

Nr. 383 der Beilagen zum stenographischen Protokoll des Salzburger Landtages
(3. Session der 17. Gesetzgebungsperiode)

Vorlage der Landesregierung

Gesetz vom, mit dem das Salzburger Objektivierungsgesetz 2017 geändert wird

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Das Salzburger Objektivierungsgesetz 2017 – S.OG, LGBl Nr 54/2017, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 15/2024, wird geändert wie folgt:

1. Im § 2 Abs 2 wird das Zitat „§ 12f L-VBG“ durch das Zitat „§ 12a L-VBG“ ersetzt.

2. Im § 3 werden folgende Änderungen vorgenommen:

2.1. Im Abs 1 wird angefügt: „Im Verwaltungsbereich gelten als Führungskraft jene Positionen, die der Modellfunktion Führung gemäß § 3 Z 10 lit a LB-GG angehören oder in § 5 Abs 3 Z 9 LB-GG aufgezählt sind. Im Gesundheitsbereich gelten als Führungskraft jene Positionen, die der Modellfunktion Klinik- und Institutsvorstände oder der Modellfunktion Pflegedienstleitung gemäß § 3 Z 10 lit b LB-GG zugeordnet sind.“

2.2 Im Abs 5 wird das Wort „Privatuniversitätengesetzes“ durch das Wort „Privathochschulgesetzes“ ersetzt.

3. Im § 4 Abs 2 werden folgende Änderungen vorgenommen:

3.1. In der Z 1 lautet der letzte Satz: „Die oder der Vorsitzende und die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte werden im Verhinderungsfall nach Maßgabe der jeweils geltenden Organisationsvorschriften vertreten, wobei die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte bei Führungskräften gemäß § 3 Abs 3 Z 4 und 6 auch die Vertretung durch Ersatzmitglieder vorsehen kann, die von der Landesregierung gemäß § 10 Abs 7 zu Vertreterinnen oder Vertretern der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt worden sind;“

3.2. Die Z 2 lautet:

„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 mit der Maßgabe gelten, dass die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte auch die Vertretung durch Ersatzmitglieder vorsehen kann, die von der Landesregierung gemäß § 10 Abs 7 zu Vertreterinnen oder Vertretern der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt worden sind;“

3.3. In der Z 3 lauten die lit a und b:

- „a) der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer der SALK oder, wenn die Geschäftsführung der SALK aus mehr als einem Mitglied besteht, einem Mitglied der Geschäftsführung als Vorsitzende bzw Vorsitzendem,
- b) einem weiteren Mitglied der Geschäftsführung der SALK in dem Fall, dass die Geschäftsführung der SALK aus mehr als einem Mitglied besteht; ansonsten der Wirtschaftsdirektorin oder dem Wirtschaftsdirektor der betroffenen Krankenanstalt,“

4. Im § 8 werden folgende Änderungen vorgenommen:

4.1. Im Abs 2 wird der Punkt am Ende der Z 10 durch einen Strichpunkt ersetzt und angefügt:

- „11. Anstellungen von Personen, die ausschließlich für eine Tätigkeit im Ausland aufgenommen werden und die den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen im Ausland haben;
- 12. Anstellungen von Personen, mit denen in Bezug auf eine zukünftige Anstellung im Landesdienst ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen worden ist, in dem sich diese verpflichteten, eine bestimmte Ausbildung zu absolvieren, um nach deren Abschluss jedenfalls für einen bestimmten Zeitraum dem Dienstgeber ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen.“

4.2. Im Abs 3 wird im Einleitungssatz das Zitat „Abs 2 Z 1 und 4“ durch das Zitat „Abs 2 Z 1, 4 und 6“ ersetzt und lautet die Z 1:

- „1. in den Fällen des Abs 2 Z 1 oder Z 6 bei einem angestrebten Wechsel auf einen Dienstposten, dessen Besetzung nicht gemäß Abs 2 von der Durchführung eines Auswahlverfahrens ausgenommen ist und“

4.3. Im Abs 3 wird im letzten Satz das Zitat „Abs 2 Z 6 und 7“ durch das Zitat „Abs 2 Z 7“ ersetzt.

5. Im § 9 Abs 4 wird das Wort „fünf“ durch das Wort „drei“ ersetzt.

6. Im § 10 werden folgende Änderungen vorgenommen:

6.1. Im Abs 1 lautet der Einleitungssatz: „Für jedes Auswahlverfahren ist von der oder dem Vorsitzenden (Z 1 lit a und Z 2 lit a) eine Auswahlkommission nach folgenden Bestimmungen zu bilden:“

6.2. Im Abs 1 entfällt in der Z 1 die lit c und lautet die lit b:

- „b) einer Vertreterin oder einem Vertreter der für die Personalangelegenheiten im Amt der Landesregierung eingerichteten Stelle mit Expertise im Bereich der Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung.“

6.3. Im Abs 1 Z 1 lautet der letzte Satz: „Für das in lit b genannte Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu bestellen.“

6.4. Im Abs 1 lautet die Z 2:

- „2. Für alle anderen Aufnahmen in den Landesdienst, insbesondere für Aufnahmen in der SALK, besteht die Auswahlkommission aus folgenden Mitgliedern:

- a) einer Vertreterin oder einem Vertreter der für die Personalangelegenheiten des jeweiligen Bereiches eingerichteten Stelle mit Expertise im Bereich der Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung als Vorsitzende bzw Vorsitzenden;
- b) einer Expertin oder einem Experten aus dem Fachbereich der Dienststelle, für die die Aufnahme erfolgen soll.

