

Oberösterreichischer



Landesrechnungshof

Sonderprüfung

Bestellung leitender Bediensteter

des Landes einschließlich

der Bezirkshauptmannschaften

Bericht

Auskünfte

Oberösterreichischer Landesrechnungshof
A-4015 Linz, Schubertstraße 4
Telefon: #43(0)732-7720/11426
Fax: #43(0)732-7720/14089
E-mail: post@lrh-ooe.at

Impressum

Herausgeber: Oberösterreichischer Landesrechnungshof
A-4015 Linz, Schubertstraße 4
Redaktion und Grafik: Oberösterreichischer Landesrechnungshof
Herausgegeben: Linz, im September 2002

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	2
Rechtsgrundlage	4
Organisation	4
Abwicklung des Objektivierungsverfahrens	4
<i>Erstellung eines Anforderungsprofils</i>	<i>4</i>
<i>Ausschreibung</i>	<i>5</i>
<i>Erstellung einer Bewerberreihung</i>	<i>6</i>
Vorauswahl.....	7
Auswahlverfahren	7
Besetzungsvorschlag der Begutachtungskommission	8
<i>Bestellung durch den Entscheidungsträger</i>	<i>8</i>
<i>Dokumentation des Verfahrens</i>	<i>9</i>

Der Oö. Landesrechnungshof (LRH) hat in der Zeit vom 4.2.2002 bis 9.4.2002 über Auftrag des Klubs der Grünen im Oö. Landtag eine Sonderprüfung im Sinne des § 4 Abs. 3 Z. 4 und des § 2 Abs. 1 Z. 1 des Oö. LRHG, LGBl. Nr. 38/99 idgF, durchgeführt.

Gegenstand der Prüfung war auftragsgemäß die Überprüfung von Effektivität, Effizienz sowie Objektivität des bestehenden Verfahrens der Bestellung leitender Bediensteter des Landes einschließlich der Bezirkshauptmannschaften.

Anlass für die Prüfung war die Vermutung des Auftraggebers, dass leitende Funktionen, insbesondere die Bezirkshauptleute, politisch besetzt werden.

Ziel der Prüfung war es festzustellen, inwieweit das bestehende Verfahren sicherstellt, dass sich möglichst viele geeignete Personen um eine leitende Funktion bewerben und die am besten qualifizierten Bewerber in die Endauswahl kommen. Des weiteren sollten Vorschläge zur Optimierung des Verfahrens ausgearbeitet werden.

Zu diesem Zweck wurden 35 Auswahlverfahren zur Bestellung von 43 leitenden Bediensteten überprüft. Dabei handelt es sich um die in den Jahren 2000 und 2001 abgewickelten Verfahren zur Bestellung von Abteilungsleitern, Leiter von Kultureinrichtungen, Krankenanstalten, sonstigen Anstalten und Straßenmeistereien sowie jene für die vier zuletzt bestellten Bezirkshauptleute.

Das Prüfungsteam setzte sich aus Frau Mag. Elke Anast-Kirchsteiger als Prüfungsleiterin, Herrn Dr. Werner Heftberger, Herrn Josef Lenglachner und Frau Barbara Spindelbalker zusammen.

Das vorläufige Ergebnis der Prüfung wurde den Vertretern der Personalabteilung und dem Landesamtsdirektor in den Schlussbesprechungen am 22.5.2002 bzw. 2.8.2002 vollinhaltlich zur Kenntnis gebracht. Weiters fand mit Herrn Landeshauptmann Dr. Pühringer und Herrn Landeshauptmann-Stellvertreter Hiesl am 29.8.2002 eine Schlussbesprechung statt. Die dabei vorgebrachten Äußerungen und ergänzenden Stellungnahmen wurden sofort in den Bericht eingearbeitet. Auf die Möglichkeit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme wurde verzichtet.

Nachstehend werden in der Regel punktweise die Sachverhaltsdarstellung (Kennzeichnung mit 1 an der zweiten Stelle der Absatzbezeichnung), deren Beurteilung durch den LRH (Kennzeichnung mit 2), *die Stellungnahme der überprüften Stelle (Kennzeichnung mit 3 und im Kursivdruck)* sowie die allfällige Gegenäußerung des LRH (Kennzeichnung mit 4) aneinandergereiht.

