamten) nach sich ziehen oder einen Kündigungs- oder Entlassungsgrund (bei Vertragsbediensteten) darstellen kann.

Zu § 3:

Nach wie vor finden die folgenden Bestimmungen über die Bestellung von Führungskräften (2. Abschnitt) im Amt der Landesregierung bzw in Bezirkshauptmannschaften nicht auf Stellvertreterbestellungen oder provisorische Bestellungen Anwendung, da diese Fälle im § 8 der Geschäftsordnung des Amtes der Landesregierung bzw in den §§ 4 Abs 4 und 9 der Bezirkshauptmannschaften-Geschäftsordnung gesondert geregelt sind.

§ 3 Abs 1 und 2 werden unverändert vorgeschlagen:

Die bisher vorgesehene verpflichtende Ausschreibung von Führungsfunktionen in einer bestimmten Anzahl von Tageszeitungen hat sich nicht bewährt und soll durch die wesentlich flexibler handhabbare Vorgabe zur Ausschreibung in zumindest einem zur Erreichung der Zielgruppe geeigneten Medium ersetzt werden (Abs 3 Einleitungssatz). Dabei ist nicht ausgeschlossen, dass wie bisher eine Tageszeitung am besten geeignet ist, einen möglichst breiten Bewerberkreis anzusprechen, es kommen aber auch alle anderen Medien (wie zB Internetplattformen, soziale Netzwerke uä) in Betracht. Auch die Entscheidung für mehrere Medien ist möglich, in diesem Fall sieht Abs 7 vor, dass die Bewerbungsfrist erst ab der zuletzt erfolgenden Veröffentlichung zu laufen beginnt.

Bei Führungskräften der SALK soll eine öffentliche Ausschreibung nicht mehr bei allen im § 52 Abs 1 SKAG genannten Funktionen erforderlich sein, sondern nur mehr bei Leiterinnen oder Leitern von Krankenanstalten oder Abteilungen. Die Leiterinnen oder Leiter von Krankenanstalten werden

hinsichtlich der Anforderungen und des anzuwendenden Verfahrens den Leiterinnen oder Leitern der Managementbereiche der SALK gleichgestellt (Abs 3 Z 4 und 6). Nur mehr für jene Ärztinnen und Ärzte, die Abteilungen in Universitätskliniken leiten sollen, kommen die spezifisch auf die universitären Anforderungen abgestimmten Beurteilungsmaßstäbe des § 5 Abs 4 zur Anwendung (Abs 3 Z 5).

Im Abs 5 wird deutlicher als bisher zum Ausdruck gebracht, dass eine bei zu geringer Bewerberzahl vorzunehmende zweite Ausschreibung eine größere Personenzahl ansprechen soll und daher ein reduziertes Anforderungsprofil enthalten muss. Die bisherige Wortwahl, die ein „erweitertes Anforderungsprofil“ vorgesehen hat, war in dieser Hinsicht missverständlich. Weiters wird in jenen Fällen, in denen aus rechtlichen Gründen keine Reduktion der Anforderungen mehr vorgenommen werden kann, die Fortführung des Verfahrens auch bei einer geringen Bewerberanzahl ermöglicht.

Das Anforderungsprofil ist von der jeweiligen personalführenden Stelle zu formulieren, die dabei bisher bei öffentlich auszuschreibenden Funktionen mit der Vorschlagskommission zusammenzuarbeiten hatte (Abs 6 Z 1). Diese Zusammenarbeit soll in Hinkunft mit der oder dem Vorsitzenden der Vorschlagskommission erfolgen, um im Sinn der Verwaltungsvereinfachung eine raschere Entscheidung zu ermöglichen.

Abs 8 enthält ergänzend zur geltenden Rechtslage lediglich eine Klarstellung, welche Funktionen im Bereich der Modellfunktion „Führung“ nach der Einreichungsplan- und Modellstellen-Verordnung jedenfalls als „Funktionen derselben Wertigkeit“ gelten. Es sind dies die in den Modellfunktionen „Führung 3/2“ (Einkommensband 10) und Führung 3/3 (Einkommensband 11) zusammengefassten Tätigkeiten, also zB Referatsleiterinnen oder Referatsleiter und Gruppenleiterinnen oder -leiter. Innerhalb von Funktionen gleicher Wertigkeit kann einer Beamtin oder einem Beamten eine neue Verwendung durch schlichte Weisung (§ 8 Abs 1 L-BG) zugewiesen werden, eine Ausschreibung oder ein Auswahlverfahren ist nicht erforderlich. In manchen Fällen können auch qualifizierte Verwendungsänderungen gemäß § 8 Abs 2 L-BG in Weisungsform angeordnet werden, diese Fälle sind in § 8 Abs 4 L-BG abschließend geregelt (Zuweisung einer vorübergehenden Verwendung für die Dauer von höchstens drei Monaten, vorläufige Ausübung einer höheren Verwendung zur Vertretung einer oder eines an der Dienstausbübung verhinderten Bediensteten oder zur provisorischen Führung der Funktion, Auslaufen des Zeitraums einer befristeten Ernennung ohne Verlängerung). Auch in solchen Fällen muss der Bestellung kein Verfahren nach dem S.OG vorangehen.