Für diese Mitglieder sind jeweils Ersatzmitglieder zu bestellen.“

6.5. Abs 2 entfällt.

6.6. Im Abs 3 entfällt der zweite Satz.

6.7. Abs 6 wird durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„(6) Die Auswahlkommission trifft ihre Entscheidungen entweder in Sitzungen oder im Umlaufweg. Sie kann dabei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit beratender Stimme beiziehen; auf diese Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter findet Abs 4 sinngemäß Anwendung. Die Verpflichtung zur Teilnahme an Ausbildungen gemäß § 2 Abs 2 besteht bei solchen Mitgliedern ohne Stimmrecht nicht.

(7) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte kann auf ihr oder sein Verlangen beratend an der Endauswahl gemäß § 9 Abs 2 Z 2 teilnehmen. Für die Vertretung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten ist § 39 Abs 2 des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Landesregierung für den eingeschränkten Aufgabenbereich der Teilnahme an der Endauswahl auch Bedienstete zu Stellvertreterinnen oder Stellvertretern bestellen kann, die nicht zum Kreis der Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeiter der Gleichbehandlungsstelle zählen.

(8) Die oder der Vorsitzende soll bei den Beratungen der Auswahlkommission auf ein einvernehmliches Ergebnis hinwirken. Kommt kein Einvernehmen zustande, gibt bei Auswahlkommissionen gemäß Abs 1 Z 1 die Stimme der oder des Vorsitzenden den Ausschlag (Dirimierungsrecht), bei Auswahlkommissionen gemäß Abs 1 Z 2 kommt kein Anstellungsvorschlag zustande. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig.“

7. Im § 11 Abs 1 lautet:

„(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. Bei Pool-Ausschreibungen, das sind Ausschreibungen, die nicht in Bezug auf eine konkrete Stelle, sondern in Bezug auf einen ganzjährigen Bedarf hin erfolgen, hat der Anstellungsvorschlag dem für die Anstellung zuständigen Organ jene Bewerberinnen und Bewerber vorzuschlagen, die als geeignet beurteilt wurden. 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. Bei einer Teilnahme der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten oder seiner bzw ihrer Stellvertretung an der Endauswahl gemäß § 10 Abs 7 ist auf seine oder ihre Beobachtungen im Anstellungsvorschlag gesondert einzugehen. 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. “

8. Im § 13 Abs 2 wird der Verweis „gemäß § 10 Abs 1 Z 1 lit c bzw § 10 Abs 1 Z 2 lit c“ durch den Verweis „gemäß § 10 Abs 1 Z 1 lit b bzw § 10 Abs 1 Z 2 lit a“ ersetzt.

9. § 14 Abs 2 lautet:

„(2) Die Auswahlkommission kann entscheiden, an Stelle des in den §§ 8 und 9 vorgesehenen Verfahrens auf die Bewertungsergebnisse eines früheren Auswahlverfahrens mit demselben Anforderungsprofil zurückzugreifen und die nächstgereichte Bewerberin bzw den nächstgereichten Bewerber zur Anstellung vorzuschlagen. Dabei dürfen nur Bewertungsergebnisse von Auswahlverfahren herangezogen werden, deren Abschluss nicht länger als 18 Monate zurückliegt.“

10. Im § 15 lauten die Z 1 bis 5:

- „1. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), BGBl Nr 51/1991, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr. 88/2023;
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl Nr 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr. 65/2024;
3. Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl Nr 22/1974, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr. 60/2023;
4. Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG), BGBl I Nr 74/2011, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 50/2024;
5. Privathochschulgesetz (PrivHG), BGBl I Nr 77/2020, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 50/2024.“

11. Im § 17 wird angefügt:

„(5) Die §§ 2 Abs 2, 3 Abs 1 und 5, 4 Abs 2, 8 Abs 2 und 3, 9 Abs 4, 10 Abs 1, 3, 6, 7 und 8, 11 Abs 1, 13 Abs 2, 14 Abs 2 und 15 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2025 treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt wird auch der durch dieses Gesetz bewirkte Entfall von § 10 Abs 2 wirksam. Vor dem Inkrafttreten bereits eingeleitete Auswahlverfahren sind nach den bisher geltenden Bestimmungen fortzusetzen und abzuschließen.“

Erläuterungen:

1. Allgemeines:

Im Salzburger Objektivierungsgesetz (S.OG) werden einigen Änderungen vorgeschlagen, die neben der Verringerung der Verfahrensdauer auch die Effektivität und Effizienz bei der Aufgabenerledigung verbessern sollen. Konkret werden folgende wesentliche Änderungen vorgesehen:

- Reduktion der Mindestanzahl an einzuladenden Kandidatinnen und Kandidaten nach Durchführung einer Vorauswahl,
- Reduktion der Mitglieder in den Auswahlgesprächen bei Neuaufnahmen,
- Erweiterung der Möglichkeit für Nachnominierungen;
- Erweiterung der Übernahmemöglichkeiten bei Refundierungsposten;
- Angleichung der Führungskräftedefinition im S.OG an den besoldungsrechtlichen Führungskräftebegriff.

2. Verfassungsrechtliche Grundlage:

Die Dienstrechtskompetenz des Landesgesetzgebers ergibt sich aus Artikel 21 Abs 1 B-VG und die Organisationsrechtskompetenz aus Art 15 Abs 1 B-VG.

3. Übereinstimmung mit EU-Recht:

Die vorgeschlagenen Regelungen stehen nicht im Widerspruch zu Unionsrecht.

4. Kosten:

Primäres Ziel des Entwurfes ist es, die Auswahlprozesse in den SALK und im Bereich der Landesverwaltung zu beschleunigen und schlanker zu gestalten. Kosteneinsparungen sind dabei insbesondere durch die Möglichkeit von zwei- statt bisher dreiköpfigen Auswahlkommissionen realisierbar. Die Reduzierung von fünf auf mindestens drei nach Durchführung einer Vorauswahl in das Hearing einzuladenden Kandidatinnen und Kandidaten ermöglicht die Vermeidung von frustrierten Gesprächen mit Bewerberinnen und Bewerbern, für die auf Grund der Ergebnisse in der Vorauswahl keine realistischen Erfolgsaussichten auf eine Anstellung bestehen. Weitere Kosteneinsparungen sind durch die Ausweitung der Nachnominierungsmöglichkeiten von einem auf eineinhalb Jahre zu erwarten, da auf diese Weise die Effizienz der einzelnen Auswahlverfahren weiter gesteigert werden kann.

