



## Nachbesetzungsmanagement von Dienstposten im Landesbereich

## Auskünfte

Oberösterreichischer Landesrechnungshof  
A-4020 Linz, Promenade 31  
Tel.: (+43 732) 7720-11426  
E-Mail: [post@lrh-ooe.at](mailto:post@lrh-ooe.at)  
[www.lrh-ooe.at](http://www.lrh-ooe.at)

## Impressum

**Herausgeber:**  
Oberösterreichischer Landesrechnungshof  
A-4020 Linz, Promenade 31

**Redaktion:**  
Oberösterreichischer Landesrechnungshof  
Herausgegeben: Linz, im Oktober 2022

## **INHALTSVERZEICHNIS**

|  |          |
|--|----------|
| <b>Überblick.....</b>  | <b>1</b> |
| <b>Beschlossene Empfehlungen und deren Umsetzungsstand .....</b> | <b>2</b> |

## Tabellenverzeichnis

|   |   |
|---|---|
| Tabelle 1: Personalaufnahmen ab 1.9.2019 bis zum Prüfungszeitpunkt gem.<br>§ 36 Abs 3 Oö. Objektivierungsgesetz ..... | 5 |
|---|---|

## NACHBESETZUNGSMANAGEMENT VON DIENSTPOSTEN IM LANDESBEREICH

### Geprüfte Stellen:

Abteilung Personal  
Abteilung Personalobjektivierung

### Prüfungszeitraum:

22. August 2022 bis 20. September 2022

### Rechtliche Grundlage:

Folgeprüfung im Sinne des § 9 Abs. 2 des Oö. LRHG 2013 idgF

### Prüfungsgegenstand und -ziel:

Gegenstand der Prüfung war die Umsetzung der vom Kontrollausschuss am 25. November 2021 beschlossenen Verbesserungsvorschläge des LRH-Berichtes über die Initiativprüfung „Nachbesetzungsmanagement von Dienstposten im Landesbereich“ (ZI. LRH-100000-60/13-2021-HE).

Im Rahmen der Folgeprüfung war festzustellen, ob und in welchem Umfang aufgrund des Beschlusses des Kontrollausschusses von den geprüften Stellen Maßnahmen gesetzt wurden und den Verbesserungsvorschlägen nachgekommen wurde.

### Prüfungsergebnis:

Das vorläufige Ergebnis der Prüfung wurde den geprüften Stellen gemäß § 6 Abs. 5 LRHG 2013 am 30. September 2022 zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme übermittelt.

Die Abteilung Personal und die Abteilung Personal-Objektivierung haben bei der Schlussbesprechung am 4. Oktober 2022 auf die Abgabe einer Stellungnahme verzichtet.

Da den vom Kontrollausschuss beschlossenen Verbesserungsvorschlägen nachgekommen wurde, erübrigte sich eine Stellungnahme der Oö. Landesregierung gemäß § 9 Abs. 2 des Oö. LRHG 2013.

Legende:

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.

In Tabellen und Anlagen des Berichtes können bei der Summierung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben durch die EDV-gestützte Verarbeitung der Daten rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten.

Generell verwendet der LRH folgende Bewertungsskala: Vollständig umgesetzt – teilweise umgesetzt – in Umsetzung – in Ausarbeitung – erste Schritte wurden gesetzt – nicht umgesetzt und noch nicht beurteilbar

## ÜBERBLICK

Der LRH hat dem Kontrollausschuss des Oö. Landtags mit seinem Bericht über die Initiativprüfung „Nachbesetzungsmanagement von Dienstposten im Landesbereich“ vom 17. November 2021 insgesamt drei Verbesserungsvorschläge vorgelegt. Der Kontrollausschuss beschloss in seiner Sitzung am 25. November 2021, dass der LRH drei Verbesserungsvorschläge einer Folgeprüfung unterziehen soll, weil ihnen seiner Ansicht nach seitens der Oö. Landesregierung entsprochen werden sollte.