Kurzfassung

(1) Der Oö. Landesrechnungshof (LRH) überprüfte über Auftrag des Klubs der Grünen die Effektivität, Effizienz und Objektivität des bestehenden Verfahrens der Bestellung leitender Bediensteter des Landes einschließlich der Bezirkshauptmannschaften. Zu diesem Zweck wurden 35 Auswahlverfahren zur Bestellung von 43 leitenden Bediensteten überprüft. Dabei handelt es sich um die in den Jahren 2000 und 2001 abgewickelten Auswahlverfahren sowie die Verfahren für die vier zuletzt bestellten Bezirkshauptleute.

(2) Das Verfahren zur Besetzung leitender Funktionen beim Land ist im Oö. Objektivierungsgesetz festgelegt. Zur Beurteilung der Bewerbungen um eine leitende Funktion ist eine weisungsfreie Begutachtungskommission, die sich aus Dienstgeber- und Dienstnehmervertretern zusammensetzt, eingerichtet. Diese hat eine begründete Reihung der Bewerber zu erstellen und dem Entscheidungsträger (Landeshauptmann, Landesamtsdirektor oder Landesregierung) vorzulegen. Dabei stützt sie sich im Wesentlichen auf die schriftlichen Bewerbungsunterlagen sowie auf die Ergebnisse eines Auswahlverfahrens, das von der „Hearingkommission“ – bestehend aus Mitarbeitern der Personalabteilung und der jeweiligen fachlich vorgesetzten Dienststelle bzw. des Präsidiums – durchgeführt wird.

Die Vermutung des Auftraggebers, dass leitende Funktionen politisch besetzt werden, hat sich im Zuge der Prüfung nicht bestätigt. Im Hinblick auf die Aussage des Landeshauptmannes in der Landtagssitzung vom 5. Juli 2001 zum vereinbarten parteipolitischen Aufteilungsschlüssel für die Bezirkshauptleute-Posten kann eine politisch motivierte Besetzung aber auch nicht völlig ausgeschlossen werden.

(3) Zum derzeitigen Ablauf des Objektivierungsverfahrens zur Bestellung leitender Bediensteter stellte der LRH im Einzelnen Folgendes fest:

- Im Prüfungszeitraum wurden die Objektivierungsverfahren zur Besetzung leitender Funktionen von der Personalabteilung organisatorisch abgewickelt. Davon ausgenommen waren die Verfahren zur Bestellung von Primärärzten (wo die Einholung einer gutachterlichen Stellungnahme durch den Landes-sanitätsrat zwingend vorgesehen ist), die neben jenen zur Neuaufnahme in den Landesdienst von der Abteilung Personalobjektivierung durchgeführt wurden.
- Soweit aus den eingesehenen Akten ersichtlich, wurden die leitenden Funktionen in der Amtlichen Linzer Zeitung und zumindest einer oberösterreichischen Tageszeitung ausgeschrieben. Während in der Amtlichen Linzer Zeitung der gesamte Ausschreibungstext abgedruckt wurde, erschien in den anderen Printmedien meist nur eine verkürzte Fassung.
- Anhand der Bewerbungsunterlagen führte die Personalabteilung gemeinsam mit der jeweils fachlich vorgesetzten Dienststelle bzw. dem Präsidium eine Vorauswahl durch. Für den LRH war diese Vorauswahl vielfach nicht nachvollziehbar, da sie nicht entsprechend dokumentiert war bzw. einzelne Anforderungskriterien so formuliert waren, dass eine objektive Beurteilung, wann die Kriterien als erfüllt gelten, nicht möglich war. Hiezu teilte das Präsidium mit, dass bereits die erforderlichen Schritte für eine bessere Dokumentation gesetzt wurden.

