


















Nr	Arbeitsübereinkommen	Ressort	Umsetzung/Begründung	Status
18.	<u>Transparente und zukunftsorientierte Verwaltung</u>			
18.0	<p>Moderne Politik und Verwaltung sind Managementaufgaben. Schwierige Zeiten, komplexe Herausforderungen - gerade unter diesen Rahmenbedingungen ist es wichtig, den Überblick zu bewahren und professionell zu handeln. Ziel ist eine Verwaltung, die rasch, effizient und transparent im Interesse der Salzburgerinnen und Salzburger arbeitet. Dafür braucht es klar definierte Zuständigkeiten und Kompetenzen. Mit schlanken Strukturen, die auf dem Prinzip von gebündelten Kompetenzen beruhen, werden wir Salzburg gut gestalten und ökonomisch verwalten. Wir sehen die Verwaltung als Dienstleisterin für die Bürgerinnen und Bürger, fordern und fördern allerdings gleichzeitig auch deren Eigenverantwortung. Die Bereitschaft zur Zusammenarbeit für Salzburg - und nicht die Parteizugehörigkeit - bestimmt das Handeln aller Akteurinnen und Akteure. Die Zusammenarbeit zwischen Politik und Verwaltung und innerhalb der Verwaltung ist geprägt von Respekt und Vertrauen. Chancengleichheit und personelle Vielfalt der Mitarbeiter/innen werden gelebt. Auf der Basis klarer politischer Vorgaben übernimmt die Verwaltung Verantwortung für deren Umsetzung. Dafür braucht es sowohl Kontinuität als auch Zukunftsorientierung und einen klaren Wechsel von der Aufgaben- zur Wirkungsorientierung. Führungskräfte in der Landesverwaltung sind Kultur- und Leistungsträger/innen und tragen mit ihrer Vorbildwirkung erheblich zum Erfolg des Verwaltungshandelns und zur Anerkennung der Leistungen in der Salzburger Bevölkerung bei. Wir fordern und fördern Mitarbeiter/innen und bestärken sie in ihrer Eigenverantwortlichkeit. Das Land Salzburg stellt sich kritischen Vergleichen mit anderen Verwaltungen und nimmt diese zum Anlass, das eigene Handeln zu hinterfragen und zu verbessern.</p>	LR Schwaiger	<p>Zur Stärkung und Weiterentwicklung der Kompetenz von Führungskräften im Landesdienst wurde bereits eine eigene Ausbildungsschiene gemeinsam mit der Universität Salzburg entwickelt. Auch wird wieder ein Assessment-Center für potentielle künftige Führungskräfte installiert. Darüber hinaus ist insbesondere mit der Einführung des neuen Gehaltssystems auch ein finanzieller Anreiz für die Übernahme von Führungspositionen verbunden. Die Implementierung von Erstinformationsveranstaltungen leistet überdies einen Beitrag bei der Vermittlung von Amtskultur, nicht nur im Bereich der Führungskräfte.</p>	
18.1.	Eine zeitgemäße Verwaltung - persönlich, organisatorisch und technisch			





18.1.1	Bei der Reform der Landesverwaltung ist auf die Arbeitsergebnisse der auf Ebene der Bezirkshauptleute eingerichteten Arbeitsgruppe und das aktuelle Konzept der Abteilungsleiter Bedacht zu nehmen. Dies entbindet die Regierung allerdings nicht davon, die Reform der Verwaltung zu ihrem eigenen Kernanliegen zu machen.	LH Haslauer	Wesentliche Arbeitsergebnisse wurden durch die mit 1.1.2015 in Kraft getretene Strukturreform umgesetzt. Durch die Zusammenführung von Abteilungen und Referaten auf Basis inhaltlicher Kriterien wurden ganzheitliche Bearbeitungsbereiche geschaffen, Abläufe gestrafft und die Verwaltung dadurch effizienter. Die Umsetzung erfolgte durch die Änderung der Geschäftseinteilung des Amtes der Landesregierung per 1.1.2015.	