Auf Basis von Erfahrungswerten aus den Vorjahren und Durchschnittskostenschätzungen wird von folgenden **jährlichen Einsparungspotenzialen** in Euro ausgegangen:

Maßnahme	Jährliche Einsparung in € bzw VZÄ
Verringerung Kommissionsgröße (zwei statt drei Personen)	
in der Hoheitsverwaltung:	134.000
in der SALK:	38.111
Frei werdende Arbeitszeit für Haupttätigkeit durch Entfall Nebentätigkeit als Experte/Expertin für Gleichbehandlung	1,05 VZÄ
Reduktion von fünf auf maximal drei nach Vorauswahl einzuladende Kandidaten ins Hearing	48.000
Ausweitung Nachnominierungsmöglichkeit auf 1,5 Jahre	168.659
Gesamt	Kosteneinsparung: 388.770 Arbeitszeiteinsparung: 1,05 VZÄ/Jahr

5. Ergebnis des Begutachtungsverfahrens:

Zum Entwurf sind Stellungnahmen von folgenden Institutionen eingelangt: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst Salzburg, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH, Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderung, Fraktion FCG, ÖAAB & Unabhängige der Personalvertretung, Fraktion sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen im Salzburger Landesdienst, Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstelle, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg. Diese Stellungnahmen sind im Internet unter der Adresse: [pub - Veröffentlichung - zusätzliche Dokumente](#) einsehbar, deren Inhalt wird daher hier nicht gesondert wiederholt.

Die erhobenen Einwände lassen sich in drei Hauptgruppen zusammenfassen und erfordern aus nachstehenden Gründen keine Änderung des Entwurfs:

5.1. Zweier- statt Dreierkommissionen auch im Amtsbereich (Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstelle, Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen, SALK Zentralbetriebsrat, GÖD):

Zweierkommissionen haben sich im Bereich der SALK bewährt, Probleme aus Gleichbehandlungs- oder Antidiskriminierungssicht sind mit solchen Kommissionen erfahrungsgemäß nicht verbunden. In besonders sensiblen Fällen ist durch die normierte Teilnahmemöglichkeit der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten eine optimale Kontrollmöglichkeit sichergestellt.

5.2. Erweiterung der Frist für Nachnominierungen von 12 auf 18 Monate (FCG/ÖAAB & Unabhängige, SALK-Zentralbetriebsrat, GÖD):

Die durchschnittliche Bewerbungsanzahl im Bereich der Salzburger Landesverwaltung liegt mittlerweile bei ca 17 Bewerbungen (Stand 3. Quartal 2024), wobei sich in der Regel mehrere bis in Einzelfällen alle Bewerbungen in der Endauswahl als für die Aufnahme in den Landesdienst grundsätzlich gut geeignet erweisen. Da die Stelle in der Regel jedoch nur an eine Person vergeben werden kann, werden die anderen geeigneten Personen in einen Bewerberpool übergeführt und erhalten bei Freiwerden einer gleichwertigen anderen Stelle eine Anfrage, ob weiterhin Interesse an der Aufnahme in den Landesdienst besteht. Ist das der Fall, kommt es zu einem Kennenlernen mit der ins Auge gefassten Dienststelle und wenn ein entsprechender Vorschlag der Auswahlkommission zustande kommt, kann die Stelle auf diesem Weg ohne weitere Ausschreibung besetzt werden. Aus personalfachlicher Sicht handelt es sich dabei um die wirtschaftlichste und effizienteste Form der Stellenbesetzung. Bereits derzeit können ca. 23 % aller intern nicht nachbesetzbaren Stellen auf diesem Weg extern besetzt werden. Die geringfügige zeitliche Erweiterung des Anwendungsbereichs dieser Bestimmung ist daher sinnvoll.

5.3. Pool-Ausschreibungen (FCG/ÖAAB & Unabhängige, SALK-Zentralbetriebsrat, GÖD):

Die Befürchtung, dass sich Bewerberinnen und Bewerber von Pool-Ausschreibungen abschrecken lassen, wird nicht geteilt. So kommt es bei der in den Erläuterungen erwähnten Basisausbildung für Ärztinnen und Ärzte ohnehin zu keiner Fixzuteilung an eine bestimmte Abteilung und auch die Anstellung und die damit einhergehende Zuteilung einer Pflegekraft zu einem bestimmten Bereich erfolgt nur mit Zustimmung der oder des Bediensteten. Natürlich wird dabei darauf geachtet, die geeignetste Bewerberin bzw den geeignetsten Bewerber aus dem Pool für diese konkrete Besetzung auszuwählen. Umgekehrt bedeutet es jedoch eine enorme Verwaltungsvereinfachung, wenn in Bereichen mit einem ganzjährigen Bedarf nicht jede zu besetzende Stelle einzeln ausgeschrieben werden muss.

5. 4. Absehen von einer Ausschreibung (FSG, SALK-Zentralbetriebsrat):

Bei den zwei ergänzten Gründen, bei deren Vorliegen von einer Ausschreibungspflicht abgesehen wird, handelt es sich zum einen um Bereiche, in denen bereits bisher keine Ausschreibungen nach dem S.OG stattfanden (Auslandsaufnahmen) und zum anderen um die für die SALK spezifische Weiterbeschäftigung von Personen, deren Ausbildungskosten vom Land mitfinanziert werden (zB im Weg eines Stipendiums für das Medizinstudium). In beiden Fällen besteht ein so überwiegendes öffentliches Interesse an abweichenden Regelungen, dass diese geradezu geboten erscheinen (Auslandsaufnahmen machen Ausschreibungen in inländischen Medien und die Durchführung von Aufnahmeverfahren im Inland sinnlos; die Weiterbeschäftigung von medizinischem Fachpersonal nach Abschluss der Ausbildung ist im Interesse des Landes, ein Auswahlverfahren ist hier kontraproduktiv.)