- Die bei den Auswahlverfahren eingesetzten Methoden entsprechen nach Ansicht des LRH allgemein anerkannten Standards.
- Die Begutachtungskommission hat in vielen Fällen dem Entscheidungsträger lediglich einen Bewerber zur Bestellung vorgeschlagen, obwohl mehrere Bewerber das Anforderungsprofil gleichwertig erfüllten.
- In zwei Fällen hat der jeweilige Entscheidungsträger einen anderen als den von der Begutachtungskommission vorgeschlagenen bzw. erstgereihten Bewerber bestellt. Hiezu teilte der Landeshauptmann mit, dass eine der beiden Entscheidungen im Rahmen des Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetzes getroffen wurde.
- Mangels einer systematischen Aktenführung in der Personalabteilung waren gewisse Aktenstücke, die den Ablauf des Objektivierungsverfahrens dokumentieren, nicht mehr auffindbar.

(4) Bezüglich der getroffenen Feststellungen sieht der LRH folgenden Handlungsbedarf:

- Die bisher mit der Personalauswahl befassten Mitarbeiter und Experten sollten in einer von der Personalbewirtschaftung unabhängigen Stelle von Spezialisten konzentriert werden. (siehe Berichtspunkt 2.2., Umsetzung kurz- bis mittelfristig)
 - Um möglichen Bewerbern die Informationsgewinnung über die ausgeschriebenen Funktionen zu erleichtern, sollte der Ausschreibungstext auch im Internet veröffentlicht werden. (siehe Berichtspunkt 4.2., Umsetzung sofort)
 - Die Objektivierungsverfahren könnten effizienter abgewickelt werden, wenn die Begutachtungskommission auch die bislang von der „Hearingkommission“ wahrgenommenen Aufgaben übernimmt. In diesem Zusammenhang wäre zu überlegen, das Objektivierungsgesetz hinsichtlich der Zusammensetzung der Begutachtungskommission und der Beiziehung externer Experten zu ändern. Nach Ansicht des LRH sollte die Begutachtungskommission künftig lediglich aus Dienstgebervetretern bestehen, die interne oder externe Experten für Personalauswahl beiziehen können. Zu den Auswahlverfahren zur Besetzung von Abteilungsleitern des Amtes der Oö. Landesregierung und von Bezirkshauptleuten sollte jedenfalls ein Personalberatungsunternehmen beigezogen werden. (siehe Berichtspunkt 5.2., Umsetzung kurz- bis mittelfristig)
- Da die Dienstnehmervvertretung in der Begutachtungskommission entsprechend dem Vorschlag des LRH nicht mehr vertreten wäre, sollte ihr, genauso wie der Gleichbehandlungsbeauftragten, das Recht eingeräumt werden, am Auswahlverfahren als „Zuhörer“ teilzunehmen und dazu eine Stellungnahme abzugeben. (siehe Berichtspunkt 5.2., Umsetzung kurz- bis mittelfristig)
- Für jene Anforderungskriterien, die für die Vorauswahl maßgeblich sind, sollte vorher festgelegt werden, wann diese Kriterien als erfüllt gelten. Außerdem sollte die Vorauswahl nachvollziehbar dokumentiert werden. (siehe Berichtspunkt 6.2., Umsetzung sofort)
 - Die Begutachtungskommission sollte künftig jedenfalls alle am Auswahlverfahren teilnehmenden Bewerber reihen und ihre Reihung begründen. (siehe Berichtspunkt 8.2., Umsetzung kurzfristig)

Rechtsgrundlage

- 1.1. Das Verfahren zur Besetzung leitender Funktionen im Bereich des Amtes der Landesregierung, der Bezirkshauptmannschaften und der Agrarbezirksbehörde ist im Abschnitt B, jenes zur Besetzung leitender Funktionen im Bereich sonstiger Verwaltungseinrichtungen des Landes im Abschnitt C des Oö. Objektivierungsgesetzes festgelegt. Ziel dieses Gesetzes ist, dass die Funktionszuteilung nach einheitlichen und objektiven Kriterien erfolgt. Zur Erreichung dieses Zieles enthält das Gesetz Regelungen bezüglich Ausschreibung, vertrauliche Behandlung von Bewerbungsgesuchen und deren Auswertung, Begutachtungskommission, Begutachungskriterien und Weiterbestellung.