Zu § 4:

In den Bestimmungen über die Vorschlagskommission werden vor allem Änderungen vorgeschlagen, die im Sinn der einleitend dargestellten Ziele der erhöhten Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Verfahrens sicher stellen sollen.

In die Vorschlagskommissionen für Spitzenführungskräfte mit Ausnahme jener für ärztliche Abteilungsleiterinnen und -leiter in den Universitätskliniken der SALK wird die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte an Stelle der bisher vorgesehenen Expertinnen oder Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung einbezogen (Abs 2 Z 1 lit d). Diese Änderung bringt die erhöhte Bedeutung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten im Objektivierungsverfahren zum Ausdruck, die sich auch in der Normierung eines Informationsrechtes (§ 13 Abs 2) in Auswahlverfahren äußert.

Auch die Einbeziehung externer Mitglieder in die Vorschlagskommission für Spitzenführungskräfte gemäß § 3 Abs 3 Z 1 bis 4 ist neu vorgesehen (Abs 2 Z 1 lit e). Diese Expertinnen oder Experten für Personalauswahl und aus dem Fachbereich der ausgeschriebenen Funktion sollen eine unvoreingenommene und nur von sachlichen Erwägungen geleitete Kommissionsentscheidung garantieren.

Bei ärztlichen Leiterinnen und Leitern von Abteilungen in Universitätskliniken der SALK (Abs 2 Z 3) wird ebenfalls die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte an Stelle der bisherigen Expertin bzw des Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung einbezogen (Abs 2 Z 3 lit g). Da für Leiterinnen oder Leiter von Krankenanstalten sowie für die Abteilungsleiterinnen bzw -leiter in Krankenanstalten, die keine Universitätskliniken sind, nicht mehr die für sonstige (sprich „universitäre“) Abteilungsleiterinnen bzw -leiter vorgesehene Kommission, sondern ein nach den Bestimmungen der Spitzenführungskräfte in der Hoheitsverwaltung zusammengesetztes Gremium vorgesehen ist, entfällt die darauf bezugnehmende Einschränkung im Abs 2 Z 3 lit c („... wenn nicht diese Funktion zu besetzen ist“).

Im Abs 6 wird klargestellt, wer die Angelobung externer Kommissionsmitglieder vorzunehmen hat: nämlich die Landesregierung, dh also auf Grund von § 4 Abs 4 GO-LR iVm § 11 GeOA die Leiterin oder der Leiter der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung, es sei

denn, das für Personalangelegenheiten zuständige Regierungsmitglied behält sich diese Angelegenheit selbst vor.

Im Abs 9 wird die Möglichkeit von Umlaufbeschlüssen ausdrücklich vorgesehen. Die Beschlussfassung im Umlaufweg kann die Terminplanung des Vorschlagsverfahrens erleichtern und das Verfahren verkürzen, bedarf jedoch einer gesetzlichen Grundlage, da sie ansonsten von der Rechtsprechung als unzulässige Beschränkung der kollegialen Willensbildung gewertet wird (zB VwGH 92/09/0391 vom 17.6.1993). Auch die Beiziehung von beratenden Expertinnen und Experten ist neu vorgesehen.

