

532 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXI. GP

Nachdruck vom 29. 5. 2001

Regierungsvorlage

Bundesgesetz über die Objektivierung der Personalentscheidungen im Einflussbereich des Bundes (Objektivierungsgesetz)

Der Nationalrat hat beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

1. TEIL

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

- § 1. Zielbestimmung
- § 2. Zugang zu Arbeitsplätzen und Funktionen
- § 3. Begriffsbestimmungen
- § 4. Personenbezogene Ausdrücke

2. TEIL

OBJEKTIVIERUNG DER AUFNAHME IN EIN DIENSTVERHÄLTNIS ZUM BUND

1. Abschnitt

Aufnahmeverfahren

1. Unterabschnitt

Allgemeine Bestimmungen

- § 5. Bundesinterne Bekanntmachungspflicht
- § 6. Ausschreibungspflicht
- § 7. Zuständigkeit
- § 8. Inhalt der Ausschreibung
- § 9. Prüfung des Inhalts der Ausschreibung
- § 10. Verlautbarung
- § 11. Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht
- § 12. Fälle, in denen eine Ausschreibung nicht einzuleiten ist
- § 13. Bestimmungen für die Fälle der §§ 11 und 12
- § 14. Bewerbung
- § 15. Aufnahmeverfahren

2. Unterabschnitt

Aufnahmekommission

- § 16. Zusammensetzung der Aufnahmekommission
- § 17. Bestellung von Ersatzmitgliedern
- § 18. Folgeleistungspflicht
- § 19. Bestellungshindernisse
- § 20. Mitgliedschaft zur Aufnahmekommission
- § 21. Sitzungen der Aufnahmekommission
- § 22. Rechtsstellung der Bewerber
- § 23. Nicht berücksichtigte Bewerber

2

532 der Beilagen

3. Unterabschnitt**Aufnahmeverfahren mit Eignungsprüfung**

- § 24. Anwendungsbereich
- § 25. Eignungsprüfung
- § 26. Zuständigkeit für die Eignungsprüfung
- § 27. Durchführung der Eignungsprüfung
- § 28. Erstellung der Tests
- § 29. Auswertung der Tests
- § 30. Verordnung über die Eignungsprüfung
- § 31. Ergebnis der Eignungsprüfung
- § 32. Reihung für die Aufnahme in den Bundesdienst
- § 33. Informationsgespräch
- § 34. Befassung der Aufnahmekommission
- § 35. Prüfung der Unterlagen
- § 36. Aufnahmegespräch
- § 37. Gutachten der Aufnahmekommission
- § 38. Frist für das Gutachten
- § 39. Aufnahme entgegen dem Gutachten der Aufnahmekommission

4. Unterabschnitt**Aufnahmeverfahren mit Aufnahmegespräch anstelle einer Eignungsprüfung**

- § 40. Anwendungsbereich
- § 41. Aufnahmegespräch mit der Aufnahmekommission
- § 42. Gutachten der Aufnahmekommission
- § 43. Aufnahme entgegen dem Gutachten der Aufnahmekommission

5. Unterabschnitt**Aufnahmeverfahren mit Überprüfung im Dienstverhältnis**

- § 44. Anwendungsbereich
- § 45. Bewerbungsgespräch
- § 46. Bewerbungsliste
- § 47. Aufnahmeverfahren
- § 48. Verständigung der Bewerber
- § 49. Überprüfungsverfahren
- § 50. Entscheidung über die Verlängerung des Dienstverhältnisses
- § 51. Entscheidung entgegen dem Gutachten der Aufnahmekommission

6. Unterabschnitt**Verfahren zur Bildung einer Einstellungsreserve (Gruppenconcours)**

- § 52. Anwendungsbereich
- § 53. Ausschreibung
- § 54. Verlautbarung
- § 55. Durchführung des Auswahlverfahrens
- § 56. Aufnahme in die Eignungsliste
- § 57. Verständigung der Bewerber
- § 58. Aufnahmeverfahren

2. Abschnitt

- § 59. Aufsicht durch den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat

532 der Beilagen

3

3. TEIL**OBJEKTIVIERUNG DER BESETZUNG VON LEITUNGSFUNKTIONEN IM
EINFLUSSBEREICH DES BUNDES****1. Abschnitt****Besetzung von Leitungsfunktionen im Bundesdienst****1. Unterabschnitt****Auszuschreibende Leitungsfunktionen**

- § 60. Leitungsfunktionen in Zentralstellen
- § 61. Leitung nachgeordneter Dienststellen
- § 62. Sonstige auszuschreibende Arbeitsplätze

2. Unterabschnitt**Ausschreibung und Bewerbung**

- § 63. Zuständigkeit für die Ausschreibung
- § 64. Inhalt der Ausschreibung
- § 65. Verlautbarung der Ausschreibung
- § 66. Bewerbung

3. Unterabschnitt**Begutachtungskommission**

- § 67. Gemeinsame Bestimmungen
- § 68. Begutachtungskommissionen im Einzelfall für Funktionen mit Fixgehalt
- § 69. Begutachtungskommissionen im Einzelfall für Funktionen und Arbeitsplätze ohne Fixgehalt
- § 70. Ständige Begutachtungskommissionen

4. Unterabschnitt**Objektivierungsverfahren**

- § 71. Prüfung des Inhalts der Ausschreibung
- § 72. Prüfung der Bewerbungsgesuche
- § 73. Gutachten (Dreiervorschlag)
- § 74. Anwendung des AVG
- § 75. Sitzungen der Begutachtungskommission
- § 76. Geschäftsordnung
- § 77. Vertraulichkeit
- § 78. Auswahl
- § 79. Besetzung

5. Unterabschnitt**Kontrolle und Aufsicht durch den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat**

- § 80. Parteistellung
- § 81. Kontrolle der Bewerberauswahl
- § 82. Nachträgliche Auswahl
- § 83. Aufsicht durch den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat
- § 84. Berichte

6. Unterabschnitt**Weiterbestellung**

- § 85. Anwendungsbereich
- § 86. Folgen der Nichtweiterbestellung

2. Abschnitt**Besetzung von Leitungsorganen bei Unternehmungen und sonstigen Einrichtungen im
Einflussbereich des Bundes**

- § 87. Anwendungsbereich
- § 88. Ausschreibung und Bewerbersuche
- § 89. Bewerbung

4 532 der Beilagen

- § 90. Begutachungskommission
- § 91. Objektivierungsverfahren
- § 92. Auswahl
- § 93. Besetzung
- § 94. Kontrolle bei der Besetzung von Leitungsorganen
- § 95. Vertragsschablonen
- § 96. Verträge
- § 97. Aufsicht durch den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat
- § 98. Berichte

4. TEIL

ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Abschnitt

Übergangsbestimmungen

- § 99. Frühere Funktionsbetrauungen nach dem Bundesministeriengesetz 1986
- § 100. Anhängige Verfahren

2. Abschnitt

Schlussbestimmungen

- § 101. Andere Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahren
- § 102. Ausnahmen von der Anwendung des 2. Teiles
- § 103. Arbeitsplatzwechsel im befristeten Dienstverhältnis im Wege eines Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahrens
- § 104. Mitwirkung der Dienstnehmervertretung in Bereichen, auf die das PVG nicht anzuwenden ist
- § 105. Verweisung auf andere Bundesgesetze
- § 106. Aufhebung von Rechtsvorschriften
- § 107. In-Kraft-Treten
- § 108. Vollziehung

1. TEIL

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Zielbestimmung

§ 1. (1) Freie Arbeitsplätze und Funktionen im Bundesdienst sind durch öffentliche Ausschreibungen bekannt zu machen (Transparenz).