Der LRH stellte im Zuge der Folgeprüfung fest, dass diese Empfehlungen in Umsetzung bzw. umgesetzt sind.

|   |   |
|---|---|
| <p><b>I. Es sollte mit dem Ziel einer weiteren Reduktion der Nachbesetzungslücken der Einsatz der zur Verfügung stehenden Verfahrensbausteine flexibler gestaltet werden. Dabei sollte auf Basis einer abgestimmten Prioritätensetzung jenes Verfahren mit den größten Erfolgsaussichten ausgewählt werden. (Berichtspunkt 21, Umsetzung ab sofort)</b></p> | <p style="text-align: center;"><b>IN<br/>UMSETZUNG</b></p>          |
| <p><b>II. Im Lichte der anstehenden Herausforderungen sollte auf Basis einer grundlegenden strategischen Entscheidung, welcher Stellenwert dem Nachbesetzungsmanagement in Zukunft zukommen soll, das System des Nachbesetzungsmanagements gesamthaft evaluiert werden. (Berichtspunkt 31, Umsetzung ab sofort)</b></p>                                     | <p style="text-align: center;"><b>IN<br/>UMSETZUNG</b></p>          |
| <p><b>III. Ausnahmebestimmungen zum Oö. Objektivierungsgesetz sollten eng ausgelegt und den Zielen und Grundsätzen des Gesetzes entsprechend angewendet werden. (Berichtspunkte 29 und 30, Umsetzung ab sofort)</b></p>   | <p style="text-align: center;"><b>VOLLSTÄNDIG<br/>UMGESETZT</b></p> |

## BESCHLOSSENE EMPFEHLUNGEN UND DEREN UMSETZUNGSSTAND

- I. **Es sollte mit dem Ziel einer weiteren Reduktion der Nachbesetzungslücken der Einsatz der zur Verfügung stehenden Verfahrensbausteine flexibler gestaltet werden. Dabei sollte auf Basis einer abgestimmten Prioritätensetzung jenes Verfahren mit den größten Erfolgsaussichten ausgewählt werden.** (Berichtspunkt 21, Umsetzung ab sofort)

**1.1.** Das für Personal zuständige Mitglied der Oö. Landesregierung vereinbarte mit dem Leiter der Abteilung Personal im Rahmen der Jahreszielvereinbarung für das Jahr 2022, die Prozesse bei Nachbesetzungen zu optimieren und sich mit den Empfehlungen des LRH im Bereich des Nachbesetzungsmanagements auseinanderzusetzen und sie umzusetzen. Dazu richtete die Direktion Personal (PersD) zwei Arbeitsgruppen ein, welche sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Abteilungen Personal (Pers) und Personalobjektivierung (PersO) zusammensetzen:

- Arbeitsgruppe Prozessoptimierung: Deren vorrangige Aufgabenstellung ist auf Grundlage des derzeitigen Systems des Nachbesetzungsmanagements die Erarbeitung und Umsetzung von operativen Vorschlägen mit dem Ziel der Schnittstellenoptimierung zwischen Pers und PersO sowie der Flexibilisierung der Verfahrensbausteine zur Beschleunigung der Nachbesetzungsverfahren.
- Arbeitsgruppe Nachbesetzungsmanagement: Diese Arbeitsgruppe setzt sich mit der strategischen (Neu-)Ausrichtung des Nachbesetzungsmanagements und dessen gesamthafter Evaluierung auseinander.

Aufbauend auf eine Analysephase erarbeiteten die Arbeitsgruppen diverse Optimierungsvorschläge und -überlegungen<sup>1</sup>. Dazu zählen die

- Überarbeitung und Neugestaltung des Nachbesetzungsprozesses (Berichtspunkt 2)
- Erarbeitung von Kriterien zur zeitlichen Priorisierung bei externen Ausschreibungsverfahren
- tagesaktuelle Veröffentlichung von Ausschreibungen auf dem Jobportal des Landes (zuvor einmal wöchentlich)
- vermehrte Nutzung von Dauerausschreibungen, z. B. für Juristinnen und Juristen (mit der Konsequenz des Abgehens von den bisherigen fixen Aufnahmezeitpunkten und der nunmehrigen Möglichkeit, Bewerberinnen bzw. Bewerber binnen kurzer Frist aufzunehmen)
- Ermöglichung rascherer Zusagen im Bewerbungsverfahren für Lehrlinge