Organisation

- 2.1. Nach der im Prüfungszeitraum geltenden Aufgabenverteilung laut Kompetenzkatalog wickelte die Personalabteilung als Geschäftsstelle der gesetzlich vorgesehenen Begutachtungskommission die Objektivierungsverfahren zur Besetzung leitender Funktionen ab. Davon ausgenommen waren die Verfahren zur Bestellung von Primärärzten (wo die Einholung einer gutachterlichen Stellungnahme durch den Landessanitätsrat zwingend vorgesehen ist), die neben jenen zur Neuaufnahme in den Landesdienst von der Abteilung Personalobjektivierung durchgeführt wurden.
- 2.2. Aus verwaltungsökonomischen Gründen sollte nach Ansicht des LRH die Kompetenz zur Durchführung von Objektivierungsverfahren in einer eigenen Stelle „Personalauswahl“ zusammengefasst werden. Diese sollte aus Experten für Personalauswahl bestehen und von der Personalbewirtschaftung möglichst unabhängig sein.

Die Unabhängigkeit dieser Stelle ist für den LRH insofern von Bedeutung, als damit mögliche Interessenskonflikte vermieden werden könnten. Solche sind nach Meinung des LRH derzeit nicht auszuschließen, da die mit der Durchführung der Objektivierungsverfahren befasste Aufgabengruppe der Personalabteilung auch für die Personalentwicklung einschließlich der Teilnehmerauswahl für die Nachwuchsführungskräfte-Schulungen verantwortlich ist. Insbesondere sind dieselben Mitarbeiter auch federführend mit der inhaltlichen Ausgestaltung und Abwicklung des Objektivierungsverfahrens betraut. Außerdem ist die Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Mitarbeiterin dieser Aufgabengruppe, wodurch der LRH ihre Unabhängigkeit in der Funktionswahrnehmung gefährdet sieht.

Abwicklung des Objektivierungsverfahrens

Erstellung eines Anforderungsprofils

- 3.1. Die Anforderungsprofile wurden von der Personalabteilung gemeinsam mit der jeweils fachlich vorgesetzten Dienststelle bzw. dem Präsidium erstellt.

Bei den Bezirkshauptleuten, einem Großteil der Abteilungsleiter und den Leitern der Straßenmeistereien enthielt das Anforderungsprofil als ein Pflichtkriterium die abgelegte Dienstprüfung.

- 3.2. Da Funktions- oder Stellenbeschreibungen einen ersten Anhaltspunkt für die Anforderungsprofile liefern, sollte die Personalabteilung diese Profile weiterhin federführend erstellen.

Die eingesehenen Anforderungsprofile enthielten nach Ansicht des LRH die erfolgskritischen Anforderungen der ausgeschriebenen Funktionen.

Ein wesentliches Ziel des Verfahrens sieht der LRH darin sicherzustellen, dass sich möglichst viele geeignete Kandidaten um eine leitende Funktion bewerben. Durch das Erfordernis der abgelegten Dienstprüfung wurden bisher ein Großteil der externen Bewerber sowie Vertragsbedienstete des Landes ausgeschlossen. Der LRH empfahl daher, dieses Kriterium entweder durch den Nachweis entsprechender Erfahrung bzw. Kenntnisse in der öffentlichen Verwaltung zu ersetzen oder den Bewerbern die Möglichkeit einzuräumen, die Dienstprüfung innerhalb einer festgelegten Frist nachzuholen.

- 3.3. *Die Anregung des LRH wird aufgegriffen und auf das Kriterium der absolvierten Dienstprüfung im Regelfall in Hinkunft verzichtet.*

Ausschreibung

- 4.1. Dem gesetzlichen Erfordernis, wonach die Ausschreibung in der Amtlichen Linzer Zeitung und zumindest einer oberösterreichischen Tageszeitung zu erfolgen hat, wurde, soweit aus den eingesehenen Akten ersichtlich, entsprochen. Einzelne Funktionen wurden darüber hinaus in weiteren regionalen oder überregionalen Printmedien ausgeschrieben.

Während in der Amtlichen Linzer Zeitung der gesamte Ausschreibungstext veröffentlicht wurde, erschien in den übrigen Printmedien vielfach nur eine verkürzte Fassung.

Die gesetzlich vorgesehene Bewerbungsfrist von zwei Wochen wurde in allen überprüften Fällen eingehalten.

