Nr. 453 der Beilagen zum stenographischen Protokoll des Salzburger Landtages
(3. Session der 17. Gesetzgebungsperiode)

Bericht

des Verfassungs- und Verwaltungsausschusses zur Vorlage der Landesregierung (Nr. 383 der Beilagen) betreffend ein Gesetz, mit dem das Salzburger Objektivierungsgesetz 2017 geändert wird

Der Verfassungs- und Verwaltungsausschuss hat sich in der Sitzung vom 7. Mai 2025 mit der Vorlage befasst.

Klubobmann Abg. Mag. Mayer berichtet, dass mit den Gesetzesänderungen drei wesentliche Ziele verfolgt würden, nämlich die Verkürzung der Verfahrensdauer, die Steigerung der Effizienz sowie der Effektivität. Konkret seien folgende Änderungen vorgesehen: Reduktion der Mindestzahl der zur Endauswahl einzuladenden Personen, Verkleinerung der Kommission im Auswahlverfahren, Verlängerung der Möglichkeit der Nachnominierung von zwölf auf 18 Monate, Erweiterung der Übernahmemöglichkeiten bei Refundierungsposten sowie eine Anpassung der Führungskräftedefinition an das Besoldungsrecht. Im Begutachtungsverfahren habe es zu drei Themenbereichen Stellungnahmen gegeben: zur Verkleinerung der Kommission, zur Verlängerung der Nachnominierungsfrist und zu den Poolausschreibungen. Die in diesem Rahmen vorgebrachten Einwändungen hätten aber vom Verfassungsdienst gut und nachvollziehbar entkräftet werden können, weshalb es zu keinen Änderungen des Entwurfes gekommen sei. In einer weiteren Wortmeldung ersucht Klubobmann Abg. Mag. Mayer die Experten der Fachgruppe Personal um Erläuterung der Überlegungen, welche der Regierungsvorlage im Hinblick auf die Verkleinerung der Auswahlkommissionen zugrundelägen. Weiters weise er ausdrücklich darauf hin, dass sich die Gleichbehandlungsbeauftragte in jedes Auswahlverfahren entweder selbst oder in Stellvertretung hineinnominieren könne, wenn sie es aus Gründen der Gleichbehandlung für erforderlich halte. Zu betonen sei jedenfalls, dass das Land in Sachen Recruiting höchst professionell aufgestellt und auch schon mehrfach ausgezeichnet worden sei. Er bedanke sich daher für die hervorragende Arbeit, die hier geleistet werde. Zusammenfassend sei festzustellen, dass man mit den vorliegenden Gesetzesänderungen eine Entlastung der Verwaltung erreiche, Kosten einspare und an Wettbewerbsfähigkeit gewinne, bei gleichzeitig professioneller Sicherstellung der Diskriminierungsfreiheit durch die Bediensteten der Fachgruppe Personal.

Klubvorsitzender Abg. Dr. Maurer MBA schildert, dass die SPÖ zwei Punkte des Gesetzesvorschlages kritisch sehe. Zum einen habe man Bedenken, dass die Verlängerung der Nachnominierungsfrist von zwölf auf 18 Monaten zu lang sei. Es sei für ihn fraglich, ob man nach einer Zeit von beispielsweise 17 Monaten immer noch die am besten geeigneten Bewerberinnen und Bewerber am Tapet habe. Der größere Kritikpunkt sei jedoch die Herausnahme der Expertin oder des Experten für Gleichbehandlung aus der jeweiligen Kommission im