Zu § 5:

An der Erstellung des Anforderungsprofils soll nicht mehr die Vorschlagskommission, sondern deren Vorsitzende oder Vorsitzender mitwirken, die entsprechende Aufgabe entfällt daher in der Auflistung des Abs 1 (vgl auch § 3 Abs 6 Z 1). Die Beurteilung des Vorliegens der dienstrechtlich vorgesehenen Anstellungs- und Ernennungserfordernisse, dh jener Erfordernisse, die bereits aus gesetzlichen Vorgaben resultieren (wie zB die Rechtskundigkeit bei der Landesamtsdirektorin oder dem Landesamtsdirektor [Art 106 B-VG] und bei Bezirkshauptleuten [§ 2 Abs 2 des Bezirkshauptmannschaften-Gesetzes]; die österreichische Staatsbürgerschaft im Fall des § 8c L-BG oder des § 16 Abs 4 L-VBG), soll von der personalführenden Stelle bereits im Vorfeld des Vorschlagsverfahrens vorgenommen werden, um der Vorschlagskommission unnötigen zeitlichen und personellen Aufwand zu ersparen.

Bei der Auswahl von Abteilungsleiterinnen oder -leitern in Universitätskliniken der SALK wird der Ablauf vereinfacht, da das bisher vorgesehene gesonderte Gutachten über die wissenschaftliche Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber entfällt. Die Vorschlagskommission ist auf Grund ihrer Zusammensetzung in der Lage, auch dieses Kriterium zu beurteilen (Abs 4 Z 3).

Bisher ist vorgesehen, dass die Beschlussfassung der Kommission über einen Bestellungsvorschlag nur einstimmig erfolgen kann, wenn sich also auch nur ein Mitglied gegen eine ansonsten einhellige Auffassung ausspricht, kommt kein Vorschlag zustande. Diese hohen Anforderungen an einen Beschluss, der keinerlei Bindungswirkung entfaltet, sondern lediglich eine Entscheidungshilfe für das eigentlich zuständige Organ (§ 6 Abs 1) darstellen soll, erscheint übertrieben, auch dieser Kommissionsbeschluss soll daher mehrheitlich gefasst werden können.

Zu § 6:

In dieser Bestimmung werden lediglich redaktionelle Anpassungen vorgenommen.

Zu § 7:

Das Informationsrecht der nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber soll nur mehr zeitlich befristet eingeräumt werden, da erfahrungsgemäß präzise Erinnerungen an die Beurteilung bestimmter Bewerberinnen und Bewerber bei den Mitgliedern der Vorschlagskommission nur für einen begrenzten Zeitraum bestehen und überdies auch das Informationsbedürfnis der Bewerberinnen und Bewerber nach Ablauf mehrerer Wochen stark absinkt.

Die ausdrückliche Normierung dieses Informationsrechtes schließt nicht aus, dass noch weitere Informationen (etwa von den personalführenden Stellen an jene Bewerberinnen oder Bewerber, die in das Objektivierungsverfahren auf Grund der Nichterfüllung gesetzlicher Anforderungen nicht einbezogen werden können) erteilt werden können, wenn dem nicht die Wahrung des Rechtes auf Datenschutz oder die Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht (vgl auch § 2 des ADDSG-Gesetzes).

Zu § 8:

Zur Medienauswahl vgl die Erläuterungen zu § 3 Abs 3 und Abs 7.

In die Auflistung jener Beschäftigungsverhältnisse, die ohne vorangehende Ausschreibung begründet werden können, werden drittmittelfinanzierte Stellen, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und Übernahmen aus Lehrverhältnisses ergänzt (Abs 2 Z 6 bis 8). Um eine unerwünschte Umgehung der Objektivierungsbestimmungen durch Folgebewerbungen zu verhindern, sieht Abs 3 letzter Satz vor, dass Bedienstete auf drittmittelfinanzierten Stellen oder geringfügig Beschäftigte bei einer Bewerbung auf andere Stellen wie externe Bewerberinnen oder Bewerber behandelt werden und nicht wie die gemäß Abs 2 Z 1 und 2 in den Landesdienst aufgenommenen Bediensteten (allenfalls nach Ablauf einer bestimmten Frist) als interne Bewerberinnen oder Bewerber gelten.

Zu § 9:

Das Auswahlverfahren soll in folgenden Punkten wesentlich flexibler und praxisnäher gestaltet werden:

- Die Anstellungserfordernisse gelten auch als erfüllt, wenn mit deren Vorliegen bis zum Beschäftigungsbeginn gerechnet werden kann; diese Neuregelung ist vor allem für die SALK

relevant, da zB Pflegekräfte bereits vor dem Abschluss der Ausbildung in das Auswahlverfahren einbezogen werden können.