(2) Aus dem Kreise der Bewerber sind jene auszuwählen, die das höchste Maß an persönlicher und fachlicher Eignung für die Erfüllung der Aufgaben der zu besetzenden Arbeitsplätze und Funktionen aufweisen. Differenzierungen, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen werden, sind zu unterlassen (Objektivität).

(3) Die Nachvollziehbarkeit der getroffenen Auswahlentscheidungen ist zu gewährleisten (Kontrolle).

Zugang zu Arbeitsplätzen und Funktionen

§ 2. (1) Der Zugang zu Arbeitsplätzen und Funktionen im Bundesdienst steht allen österreichischen Staatsbürgern offen.

(2) Den im Abs. 1 genannten österreichischen Staatsbürgern sind die Staatsangehörigen eines Landes gleichgestellt, dessen Angehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie Inländern.

(3) Abs. 2 gilt nicht für Verwendungen, die ein Verhältnis besonderer Verbundenheit zu Österreich voraussetzen, die nur von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft erwartet werden kann. Solche Verwendungen sind insbesondere jene, die

1. die unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an der Besorgung hoheitlicher Aufgaben und
 2. die Wahrnehmung allgemeiner Belange des Staates
- beinhalten.

Begriffsbestimmungen

§ 3. (1) Dienststellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe des Bundes, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen.

(2) Zentralstellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind das Bundeskanzleramt, die übrigen Bundesministerien und jene Dienststellen, die keinem Bundesministerium nachgeordnet sind.

(3) Ressorts im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die Zentralstellen mit den ihnen nachgeordneten Dienststellen.

Personenbezogene Ausdrücke

§ 4. Die in diesem Bundesgesetz verwendeten personenbezogenen Ausdrücke umfassen Frauen und Männer gleichermaßen.

2. TEIL

OBJEKTIVIERUNG DER AUFNAHME IN EIN DIENSTVERHÄLTNISS ZUM BUND

1. Abschnitt

Aufnahmeverfahren

1. Unterabschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Bundesinterne Bekanntmachungspflicht

§ 5. Vor der Besetzung eines freigewordenen oder neu geschaffenen Arbeitsplatzes hat die für die Aufnahme zuständige Dienststelle festzustellen, ob der Arbeitsplatz mit einem geeigneten Bundesbediensteten besetzt werden kann. Zu diesem Zweck ist

1. ressortintern in geeigneter Weise,
2. durch Mitteilung an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen dieses Ressorts und
3. durch Mitteilung an den Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport bekannt zu geben, dass der Arbeitsplatz zur Besetzung gelangt.

Ausschreibungspflicht

§ 6. Stellt die für die Aufnahme zuständige Dienststelle gemäß § 5 fest, dass der Arbeitsplatz nicht mit einem geeigneten Bundesbediensteten besetzt werden kann, ist eine öffentliche Ausschreibung durchzuführen.

Zuständigkeit

§ 7. (1) Die Ausschreibung und das nachfolgende Aufnahmeverfahren sind von der für die Aufnahme zuständigen Dienststelle durchzuführen.

(2) Der Leiter der Zentralstelle kann jedoch aus Gründen der Raschheit, Zweckmäßigkeit und Kostenersparnis

1. die Ausschreibung oder
 2. das Aufnahmeverfahren oder
 3. sowohl die Ausschreibung als auch das Aufnahmeverfahren
- einer anderen sachlich geeigneten Dienststelle des Ressorts übertragen.

Inhalt der Ausschreibung

§ 8. (1) Die Ausschreibung hat zu enthalten:

1. eine Arbeitsplatzbeschreibung,
2. alle rechtlichen Erfordernisse des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes,
3. die mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz verbundene Einstufung,
4. zusätzliche Erfordernisse, soweit sie für die Erfüllung der Aufgaben des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes von wesentlicher Bedeutung sind,
5. die Art des vorgesehenen Auswahlverfahrens (Eignungsprüfung, Aufnahmegespräch, Aufnahmeverfahren nach § 44)
6. die Dienststelle, bei der die Bewerbung einzubringen ist und
7. die Bewerbungsfrist.

- (2) Die Ausschreibung hat auch zu enthalten,
1. den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen für den zu besetzenden Arbeitsplatz besonders erwünscht sind, wenn der Anteil der Frauen in einer solchen Verwendung im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde unter 50% liegt, und
 2. – wenn Fördermaßnahmen nach den §§ 42 und 43 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, geboten sind – den Hinweis auf diesen Umstand.

Dies gilt nicht für Arbeitsplätze, für die ein bestimmtes Geschlecht auf Grund der Art der vorgesehenen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine unabdingbare Voraussetzung darstellt.

(3) Die Ausschreibung kann auf Bewerber mit Behinderungen beschränkt werden, sofern dies die Erfüllung der Aufgaben des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes zuläßt.

(4) Betrifft die Ausschreibung einen Arbeitsplatz einer in Funktionsgruppen gegliederten Verwendungsgruppe des Allgemeinen Verwaltungsdienstes, des Exekutivdienstes oder des Militärischen Dienstes oder einer in Bewertungsgruppen gegliederten Entlohnungsgruppe der Vertragsbediensteten, ist in der Ausschreibung auch bekannt zu geben, welcher Funktionsgruppe oder Bewertungsgruppe der Arbeitsplatz zugeordnet ist oder ob es sich um einen der Grundlaufbahn einer Verwendungsgruppe zugeordneten Arbeitsplatz handelt. Ebenso ist in der Ausschreibung auf Art und Dauer der abweichenden Einstufung des Bediensteten in der Ausbildungsphase hinzuweisen.

Prüfung des Inhalts der Ausschreibung

§ 9. (1) Die für die Ausschreibung zuständige Stelle hat den Ausschreibungstext vor seiner Verlautbarung der Aufnahmekommission nach § 16 zu übermitteln.

(2) Die Aufnahmekommission hat zu prüfen, ob der Inhalt der Ausschreibung mit den Anforderungen des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes übereinstimmt.

(3) Die Aufnahmekommission hat das Ergebnis ihrer Prüfung der ausschreibenden Stelle innerhalb von zwei Wochen mitzuteilen. Ein Unterbleiben dieser Mitteilung gilt als Zustimmung zur Verlautbarung der Ausschreibung.

Verlautbarung

§ 10. (1) Die Verlautbarung der Ausschreibung hat durch Anschlag an der Amtstafel der das Aufnahmeverfahren durchführenden Dienststelle sowie – nach Maßgabe der vorhandenen technischen Möglichkeiten – durch Bekanntgabe im Internet zu erfolgen.

(2) Die Ausschreibung kann daneben auch auf andere geeignete Weise verlaublich werden.

(3) Jede Ausschreibung ist gleichzeitig der zuständigen Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice und dem Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport mitzuteilen. Nach Möglichkeit ist sicherzustellen, dass den Arbeit Suchenden der gesamte Ausschreibungstext bekannt gegeben werden kann.

Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht

§ 11. Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden:

1. bei Ersatzkräften für Bedienstete nach Punkt 5 des eine Anlage zum jeweiligen Bundesfinanzgesetz bildenden Allgemeinen Teiles des Stellenplanes,
2. bei Saisonarbeitskräften,
3. bei sonstigen Tätigkeiten, deren voraussichtliche Dauer sechs Monate nicht überschreitet,
4. bei Teilbeschäftigungen im Ausmaß von weniger als einem Drittel der für eine Vollbeschäftigung vorgeschriebenen Wochendienstleistung und
5. bei Dienstverhältnissen, deren Dauer
 - a) durch eine gesetzliche Vorschrift oder von der Aufgabenstellung her begrenzt ist und
 - b) einen Zeitraum von zwei Jahren nicht übersteigt.

Fälle, in denen eine Ausschreibung nicht einzuleiten ist

§ 12. Eine Ausschreibung ist nicht einzuleiten:

1. für Tätigkeiten im Rahmen des Kabinetts eines Bundesministers oder des Büros eines Staatssekretärs oder im Büro eines anderen in den §§ 5, 6 oder 8 Abs. 1 des Bezügegesetzes, BGBl. Nr. 273/1972, angeführten obersten Organs des Bundes,
2. für Bedienstete des Büros eines (Amtsführenden) Präsidenten des Landesschulrates oder des Stadtschulrates für Wien,
3. für Bedienstete nach Art. 30 Abs. 5 B-VG,

4. bei Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einem geeigneten Bediensteten einer inländischen Gebietskörperschaft oder eines Gemeindeverbandes,
5. bei Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einer Person, die sich bereits erfolgreich einem Ausschreibungs- oder Überprüfungsverfahren nach diesem Teil oder nach einer entsprechenden Regelung des Ausschreibungsgesetzes 1989, BGBl. Nr. 85/1989, für einen zumindest gleichwertigen Arbeitsplatz unterzogen hat und deren letzte Verwendung im Bundesdienst nicht länger als ein Jahr zurückliegt,
6. bei Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einer Person, deren Bundesdienstverhältnis deswegen beendet wurde, weil die Einrichtung, an der sie tätig war, aus dem Bund ausgegliedert wurde,
7. bei Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einer Person, die eine dreijährige erfolgreiche Verwendungsdauer im Bundesdienst auf einem zumindest gleichwertigen Arbeitsplatz (auf zumindest gleichwertigen Arbeitsplätzen) aufweist und
 - a) deren letzte Verwendung im Bundesdienst nicht länger als drei Jahre zurückliegt oder
 - b) die wegen der Betreuung eines Kindes aus dem Bundesdienst ausgeschieden ist und spätestens mit Beginn der Schulpflicht dieses Kindes oder eines weiteren von ihr zu betreuenden Kindes wieder in den Bundesdienst aufgenommen werden will.

Bestimmungen für die Fälle der §§ 11 und 12

§ 13. (1) Die Bestimmungen dieses Teiles über die Aufnahmeverfahren sind nicht anzuwenden:

1. in den Fällen des § 11, wenn von einer Ausschreibung abgesehen wurde, und
2. in den Fällen des § 12.

(2) Werden die im § 11 und § 12 Z 1 bis 3 angeführten Bediensteten ohne Ausschreibung in den Bundesdienst aufgenommen und streben sie eine Verwendung an, für die ein Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahren vorgesehen ist und durchgeführt wird, haben sie sich diesem Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahren zu unterziehen.

Bewerbung

§ 14. (1) Die Bewerbungsgesuche sind schriftlich bei der in der Ausschreibung angeführten Dienststelle einzubringen.

(2) Als Tag der Bewerbung gilt der Tag, an dem die Bewerbung bei der in der Ausschreibung angeführten Stelle einlangt. Wird das Bewerbungsgesuch im Postwege im Inland eingebracht, gilt jedoch als Tag der Bewerbung das Datum des Poststempels.

Aufnahmeverfahren

§ 15. (1) Die Art und die Durchführung des in Betracht kommenden Aufnahmeverfahrens sind im 3. bis 5. Unterabschnitt geregelt.

(2) Von der Durchführung eines Aufnahmeverfahrens nach Abs. 1 kann abgesehen werden, wenn die für die Aufnahme zuständige Dienststelle zur Auffassung gelangt, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz mit einem geeigneten Bundesbediensteten besetzt werden kann.

(3) Dem Aufnahmeverfahren nach Abs. 1 oder dem Besetzungsverfahren nach Abs. 2 sind nur jene Bewerber zu unterziehen, die

1. die im § 8 Abs. 1 Z 1 und 4 angeführten Erfordernisse für die angestrebte Verwendung erfüllen und
2. sich spätestens am letzten Tag der in der Ausschreibung angeführten Bewerbungsfrist beworben haben.

(4) Wenn es die Rechtsvorschriften ausdrücklich zulassen und weniger Bewerber die im § 8 Abs. 1 Z 2 angeführten Erfordernisse erfüllen, als Arbeitsplätze zu besetzen sind, kann nach diesen Rechtsvorschriften von der Nichterfüllung im § 8 Abs. 1 Z 2 angeführter Erfordernisse Nachsicht erteilt werden. Eine erteilte Nachsicht gilt auch für die spätere Aufnahme oder Besetzung.

(5) Bewerber, die die Erfordernisse des Abs. 3 nicht erfüllen, sind hievon formlos zu verständigen.

2. Unterabschnitt

Aufnahmekommission

Zusammensetzung der Aufnahmekommission

§ 16. (1) Für die Mitwirkung an der Ausschreibung und am Aufnahmeverfahren sind bei den das Aufnahmeverfahren durchführenden Dienststellen Aufnahmekommissionen einzurichten. Ihre Funktionsdauer beträgt fünf Jahre.

(2) Die Aufnahmekommissionen haben aus fünf Mitgliedern zu bestehen.

(3) Zwei Mitglieder sind vom Leiter der zuständigen Zentralstelle entsprechend dem § 9 Abs. 1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, zu bestellen. Mindestens eines dieser Mitglieder muss besondere Kenntnisse zur fachlichen Beurteilung der Bewerber aufweisen. Eines dieser Mitglieder ist vom Leiter der zuständigen Zentralstelle mit dem Vorsitz der Aufnahmekommission zu betrauen.

(4) Je ein Mitglied ist von der in Betracht kommenden Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes und vom zuständigen Dienststellenausschuss zu entsenden, wobei auf § 9 Abs. 2 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes Bedacht zu nehmen ist. Sie sollten nach Möglichkeit besondere Kenntnisse zur fachlichen Beurteilung der Bewerber aufweisen.

(5) Ein weiteres Mitglied ist vom Leiter der zuständigen Zentralstelle als externer Berater zu bestellen. Die Bestellung hat nach § 69 zu erfolgen.

(6) Aus Gründen der Raschheit, Zweckmäßigkeit und Kostenersparnis kann der Leiter der zuständigen Zentralstelle das ihm gemäß Abs. 3 und 5 zustehende Beststellungsrecht auch an den Leiter der Dienststelle delegieren, bei der die Aufnahmekommission errichtet ist.