Auswahlverfahren, also bei Neuanstellungen. Es werde zwar ein Entsendungsrecht der Gleichbehandlungsbeauftragten in die Auswahlkommission vorgesehen, dies jedoch nur in Form eines beratenden Mitglieds. Er verweise diesbezüglich auch auf die ablehnenden Stellungnahmen der Anwältin für Gleichhandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen, der Leiterin der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstelle des Landes, der FSG und der GÖD. Die Stellungnahme der GÖD habe auch betont, dass die Herausnahme der Gleichbehandlungsexpert:innen auf Bundesebene nicht usus sei. Die beiden Experten der Personalvertretung ersuche er um Einschätzung des vorliegenden Entwurfs. In weiteren Wortmeldungen weist Klubvorsitzender Abg. Dr. Maurer MBA darauf hin, dass die Kommission für die Auswahl von Führungskräften weiterhin aus drei Personen bestehe. Es stelle sich daher die Frage, wieso dies bei Neuanstellungen nicht mehr der Fall sein solle. Weiters sei auch der Effizienzgewinn zu hinterfragen, wenn die Gleichbehandlungsbeauftragte auf Wunsch beim Auswahlgespräch ohnehin wieder eine Teilnahme erwirken könne. Ob beratend oder mit Stimmrecht ändere ja am Zeitaufwand für die Organisation nichts. Zudem zeige die bisher mehrfache Auszeichnung des Recruitings des Landes auch auf, dass man in Bezug auf die Verfahrensdauer wohl nicht so schlecht unterwegs gewesen sein könne.

Klubobfau Abg. Mag.ª Berthold MBA erläutert, dass die Ziele des Salzburger Objektivierungsgesetzes 2017 (S.OG) die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit sowie die Verbesserung der Nachvollziehbarkeit, Transparenz und Überprüfbarkeit gewesen seien. Bei der jetzigen Novelle stünden vor allem zwei Aspekte im Fokus, die Kostenersparnis und die Verringerung der Verfahrensdauer. Dies seien per se grundsätzlich gute und nachvollziehbare Ziele. Allerdings sei der Weg zu kritisieren, wie diese Ziele erreicht werden sollten, da er durch die Streichung der Beteiligung der Expertin oder des Experten für Gleichbehandlung und die damit verbundene Verkleinerung der Auswahlkommission zu einer Verminderung der Qualität des Auswahlprozesses führe. Dies könne auch durch die Möglichkeit, dass die Gleichbehandlungsbeauftragte die Beiziehung ihrer Person oder eines Stellvertreters bzw. einer Stellvertrerin fordern könne, nicht aufgewogen werden, da es sich dabei nur um eine beratende Teilnahme und nicht um eine vollwertige Kommissionsmitgliedschaft mit Sitz und Stimme handle. Aufgrund ihrer eigenen Erfahrung als Gleichbehandlungsexpertin in Auswahlverfahren sei sie daher der Ansicht, dass diese Änderung einen tiefen Einschnitt in das Thema der Gleichbehandlung und Frauenförderung darstelle. Die Funktion der Expertin oder des Experten befasse sich gezielt und konzentriert mit dem Thema möglicher Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes. Zukünftig werde das Thema hingegen von dem aus der Fachgruppe Personal entsendeten Kommissionsmitglied nur noch mitübernommen. Hinzuweisen sei auch auf die Kritik der Gleichbehandlungsbeauftragen des Landes in der Begutachtung, die eine Schwächung von Objektivität und Qualität befürchte sowie auf die künftig schwieriger herzustellende Parität in den Kommissionen und die Erschwerung der Möglichkeit, den Diskriminierungsschutz geltend zu machen, weil die Ansprechperson fehle, verweise. Weiters habe sie in ihrer Stellungnahme auch aufgezeigt, dass es zu einem Widerspruch zum Salzburger Gleichbehandlungsgesetz komme und dass die Gefahr mittelbarer Diskriminierung vergrößert werde. Auch die Stellungnahme der Anwältin für Gleichhandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen sehr sei kritisch gewesen. Klubobfau Abg. Mag.ª Berthold MBA betont, dass es für sie nicht nachvollziehbar sei, dass ausgerechnet der Bereich der Gleichbehandlung unter dem Deckmantel der