- 4.2. Um möglichen Bewerbern die Informationsgewinnung zu erleichtern, sollte nach Auffassung des LRH auch das Internet für die Ausschreibung genutzt werden. Dieses Medium bietet außerdem die Möglichkeit zusätzliche relevante Informationen für potentielle Kandidaten kostengünstig bereitzustellen.
- 4.3. *Die Anregung des LRH wird im Rahmen der Bestrebungen E-Government einzuführen aufgegriffen.*

Erstellung einer Bewerberreihung

- 5.1. Die Reihung wird derzeit in drei Verfahrensschritten erstellt. Zunächst führt die Personalabteilung gemeinsam mit der jeweils fachlich vorgesetzten Dienststelle bzw. dem Präsidium eine Vorauswahl durch.

Die verbleibenden Bewerber werden zu einem Auswahlverfahren eingeladen. Das Auswahlverfahren wird von entsprechend geschulten Vertretern der Personalabteilung und der jeweils fachlich vorgesetzten Dienststelle bzw. des Präsidiums durchgeführt („Hearingkommission“), die als Sachverständige der Begutachtungskommission tätig werden. Fallweise wird zur Durchführung des Auswahlverfahrens ein Personalberatungsunternehmen beigezogen.

Ausgehend von den Ergebnissen des Auswahlverfahrens erstellt die Begutachtungskommission, die sich gemäß § 10 Abs. 1 des Oö. Objektivierungsgesetzes aus drei Dienstgeber- und drei Dienstnehmervertretern zusammensetzt, einen Besetzungsvorschlag für den Entscheidungsträger. Die jeweilige personelle Zusammensetzung der Begutachtungskommission hängt von der zu besetzenden Funktion ab.

Damit die Mitglieder der Begutachtungskommission die Möglichkeit haben, sich von den Bewerbern und vom Auswahlverfahren ein persönliches Bild zu machen, werden sie jeweils zum Auswahlverfahren eingeladen. Wenn Bewerber beiderlei Geschlechts am Auswahlverfahren beteiligt sind, wird auch die Gleichbehandlungsbeauftragte dazu eingeladen. Bei den überprüften Verfahren haben vorwiegend die Dienstnehmervertreter von der Möglichkeit zur Teilnahme Gebrauch gemacht.

- 5.2. Um das gesamte Verfahren effizienter zu gestalten, sollte nach Ansicht des LRH die Begutachtungskommission auch die bislang von der „Hearingkommission“ wahrgenommenen Aufgaben übernehmen. In diesem Zusammenhang wäre zu überlegen, das Objektivierungsgesetz hinsichtlich der Zusammensetzung der Begutachtungskommission und der Beiziehung externer Experten zu ändern. Im Hinblick darauf, dass Personalentscheidungen eine eindeutige Managementaufgabe darstellen, sollte die Begutachtungskommission lediglich aus Dienstgebervertretern, unter dem Vorsitz des Landesamtsdirektors oder eines von ihm nominierten Vertreters, bestehen. Die Begutachtungskommission sollte die Möglichkeit haben interne oder externe Experten für Personalauswahl mit beratender Stimme beizuziehen, ohne die Durchführung einzelner Verfahrensschritte zur Gänze zu delegieren. Zu den Auswahlverfahren für die Funktionen der Abteilungsleiter des Amtes der Oö. Landesregierung und der Bezirkshauptleute empfahl der LRH aufgrund ihrer besonderen Bedeutung und entsprechend den gesetzlichen Regelungen in anderen Bundesländern jedenfalls ein Personalberatungsunternehmen beizuziehen.

Der Dienstnehmervertretung und der Gleichbehandlungsbeauftragten sollte das Recht eingeräumt werden, am Auswahlverfahren als Zuhörer teilzunehmen und eine Stellungnahme dazu abzugeben. Dadurch könnten die Interessen der Dienstnehmer - im Sinne der Sicherstellung der sozialen Kompetenz der Bewerber als Führungskraft - gewahrt und die Gleichbehandlung der Bewerber gewährleistet werden. Außerdem übt die Dienstnehmervertretung auch eine gewisse Kontrollfunktion aus.