Bestellung von Ersatzmitgliedern

§ 17. Für jedes Mitglied ist für den Fall seiner Verhinderung und, um eine dem § 16 entsprechende Zusammensetzung der Aufnahmekommission zu ermöglichen, die nötige Zahl von Ersatzmitgliedern zu bestellen.

Folgeleistungspflicht

§ 18. Bundesbedienstete haben einer Bestellung zum Mitglied oder Ersatzmitglied einer Aufnahmekommission Folge zu leisten.

Bestellungshindernisse

- § 19. Zum Mitglied oder Ersatzmitglied einer Aufnahmekommission darf nicht bestellt werden,
1. wer mit der Durchführung oder Auswertung von Tests für die Eignungsprüfung in jenen Aufnahmeverfahren betraut ist, an denen die betreffende Aufnahmekommission mitzuwirken hat,
 2. wer außer Dienst gestellt ist oder
 3. gegen wen ein Disziplinarverfahren eingeleitet ist.

Mitgliedschaft zur Aufnahmekommission

§ 20. (1) Die Mitglieder der Aufnahmekommission sind in Ausübung dieses Amtes selbständig und unabhängig.

- (2) Die Mitgliedschaft zur Aufnahmekommission ruht
1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss und
 2. während der Zeit
 - a) der Suspendierung,
 - b) der Außerdienststellung,
 - c) eines Urlaubes von mehr als drei Monaten und
 - d) der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

- (3) Die Mitgliedschaft zur Aufnahmekommission endet
1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
 2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
 3. mit der Versetzung ins Ausland,
 4. mit dem Wechsel der Dienstbehörde,
 5. mit dem Ausscheiden des Mitgliedes aus dem Dienststand oder aus dem Personalstand des Ressorts.

(4) Der Dienststellenausschuss kann ein von ihm bestelltes Mitglied der Aufnahmekommission jederzeit abberufen und ersetzen.

(5) Bei Bedarf ist die Aufnahmekommission durch Neubestellung von Kommissionsmitgliedern (Ersatzmitgliedern) für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

Sitzungen der Aufnahmekommission

§ 21. (1) Die Sitzungen der Aufnahmekommission sind vom Vorsitzenden einzuberufen und vorzubereiten.

(2) Zur Beschlussfähigkeit der Aufnahmekommission ist die Anwesenheit aller fünf Mitglieder (oder entsprechender Ersatzmitglieder) erforderlich.

(3) Sind zu einer ordnungsgemäß einberufenen Sitzung nicht alle Mitglieder (oder entsprechenden Ersatzmitglieder) erschienen, ist die Aufnahmekommission beschlussfähig, wenn außer dem Vorsitzenden mindestens zwei weitere Mitglieder (oder Ersatzmitglieder) anwesend sind.

(4) Die Aufnahmekommission hat ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit zu fassen. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Bei der Abstimmung hat der Vorsitzende seine Stimme zuletzt abzugeben.

(5) Das Gutachten hat auch die Meinung jener Kommissionsmitglieder zu enthalten, die bei der Abstimmung in der Minderheit geblieben sind.

(6) Auf das Verfahren der Aufnahmekommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32, 33, 45, 46 und 48 bis 50 AVG anzuwenden.

(7) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung der Aufnahmekommissionen sind von der Bundesregierung durch Verordnung (Geschäftsordnung) zu erlassen.

(8) Für die Sacherfordernisse und die Besorgung der Verwaltungsgeschäfte, die mit der Tätigkeit einer Aufnahmekommission verbunden sind, hat die das Aufnahmeverfahren durchführende Dienststelle vorzusorgen.

(9) Abweichend von Abs. 8 obliegt die Namhaftmachung des externen Beraters zum Zwecke seiner Bestellung als Mitglied der Aufnahmekommission nach § 16 Abs. 5 dem Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport.

Rechtsstellung der Bewerber

§ 22. (1) Die Bewerber haben keinen Rechtsanspruch auf Betrauung mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz.

(2) Die Bewerber haben keinen Anspruch auf Abgeltung aufgelaufener Reise- und Aufenthaltskosten, die aus Anlass des Aufnahmeverfahrens entstanden sind.

Nicht berücksichtigte Bewerber

§ 23. (1) Nach der Entscheidung über die Besetzung des Arbeitsplatzes hat die das Aufnahmeverfahren durchführende Dienststelle alle Bewerber, die nicht berücksichtigt worden sind, hievon formlos zu verständigen.

(2) Bei Besetzung eines Arbeitsplatzes nach § 15 Abs. 2 hat die Verständigung auch den Hinweis zu enthalten, dass von der Durchführung eines Aufnahmeverfahrens abgesehen wurde, weil der Arbeitsplatz mit einem Bundesbediensteten besetzt werden konnte.

3. Unterabschnitt

Aufnahmeverfahren mit Eignungsprüfung

Anwendungsbereich

§ 24. Dieser Unterabschnitt gilt für alle Aufnahmeverfahren, die nicht unter den 4. und 5. Unterabschnitt fallen.

Eignungsprüfung

§ 25. (1) Die Bewerber sind zur Feststellung ihrer persönlichen und fachlichen Eignung einer Eignungsprüfung zu unterziehen, wenn sie

1. die Erfordernisse des § 8 erfüllen und
2. noch keine für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz gültige Eignungsprüfung aufweisen.

(2) Aus Gründen der Kostenersparnis können Bewerber auch dann der Eignungsprüfung unterzogen werden, wenn lediglich die Erfüllung des Erfordernisses der persönlichen Eignung noch nicht feststeht, wohl aber erwartet werden kann, dass es gegeben ist. In diesem Fall ist es zulässig, die erforderlichen Nachweise (zB allfällige Ergonomieuntersuchungen zur Feststellung der körperlichen Eignung) nach der abgelegten Eignungsprüfung durchzuführen. Dieser Umstand ist den Bewerbern bereits in der Ausschreibung bekannt zu geben.

Zuständigkeit für die Eignungsprüfung

§ 26. (1) Die Eignungsprüfung ist von der das Aufnahmeverfahren durchführenden Dienststelle durchzuführen.

(2) Im Interesse der Raschheit, Zweckmäßigkeit und Kostenersparnis kann jedoch die Durchführung der Eignungsprüfung einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Ressorts übertragen werden, wenn diese nach ihrer Organisation und personellen Besetzung dazu geeignet ist.

(3) Die Übertragung der Durchführung der Eignungsprüfung auf eine Dienststelle eines anderen Ressorts bedarf des Einvernehmens des betroffenen Bundesministers.

Durchführung der Eignungsprüfung

§ 27. (1) Die Eignungsprüfung ist in Form von objektiven Tests durchzuführen.

(2) Die Verteilung der Tests an die einzelnen Bewerber hat erst unmittelbar vor Testbeginn nach dem Zufallsprinzip zu erfolgen. Es ist sicherzustellen, dass vom Inhalt des Tests erst bei Testbeginn Kenntnis erlangt wird.

(3) Die Bewerber haben für die Teilnahme an der Eignungsprüfung keinen Kostenersatz zu leisten.

Erstellung der Tests

§ 28. (1) Die Tests sind vom Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport auszuarbeiten. Der Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport hat die speziellen Anforderungen für einzelne Verwendungen im Einvernehmen mit den zuständigen Zentralstellen festzulegen.