- Für die Vorauswahl soll eine breitere Palette an Auswahlmethoden ausdrücklich ermöglicht werden, so dass zB auch eine praktische Erprobung (Praxistest) im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen durchgeführt werden kann. Die rechtlichen Rahmenbedingungen ergeben sich dabei insbesondere aus dem Sozialversicherungsrecht, das ab einem bestimmten zeitlichen oder leistungsmäßigen Umfang solcher Probearbeiten das Entstehen eines Dienstverhältnisses und damit einer Versicherungspflicht zur Folge hat. Es ist daher in der Vollziehung darauf zu achten, dass keine Arbeitsleistung in Anspruch genommen wird, die nach Art und Umfang üblicherweise nicht unentgeltlich erbracht wird, und dadurch das Vorstellungsgespräch den Charakter eines Arbeits- oder Einschulungstages annimmt (vgl VwGH 2013/08/0091 mit weiteren Hinweisen).
- Bei einer geringen Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern ist eine Vorauswahl sinnlos und hat daher verpflichtend zu entfallen. In manchen Fällen ist eine hohe Anzahl an Personen, die einer Endauswahl unterzogen werden, etwa im Hinblick auf eine spätere Rückgriffmöglichkeit (§ 14), wünschenswert, so dass auch in solchen Fällen eine Vorauswahl entfallen kann.
- Manche Auswahlmethoden, die in der Vorauswahl herangezogen werden können, wie zB praktische Erprobungen, erlauben keine Anonymität, die entsprechende Vorgabe im Abs 3 wird daher auf jene Fälle eingeschränkt, in denen eine anonyme Bewertung überhaupt möglich ist.
- Bisher ist vorgesehen, dass jeweils die zehn bestgereihten Bewerberinnen und Bewerber in die Endauswahl einzubeziehen sind. Auch diese Vorgabe soll flexibler gestaltet und der Spielraum für die Auswahlkommissionen erhöht werden. Auf weniger als fünf Bewerberinnen und Bewerber (bzw drei Bewerberinnen und Bewerber bei Führungsfunktionen in der SALK) darf der Personenkreis für die Endauswahl jedoch nicht eingeschränkt werden.

Zu § 10:

Bei Auswahlverfahren für die Modellfunktionen „Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege“ und „Sanitätshilfsdienst und Pflegeassistentenberufe“ in der SALK besteht das Problem, dass auf Grund der hohen Zahl dieser Verfahren die Besetzung der Auswahlkommissionen mit drei Mitgliedern organisatorisch sehr schwierig ist. Gleichzeitig sind die Expertinnen oder Experten für Personalauswahl oder für den Pflegefachbereich oft auch zu Expertinnen bzw Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung bestellt, so dass beide Funktionen von einer Person wahrgenommen werden können. Diese Vorgangsweise soll gesetzlich ermöglicht werden (Abs 1 und 2).

Im Abs 3 wird lediglich aus redaktionellen Gründen die bisher im § 4 Abs 4 enthaltene Bestimmung über die Bestellung von Expertinnen und Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung ergänzt, die dort auf Grund der Einbeziehung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten in die Vorschlagskommission entfallen muss.

Im Abs 7 wird die Beschlussfassung im Umlaufweg und die Beiziehung von Expertinnen und Experten vorgesehen, vgl dazu die Erläuterungen zu § 4 Abs 8.

Zu § 11:

Bei gleich qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern soll die Heranziehung der bisher im Abs 2 vorgesehenen Auswahlkriterien der oftmaligen Bewerbung oder der Lage des Wohnortes entfallen, da diese Gesichtspunkte in der Praxis keine Bedeutung erlangt haben und überdies in einem objektivierten Verfahren im Unterschied zu sozialen Gründen oder Aspekten der Frauenförderung keine Rolle spielen sollten.

Die Übermittlung des Anstellungsvorschlags an die Organe der Arbeitnehmervertretung entfällt (vgl die Erläuterungen zu § 12 und Art 2).

Zu § 12:

Das Mitwirkungsrecht der Dienstnehmervertretung im Anstellungsverfahren wird neu geregelt, vgl dazu die Erläuterungen zu Art 2. Die bisher im § 12 Abs 2 vorgesehene Übermittlung der Anstellungsvorschläge an die Personalvertretung bzw den Betriebsrat entfällt daher.

Zu § 13:

Im Unterschied zu den Vorschlagskommissionen (§ 4) ist die Mitgliedschaft der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten in den Auswahlkommissionen aus zeitlichen Gründen nicht vorgesehen. Um die verstärkte Kontrollfunktion in Auswahlverfahren dennoch wahrnehmen zu können, sieht § 13 Abs 2 die Übermittlung aller Anstellungsvorschläge sowie ein detailliertes Informationsrecht der oder des

Gleichbehandlungsbeauftragten im Auswahlverfahren vor. Dieses Recht kann sowohl gegenüber der oder dem Vorsitzenden der Auswahlkommission als auch gegenüber der Expertin oder dem Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung geltend gemacht werden.