---

<sup>1</sup> die zum Teil bereits implementiert sind

- Angleichung der Bewerbungsfristen für interne und externe Besetzungsverfahren
- stärkere Standardisierung von Verfahren bzw. Verfahrensbausteinen, z. B. von Ausschreibungen und Vereinheitlichung bzw. Annäherung der Bewertungskalküle und -maßstäbe für interne und externe Verfahren
- Verbesserung der wechselseitigen Daten- bzw. Informationsverfügbarkeit zwischen Pers (internes Verfahren) und PersO (externes Verfahren); etwa bezüglich der Aufgaben und des Anforderungsprofils der auszuschreibenden Stelle oder der Informationen aus dem Offboarding-Prozess
- Steigerung der Wahrnehmbarkeit des Jobportals auf der Homepage des Landes
- Verstärkung der Präsenz des Landes als Arbeitgeber in gängigen Social Media-Kanälen sowie Eingehen bzw. Verstärkung von Kooperationen mit Universitäten
- stärkere Berücksichtigung der Möglichkeiten von Job-Sharing bei den Ausschreibungen und damit die Erweiterung des Bewerberkreises
- Inaussichtstellung einer Dauerverwendung auch bei der Besetzung befristeter Dienstposten

Verbunden mit dem Maßnahmenkatalog war auch eine punktuelle Personalaufstockung bzw. -verschiebung, um insbesondere die Personalausstattung in der PersO zu stärken.

- 1.2.** Einige der angeführten Optimierungsvorschläge sind als strategisch wirksame Maßnahmen und daher auch als Bestandteil zur Verbesserung des Systems des Nachbesetzungsmanagements (siehe Empfehlung II) zu qualifizieren.

Da aus den Maßnahmenvorschlägen eine Flexibilisierung des Einsatzes der Verfahrensbausteine erkennbar ist, qualifiziert der LRH die Empfehlung als in Umsetzung befindlich. Auch finden sich Maßnahmen, die raschere Entscheidungen über die Personalaufnahme ermöglichen (Juristen, Lehrlinge) und daher den derzeitigen Herausforderungen und Erwartungen auf dem Arbeitsmarkt entgegenkommen. Die Wirksamkeit des neu zu implementierenden Systems sollte jedenfalls, wie bereits in der Vergangenheit vorgesehen, einem laufenden Controlling unterzogen werden.

**II. Im Lichte der anstehenden Herausforderungen sollte auf Basis einer grundlegenden strategischen Entscheidung, welcher Stellenwert dem Nachbesetzungsmanagement in Zukunft zukommen soll, das System des Nachbesetzungsmanagements gesamthaft evaluiert werden. (Berichtspunkt 31, Umsetzung ab sofort)**

- 2.1.** Die strategischen Grundsätze und Schwerpunkte zum Personalwesen finden sich in den langfristigen Unternehmens- und Managementkonzepten und den dazu entwickelten Strategien. Grundlegende Maßnahmen und



Entscheidungen zum Nachbesetzungsmanagement leitet die PersD daher aus der Sechsjahresstrategie ab, welche zum Prüfungszeitpunkt für den Zeitraum 2021 bis 2027 in Ausarbeitung war. Als eine der zu setzenden Maßnahmen zur Erzielung der beabsichtigten Wirkungen wird seitens der PersD die Evaluierung des Nachbesetzungsmanagements mit dem Ziel einer flexiblen und effizienten Gestaltung des Bewerbungsprozesses genannt.

Die Arbeitsgruppe Nachbesetzungsmanagement erarbeitete zum Prüfungszeitpunkt einen Muster-Nachbesetzungsprozess<sup>2</sup>, wobei insbesondere die Kundensicht (Dienststellen und Bewerberinnen bzw. Bewerber) besonders berücksichtigt werden sollte.