6. Gender Mainstreaming:

Die Änderungen betreffen Männer und Frauen gleichermaßen, geschlechtsspezifische Wirkungen sind nicht zu erwarten. Die nach dem Vorbild der bisher in der SALK geltenden Bestimmungen verkleinerte Auswahlkommission bei Neuaufnahmen in den Landesdienst hat sich im Krankenanstaltenbereich bewährt und dort zu keinen benachteiligenden Folgen für Bewerberinnen oder Bewerber geführt.

7. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z 1:

Der Verweis auf die Bestimmung zur Fort- und Weiterbildung im L-VBG wird aktualisiert.

Zu Z 2:

Der Begriff der Führungskraft soll durch die Verweise auf die entsprechende Einstufung nach dem LB-GG deutlicher und klarer formuliert werden. Für den Gesundheitsbereich soll ebenfalls eine Klarstellung erfolgen.

Weiters wird eine Aktualisierung des Verweises auf das Privathochschulgesetz vorgenommen, inhaltlich ergeben sich dadurch keine Änderungen.

Zu Z 3.1 und 3.2:

Die Neugestaltung der Auswahlkommissionen im Amtsbereich (vgl Z 6) bzw die Neufassung der Rolle und Vertretung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten macht auch eine sprachliche Anpassung bei den Bestimmungen über die Vorschlagskommission erforderlich.

Zu Z 3.3:

Die Besetzung der Vorschlagskommission zur Bestellung von Primarärztinnen und Primärärzten soll im Hinblick auf die in der Geschäftsführung der SALK bestehende Aufgabenverteilung weniger konkrete Vorgaben enthalten, um auf den breiten gesellschaftsrechtlichen Spielraum zur Ausgestaltung Bedacht zu nehmen. Die derzeitige Geschäftsführung der SALK besteht zB aus zwei Mitgliedern, allerdings sind die medizinischen und die wirtschaftlichen Angelegenheiten nicht explizit aufgeteilt, sondern werden gemeinschaftlich wahrgenommen.

Zu Z 4.1:

Landesbedienstete werden in seltenen Fällen auch mit einem Dienstort im Ausland eingesetzt, aktuell ist dies bei Bediensteten des Verbindungsbüros des Landes Salzburg in Brüssel der Fall. Diese Landesbedienstete sollen aus steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Gründen und in Angleichung an andere Landesbedienstete nicht mehr nach dem Recht des Tätigkeitsstaates, sondern nach den Bestimmungen des L-VBG beschäftigt werden (vgl die entsprechende Änderung des L-VBG, [RIS Dokument](#)). Da die Personalgewinnung für Auslandsaufnahmen im Regelfall dezentral organisiert ist, soll zur Vereinfachung trotz der Einbeziehung in den Anwendungsbereich des L-VBG auch weiterhin von einer Ausschreibung nach § 8 S.OG abgesehen werden (§ 8 Abs 2 Z 11 S.OG).

Von der Pflicht zur Ausschreibung soll auch die Anstellung von Personen ausgenommen werden, mit denen zuvor bereits ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen worden ist, in dem sich diese verpflichteten, eine bestimmte Ausbildung zu absolvieren, um dann dem Dienstgeber als Arbeitskraft zur Verfügung zu stehen (zB gewidmete Studienplätze für Medizin mit Verpflichtungserklärung gegenüber dem Land Salzburg). Ziel dieser Ausbildungsverträge ist es, ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte in bestimmten Bereichen mit Personalmangel für den Eigenbedarf auszubilden (§ 8 Abs 2 Z 12 S.OG).

Zu den Z 4.2 und 4.3:

Im Sinn einer ressourcenschonenden und wirtschaftlichen Herangehensweise beim Recruiting und als Maßnahme zur Mitarbeiterbindung wird die Möglichkeit eines ausschreibungsfreien Wechsels innerhalb des Landesdienstes auf jene Bediensteten ausgedehnt, die befristet auf die Dauer einer vertraglich vereinbarten Refundierung der Personalkosten durch Dritte ohne Ausschreibung aufgenommen worden sind (sog Refundierungsposten) und eine Landesdienstzeit von mindestens 3 Jahren aufweisen. Dieser Zeitraum kann als ausreichende Legitimation betrachtet werden, um einen Weiterverbleib im Landesdienst zB auch nach Wegfall der Drittfinanzierung der Stelle zu ermöglichen. Dadurch kann gewonnene Berufserfahrung für den Landesdienst erhalten und die Mitarbeiterbindung erhöht werden. Der bisherige Weg, sich nach jahrelanger Tätigkeit einem Auswahlverfahren stellen zu müssen und in der beruflichen Lebensplanung von der Drittfinanzierung abhängig zu sein, kann zu einem Dienstgeberwechsel motivieren. Andererseits können unnötige Ausschreibungen hintangehalten werden, aus denen die bereits langjährig bewährten Personen auf Grund ihrer einschlägigen beruflichen Erfahrung in der Regel ohnehin als Bestplatzierte hervorgehen.