18.1.2	Unterstützung der wesentlichen Lebens-, Gemeinwohl- und Wirtschaftsbereiche im Sinne einer wirkungsorientierten Verwaltung und Ressourcenausstattung, wobei die klassische Hoheitsverwaltung einerseits und die darüber hinausgehenden Dienstleistungen klar zu definieren sind. Die wirkungsorientierte Verwaltungsführung als transparentes Steuerungsinstrument ist voranzutreiben und einzuführen. Nicht die eingesetzten Mittel (Finanzen, Personal) oder die Einzelmaßnahmen stehen im Mittelpunkt, sondern die Wirkungen für die Salzburgerinnen und Salzburger.	LH Haslauer	Durch die Umsetzung der derzeit laufenden Haushaltsreform werden die Grundlagen für eine Einführung der Wirkungsorientierung geschaffen. Darüberhinaus wird im Auftrag des Landesamtsdirektors derzeit an einem Konzept für die "Verwaltungsstrategie 2022" intensiv gearbeitet.	
18.1.3	Eine Steigerung der Verantwortung anstatt überschießender Kontrolle ist das Ziel. Diese ist auf das notwendige Maß zu reduzieren. Beispielhaft sind eine Verlängerung der Prüfungsintervalle, Selbstüberprüfung und Einzelpersonen statt Kommissionen anzuführen.	LH Haslauer	Konkretisierung der Verantwortlichkeiten im Rahmen der Rechnungsbearbeitung, Neugestaltung der Abläufe, sodass Verantwortlichkeiten eindeutig dokumentiert werden.	
18.1.4	Ablauf und Veränderungsprozesse in der Verwaltung werden effizienter und transparenter gestaltet, unter anderem durch verstärkten Einsatz professioneller Methoden (wie z.B. Projekt- und Prozessmanagement).	LH Haslauer	Übergeordnete Aufgabenstellungen werden von der Landesverwaltung in Projekten bearbeitet. Damit werden auf Basis klarer Zuständigkeiten, Arbeitspaketen, Zeitplänen und Prozessdokumentationen, umfassende Aufgaben effizient und rasch erledigt. Den Dienststellen wird dafür professionelle Methodenunterstützung (Projekt- und Prozessmanagement) zur Verfügung gestellt. Ein Beispiel ist die derzeit in Umsetzung befindliche Haushaltsreform. Inhouse-Schulungen für Mitarbeiter/innen zum Projekt- und Prozessmanagement finden laufend statt.	


18.1.5	Wir entwickeln als Entscheidungsgrundlage ein Projekt mit einer umfassenden Abwägung von Vor- und Nachteilen bezüglich der direkten Beschäftigung von neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der SALK GmbH. Der Betriebsrat ist in den Prozess einzubeziehen.	LH-Stv. Stöckl	Die Vor- und Nachteile einer direkten Beschäftigung von neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der SALK GmbH wurden analysiert. Anstelle einer Direktbeschäftigung wurde ein modernes Gehaltssystem umgesetzt und eine Dienstrechtsnovelle ausgearbeitet, die aktuell in Begutachtung ist.	
18.2.	Politik und Verwaltung - Zusammenarbeit und Vertrauen statt innerer			
18.2.1	Mit unserem Regierungsprogramm gehen wir einen „Vertrag mit den Salzburgerinnen und Salzburgern“ ein. Wir bekennen uns dazu, regelmäßig über den aktuellen Stand unserer konkreten Projekte und Vorhaben zu informieren.	LH Haslauer	Dieses Vorhaben ist mit der vorliegenden Arbeitsbilanz umgesetzt.	
18.2.2	Zur Erreichung angestrebter Wirkungen sind klare Ziele zwischen Regierung und Verwaltung zu vereinbaren. Dazu gehören Zielvereinbarungen zwischen Ressortverantwortlicher bzw. Ressortverantwortlichem und Abteilungsleiter/in. Die Zielerreichung ist periodisch zu überprüfen und begleitend hat eine Führungskräftebeurteilung zu erfolgen.	LH Haslauer	Das Projekt LandSalzburg@2022 wurde gestartet. Es handelt sich um ein Projekt zur Weiterentwicklung des Landesdienstes. Der Regierungsbeschluss dazu erfolgte am 15. Dezember 2016.	