Der Entwurf des Nachbesetzungsprozesses zielt darauf ab, die Möglichkeiten

- einer Nachbesetzung ohne (interner oder externer) Ausschreibung unter gewissen Voraussetzungen,
- der sofortigen externen Ausschreibung ohne vorangehendes internes Verfahren bzw. bereits nach einer (erfolglosen) internen Ausschreibung,
- zur Berücksichtigung von bereits ersatzobjektivierten Bewerberinnen bzw. Bewerbern

zu erweitern und damit die Verfahrensdauer zu verkürzen. Davon abgeleitet wird in einem Folgeschritt analysiert werden, welche organisatorischen und rechtlichen Änderungen dazu erforderlich sind. Ziel ist es – im Sinne eines durchgängigen Prozesses – auch, den Kundinnen und Kunden für ein gesamtes Nachbesetzungsverfahren eine Ansprechpartnerin bzw. einen Ansprechpartner zur Verfügung zu stellen; dies könnte auch Auswirkungen auf die Personalausstattung haben.

Bestandteil der Gesamtevaluierung sollen nach den Plänen der PersD in weiterer Folge auch weitere Bausteine eines umfassenden Nachbesetzungsmanagements (z. B. die Employer Branding Strategie) sein.

- 2.2.** Die dem LRH im Rahmen der Folgeprüfung präsentierten Überlegungen und Teilergebnisse – und zwar auch unter Berücksichtigung der unter Berichtspunkt 1 dargestellten Maßnahmen – dokumentieren das Ziel einer umfassenden inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Nachbesetzungsmanagement und beinhalten Vorschläge, die geeignet sind, Verfahren zu beschleunigen und die Schnittstelle zwischen Pers und PersO zu optimieren. Der LRH sieht die Empfehlung daher in Umsetzung. Im Hinblick auf die Entwicklungen der Arbeitsmärkte sollten die Maßnahmen nach Implementierung wiederkehrend auf ihre Wirksamkeit hin geprüft werden.

**III. Ausnahmebestimmungen zum Oö. Objektivierungsgesetz sollten eng ausgelegt und den Zielen und Grundsätzen des Gesetzes entsprechend angewendet werden.** (Berichtspunkte 29 und 30, Umsetzung ab sofort)

<sup>2</sup> Ein Entwurf (Stand August 2022) liegt bereits vor.

- 3.1.** Auf Grundlage einer Auswertung über Personalaufnahmen unter Anwendung der Ausnahmebestimmung des § 36 Abs 3 Oö. Objektivierungsgesetz, die die Direktion Personal dem LRH im Rahmen der Folgeprüfung zur Verfügung stellte und die dieser stichprobenweise überprüfte, stellen sich die Personalaufnahmen ab 1.9.2019 wie folgt dar:

Tabelle 1: Personalaufnahmen ab 1.9.2019 bis zum Prüfungszeitpunkt gem. § 36 Abs 3 Oö. Objektivierungsgesetz

| Organisationseinheit                                 | Personalaufnahmen<br>gesamt | Davon Auflösung<br>Innerhalb<br>2-Jahresfrist | Davon Versetzung<br>nach Ablauf<br>der 2-Jahresfrist |
|--|-----------------------------|---|--|
| Mitglieder der Landesregierung                       | 49                          | 10  | 2  |
| Landtagsklubs  | 17                          | 2   | 1  |
| Präsidentinnen bzw. Präsidenten des Landtags         | 1                           |   | 1  |
| Nichtrichterliches Personal Landesverwaltungsgericht | 13                          |   | 1  |

Quelle: LRH-eigene Darstellung auf Basis von Daten des Landes OÖ

Einige der Bediensteten waren innerhalb der Zweijahresfrist vorübergehend Krisenstäben beim Land oder bei Bezirkshauptmannschaften dienstzugeteilt, kehrten aber in aller Regel wieder zu ihren Dienststellen zurück. Lediglich eine Person verblieb infolge einer Versetzung nach Ablauf der Zweijahresfrist in der Bezirkshauptmannschaft, in der sie zuvor dem Krisenstab dienstzugeteilt war.

- 3.2.** Der LRH sieht die konkrete Empfehlung als Dauerempfehlung an. Da er aber seit der Initiativprüfung keine Fälle feststellte, die der Ausnahmebestimmung des § 36 Abs 3 Oö. Objektivierungsgesetz widersprachen, qualifiziert er seine Empfehlung als vollständig umgesetzt.

Linz, am 27. Oktober 2022

i.V. Elke Anast

Direktor des Oö. Landesrechnungshofes