Zu Z 5:

Für eine vom Land ausgeschriebene Stelle treffen gelegentlich (vor allem im Gesundheitsbereich) nur wenige gut geeignete Bewerbungen ein. Auf Grund der formalen gesetzlichen Vorgaben zur Mindestanzahl der Hearingteilnehmer sind Bewerberinnen und Bewerber jedoch auch dann einzuladen, wenn sich in einer Vorauswahl gezeigt hat, dass für eine Anstellung auf die ausgeschriebene Stelle keine realistischen Chancen besteht. Daher sind die gesetzlichen Vorgaben an die veränderten Gegebenheiten anzupassen und soll die Mindestanzahl der nach einer Vorauswahl zur Endauswahl einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber von fünf auf drei gesenkt werden. Dies ist bereits im Bereich Spitzenführungskräfte der SALK ein erprobtes Modell und verhindert, dass von vornherein ungeeignete Bewerberinnen und Bewerber zu einem Auswahlgespräch eingeladen werden müssen, um die Mindestanzahl zu erreichen. In weiterer Folge ist eine entsprechende Anpassung des § 3 Abs 2 der Objektivierungsverordnung 2017 geplant, um dieselben Voraussetzungen auch bei Führungskräfteausschreibungen zur Anwendung zu bringen und so den Vollzug zu vereinheitlichen.

Zu den Z 6 und 8:

Im Bereich der SALK sind gemäß § 10 Abs 2 S.OG bereits jetzt Auswahlkommissionen möglich, die aus zwei Personen bestehen und bei denen das Expertenwissen im Bereich der Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung von der Vertreterin oder dem Vertreter der Personalstelle eingebracht wird.

Diese Zusammensetzung hat sich in der Praxis gut bewährt, auch können so die Auswahlverfahren rascher, einfacher, effizienter und wirtschaftlicher gestaltet werden. Wie bisher sollen die Auswahlkommissionen durch die oder den Vorsitzenden, dh im Amtsbereich durch die Dienststellenleitung und im SALK-Bereich durch die Vertreterin bzw den Vertreter des für Personalwesen zuständigen Managementbereichs, gebildet werden. Im Amtsbereich kommt der oder dem Vorsitzenden bei der Entscheidungsfindung ein Dirimierungsrecht zu (§ 10 Abs 8 S.OG).

Der Regelungsvorschlag sieht daher vor, die Funktion der Expertin oder des Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung im Auswahlverfahren nach dem Vorbild des geltenden § 10 Abs 2 S.OG grundsätzlich auf die bestellten Expertinnen und Experten für Personalauswahl zu übertragen. Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat aber in jedem Fall, dh nicht nur bei einer nicht ausgewogenen Besetzung der Zweierkommissionen (§ 11 S.GBG), das Recht auf Teilnahme mit beratender Stimme, wobei wie in der Vorschlagskommission (§ 4) eine Vertretung durch von der Landesregierung bestellte Gleichbehandlungsexpertinnen bzw –experten möglich ist. Die bereits jetzt bestehende Möglichkeit, weitere Personen (zB Expertinnen oder Experten auf dem jeweiligen Fachgebiet) mit beratender Stimme beizuziehen, bleibt unverändert (Z 6.7, § 10 Abs 6 2. Satz S.OG).

Zu Z 7:

Neu vorgesehen werden sogenannte „Pool-Ausschreibungen“, das sind Ausschreibungen, die nicht in Bezug auf eine konkrete Stelle, sondern in Bezug auf einen ganzjährigen Bedarf hin erfolgen. Als mögliche Anwendungsbeispiele in der SALK können hier Ausschreibungen für die Stelle als Arzt/Ärztin in Basisausbildung (Rotation alle 9 Monate) als auch Ausschreibungen in der Pflege genannt werden. Hier wäre es ineffizient und unökonomisch, jede einzelne Stelle auszuschreiben, weswegen eine Poolausschreibung erfolgt. Die Bewerberinnen und Bewerber, die sich im Auswahlverfahren als geeignet erweisen, werden dabei (für die in § 14 Abs 2 genannte Frist) in Evidenz genommen und mit wird ihnen nach Maßgabe der Verfügbarkeit und des Besetzungswunsches die nächste freiwerdende Stelle besetzt.

Für den Fall der Teilnahme der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten oder einer Stellvertretung im Auswahlverfahren besteht die Möglichkeit, spezifische Anmerkungen aus der Sicht der Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Frauenförderung im Weg von Protokollanmerkungen zu dokumentieren. Diese Protokollanmerkungen sind auf Wunsch der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten vorzunehmen, ein Entscheidungsspielraum der oder des Kommissionsvorsitzenden besteht hier nicht.

Zu Z 9:

Ein zunehmender Anteil der Neubesetzungen findet durch sogenannte Nachnominierungen iSd § 14 Abs 2 S.OG statt. Dabei wird bei einer weiteren Stellenbesetzung mit demselben Anforderungsprofil auf geeignete Bewerberinnen und Bewerber zurückgegriffen, die bei früheren Auswahlverfahren nicht zum Zug kamen. In dieser Bestimmung wird klargestellt, dass auch die Entscheidung über das Zurückgreifen auf frühere Auswahlverfahren von der Auswahlkommission, dh im Amtsbereich unter Letztentscheidung der Dienststellenleitung, zu treffen ist. Obwohl dies aus dem Regelungsinhalt ohnehin deutlich hervorgeht, wird zur Vermeidung jeder Unsicherheit auch normiert, dass Nachnominierungen das sonst in den §§ 8 und 9 S.OG vorgesehene Verfahren zur Gänze ersetzen, dh dass weder Ausschreibungen noch Auswahlverfahren stattfinden.

Diese Möglichkeit einer ressourcenschonenden und effizienten Form der Stellenbesetzung soll weiters dadurch ausgebaut werden, dass der zulässige Zeitabstand zwischen dem früheren Auswahlverfahren und der aktuellen Stellenbesetzung von einem Jahr auf 18 Monate angehoben wird. Dies steigert nicht nur die Effizienz der Besetzungen, sondern wertet Bewerbungen an das Land Salzburg generell auf, weil auch nachgereichte Personen auf die Möglichkeit einer späteren Aufnahme verwiesen werden können.“

Zu Z 10:

Die Verweise auf das Bundesrecht sollen aktualisiert werden. Dadurch wird auch im Anwendungsbereich der §§ 4 Abs 8 und 10 Abs 5 S.OG die aktuelle Begrifflichkeit der „schutzberechtigten Person“ im Sinn des § 7 Abs 1 Z 1 AVG als Anpassung an die durch das 2 Erwachsenenschutz-Gesetz, BGBl I Nr 59/2017, geschaffenen Bestimmungen über die Erwachsenenvertretung übernommen, ansonsten ergeben sich durch die Aktualisierungen inhaltlich keine Änderungen.