(2) Die Anforderungen sind so zu gestalten, dass sie

1. auf die Vorbildung Bedacht nehmen, die für die betreffende Besoldungs-, Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder sonstige vergleichbare Einstufungskategorie erforderlich ist, und
2. durch spezielle Fragenprogramme für einzelne Verwendungen ergänzt werden können.

(3) Die Tests sind in einer solchen Zahl von Varianten zu erstellen, dass eine Vorhersehbarkeit der zu erfüllenden Aufgaben ausgeschlossen ist.

(4) Die für die Durchführung der Tests und für die wissenschaftliche Neu- und Weiterentwicklung von Testverfahren erforderlichen Daten dürfen automationsunterstützt verarbeitet werden. Diese Daten dürfen nur von den mit diesen Aufgaben betrauten Bediensteten und nur für die angeführten Zwecke verwendet werden.

Auswertung der Tests

§ 29. (1) Soweit dies möglich ist, sind die Tests für die Auswertung zu anonymisieren.

(2) Der Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport hat für die Auswertung der Tests ein Punktesystem auszuarbeiten und die Punktwerte nach den spezifischen Anforderungen der angestrebten Verwendung zu gewichten.

(3) Die für die Durchführung und Auswertung der Tests erforderliche Schulung ist vom Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport anzubieten.

(4) Den zuständigen Organen der Personalvertretung ist Gelegenheit zu geben, eines ihrer Mitglieder zur Beobachtung der Auswertung jener Tests zu entsenden, die eine in ihren Vertretungsbereich fallende Verwendung betreffen.

Verordnung über die Eignungsprüfung

§ 30. Die näheren Bestimmungen über die Durchführung der Eignungsprüfung und die Erstellung und Auswertung der Tests sind durch Verordnung der Bundesregierung festzusetzen.

Ergebnis der Eignungsprüfung

§ 31. (1) Vor dem Test ist vom Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport eine Mindestpunktezahl festzusetzen. Bewerber, die diese Mindestpunktezahl nicht erreichen, scheiden aus dem weiteren Aufnahmeverfahren aus.

(2) Jedem Bewerber sind nach der Eignungsprüfung umgehend mitzuteilen:

1. die von ihm tatsächlich erreichte Punktezahl,
2. die bei dieser Eignungsprüfung erreichbare Höchstpunktezahl und
3. die nach Abs. 1 festgesetzte Mindestpunktezahl.

(3) Die im Abs. 2 angeführten Angaben sind auch der Aufnahmekommission mitzuteilen.

(4) Die auf Grund der Eignungsprüfung festgestellte Punktezahl gilt auch für spätere Ausschreibungsverfahren, wenn

1. ein Arbeitsplatz
a) desselben Ressorts besetzt werden soll oder

- b) eines anderen Ressorts besetzt werden soll und beide Eignungsprüfungen von derselben Dienststelle durchzuführen sind,
2. für die betreffende Verwendung dieselben Testbedingungen und dieselbe Gewichtung der Punktwerte gelten und
3. die Ausschreibung innerhalb eines Jahres ab dem Tag der Eignungsprüfung erfolgt.

Reihung für die Aufnahme in den Bundesdienst

§ 32. (1) Für die Aufnahme in den Bundesdienst ist die Person heranzuziehen, die bei der Eignungsprüfung die höchste Punktezahl erreicht hat. Sind mehrere Arbeitsplätze zu besetzen, sind die Bewerbungen in der Reihenfolge der erzielten Punktezahl heranzuziehen.

(2) Von der im Abs. 1 angeführten Reihenfolge darf nur abgewichen werden, soweit dies mit Rücksicht auf die Art der dienstlichen Aufgaben unbedingt erforderlich ist.

Informationsgespräch

§ 33. (1) Hält die das Aufnahmeverfahren durchführende Dienststelle im Hinblick auf die Art der zu erbringenden Tätigkeit eine besondere persönliche Eignung für erforderlich, kann sie die bestgereihten Bewerber, und zwar um zumindest zwei mehr als Arbeitsplätze zu vergeben sind, zu einem Informationsgespräch einladen.

(2) Das Informationsgespräch haben zu führen:

1. die Person,
 - a) die nach erfolgter Aufnahme eines Bewerbers voraussichtlich unmittelbar mit der Dienstaufsicht betraut sein wird oder
 - b) die von der das Aufnahmeverfahren durchführenden Dienststelle stattdessen im Interesse der Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis dazu bestimmt wird, und
2. ein Vertreter der Personalverwaltung.

(3) Die im Abs. 2 angeführten Personen haben der das Aufnahmeverfahren durchführende Dienststelle mitzuteilen, ob und inwieweit sie es für geboten halten, dass bei der Aufnahme in den Bundesdienst von der Reihung nach § 32 abgewichen wird.

Befassung der Aufnahmekommission

§ 34. (1) Die das Aufnahmeverfahren durchführende Dienststelle hat die Aufnahmekommission aufzufordern, ein Gutachten zu erstellen,

1. wenn diese Dienststelle gemäß § 32 Abs. 2 beabsichtigt, einen Bewerber mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz zu betrauen, der bei der Eignungsprüfung eine geringere Punktezahl als ein andere Bewerber erzielt hat, dessen Bewerbung noch aufrecht ist, oder
2. wenn mindestens zwei Personen die bei der Eignungsprüfung erzielte höchste Punktezahl erreicht haben und von diesen nicht alle berücksichtigt werden können.

(2) Die das Aufnahmeverfahren durchführende Dienststelle hat der Aufnahmekommission alle für die Erstellung des Gutachtens nötigen Unterlagen zu übermitteln.

Prüfung der Unterlagen

§ 35. (1) Wird die Aufnahmekommission befasst, hat sie innerhalb einer Woche zu entscheiden,

1. ob es erforderlich ist, mit den Bewerbern Aufnahmegespräche zu führen, oder
2. ob sie ihr Gutachten voraussichtlich allein auf Grund der Aktenlage und allfälliger sonstiger Erhebungen erstellen kann.

Die Entscheidung hat durch Einholung der Meinung der Kommissionsmitglieder durch den Vorsitzenden zu erfolgen. Diese kann mündlich, telefonisch oder in jeder anderen technisch möglichen Weise mitgeteilt werden.

(2) Beschließt die Aufnahmekommission, dass Aufnahmegespräche zu führen sind, hat der Vorsitzende unverzüglich eine Sitzung einzuberufen, die spätestens innerhalb von zwei Wochen nach der Beschlussfassung stattfinden muss.

(3) Der Vorsitzende kann von der Anberaumung einer Sitzung absehen, wenn

1. nach Ansicht aller Kommissionsmitglieder das Gutachten allein auf Grund der Aktenlage erstellt werden kann und
2. alle Kommissionsmitglieder dem vom Vorsitzenden vorgeschlagenen Entwurf des Gutachtens ihre schriftliche Zustimmung erteilen.

12

532 der Beilagen

Aufnahmegespräch

§ 36. (1) Im Falle des § 35 Abs. 1 Z 1 sind

1. die Bewerber, deren Aufnahme beabsichtigt ist, und
2. alle Bewerber, die bei der Eignungsprüfung mindestens eine gleich hohe Punktezahl wie einer der in Z 1 angeführten Bewerber erreicht haben, zu einer Sitzung der Aufnahmekommission einzuladen.