- 5.3. *Zu dieser Anregung wird vom Land darauf hingewiesen, dass sich die bisherige Vorgangsweise, das heißt, die paritätische Beziehung der Personalvertreter und die Beziehung externer Experten im von der Personalabteilung als Geschäftsstelle der Begutachtungskommission durchgeführten Ermittlungsverfahren bewährt hat.*

Vorauswahl

- 6.1. Nach Auskunft der Personalabteilung wurden im Rahmen der Vorauswahl anhand der Bewerbungsunterlagen jene Bewerber ausgeschieden, die die Anforderungskriterien deutlich nicht erfüllten. In zwei der überprüften Verfahren wurde aufgrund der großen Anzahl an Bewerbern eine zusätzliche Vorauswahl in Form eines standardisierten strukturierten Interviews durchgeführt.
- 6.2. Die Vorauswahl war für den LRH vielfach nicht nachvollziehbar. So war häufig nicht erkennbar, anhand welcher Kriterien des Anforderungsprofils die Vorauswahl erfolgte bzw. welche Maßstäbe für die Erfüllung eines Kriteriums angelegt wurden. Darüber hinaus vermisste der LRH eine entsprechende Dokumentation.

In einem Fall wurde ein Bewerber, obwohl er eine Pflichtanforderung nicht erfüllte, zum Auswahlverfahren eingeladen und letztlich auch zum Leiter bestellt. In einem anderen Fall wurde der schlussendlich mit der Funktion betraute Bewerber zunächst in der Vorauswahl mangels einschlägiger beruflicher Praxis ausgeschieden und in weiterer Folge nur deshalb zum Auswahlverfahren eingeladen, da ein anderer Bewerber seine Bewerbung zurückgezogen hat. Daraus schloss der LRH, dass auch Bewerber ausgeschieden wurden, die das Anforderungsprofil grundsätzlich erfüllten.

Der LRH empfahl, im Zuge der Erstellung des Anforderungsprofils für jene Kriterien, die anhand der Bewerbungsunterlagen geprüft werden können, die Mindestanforderungen festzulegen und all jene Bewerber, die diese Mindestanforderungen erfüllen, am weiteren Verfahren zu beteiligen.

- 6.3. *Hiezu teilt das Land mit, dass die Anregung des LRH aufgegriffen wird und die erforderlichen Schritte für eine bessere Dokumentation von allfälligen Vorauswahlverfahren bereits gesetzt wurden.*

Auswahlverfahren

- 7.1. Das Auswahlverfahren wurde entweder in Form eines standardisierten strukturierten Interviews oder eines Gruppen-Assessment Centers (Gruppen-AC) durchgeführt. In zwei der überprüften Fälle wurde dazu ein Personalberatungsunternehmen beigezogen. Die Gruppen-ACs setzten sich in der Regel aus Vorstellungsrunde, Präsentation, Rollenspiel, Gruppenarbeit, Postkorb und Kooperationsspiel zusammen. Der Vorteil der Gruppen-ACs besteht in der direkten Vergleichsmöglichkeit und im beobachtbaren Verhalten der Bewerber sowie der möglichen Methodenvielfalt. Ein möglicher Nachteil ist die mangelnde Vertraulichkeit. Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wurden die Bewerber von der „Hearingkommission“ anhand vordefinierter Kriterien verbal beurteilt und in Kategorien von „sehr gut geeignet“ bis „nicht geeignet“ gereiht.
- 7.2. Nach Ansicht des LRH entsprachen die eingesetzten Auswahlmethoden allgemein anerkannten Standards.

Besetzungsvorschlag der Begutachtungskommission

- 8.1. Die Begutachtungskommission hat gemäß Oö. Objektivierungsgesetz nach Prüfung der vorliegenden Bewerbungen eine begründete Reihung zu erstellen. Als Grundlage dienten ihr in erster Linie der Aktenvermerk über das Ergebnis des Auswahlverfahrens, die Bewerbungsunterlagen und mindestens ein Mitglied der „Hearingkommission“ als Auskunftsperson.

Häufig hat die Begutachtungskommission keine Reihung der Bewerber vorgenommen, sondern dem Entscheidungsträger nur einen Bewerber zur Bestellung vorgeschlagen, obwohl mehrere Kandidaten von der „Hearingkommission“ zumindest als geeignet bezeichnet wurden.