Zu Z 11:

Die Bestimmungen sollen möglichst unverzüglich in Kraft treten.

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.

Textgegenüberstellung

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

Salzburger Objektivierungsgesetz 2017

Pflichten der mitwirkenden Personen

Pflichten der mitwirkenden Personen

§ 2

§ 2

(1) ...

(1) ...

(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 § 5 L-BG bzw § 12f L-VBG.

(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 § 5 L-BG bzw § 12a L-VBG.

Ausschreibung

Ausschreibung

§ 3

§ 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.

(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. Im Verwaltungsbereich gelten als Führungskraft jene Positionen, die der Modellfunktion Führung gemäß § 3 Z 10 lit a LB-GG angehören oder in § 5 Abs 3 Z 9 LB-GG aufgezählt sind. Im Gesundheitsbereich gelten als Führungskraft jene Positionen, die der Modellfunktion Klinik- und Institutsvorstände oder der Modellfunktion Pflegedienstleitung gemäß § 3 Z 10 lit b LB-GG zugeordnet sind.

(2) bis (4) ...

(2) bis (4) ...

(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

(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

Geltende Fassung

zusätzlich auf das Erfordernis eines dem internationalen Standard entsprechenden, wissenschaftlich ausgewiesenen Lehrpersonals im Sinn des § 2 Abs 1 Z 5 des Privaturuniversitätengesetzes Bedacht zu nehmen.

(5a) bis (8) ...

Vorschlagskommission

§ 4

(1) ...

(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, wobei die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte bei Führungskräften gemäß § 3 Abs 3 Z 4 und 6 abweichend von den geltenden Organisationsvorschriften auch die Vertretung durch Ersatzmitglieder aus einem erweiterten Kreis von Expertinnen und Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung vorsehen kann;

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 mit

Vorgeschlagene Fassung

zusätzlich auf das Erfordernis eines dem internationalen Standard entsprechenden, wissenschaftlich ausgewiesenen Lehrpersonals im Sinn des § 2 Abs 1 Z 5 des Privathochschulgesetzes Bedacht zu nehmen.

(5a) bis (8) ...

Vorschlagskommission

§ 4

(1) ...

(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, wobei die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte bei Führungskräften gemäß § 3 Abs 3 Z 4 und 6 auch die Vertretung durch Ersatzmitglieder vorsehen kann, die von der Landesregierung gemäß § 10 Abs 7 zu Vertreterinnen oder Vertretern der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt worden sind;

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 mit der Maßgabe gelten, dass die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte

Geltende Fassung

der Maßgabe gelten, dass die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte abweichend von den geltenden Organisationsvorschriften im Verhinderungsfall die Vertretung durch Ersatzmitglieder aus einem erweiterten Kreis von Expertinnen und Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung vorsehen kann;

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.

Die weiteren Mitglieder werden im Verhinderungsfall nach Maßgabe der jeweils geltenden Organisationsvorschriften vertreten, wobei die oder der

Vorgeschlagene Fassung

auch die Vertretung durch Ersatzmitglieder vorsehen kann, die von der Landesregierung gemäß § 10 Abs 7 zu Vertreterinnen oder Vertretern der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt worden sind;

3. bei Führungskräften gemäß § 3 Abs 3 Z 5:

- a) der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer der SALK oder, wenn die Geschäftsführung der SALK aus mehr als einem Mitglied besteht, einem Mitglied der Geschäftsführung als Vorsitzende bzw Vorsitzendem,
- b) einem weiteren Mitglied der Geschäftsführung der SALK in dem Fall, dass die Geschäftsführung der SALK aus mehr als einem Mitglied besteht; 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.

Die weiteren Mitglieder werden im Verhinderungsfall nach Maßgabe der jeweils geltenden Organisationsvorschriften vertreten, wobei die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte im Verhinderungsfall auch die Vertretung durch Ersatzmitglieder aus einem erweiterten Kreis von Expertinnen und Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung vorsehen kann.

Geltende Fassung

Gleichbehandlungsbeauftragte im Verhinderungsfall auch die Vertretung durch Ersatzmitglieder aus einem erweiterten Kreis von Expertinnen und Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung vorsehen kann.

(3) bis (9) ...

Ausschreibung

§ 8

(1) ...

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

1. bis 9. ...

10. das Abschließen befristeter Dienstverträge mit Landesbeamtinnen und Landesbeamten des Ruhestandes bis zu einer Höchstdauer von zwei Jahren, wenn der Abschluss dieser Dienstverträge im überwiegenden dienstlichen Interesse des Landes gelegen ist (zB zum Zweck der Fertigstellung von Projekten oder anderer umfangreicherer Arbeiten, die für das Land von besonderer Bedeutung sind).

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 auf einen Dienstposten, dessen Besetzung nicht gemäß Abs 2 von der Durchführung eines Auswahlverfahrens ausgenommen ist und
2. im Fall des Abs 2 Z 4 nach dem Abschluss des Rehabilitationsprogramms

Vorgeschlagene Fassung

(3) bis (9) ...

Ausschreibung

§ 8

(1) ...

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

1. bis 9. ...