(2) Die Aufnahmekommission hat mit den Eingeladenen Aufnahmegespräche zu führen und erforderliche weitere Erhebungen zu pflegen. Das Aufnahmegespräch kann

1. entweder mit jedem einzelnen Bewerber gesondert oder
2. auf Beschluss der Aufnahmekommission in einer Form geführt werden, die einer anderen allgemein anerkannten Methode der Personalauswahl entspricht.

(3) Dem Aufnahmegespräch ist beizuziehen, wer

1. nach erfolgter Aufnahme eines Bewerbers voraussichtlich unmittelbar mit der Dienstaufsicht betraut sein wird oder
2. von der das Aufnahmeverfahren durchführenden Dienststelle stattdessen im Interesse der Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis dazu bestimmt wird.

Diese Person ist von der Aufnahmekommission vor Ausarbeitung ihres Gutachtens anzuhören.

(4) Der Inhalt und die Auswertung der Aufnahmegespräche sind vertraulich zu behandeln. Über sie ist gegenüber allen Personen Stillschweigen zu bewahren, denen gegenüber keine Verpflichtung zu einer amtlichen Mitteilung besteht.

(5) Die für die Führung von Aufnahmegesprächen erforderliche Schulung ist vom Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport anzubieten. Bei der Bestellung zum Mitglied einer Aufnahmekommission ist darauf zu achten, dass nach Möglichkeit nur Personen herangezogen werden, die für die Führung von Aufnahmegesprächen geschult sind.

Gutachten der Aufnahmekommission

§ 37. (1) Die Aufnahmekommission hat der das Aufnahmeverfahren durchführenden Dienststelle ein begründetes Gutachten zu übermitteln. Das Gutachten hat zu enthalten, welche der eingeladenen Bewerber für die angestrebte Verwendung am besten geeignet ist.

(2) Weisen mehrere Personen dieselbe Punktezahl auf und können von diesen nicht alle berücksichtigt werden, sind im Gutachten ferner zu berücksichtigen:

1. zunächst das Frauenförderungsgebot gemäß § 42 B-GBG,
2. dann das Ausmaß einer allfälligen sozialen Bedürftigkeit,
3. danach eine allfällige Anwendbarkeit der begünstigenden Bestimmungen
 - a) des § 6 Z 3 des Opferfürsorgegesetzes, BGBl. Nr. 183/1947,
 - b) des § 148 Abs. 6 und 7 BDG 1979 in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 1994 geltenden Fassung, und der §§ 151 Abs. 7 und 8 und 186 Abs. 2 BDG 1979,
 - c) des § 53 Z 3 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 in der bis zum Ablauf des 30. September 1997 geltenden Fassung und § 53 Z 4 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948,
 - d) des § 69b Abs. 8 und 9 des Wehrgesetzes 1990,
 - e) des § 12 Abs. 6 und 7 des Wehrgesetzes 1978 in der Fassung der Kundmachung BGBl. Nr. 150/1978 in Verbindung mit Art. VII Abs. 1 des Wehrrechtsänderungsgesetzes 1983, BGBl. Nr. 577, und
4. schließlich der Umstand, dass der Bewerber einen mindestens dreijährigen Wehrdienst als Zeitsoldat geleistet hat, wenn das Ende dieser Dienstleistung nicht länger als vier Jahre zurückliegt.

Frist für das Gutachten

§ 38. (1) Die Aufnahmekommission hat ihr Gutachten der das Aufnahmeverfahren durchführenden Dienststelle so rasch wie möglich, spätestens aber innerhalb von

1. zwei Wochen, wenn keine Aufnahmegespräche geführt worden sind, oder
2. drei Wochen, wenn Aufnahmegespräche geführt worden sind,

ab dem Tag der Befassung zu übermitteln.

(2) Übermittelt die Aufnahmekommission das Gutachten nicht innerhalb dieser Fristen, kann der Leiter der für die Aufnahme zuständigen Dienststelle den Arbeitsplatz unter Bedachtnahme auf § 37 Abs. 2 ohne weiteres Zuwarten besetzen.

Aufnahme entgegen dem Gutachten der Aufnahmekommission

§ 39. Wird ein Bewerber mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz betraut, der nach dem Gutachten der Aufnahmekommission eine geringere Eignung aufweist als wenigstens ein anderer eingeladener Mitbewerber, sind der Aufnahmekommission und dem unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat die Gründe mitzuteilen, die für die Betrauung maßgebend waren.

4. Unterabschnitt

Aufnahmeverfahren mit Aufnahmegespräch anstelle einer Eignungsprüfung

Anwendungsbereich

§ 40. Dieser Unterabschnitt ist auf die Besetzung von Arbeitsplätzen für Verwendungen anzuwenden, die

1. ein besonderes Maß an speziellen Kenntnissen und Fähigkeiten erfordern (zB ADV-Fachleute, Techniker und Spezialarbeiter der Verwendungsgruppen A 3, A 4, P 1 und P 2 oder der Entlohnungsgruppen v3, v4, h1 und h2) oder
2. auf Grund der bestehenden Arbeitsmarktlage wegen geringen Angebotes von Arbeitnehmern als Mangelberufe anzusehen sind.

Aufnahmegespräch mit der Aufnahmekommission

§ 41. (1) Die das Aufnahmeverfahren durchführende Dienststelle hat alle Bewerber, die die Erfordernisse des § 13 erfüllen, zu einer Sitzung der Aufnahmekommission einzuladen und der Aufnahmekommission die für die Erstellung des Gutachtens nötigen Unterlagen zu übermitteln.

(2) Die Aufnahmekommission hat mit den Eingeladenen Aufnahmegespräche zu führen, die in Form einer allgemein anerkannten Methode der Personalauswahl (Assessment centers) stattzufinden haben.

(3) Dem Aufnahmegespräch ist der künftige unmittelbare Dienstvorgesetzte oder dessen Vertreter beizuziehen, der von der Aufnahmekommission vor Ausarbeitung ihres Gutachtens anzuhören ist.

(4) Auf die Führung der Aufnahmegespräche ist § 36 Abs. 4 und 5 anzuwenden.

Gutachten der Aufnahmekommission

§ 42. (1) Die Aufnahmekommission hat der das Aufnahmeverfahren durchführenden Dienststelle ein begründetes Gutachten zu übermitteln. Das Gutachten hat zu enthalten, welcher der Bewerber für die angestrebte Verwendung am besten geeignet ist.

(2) Die Aufnahmekommission hat ihr Gutachten der das Aufnahmeverfahren durchführenden Dienststelle so rasch wie möglich, spätestens aber innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Befassung zu übermitteln.

Aufnahme entgegen dem Gutachten der Aufnahmekommission

§ 43. § 39 ist anzuwenden.

5. Unterabschnitt

Aufnahmeverfahren mit Überprüfung im Dienstverhältnis

Anwendungsbereich

§ 44. Dieser Unterabschnitt ist auf folgende Verwendungen anzuwenden:

1. Hilfsdienst (Verwendungen der Verwendungsgruppen A 7 oder E oder diesen gleichwertige Verwendungen),
2. Reinigungskräfte, ungelernte oder angelernte Arbeiter (Verwendungen der Verwendungsgruppen A 7, A 6, P 5 und P 4 oder diesen gleichwertige Verwendungen),
3. Facharbeiter (Verwendungen der Verwendungsgruppen A 4, A 5, P 3 oder diesen gleichwertige Verwendungen),
4. Lehrlinge.