Verkürzung der Verfahrensdauer und der Kostenersparnis ausgehebelt werde. Die GRÜNEN würden der Regierungsvorlage daher nicht zustimmen. In einer weiteren Wortmeldung betont Klubobfau Abg. Mag.ª Berthold MBA dass ihre Kritik am Gesetzesvorschlag nicht als Kritik an der Arbeit der Fachgruppe Personal zu verstehen sei. Die Neuausrichtung des Prozesses seit 2017 habe zweifelsohne viele Verbesserungen gebracht, die sie auch anerkenne. Für sie gebe es keinen Zweifel an der qualtätsvollen Durchführung des Aufnahmeverfahrens durch die Fachgruppe Personal.

Abg. Mag. Eichinger erklärt, dass er sich den Wortmeldungen von SPÖ und GRÜNEN vollinhaltlich anschließe. Als weiteren Aspekt wolle er darauf hinweisen, dass es ein fatales Signal sei, Gleichstellung und Gleichbehandlung unter Finanzierungsvorbehalt zu stellen. Dies suggeriere, dass die Sicherstellung von Gleichstellung und Gleichbehandlung nur dann möglich sei, wenn man es sich leisten könne. Gerade das Gegenteil sei aber der Fall. Gleichstellung und Gleichbehandlung müssten immer und überall vorangetrieben werden. Solange es einen Gender-Pay-Gap, einen Care-Gap und einen Pension-Gap gebe, handle es sich um kein Schönwetterthema. Die ausgezeichnete Arbeit, die bisher in diesem Bereich geleistet worden sei, werde durch die Gesetzesänderung abgewertet, da man offenbar der Meinung sei, dass man diese Arbeit nicht brauche. Die KPÖ PLUS werde der Regierungsvorlage nicht zustimmen.

Klubobmann Abg. Dr. Schöppl stellt fest, dass die Kritik der Opposition daran, dass das Auswahlfverfahren schneller, effizienter und kostengünstiger werde, aushaltbar sei, da sie die Sinnhaftigkeit der Umsetzung bestätige. Es sei für ihn nicht nachvollziehbar, wie man dagegen sein könne, dass Verfahren beschleunigt würden. Bei jeder Maßnahme, die die Regierung in Bezug auf Einsparungen und Verfahrensbeschleunigungen bisher ergriffen habe, heiße es, „Ja, aber nicht an dieser Stelle!“. Auch wenn man krampfhaft ein Argument suche, um etwas abzuwürgen, solle man doch bei der Realität bleiben. Wenn man mit der Keule der Behauptung von Benachteiligung und Diskriminierung komme, weil die sachlichen Argumente fehlten, müsse man sich schon darüber im Klaren sein, mit welchen Wortmonstern man hier um sich werfe.

Mag. Dr. Gollackner (Personalvertretung – FCG/ÖAAB & Unabhängige) betont, dass die Fachgruppe Personal bei der Vorstellung der geplanten Änderungen berichtet habe, dass in den letzten Jahren in den Verfahren immer Einstimmigkeit beim Auswahlvorschlag erzielt werden habe können. Aus Sicht seiner Fraktion habe man das Vertrauen, dass die Fachgruppe Personal die Expertise der Gleichbehandlung ins Verfahren einbringen werde. Die mit der Gesetzesänderung verbundene Kosteneinsparung von rund € 400.000,-- werde sehr begrüßt, weil es sich um eine Einsparung handle, die nicht das Personal betreffe. Die Gesetzesänderung werde daher von seiner Fraktion positiv zur Kenntnis genommen.