10. das Abschließen befristeter Dienstverträge mit Landesbeamtinnen und Landesbeamten des Ruhestandes bis zu einer Höchstdauer von zwei Jahren, wenn der Abschluss dieser Dienstverträge im überwiegenden dienstlichen Interesse des Landes gelegen ist (zB zum Zweck der Fertigstellung von Projekten oder anderer umfangreicherer Arbeiten, die für das Land von besonderer Bedeutung sind);
11. Anstellungen von Personen, die ausschließlich für eine Tätigkeit im Ausland aufgenommen werden und die den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen im Ausland haben;
12. Anstellungen von Personen, mit denen in Bezug auf eine zukünftige Anstellung im Landesdienst ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen worden ist, in dem sich diese verpflichteten, eine bestimmte Ausbildung zu absolvieren, um nach deren Abschluss jedenfalls für einen bestimmten Zeitraum dem Dienstgeber ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen.

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

(3) Bedienstete, die nach Abs 2 Z 1, 4 und 6 ohne Auswahlverfahren aufgenommen worden sind, haben sich

1. in den Fällen des Abs 2 Z 1 oder Z 6 bei einem angestrebten Wechsel auf einen Dienstposten, dessen Besetzung nicht gemäß Abs 2 von der Durchführung eines Auswahlverfahrens ausgenommen ist und
2. im Fall des Abs 2 Z 4 nach dem Abschluss des Rehabilitationsprogramms

Geltende Fassung

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 auf einen anderen Dienstposten ohne zeitliche Befristung dem Auswahlverfahren zu unterziehen.

(4) bis (6) ...

Auswahlverfahren

§ 9

(1) bis (3) ...

(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) Soweit nicht Abs 2 Ausnahmen vorsieht, ist für jedes Aufnahmeverfahren von der oder dem Vorsitzenden (Z 1 lit a und Z 2 lit a) eine Auswahlkommission nach folgenden Bestimmungen zu bilden:

1. Für Aufnahmen in bestimmte Dienststellen der Landesverwaltung (§ 3 L-VBG) mit Ausnahme der SALK besteht die Auswahlkommission aus folgenden Mitgliedern:
 - a) der Leiterin oder dem Leiter der Abteilung oder der Bezirkshauptmannschaft, bzw bei einer Unterteilung der Abteilung in Fachgruppen der Leiterin oder dem Leiter der Fachgruppe, für die die Aufnahme erfolgen soll, als Vorsitzende bzw Vorsitzender; im Verhinderungsfall nimmt die Stellvertretung der Leiterin oder des Leiters die Funktion als Vorsitzende bzw Vorsitzender wahr. Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle oder der Fachgruppe kann auch die Leitung einer untergeordneten oder angegliederten Organisationseinheit mit der Vorsitzführung des Auswahlverfahrens betrauen, wenn die Aufnahme für diese Organisationseinheit erfolgen soll;

Vorgeschlagene Fassung

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

(4) bis (6) ...

Auswahlverfahren

§ 9

(1) bis (3) ...

(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 drei Bewerberinnen und Bewerber die Endauswahl erreichen.

Auswahlkommission

§ 10

(1) Für jedes Auswahlverfahren ist von der oder dem Vorsitzenden (Z 1 lit a und Z 2 lit a) eine Auswahlkommission nach folgenden Bestimmungen zu bilden:

1. Für Aufnahmen in bestimmte Dienststellen der Landesverwaltung (§ 3 L-VBG) mit Ausnahme der SALK besteht die Auswahlkommission aus folgenden Mitgliedern:
 - a) der Leiterin oder dem Leiter der Abteilung oder der Bezirkshauptmannschaft, bzw bei einer Unterteilung der Abteilung in Fachgruppen der Leiterin oder dem Leiter der Fachgruppe, für die die Aufnahme erfolgen soll, als Vorsitzende bzw Vorsitzender; im Verhinderungsfall nimmt die Stellvertretung der Leiterin oder des Leiters die Funktion als Vorsitzende bzw Vorsitzender wahr. Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle oder der Fachgruppe kann auch die Leitung einer untergeordneten oder angegliederten Organisationseinheit mit der Vorsitzführung des Auswahlverfahrens betrauen, wenn die Aufnahme für diese Organisationseinheit erfolgen soll;

Geltende Fassung

- b) einer Vertreterin oder einem Vertreter der für die Personalangelegenheiten im Amt der Landesregierung eingerichteten Stelle als Expertin oder Experte für Personalauswahl, und
- c) einer Expertin oder einem Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung.

Für die in lit b und c genannten Mitglieder sind jeweils Ersatzmitglieder zu bestellen.

2. Für alle anderen Aufnahmen in den Landesdienst, insbesondere für Aufnahmen in der SALK, besteht die Auswahlkommission aus folgenden Mitgliedern:

- a) einer Vertreterin oder einem Vertreter der für die Personalangelegenheiten des jeweiligen Bereiches eingerichteten Stelle als Vorsitzende bzw Vorsitzenden;
- b) einer Expertin oder einem Experten aus dem Fachbereich der Dienststelle, für die die Aufnahme erfolgen soll, und
- c) einer Expertin oder einem Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung.

Für diese 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 Z 2 auch aus zwei Mitgliedern bestehen, wobei die Funktion der Expertin oder des Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung (Abs 1 Z 2 lit c) von dem in Abs 1 Z 2 lit a oder b 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 1 lit b und Z 2 lit b 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) und (5) ...

Vorgeschlagene Fassung

- b) einer Vertreterin oder einem Vertreter der für die Personalangelegenheiten im Amt der Landesregierung eingerichteten Stelle mit Expertise im Bereich der Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung.

Für das in lit b genannte Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu bestellen.

2. Für alle anderen Aufnahmen in den Landesdienst, insbesondere für Aufnahmen in der SALK, besteht die Auswahlkommission aus folgenden Mitgliedern:

- a) einer Vertreterin oder einem Vertreter der für die Personalangelegenheiten des jeweiligen Bereiches eingerichteten Stelle mit Expertise im Bereich der Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung als Vorsitzende bzw Vorsitzenden;
- b) einer Expertin oder einem Experten aus dem Fachbereich der Dienststelle, für die die Aufnahme erfolgen soll.