Bewerbungsgespräch

§ 45. (1) Die das Aufnahmeverfahren durchführende Dienststelle hat die Bewerber, die die Erfordernisse des § 8 erfüllen, zur Feststellung der persönlichen und fachlichen Eignung zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen.

(2) Das Bewerbungsgespräch haben zu führen:

1. die Person,

14

532 der Beilagen

- a) die nach erfolgter Aufnahme eines Bewerbers voraussichtlich unmittelbar mit der Dienstaufsicht betraut sein wird oder
 - b) die von der das Aufnahmeverfahren durchführenden Dienststelle stattdessen im Interesse der Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis dazu bestimmt wird, und
2. ein Vertreter der Personalverwaltung.

(3) Die im Abs. 2 angeführten Personen haben der das Aufnahmeverfahren durchführende Dienststelle einen Reihungsvorschlag zu erstatten. Der Reihungsvorschlag hat die Angabe zu enthalten, welche Bewerber als nicht geeignet und welche Bewerber als geeignet anzusehen sind. Die geeigneten Bewerber sind nach dem Ausmaß ihrer Eignung für die vorgesehene Verwendung (die vorgesehenen Verwendungen) zu reihen.

Bewerbungsliste

§ 46. (1) Die Bewerber sind entsprechend des Reihungsvorschlages nach § 45 Abs. 3 in die von der das Aufnahmeverfahren durchführende Dienststelle zu führende Bewerbungsliste aufzunehmen.

(2) Die Bewerbungsliste ist bis zur Besetzung des Arbeitsplatzes zur öffentlichen Einsicht aufzulegen. Sie hat die Namen der Bewerber und deren Reihung zu enthalten.

(3) Bewerber sind nur dann einer praktischen Erprobung am Arbeitsplatz zu unterziehen, wenn sie schriftlich ihr Einverständnis zur Aufnahme in die Bewerbungsliste erklären.

(4) Die im Abs. 2 angeführten Daten dürfen automationsunterstützt verarbeitet werden.

Aufnahmeverfahren

§ 47. Die Bewerber sind nach ihrer Reihengfolge in der Bewerbungsliste auf entsprechende frei gewordene Arbeitsplätze für die Dauer von zwei Monaten aufzunehmen und einer praktischen Erprobung am Arbeitsplatz zu unterziehen.

Verständigung der Bewerber

§ 48. Die das Aufnahmeverfahren durchführende Dienststelle hat alle Bewerber, denen voraussichtlich innerhalb von drei Monaten ab ihrer Bewerbung ein von ihnen angestrebter Arbeitsplatz nicht verliehen werden kann, formlos zu verständigen.

Überprüfungsverfahren

§ 49. (1) Der Fachvorgesetzte des Bediensteten hat nach dem ersten Monat des Dienstverhältnisses den Verwendungserfolg des nach § 47 aufgenommenen Bediensteten zu überprüfen und das Ergebnis in einem Bericht zusammenzufassen. Der Bericht ist der für die Aufnahme zuständigen Dienststelle zu übermitteln.

(2) Die für die Aufnahme zuständige Dienststelle hat diesen Bericht zu überprüfen und erforderlichenfalls zu ändern. Sie hat in diesem Bericht auch festzustellen, ob der Verwendungserfolg eine Verlängerung des Dienstverhältnisses rechtfertigt. Der Bericht ist noch vor Ablauf der sechsten Woche des Dienstverhältnisses der Aufnahmekommission zu übermitteln.

(3) Die Aufnahmekommission hat zu prüfen, ob die Feststellung der für die Aufnahme zuständigen Dienststelle mit Rücksicht auf den Verwendungserfolg gerechtfertigt ist, und hierüber ein schriftliches Gutachten abzugeben. Sie kann hierfür geeignete Erhebungen pflegen und insbesondere auch den Fachvorgesetzten des betreffenden Bediensteten befragen.

(4) Gibt die Aufnahmekommission innerhalb von einer Woche ab der Befassung durch die für die Aufnahme zuständige Dienststelle kein Gutachten ab, gilt dies als Zustimmung zu ihrer Feststellung.

Entscheidung über die Verlängerung des Dienstverhältnisses

§ 50. (1) Die für die Aufnahme zuständige Dienststelle hat nach Einlangen des Gutachtens der Aufnahmekommission, spätestens aber nach fruchtlosem Ablauf der im § 49 Abs. 4 angeführten Frist, zu entscheiden, ob das Dienstverhältnis

1. befristet oder unbefristet verlängert wird oder
2. nicht verlängert wird.

(2) Im Fall einer befristeten Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 ist § 4a Abs. 3 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 anzuwenden.

Entscheidung entgegen dem Gutachten der Aufnahmekommission

§ 51. Widerspricht die nach § 50 Abs. 1 getroffene Entscheidung dem Gutachten der Aufnahmekommission, sind der Aufnahmekommission die Gründe mitzuteilen, die für diese Entscheidung maßgebend waren.

6. Unterabschnitt

Verfahren zur Bildung einer Einstellungsreserve (Gruppenconcours)

Anwendungsbereich

§ 52. Dieser Unterabschnitt ist auf Verwendungen anzuwenden, die hinsichtlich des von ihnen erforderten Ausmaßes an Kenntnissen und Fähigkeiten ein gleichförmiges Anforderungsprofil aufweisen.

Ausschreibung

§ 53. (1) Abweichend von § 6 kann die für die Aufnahme zuständige Dienststelle für Arbeitsplätze für Verwendungen nach § 52 eine Ausschreibung zur Bildung einer Einstellungsreserve durchführen, wenn absehbar ist, dass mehrere solcher Arbeitsplätze zur Besetzung gelangen können.

(2) Die §§ 7 und 8 sind anzuwenden.

Verlautbarung

§ 54. (1) Die Verlautbarung der Ausschreibung für Verwendungen nach § 52 hat durch Bekanntgabe im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ und – nach Maßgabe der vorhandenen technischen Möglichkeiten – im Internet sowie durch Anschlag an der Amtstafel der das Aufnahmeverfahren durchführenden Dienststelle zu erfolgen. Sie kann daneben auch auf andere geeignete Weise verlautbart werden.

(2) Die Ausschreibung ist gleichzeitig der zuständigen Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice mitzuteilen. Nach Möglichkeit ist sicherzustellen, dass den Arbeit Suchenden der gesamte Ausschreibungstext bekannt gegeben werden kann.

Durchführung des Auswahlverfahrens

§ 55. Auf das Auswahlverfahren sind die §§ 25 bis 30 und 31 Abs. 1 des 3. Unterabschnitts (Aufnahmeverfahren mit Eignungsprüfung) anzuwenden.

Aufnahme in die Eignungsliste

§ 56. (1) Am Ende des Auswahlverfahrens nach § 55 hat die für die Aufnahme zuständige Dienststelle alle Bewerber, die die Mindestpunktzahl nach § 31 Abs. 1 erreicht haben, in der Reihenfolge ihrer Punktzahl in die Eignungsliste aufzunehmen.

(2) Die Gültigkeitsdauer der Eignungsliste ist von der für die Aufnahme zuständigen Dienststelle festzulegen.