Herr Sailer Bakk.Komm MBA (Personalvertretung – FSG) stellt fest, dass er die Gesetzesänderung völlig anders beurteile als sein Kollege. Aus Sicht der FSG komme es weder zu Beschleunigungen und auch nicht zu tatsächlichen Einsparungen, da kein einziger Dienstposten hierdurch wegfalle. Das Hauptproblem sei, dass die Geltendmachung des Diskriminierungsschutzes in Auswahlverfahren nicht mehr gewährleistet werden könne, worauf auch die

Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes in ihrer Stellungnahme ausdrücklich hingewiesen habe. Es gebe dann keine objektive außenstehende Person mehr, die diesbezüglich im Verfahren Auskunft geben könne. Die Auswahlvefahren hätten bisher unter Beteilung der Expertinnen und Experten für Gleichbehandlung sehr gut funktioniert. Weiters werde aus Sicht der FSG auch die Verlängerung der Nachnominierungsfrist von zwölf auf 18 Monate kritisch gesehen, da nach über einem Jahr wohl ein neues Auswahlverfahren zweckmäßiger wäre, um die am besten geeignete Person zu finden.

HR Ing. Mag. Dr. Premißl MBA (Fachgruppe Personal) schildert zunächst die Zahlen und Entwicklungen im Bereich der Auswahlverfahren in den letzten Jahren. Seit Inkrafttreten des S.OG im Jahr 2017 habe man rund 1.400 externe Auswahlverfahren mit abschließendem Auswahlgespräch durchgeführt. Rund 23.100 Bewerberinnen und Bewerber hätten dabei das Verfahren durchlaufen. Nur ein kleiner Teil davon, etwa 7.000 Personen, habe es in die Endauswahl geschafft, also in das Hearing vor der Kommission. Die Fachgruppe Personal sei aber beginnend bei der Ausschreibung über alle weiteren Verfahrensschritte weg bis hin zur Endauswahl und auch noch danach einem diskriminierungsfreien Verfahren verpflichtet und dafür verantwortlich. In all den Jahren habe es keine einzige Beschwerde wegen Diskriminierung im Zuge irgendeines Verfahrensschrittes gegeben. Dies illustriere deutlich, dass die Fachgruppe Personal die Verantwortung für einen diskriminierungsfreien Auswahlprozess von Anfang bis Ende des Verfahrens sehr gut wahrnehme. Es sei daher aufgrund der Gesetzesänderung keine Verschlechterung im letzten Abschnitt des Verfahrens beim Auswahlgespräch zu befürchten. Bisher sei es so gewesen, dass die Funktion als Expertin oder Experte für Gleichbehandlung von Landesbediensteten als Nebentätigkeit wahrgenommen worden sei. In den letzten Jahren habe sich gezeigt, dass es aufgrund der steigenden Zahl von Auswahlverfahren zu erheblichen Terminfindungsschwierigkeiten für Auswahlgespräche gekommen sei, da die betreffenden Landesbediensteten in den Dienststellen häufig unabkömmlich gewesen seien. Teilweise sei es zu wochenlangen Verzögerungen gekommen und man habe sehr viel Aufwand für relativ wenig Wirkung betreiben müssen. Vor dem Hintergrund, dass das Feedback von Bewerberinnen und Bewerbern hinsichtlich des gesamten Auswahlvorgangs auf Bewertungsplattformen sehr gut sei und man auch im Rahmen der Best-Recruiters-Studie wiederholt ausgezeichnet worden sei, sei die Fachgruppe Personal davon überzeugt, dass die Verkleinerung der Auswahlkommission, so wie es in der SALK schon seit Längerem praktiziert werde, zu keinen Verschlechterungen für die Bewerberinnen und Bewerber im Hinblick auf Diskriminierungsfreiheit führen werde.

Mag. Gappmaier MBA (Referat Personalgewinnung) ergänzt, dass von Bewerberinnen und Bewerbern zumindest dreiköpfige Auswahlkommissionen, wenn nicht aufgrund der Beiziehung beratender Mitglieder sogar noch größer, tendenziell eher negativ gesehen würden, da sie ein Missverhältnismäßigkeitsgefühl erzeugten. Es sei auch in der Privatwirtschaft nicht üblich, dass bei Aufnahmegesprächen dem Bewerber oder der Bewerberin mehrere Personen gegenübersäßen. Seit 2017 sei im Recruitingprozess sehr viel verändert worden. Es gebe mittlerweile völlig neue Standards und einen hohen Professionalisierungsgrad. Das 2017 in Kraft getretene S.OG habe außerdem eine erhebliche Verfahrensbeschleunigung ermöglicht, weswegen man mittlerweile in Bezug auf die Anstellungszusagen zu den schnellsten Institutionen in