Zu § 14:

Diese Bestimmung wird weitgehend unverändert vorgeschlagen, es ist lediglich vorgesehen, dass auf frühere Bewerbungen über einen längeren Zeitraum als bisher zurückgegriffen werden kann (ein Jahr an Stelle von sechs Monaten).

Zu § 16:

Diese Bestimmung bewirkt lediglich eine Aktualisierung der Zitate jener Bundesgesetze, auf die im Gesetzestext verwiesen wird.

Zu § 17:

Die Änderungen sollen möglichst unverzüglich in Kraft treten. Bereits anhängige Verfahren sollen nach den bisher geltenden Bestimmungen weiter geführt werden.

Zu Art 2 (Salzburger Landes-Personalvertretungsgesetz):

Nach den §§ 12 Abs 4 und 13 Abs 2 des geltenden Salzburger Objektivierungsgesetzes kommt derzeit der Personalvertretung bzw dem Betriebsrat ein Kontrollrecht in der Form zu, dass jeder Anstellungsvorschlag dem nach dem Salzburger Landes-Personalvertretungsgesetz bzw dem Arbeitsverfassungsgesetz zuständigen Organ der Arbeitnehmervertretung zu übermitteln ist. Die Anstellungsakten mit Ausnahme der durchgeführten Tests sind beizuschließen. Binnen zwei Wochen nach Übermittlung des Vorschlags kann das zuständige Organ der Arbeitnehmervertretung den Zuständigkeitsübergang zur Anstellungsentscheidung auf die Landesregierung verlangen und bewirken. Die Anstellungsentscheidung unterliegt nicht der in der Geschäftsordnung der Landesregierung geregelten kollegialen Beschlussfassung und fällt daher in den selbständigen Erledigungsbereich des zuständigen Mitglieds der Landesregierung.

In der Praxis führt die Anwendung dieser Bestimmung zu erheblichen zeitlichen Verzögerungen und einem beträchtlichen Verfahrensaufwand bei Auswahlverfahren, ohne gleichzeitig die Qualität der Objektivität dieser Verfahren erkennbar zu steigern. Überdies sind die Personalvertretung und der Betriebsrat nach ihrem gesetzlichen Auftrag auch nicht primär dazu berufen, andere berufliche Interessen als jene von Landesbediensteten zu vertreten.

Ergänzend ist anzuführen, dass dem Betriebsrat bereits jetzt nach den §§ 89 ff des Arbeitsverfassungsgesetzes Informations- und Mitwirkungsrechte auch im Bereich der Personalplanung zukommen, die sich in der SALK bewährt haben und dem Aufgabenbereich eines Organs der Arbeitnehmervertretung besser zu entsprechen scheinen als die in den zitierten Bestimmungen des Salzburger Objektivierungsgesetzes vorgesehenen Kontrollrechte.

Vorgeschlagen wird daher, die im Arbeitsverfassungsgesetz für den Betriebsrat vorgesehenen Informations- und Mitwirkungsrechte auch der Personalvertretung einzuräumen, um die Dienstnehmervertretung einerseits auch in Zukunft entsprechend einzubinden, andererseits aber auch die Konkurrenzfähigkeit des Dienstgebers gegenüber anderen Betrieben bei der Dauer von Auswahlverfahren zu wahren. Die entsprechenden Regelungen des Salzburger Objektivierungsgesetzes sollen im Gegenzug entfallen.

Zu Art 3 (Salzburger Gleichbehandlungsgesetz):

Zu den Z 1, 3 und 4:

§ 36 Abs 6 des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes sieht derzeit vor, dass Bestellungs- oder Anstellungsentscheidungen während der Dauer eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission nicht gefällt werden dürfen. Da die Frist für das Einbringen einer Beschwerde gemäß § 36 Abs 4 S.GBG neun Monate ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung beträgt und der Kommission in der Folge weitere sechs Monate für die Erstattung des Gutachtens zur Verfügung stehen, kann diese Bestimmung im Extremfall eine lange Verzögerung der jeweiligen Entscheidung bewirken. Dieser Verzögerung steht kein erkennbarer Nutzen für die beschwerdeführende Person oder den Dienstgeber entgegen, da das von der Kommission erstellte Gutachten rechtlich nicht verbindlich ist und allfällige unterschiedliche Standpunkte uU erst im nachfolgenden (Gerichts-) Verfahren geklärt werden können. Da für das Einbringen der Beschwerde überdies eine lange Frist zur Verfügung steht, wird in der Mehrzahl der Fälle die Bestellungs- oder Anstellungsentscheidung schon vor dem Fristablauf gefallen sein, so dass die Hemmung ohnehin in den meisten Fällen wirkungslos bleiben wird.