In zwei der geprüften Fälle hat sich die Begutachtungskommission dem Ergebnis der „Hearingkommission“ nicht angeschlossen und eine Umreihung vorgenommen bzw. einen nachgereihten Bewerber gleichrangig in den Besetzungsvorschlag aufgenommen. Festzuhalten ist in diesem Zusammenhang, dass diese beiden Bewerber schlussendlich auch vom Entscheidungsträger bestellt wurden.

- 8.2. Die von der Begutachtungskommission vorgenommenen Änderungen in der Reihung waren aufgrund der vorliegenden Unterlagen für den LRH nicht nachvollziehbar. Für den LRH war auch nicht erkennbar, warum in manchen Fällen aus einer Mehrzahl von gleich geeigneten Bewerbern nur einer zur Bestellung vorgeschlagen wurde, während in mehreren anderen Fällen alle gleich geeigneten Bewerber gleichrangig in den Bestimmungsvorschlag aufgenommen wurden.

Nach Ansicht des LRH sollte die Begutachtungskommission künftig alle am Auswahlverfahren teilnehmenden Bewerber reihen, ihre Reihung entsprechend begründen und dem Entscheidungsträger den bzw. bei gleichwertigen Kandidaten die am besten geeigneten Bewerber zur Bestellung vorschlagen.

Bestellung durch den Entscheidungsträger

- 9.1. Das Protokoll über die Sitzung der Begutachtungskommission, den Vermerk über das Ergebnis des Auswahlverfahrens sowie die übrigen Unterlagen der Bewerber werden dem jeweiligen Entscheidungsträger vorgelegt. Entscheidungsträger ist je nach zu besetzender Funktion der Landeshauptmann, der Landesamtsdirektor oder die Landesregierung.

In einem der überprüften Fälle hat der Landeshauptmann einen Bewerber bestellt, welcher von der Begutachtungskommission als „grundsätzlich geeignet, jedoch mit gewissen Einschränkungen“ qualifiziert wurde. Dies, obwohl die Begutachtungskommission zwei weitere Bewerber als „gut geeignet“ beurteilte.

Eine Begründung für diese Entscheidung war aus dem vorgelegten Akt nicht ersichtlich.

In einem weiteren Fall bestellte der Landesamtsdirektor jenen Bewerber, der von der Begutachtungskommission nur an die 3. Stelle gereiht wurde. Der erstgereichte

Bewerber hatte zurückgezogen. Die nicht abgelegte Dienstprüfung, die die Reihung an 3. Stelle bewirkt hatte, wurde vom Landesamtsdirektor für nicht wesentlich erachtet.

Bezüglich der vom Auftraggeber dieser Sonderprüfung aufgeworfenen Frage, inwieweit leitende Funktionen politisch besetzt werden, verweist der LRH auf das Protokoll der Landtagssitzung vom 5.7.2001. In dieser Sitzung bestätigte der Landeshauptmann, dass ein fraktionelles Vorschlagsrecht für die Besetzung der Bezirkshauptleute-Posten besteht, dieses aber nur realisiert werde, wenn die jeweiligen Kandidaten aufgrund des Objektivierungsverfahrens als geeignet ausgewiesen werden.

- 9.2. Obwohl der Entscheidungsträger an das Ergebnis des Objektivierungsverfahrens nicht gebunden ist, wäre es aus Gründen der Transparenz wünschenswert, dass er seine Entscheidung schriftlich begründet, falls er zwischen mehreren gleichgereihten Bewerbern wählt bzw. nicht den erstgereihten Bewerber bestellt.

Nach Ansicht des LRH steht die Vereinbarung eines parteipolitischen Aufteilungsschlüssels für die Bezirkshauptleute-Posten im Widerspruch zu den Grundsätzen einer Besetzung leitender Funktionen nach objektiven Kriterien. In den überprüften Fällen fand der LRH aber keine Beweise, dass das Kriterium der Parteizugehörigkeit für die Bestellung ausschlaggebend war.