Österreich gehöre. Dadurch sei man im Wettbewerb mit anderen personalsuchenden Stellen gut aufgestellt und absolut konkurrenzfähig mit der Privatwirtschaft. Dies sei entscheidend, da der Maßstab im Rahmen der Konkurrenz nicht der Bund oder andere Bundesländer, sondern die Privatwirtschaft sei. Die Diskriminierungsfreiheit des Verfahrens sei dabei das höchste Wirkungsziel seines Referates und werde es auch bleiben. Die im Referat tätigen Recruiterinnen seien Profis in der Gewährleistung von Diskriminierungsfreiheit über den gesamten Prozess hinweg. Die bisher beigezogenen Expertinnen und Experten für Gleichbehandlung seien Kolleginnen und Kollegen aus den Dienststellen gewesen, die sich nicht hauptberuflich mit Recruiting und Gleichbehandlung beschäftigt hätten. Aus seiner Sicht führe es daher mit Sicherheit nicht zu einer Verschlechterung, wenn die Sicherstellung der Diskriminierungsfreiheit im Verfahren ausschließlich von professioneller Seite wahrgenommen werde.

Mag. (FH) Baumann (SALK) stellt fest, dass er die Ausführungen der Vertreter der Fachgruppe Personal vollinhaltlich unterstreichen könne. Zu betonen sei, dass für im Personalrecruiting tätige Personen ein diskriminierungsfreier Auswahlprozess selbstverständlich sein müsse. Da auch die SALK bei der Personalsuche mit der Privatwirtschaft konkurriere, sei es enorm wichtig, im Verfahren schnell zu sein. Bis zur Umstellung auf Zweierkommissionen sei es auch in der SALK so gewesen, dass die Expertinnen und Experten für Chancengleichheit aus den Dienststellen gekommen seien und dann dort gefehlt hätten. Vor allem die Terminkoordination habe deswegen sehr viel Zeit in Anspruch genommen, da man rund 1.500 Anstellungen pro Jahr durchzuführen habe. Die bisherigen Erfahrungen mit den Zweierkommissionen seien sehr gut gewesen, die Regelung habe sich bewährt.

Landesrat DI Dr. Schwaiger weist ebenfalls darauf hin, dass es in der Vergangenheit immer schwieriger geworden sei, Kommissionstermine für Auswahlgespräche zu finden. Er gehe jedenfalls davon aus, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachgruppe Personal die gesetzlichen Vorgaben, beispielsweise das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz, einhielten. Teile man diese grundsätzliche Überzeugung nicht, habe man wohl ein größeres Problem in der Demokratie. Seit er das Personalressort vor etwa zwölf Jahren übernommen habe, habe man ca. 30.000 Bewerbungen gehabt, ohne dass eine einzige Beschwerde zu einem Auswahlverfahren eingereicht worden sei. Er sei überzeugt, dass dies auch in Zukunft so bleiben werde, da die Recruiterinnen der Fachgruppe Personal bestens geschult seien und den Auswahlprozess von Anfang bis zum Ende professionell abwickelten. Demgegenüber habe es Expertinnen und Experten für Gleichbehandlung gegeben, die nur an ein, zwei oder drei Verfahren pro Jahr teilgenommen hätten. Bei dieser Frequenz sei es wohl schwierig, im Thema gut drinnen zu sein. Die Qualität des Verfahrens werde aus seiner Sicht daher am besten durch Expertinnen und Experten für Personalauswahl gewährleistet, die sich regelmäßig und professionell mit dem Thema beschäftigten. Vor einigen Jahren habe es noch 160 Tage von der Ausschreibung bis zur Aufnahme gedauert, mittlerweile sei man schon bei 110 Tagen. Auch das sei aber noch zu lange, da Unternehmen in der Privatwirtschaft Personalaufnahmen mit Sicherheit schneller bewerkstelligten. Die Gesetzesänderung sei daher notwendig, um hier mithalten zu können. Landesrat DI Dr. Schwaiger lobt sodann ausdrücklich die Entwicklung des Referates Personalgewinnung und dessen professionelle Arbeit, welche auch durch mehrfache Auszeichnungen im Rahmen der Best-Recruiters-Studie bestätigt worden sei. Zum erwähnten