18.2.3	Eine effektive Zusammenarbeit setzt sinnvolle Verwaltungsstrukturen voraus. Diese sind nach objektiven Kriterien (Synergien, Ganzheitlichkeit, Effizienz, Vollziehbarkeit...) zu definieren. Zur Minimierung der Schnittstellen, zur Senkung des Koordinations- und Abstimmungsbedarfs sowie zur Erhöhung der Selbständigkeit der Sachbereiche wird die Struktur der Verwaltung weiter gestrafft. Kriterien sind klare Verantwortungsbereiche ohne Doppelgleisigkeiten und die Vermeidung der Zersplitterung von Zuständigkeiten.	LH Haslauer	Die Strukturen in der Landesverwaltung wurden im Zuge der Strukturreform, die mit 1.1.2015 in Kraft getreten ist, weiter gestrafft. Abteilungen und Referate wurden nach inhaltlichen Kriterien zur Schaffung ganzheitlicher Bearbeitungsbereiche zusammengeführt. Die Umsetzung erfolgte durch die Änderung der Geschäftseinteilung des Amtes der Landesregierung per 1.1.2015.	
18.2.4	Für die gesamte Landesverwaltung und die ausgegliederten Bereiche ist ein zeitgemäßes internes Kontrollsystem samt innerer Revision zu installieren.	LH Haslauer	Ein einheitliches internes Kontrollsystem (IKS) in der Landesverwaltung ist installiert. Auf Basis von Rahmenbedingungen wird das IKS in den Dienststellen laufend qualitativ verbessert. Die Aufgabenbereiche der internen Revision wurden neu geregelt und erweitert.	

18.2.5	Die Einführung zweckmäßiger Controlling- und Qualitätsmanagementsysteme wird geprüft.	LH Haslauer	In den Bezirkshauptmannschaften wurde ein flächendeckendes Kennzahlensystem auf Basis von Produkten und einheitlichen Prozessen aufgebaut. Für die übrige Landesverwaltung wird der flächendeckende Einsatz von Systemen derzeit geprüft.	●
18.3.	Mitarbeiter/innen - motiviert und engagiert			
18.3.1	Die Personalauswahl hat ausschließlich nach fachlichen und objektiven Eignungskriterien zu erfolgen. Dazu wird der gesamte Personalauswahlprozess überarbeitet, gestrafft und transparent gestaltet; auf entsprechende Rechtsschutzmöglichkeiten ist Bedacht zu nehmen. Das Salzburger Objektivierungsgesetz und die dazugehörigen Richtlinien sind zu vereinfachen. Ein umsetzbares Modell einer befristeten Bestellung von Führungskräften auf Zeit ist zu entwickeln und einzuführen.	LR Schwaiger	Mit Herbst 2017 sind das Objektivierungsgesetz 2017 sowie die Objektivierungsverordnung 2017 in Kraft getreten. Bei der Novellierung wurde insbesondere auf eine Stärkung der Transparenz, Objektivität und Überprüfbarkeit des Verfahrens sowie eine Reduzierung des Verwaltungsaufwands geachtet. Die Bestellung bestimmter Führungskräfte (Landesamtsdirektor/in, Abteilungsleiter/in, Fachgruppenleiter/in, Bezirkshauptleute) erfolgt nunmehr befristet.	●
18.3.2	Die Aus- und Weiterbildung der Bediensteten ist ein Grunderfordernis und ist auf breiterer Basis zu intensivieren. Sie erfolgt angepasst an die tatsächliche Anforderung und ist verpflichtend. Die Personalentwicklung für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen ist zu verbessern: Es bedarf einer strategischen zukunftsorientierten Planung der Grund- bzw. Basisausbildung für Mitarbeiter/innen. Die klare strategische Ausrichtung ist Aufgabe der Verwaltungsakademie.	LR Schwaiger	Die neue dienstliche Ausbildung wurde planmäßig mit Herbst 2017 umgesetzt. Mit gleichem Zeitpunkt wurde auch ein Entwicklungs-Assessment Center wieder eingeführt. Dieses ist wesentlicher Bestandteil damit die Personalentwicklung noch zielgerichteter erfolgen kann. Das Angebot der Aus-, Fort- und Weiterbildung wird laufend den Anforderungen angepasst.	●
18.3.3	Das Land führt als Dienstgeber ein zeitgemäßes Gehaltsschema mit höheren Einstiegsgehältern und einer flacheren Lebensverdienstkurve für neu eintretende Bedienstete ein.	LR Schwaiger	Das Landesbediensteten-Gehaltsgesetz ist mit 1.1.2016 in Kraft getreten. Damit wurde die Besoldung völlig neu geregelt. Die Einstiegsgehälter wurden deutlich angehoben und zum Ende der Berufslaufbahn abgeflacht, sodass im Ergebnis eine flache Einkommenskurve erzielt wird.	●

18.3.4	Im Sinne eines bedarfsorientierten Einsatzes der Landesbediensteten sind angemessene rechtliche Möglichkeiten zu entwickeln, Landesbedienstete flexibel einzusetzen. Ergänzend sind jedoch entsprechende Leistungsanreize und Laufbahnmodelle zu erarbeiten und Entwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sicherzustellen.	LR Schwaiger	Das neue Gehaltsgesetz sieht klar definierte Aufgabenbereiche und deren Zuordnung in ein Einkommensband vor, das eine entsprechende Laufbahn ermöglicht. Für Bedienstete, die nicht der Modellfunktion Führung zugeordnet sind, wurde die Vereinbarung einer Leistungsabgeltung zusätzlich zum Monatseinkommen, nach Maßgabe einer Leistungsbeurteilung vorgesehen, um einen erhöhten Anreiz zur Leistungsbereitschaft zu geben, dies auch im Hinblick auf die wachsenden Anforderungen, die hohe Flexibilität und hohes Engagement der MitarbeiterInnen erfordern.	