- 9.3. *Hiezu teilt der Landeshauptmann mit, dass eine der beiden Entscheidungen im Rahmen des Oö. Landes- Gleichbehandlungsgesetz getroffen wurde.*

Dokumentation des Verfahrens

- 10.1. Die Unterlagen zu den einzelnen Objektivierungsverfahren werden in der Personalabteilung gesammelt. Mangels einer systematischen Aktenführung waren gewisse Aktenstücke, die den Verfahrensablauf dokumentieren, nicht mehr auffindbar.
- 10.2. Um die Nachvollziehbarkeit des Objektivierungsverfahrens sicherzustellen, sollte für jedes Verfahren ein eigener Akt angelegt werden, in dem alle relevanten Aktenstücke abgelegt werden.
- 10.3. *Den Anregungen des LRH wird entsprochen und ein entsprechendes Aktenablagensystem realisiert.*

2 Beilagen

Linz, am 05. September 2002

Dr. Helmut Brückner
Direktor des Oö. Landesrechnungshofes

AKTENVERMERK

Gegenstand: Schlussbesprechung über die Sonderprüfung betreffend Bestellung leitender Bediensteter des Landes

Aktenzahl: LRH-140007/6-2002-An

Ort und Datum: Oö. LRH, Schubertstr. 4, am 22.5.2002

Teilnehmer: LPD HR Dr. Peter Reinberg
WHR Mag. Kurt Voglhofer
LAD Dr. Eduard Pesendorfer

Mitglieder des LRH: Mag. Elke Anast-Kirchsteiger
Dr. Werner Heftberger
Josef Lenglachner
Barbara Spindelbalker

Den oben angeführten Teilnehmern ist das vorläufige Ergebnis der Sonderprüfung in der gegenständlichen Schlussbesprechung vollinhaltlich zur Kenntnis gebracht worden.

Über den Inhalt des vorgetragenen Ergebnisses konnte inklusive der während der Schlussbesprechung vorgenommenen Änderungen übereinstimmende Auffassung erzielt werden. Die von den Teilnehmern mündlich eingebrachten Stellungnahmen wurden eingearbeitet (Kennzeichnung mit 3 an der zweiten Stelle und mit Kursivdruck).

Die Teilnehmer:

E. Pesendorfer
.....
Peter Reinberg
.....
Kurt Voglhofer
.....
.....
.....

Mitglieder des LRH:

.....
Elke Anast-Kirchsteiger
.....
B. Spindelbalker
.....
Josef Lenglachner
.....

AKTENVERMERK

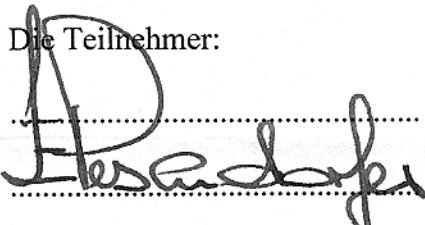
Gegenstand: Schlussbesprechung über die Sonderprüfung betreffend Bestellung leitender Bediensteter des Landes
Aktenzahl: LRH-140007/9-2002-An
Ort und Datum: Oö. LRH, am 2.8.2002
Teilnehmer: LAD Dr. Eduard Pesendorfer
Mitglieder des LRH: Dir. Dr. Helmut Brückner
~~Mag. Elke Anast Kirchsteiger~~
Dr. Werner Heftberger
Josef Lenglachner

Den oben angeführten Teilnehmern ist das vorläufige Ergebnis der Sonderprüfung in der gegenständlichen Schlussbesprechung vollinhaltlich zur Kenntnis gebracht worden.

Über den Inhalt des vorgetragenen Ergebnisses konnte inklusive der während der Schlussbesprechung vorgenommenen Änderungen übereinstimmende Auffassung erzielt werden. Die von den Teilnehmern mündlich eingebrachten Stellungnahmen wurden eingearbeitet (Kennzeichnung mit 3 an der zweiten Stelle und mit Kursivdruck).

Die oben angeführten Teilnehmer verzichten auf die gemäß § 6 Abs. 5 Oö. Landesrechnungshofgesetz eingeräumte Gelegenheit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme zu vorläufigem Ergebnis.

Die Teilnehmer:


.....
.....
.....

Mitglieder des LRH:


.....
.....
.....