Für diese Mitglieder sind jeweils Ersatzmitglieder zu bestellen.“

(3) Die Mitglieder der Auswahlkommission gemäß Abs 1 Z 1 lit b und Z 2 lit b haben dem Kreis der gemäß § 4 Abs 4 bestellten Expertinnen und Experten anzugehören.

(4) und (5) ...

Geltende Fassung

(6) Die Auswahlkommission trifft ihre Entscheidungen entweder in Sitzungen oder im Umlaufweg. Sie kann dabei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit beratender Stimme beiziehen; auf diese Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter findet Abs 4 sinngemäß Anwendung. Die Verpflichtung zur Teilnahme an Ausbildungen gemäß § 2 Abs 2 besteht nicht. Die oder der Vorsitzende soll bei den Beratungen der Auswahlkommission auf ein einvernehmliches Ergebnis hinwirken. Kommt keine einstimmige Entscheidung zu Stande, trifft die Auswahlkommission ihre Entscheidung mit Stimmenmehrheit. In Auswahlkommissionen nach Abs 1 Z 1 ist eine Entscheidung gegen die Stimme der oder des Vorsitzenden nicht möglich. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Besteht eine Auswahlkommission gemäß Abs 2 aus zwei Mitgliedern, hat eine einstimmige Entscheidung zu erfolgen.

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. 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.

Vorgeschlagene Fassung

(6) Die Auswahlkommission trifft ihre Entscheidungen entweder in Sitzungen oder im Umlaufweg. Sie kann dabei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit beratender Stimme beiziehen; auf diese Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter findet Abs 4 sinngemäß Anwendung. Die Verpflichtung zur Teilnahme an Ausbildungen gemäß § 2 Abs 2 besteht bei solchen Mitgliedern ohne Stimmrecht nicht.

(7) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte kann auf ihr oder sein Verlangen beratend an der Endauswahl gemäß § 9 Abs 2 Z 2 teilnehmen. Für die Vertretung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten ist § 39 Abs 2 des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Landesregierung für den eingeschränkten Aufgabenbereich der Teilnahme an der Endauswahl auch Bedienstete zu Stellvertreterinnen oder Stellvertretern bestellen kann, die nicht zum Kreis der Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeiter der Gleichbehandlungsstelle zählen.

(8) Die oder der Vorsitzende soll bei den Beratungen der Auswahlkommission auf ein einvernehmliches Ergebnis hinwirken. Kommt kein Einvernehmen zustande, gibt bei Auswahlkommissionen gemäß Abs 1 Z 1 die Stimme der oder des Vorsitzenden den Ausschlag (Dirimierungsrecht), bei Auswahlkommissionen gemäß Abs 1 Z 2 kommt kein Anstellungsvorschlag zustande. Eine 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. Bei Pool-Ausschreibungen, das sind Ausschreibungen, die nicht in Bezug auf eine konkrete Stelle, sondern in Bezug auf einen ganzjährigen Bedarf hin erfolgen, hat der Anstellungsvorschlag dem für die Anstellung zuständigen Organ jene Bewerberinnen und Bewerber vorzuschlagen, die als geeignet beurteilt wurden. 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. Bei einer Teilnahme der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten oder seiner bzw ihrer

Geltende Fassung

(2) und (3) ...

Informationsrecht

§ 13

(1) ...

(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 1 lit c bzw § 10 Abs 1 Z 2 lit c 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) ...

(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 der Abschluss des früheren Auswahlverfahrens nicht länger als ein Jahr zurückliegt.

Vorgeschlagene Fassung

Stellvertretung an der Endauswahl gemäß § 10 Abs 7 ist auf seine oder ihre Beobachtungen im Anstellungsvorschlag gesondert einzugehen. 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) und (3) ...

Informationsrecht

§ 13

(1) ...

(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 1 lit b bzw § 10 Abs 1 Z 2 lit a 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) ...

(2) Die Auswahlkommission kann entscheiden, an Stelle des in den §§ 8 und 9 vorgesehenen Verfahrens auf die Bewertungsergebnisse eines früheren Auswahlverfahrens mit demselben Anforderungsprofil zurückzugreifen und die nächstgereichte Bewerberin bzw den nächstgereichten Bewerber zur Anstellung vorzuschlagen. Dabei dürfen nur Bewertungsergebnisse von Auswahlverfahren herangezogen werden, deren Abschluss nicht länger als 18 Monate zurückliegt.

Geltende Fassung

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.

Inkrafttreten novellierter Bestimmungen und Übergangsbestimmungen dazu

§ 17

(1) bis (4) ...

Vorgeschlagene Fassung

Verweisungen auf Bundesgesetze

§ 15

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

1. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), BGBl Nr 51/1991, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr. 88/2023;
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl Nr 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr. 65/2024;
3. Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl Nr 22/1974, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr. 60/2023;
4. Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG), BGBl I Nr 74/2011, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 50/2024;
5. Privathochschulgesetz (PrivHG), BGBl I Nr 77/2020, in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 50/2024.

Inkrafttreten novellierter Bestimmungen und Übergangsbestimmungen dazu

§ 17

(1) bis (4) ...

(5) Die §§ 2 Abs 2, 3 Abs 1 und 5, 4 Abs 2, 8 Abs 2 und 3, 9 Abs 4, 10 Abs 1, 3, 6, 7 und 8, 11 Abs 1, 13 Abs 2, 14 Abs 2 und 15 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2025 treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt wird auch der durch dieses Gesetz bewirkte Entfall von § 10 Abs 2 wirksam. Vor dem Inkrafttreten bereits eingeleitete Auswahlverfahren sind nach den bisher geltenden Bestimmungen fortzusetzen und abzuschließen.