Überdies bestehen gegen die Anknüpfung von massiven Rechtsfolgen an das Vorliegen oder Nichtvorliegen eines Gutachtens der Gleichbehandlungskommission schwer wiegende verfassungsrechtliche Bedenken, da nach der einschlägigen Judikatur des Verfassungsgerichtshofes (zB VfSlg 13.699/1994 zum Gleichbehandlungsgesetz des Bundes) den Behörden zur Rechtsgestaltung nur verbindliche Verwaltungsakte wie Bescheide und Verordnungen zur Verfügung stehen. Aus der Existenz oder Nichtexistenz eines unverbindlichen und auch unanfechtbaren Gutachtens dürfen hingegen keinerlei Rechtswirkungen resultieren, auch nicht die Hemmung eines Bestellungsverfahrens. Dazu kommt, dass es die Landesregierung durch Treffen der Bestellungs- oder Anstellungsentscheidung vor Einbringung eines Antrags auf Erstattung eines Gutachtens durch die Gleichbehandlungskommission in der Hand hat, die Bestimmung des § 36 Abs 6 S.GBG ins Leere gehen zu lassen. Auch dies bewirkt ihre Verfassungswidrigkeit, hat doch der VfGH zuletzt am 13. Oktober 2016, G 219/2015, zu Recht erkannt, dass der Gleichheitssatz dann verletzt ist, wenn an Vorgänge angeknüpft wird, die zur Gänze vom Belieben und von manipulativen Umständen einer Verwaltungsbehörde abhängen.

Dabei wird nicht verkannt, dass ein ungehindertes Weiterlaufen des Auswahl- oder Bestellungsverfahrens bei bestehenden schwer wiegenden Bedenken rechtspolitisch ebenfalls unbefriedigend erscheint. Solche Bedenken sollten den im Objektivierungsverfahren handelnden Organen möglichst frühzeitig bekannt sein und von diesen in den Entscheidungsprozess einbezogen werden können.

Aus diesen Gründen wird vorgeschlagen, die bisher vorgesehene Verfahrensunterbrechung durch ein „Eilverfahren“ zu ersetzen, das einerseits den zur Auswahl- oder Bestellungsentscheidung berufenen Organen eine rechtlich einwandfreie Grundlage für die Unterbrechung des Objektivierungsverfahrens bzw für das Zuwarten mit der Entscheidung bietet, andererseits aber auch eine zügige Erstbeurteilung durch die zuständige Gleichbehandlungskommission sicherstellt. Diese Erstbeurteilung ist auf Antrag einer oder eines Betroffenen von der Kommission zu erstatten und zu begründen, so dass die schlichte Weiterleitung von einseitig aus der Sicht der Beschwerdeführerin oder des Beschwerdeführers verfassten Schriftstücken nicht als ausreichend zu erachten ist. Der Ausdruck „Ersteinschätzung“ zeigt aber auch, dass die Erledigung durch die Kommission nicht den Anforderungen genügen muss, die an ein Gutachten zu stellen sind, da die Kürze der zur Verfügung stehenden Frist insbesondere nur ein sehr eingeschränktes Ermittlungsverfahren gestatten wird.

Zu Z 2:

Die gestärkte Stellung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten im Objektivierungsverfahren macht es erforderlich, ihr oder ihm nicht nur Neuausschreibungen in Dienststellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sondern alle Ausschreibungen vor der Veröffentlichung zu übermitteln. Die Rechtsfolgen, dh die Möglichkeit, Einwände zu erheben, die entweder berücksichtigt werden müssen oder aber begründet zu entkräften sind, bleiben unverändert.

Die Landesregierung stellt sohin den

Antrag,

der Salzburger Landtag wolle beschließen:

1. Das vorstehende Gesetz wird zum Beschluss erhoben.
2. Die Gesetzesvorlage wird dem Verfassungs- und Verwaltungsausschuss zur Beratung, Berichterstattung und Antragstellung zugewiesen