Vergleich mit dem Bund sei auszuführen, dass dieser ins Leere gehe, da sich dessen Verwaltung örtlich in Wien konzentriere, weswegen man bei der Personalsuche in keiner Konkurrenzsituation stehe. Zur Verlängerung der Nachnominierungsfrist auf 18 Monate sei zu sagen, dass man sich von durchschnittlich 14 Bewerbungen pro ausgeschriebender Stelle mittlerweile auf 18 gesteigert habe und in Kürze wahrscheinlich 20 erreichen werde. Aufgrund dieser hohen Bewerbungszahlen sei es in der Regel so, dass auch Zweit- oder Drittgereihte bestens für eine Anstellung geeignet seien, weswegen eine Verlängerung der Nachnominierungsfrist von Vorteil sei. Das System der Zweierkommissionen in Auswahlverfahren habe sich in der SALK gut bewährt und solle daher auch in der Verwaltung umgesetzt werden. Während es früher eine Lebensentscheidung gewesen sei, zu einem öffentlichen Dienstgeber zu gehen, sei es mittlerweile so, dass diese Entscheidungen vielfach ad hoc aufgrund einer Ausschreibung getroffen würden, weshalb man danach trachten müsse, die Verfahrensdauer weiter zu verkürzen. Abschließend appelliert Landesrat DI Dr. Schwaiger, den Menschen bei allen Gesetzen in der Umsetzung das Vertrauen zu schenken, dass sie sich um eine gesetzeskonforme Vorgangsweise bemühten. Wenn die Grundlage der Zusammenarbeit nicht Vertrauen, sondern Mißtrauen sei, werde es schwierig.

Die Ausschussmitglieder kommen überein, in der Spezialdebatte die Ziffern der Regierungsvorlage geblockt abzustimmen. Zu den Ziffern 1. bis 11. meldet sich niemand zu Wort und werden diese mit den Stimmen von ÖVP und FPÖ gegen die Stimmen von SPÖ, KPÖ PLUS und GRÜNEN – sohin mehrstimmig - angenommen.

Die Vorlage der Landesregierung betreffend ein Gesetz, mit dem das Salzburger Objektivierungsgesetz 2017 geändert wird, wird mit den Stimmen von ÖVP und FPÖ gegen die Stimmen von SPÖ, KPÖ PLUS und GRÜNEN – sohin mehrstimmig - angenommen.

Der Verfassungs- und Verwaltungsausschuss stellt mit den Stimmen von ÖVP und FPÖ gegen die Stimmen von SPÖ, KPÖ PLUS und GRÜNEN – sohin mehrstimmig - den

Antrag,

der Salzburger Landtag wolle beschließen:

Das in der Nr. 383 der Beilagen enthaltene Gesetz wird zum Beschluss erhoben.

Salzburg, am 7. Mai 2025

Die Verhandlungsleiterin:	Der Berichterstatter:
Dr.in Pallauf eh.	Mag. Mayer eh.

Beschluss des Salzburger Landtages vom 4. Juni 2025:
Der Antrag wurde mit den Stimmen von ÖVP und FPÖ gegen die Stimmen von SPÖ, KPÖ PLUS und GRÜNEN – sohin mehrstimmig – zum Beschluss erhoben.