18.3.5	Wichtig ist uns, diese Maßnahmen in einem gemeinsamen wertschätzenden Prozess mit der Personalvertretung der Landesbediensteten bzw. den Betriebsräten der Mitarbeiter/ innen ausgegliederter Unternehmungen umzusetzen.	LR Schwaiger	Bei den bisher umgesetzten Maßnahmen, insbesondere das neue Gehaltssystem, aber auch die Absicherung des alten Gehaltssystems betreffend, wurde die Personalvertretung oftmals eingebunden. Aufgrund der unterschiedlichen Interessenslagen ist eine Einigung bei den umzusetzenden Maßnahmen nicht immer möglich.	
18.3.6	Wir werden gemeinsam mit den Führungskräften auf allen Ebenen im Landesdienst Grundsätze für Führungsverhalten im Landesdienst erarbeiten, die Verantwortung und Initiativkraft in den Mittelpunkt stellen.	LR Schwaiger	In der Geschäftsordnung des Amtes wird die Vorbildwirkung von Führungskräften festgeschrieben (... sind für die Wahrnehmung der ihnen zukommenden Leitungsaufgaben sowie für alle von ihnen selbst getroffenen oder veranlassten Akte umfassend verantwortlich; sind Rechtsnormen und moralischen Werten verpflichtet, handeln stets vorbildhaft, arbeiten konstruktiv mit anderen Führungskräften und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern zusammen und tragen so zum Wohl des Landes Salzburg bei). Darüber hinausgehende Grundsätze bzw. Umsetzungsstrategien werden derzeit erarbeitet.	
18.3.7	Wir streben eine 50-prozentige Frauenquote in allen Kommissionen des Landes an und werden die Frauenquote im Frauenförderplan auf 50 Prozent erhöhen.	LR Berthold	Durch die Novelle im Salzburger Gleichbehandlungsgesetz (in Kraft treten im am 1.1.2018) wurde die Frauenquote im Frauenförderplan auf 50% (vorher 45%) angehoben. Des Weiteren ist in der Novelle verankert, dass eine geschlechterparitätische Besetzung von Kommissionen anzustreben ist.	

18.3.8	Die im Regierungsbeschluss aus dem Jahr 2011 festgelegte Quote betreffend die Entsendung von 35 Prozent weiblichen Mitgliedern von Aufsichtsräten und Beiräten wird (anstelle 31. Dezember 2018) bereits mit 31. Dezember 2015 angestrebt.	LR Berthold	Mit Stand 31.12.2015 betrug die Frauenquote in Aufsichtsräten in Unternehmen mit Landesbeteiligung 33,9% und in Beiräten mit Landesbeteiligung 25,7%.	
18.3.9	Wir bekennen uns auch zu unserer Aufgabe in der Lehrlingsausbildung. Darüber hinaus wollen wir für die Mitarbeit im Landesdienst qualifizierte und engagierte neue Mitarbeiter/innen gewinnen. Dabei sind uns Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund ein Anliegen.	LR Schwaiger	Im Bereich des Landesdienstes nimmt das Land Salzburg als Dienstgeber in regelmäßigen Abständen Lehrlinge auf. Seit Einführung des neuen Gehaltssystems, ist bereits ein erhöhter Erfolg von externen Ausschreibungen sowohl im Hinblick auf die Anzahl der Bewerbungen als auch hinsichtlich deren Qualität insgesamt festzustellen. Das Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft für Verwendungen im Landesdienst wurde weiter eingeschränkt.	
18.4.	Verwaltung - bürger/innenfreundlich			
18.4.1	Die Verfahrensvorbereitung und Verfahrensbegleitung als wesentliche und zielgerichtete Unterstützung für Bürger/innen und Unternehmen mit der Zielsetzung von kurzen und kompakten Verfahren ist erklärtes Ziel. Dies setzt jedoch auch professionell erstellte Einreichunterlagen voraus. Eine Projektkoordination soll sowohl Vorlaufzeit als auch Verfahren verkürzen.	LH-Stv. Rössler	Die Einsetzung des Verfahrensmanagers im Wege der Wirtschaftskammer Salzburg mit Unterstützung der Gewerbebehörden ist erfolgt.	

18.4.2	Sparsame Verwaltung durch Transparenz: Die Auskunftspflichten und Informationsrechte gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern sind massiv auszubauen. Dazu soll ein Modell ähnlich dem Hamburger Transparenzgesetz entwickelt werden und die Amtsverschwiegenheit einer zeitgemäßen Offenlegungspflicht weichen.	LR Schwaiger	Das gemeinsame Bestreben der Landesregierung ist es, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Bedürfnissen der Bevölkerung nach Information und dem Recht des Einzelnen nach Wahrung seiner Privatsphäre gerecht zu werden. Einen der wesentlichsten Spannungsfelder bildet hierbei der Bereich der Umweltinformationen. Mit der Umsetzung des Umweltinformationsgesetzes auf Landes- und Bundesebene wurde dazu eine wesentliche Verbesserung zugunsten der Offenlegung von Informationen erzielt. Der Grundsatz der Amtsverschwiegenheit nach Artikel 20 Abs. 3 B-VG, der sich im Landes- und Bundesbeamtendienstrecht widerspiegelt, benötigt zur Abänderung eine Zwei-Drittel-Mehrheit im Nationalrat, welche derzeit nicht absehbar ist.	
18.4.3	Alle Verfahrens- und Materiengesetze sind im Hinblick auf das Prinzip der Verfahrensökonomie und der Verständlichkeit zu durchforsten.	LH Haslauer	Im Projekt Deregulierung Konkret wurde von der Landesverwaltung eine Reihe von Maßnahmen zur Deregulierung von Gesetzen und Verordnungen erarbeitet. Dazu hat der Salzburger Landtag am 14. Dezember 2016 bereits das Salzburger Deregulierungspaket I beschlossen (Änderung des Salzburger Landeswappengesetzes 1989, des Jagdgesetzes 1993 und des Fischereigesetzes 2002; Erlassung des Salzburger Motorschlittengesetz 2016; Aufhebung des Salzburger Landwirtschafts-Materialeilbahngesetzes).	
		LH-Stv. Rössler	Im Rahmen des Projektes Deregulierung Konkret wurden von der Abteilung Natur- und Umweltschutz, Gewerbe alle ihr zugeordneten Verfahrens- und Materiengesetze durchforstet und entsprechende Maßnahmen definiert. Die Umsetzung der Vorschläge ist teils schon erfolgt, teils noch in Vorbereitung.	
18.4.4	Einhaltung von gemeinsam zu definierenden Abwicklungsstandards bei der Fördervergabe.	LH-Stv. Rössler	Ausgehend von den Vorschlägen im Projekt Deregulierung Konkret wurde vom Landesamtsdirektor eine Projektgruppe mit der Ausarbeitung von Vorschlägen beauftragt. Die Gruppe schloss im April 2017 das Projekt ab.	

18.4.5	Open-Government-Data wird im Bundesland Salzburg eingeführt. Dabei werden Datensätze in maschinenlesbarer Form zur Verfügung gestellt, die für die Öffentlichkeit von Interesse sind. Möglichkeiten von Social-Media werden zur Information über Verwaltungsleistungen und für Beteiligungsprozesse genutzt.	LH Haslauer	Seit mehreren Jahren stellt das Land Salzburg auf einer eigenen Open-Government-Data-Plattform mittlerweile mehr als 100 Datensätze in maschinenlesbarer Form zu verschiedenen Themen (z.B. geografische Daten, Naturschutzgebiete, touristische Informationen, Wirtschaftsindikatoren, Bevölkerungsstatistiken etc.) zur möglichen Weiterverwendung zur Verfügung. Der weitere Ausbau erfolgt laufend.	
--------	--	-------------	---	---