Verständigung der Bewerber

§ 57. (1) Die das Aufnahmeverfahren durchführende Dienststelle hat alle Bewerber davon zu verständigen, ob sie in die Eignungsliste aufgenommen wurden oder nicht aufgenommen wurden.

(2) Den in der Eignungsliste aufgenommenen Bewerbern ist ferner die Gültigkeitsdauer der Eignungsliste nach § 56 Abs. 2 mitzuteilen.

Aufnahmeverfahren

§ 58. (1) Vor der Besetzung eines nach § 52 ausgeschriebenen Arbeitsplatzes hat die für die Aufnahme zuständige Dienststelle festzustellen, ob der Arbeitsplatz mit einem geeigneten Bundesbediensteten besetzt werden kann. Zu diesem Zweck ist ressortintern in geeigneter Weise und durch Mitteilung an den Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport bekannt zu geben, dass der Arbeitsplatz zur Besetzung gelangt.

(2) Gelangt die für die Aufnahme zuständige Dienststelle nach Durchführung ihrer Feststellungen nach Abs. 1 zur Auffassung, dass der Arbeitsplatz nicht mit einem geeigneten Bundesbediensteten besetzt werden kann, sind für das weitere Verfahren die Bewerber aus der Eignungsliste heranzuziehen, für die die §§ 32 bis 39 anzuwenden sind.

(3) § 23 ist nicht anzuwenden.

16

532 der Beilagen

2. Abschnitt

Aufsicht durch den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat

§ 59. (1) Die Aufnahmeverfahren des 1. Abschnittes unterliegen der Aufsicht durch den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat nach § 83.

(2) Der unabhängige Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat ist berechtigt, von Amts wegen bei vermuteten Benachteiligungen von Stellenbewerbern bei der Aufnahme in den Bundesdienst Nachforschungen anzustellen.

(3) Alle Organe des Bundes, die mit der Aufnahme von Bewerbern in den Bundesdienst betraut sind, haben dem unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat auf dessen Verlangen die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und ihm Akteneinsicht zu gewähren. Gegenüber dem unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat kann die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit nicht geltend gemacht werden.

(4) § 84 ist anzuwenden.

3. TEIL

OBJEKTIVIERUNG DER BESETZUNG VON LEITUNGSFUNKTIONEN IM EINFLUSSBEREICH DES BUNDES

1. Abschnitt

Besetzung von Leitungsfunktionen im Bundesdienst

1. Unterabschnitt

Auszuschreibende Leitungsfunktionen

Leitungsfunktionen in Zentralstellen

§ 60. (1) Vor der Betrauung einer Person mit einer der folgenden Funktionen in einer Zentralstelle ist die betreffende Funktion, wenn sie nicht einer niedrigeren Funktionsgruppe als der Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A 1 oder einer niedrigeren Bewertungsgruppe als der Bewertungsgruppe v1/4 der Entlohnungsgruppe v1 zugeordnet ist, auszuschreiben:

1. Leiter von Sektionen,
2. Stellvertreter der Leiter von Sektionen, die keine Gruppengliederung aufweist, wenn mit der Betrauung mit der Stellvertretung die Einstufung in die Funktionsgruppe 7 der Verwendungsgruppe A 1 oder M BO 1 oder der Bewertungsgruppe v1/5 bewirkt wird,
3. Leiter von Gruppen,
4. Leiter von Abteilungen,
5. Leiter von sonstigen organisatorischen Einrichtungen, die den in Z 1 bis 4 angeführten gleichzuhalten sind.

(2) Abs. 1 gilt nicht für Funktionen im Rahmen des Kabinetts eines Bundesministers oder des Büros eines Staatssekretärs oder im Büro eines anderen in den §§ 5, 6 oder 8 Abs. 1 des Bezügegesetzes, BGBl. Nr. 273/1972, angeführten obersten Organs des Bundes.

Leitung nachgeordneter Dienststellen

§ 61. (1) Vor der Betrauung einer Person mit der Leitung einer von ihrer Größe oder Aufgabenstellung her bedeutenden nachgeordneten Dienststelle ist die betreffende Funktion auszuschreiben. Welchen nachgeordneten Dienststellen eine solche Bedeutung zukommt, ist durch Verordnung der Bundesregierung festzulegen.

(2) Abweichend von Abs. 1 ist auch die Funktion der Leitung einer nachgeordneten Dienststelle, die in der Verordnung der Bundesregierung nicht angeführt ist, vor ihrer Betrauung mit einer Person auszuschreiben, wenn diese Dienststelle mindestens 50 Beschäftigte aufweist. Dies gilt nicht für die Dienststellen im Bereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung, durch deren Ausschreibung militärische Geheimnisse verletzt werden könnten.

Sonstige auszuschreibende Arbeitsplätze

§ 62. (1) Vor der Betrauung einer Person mit einem Arbeitsplatz in einer Zentralstelle oder bei einer nachgeordneten Dienststelle, der nicht unter § 60 oder § 61 fällt, ist dieser auszuschreiben, wenn dieser Arbeitsplatz

1. der Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppen A 1, M BO 1 oder M ZO 1 oder der Bewertungsgruppe v1/4 oder
 2. der Funktionsgruppe 8 der Verwendungsgruppen A 2, E 1, M BO 2 oder M ZO 2 oder der Bewertungsgruppe v2/6
- oder einer höheren Funktionsgruppe der betreffenden Verwendungsgruppe oder einer höheren Bewertungsgruppe der betreffenden Entlohnungsgruppe zugeordnet ist.

(2) § 60 Abs. 2 ist anzuwenden.

2. Unterabschnitt

Ausschreibung und Bewerbung

Zuständigkeit für die Ausschreibung

§ 63. Ausschreibungen nach den §§ 60 und 61 hat jene Zentralstelle zu veranlassen, in deren Bereich die Betrauung mit einer Funktion wirksam werden soll. Ausschreibungen nach § 62 hat jene Dienststelle durchzuführen, die Dienstbehörde erster Instanz ist und in deren Bereich die Betrauung mit dem Arbeitsplatz wirksam werden soll.

Inhalt der Ausschreibung

§ 64. (1) Die Ausschreibung hat zu enthalten:

1. alle Erfordernisse, die die Rechtsvorschriften für die mit der ausgeschriebenen Funktion oder des Arbeitsplatzes verbundene Einstufung vorsehen,
2. eine Beschreibung der ausgeschriebenen Funktion oder des Arbeitsplatzes,
3. ein Anforderungsprofil, das jedenfalls zu enthalten hat:
 - a) allgemeine Anforderungen an die Bewerber in fachlicher und persönlicher Hinsicht, insbesondere die Fähigkeit zur Mitarbeiterführung und -motivation, Organisationsvermögen, Koordinations- und Kommunikationsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Verantwortungsbewusstsein, Entscheidungsfreudigkeit sowie sicheres und repräsentatives Auftreten,
 - b) besondere Anforderungen an die Bewerber in fachlicher und persönlicher Hinsicht, wie spezielle theoretische Kenntnisse, praktische Erfahrungen oder besondere Fähigkeiten,
4. – sofern es sich um eine Ausschreibung nach § 60 Abs. 1 Z 2 handelt – den ausdrücklichen Hinweis, dass nur Bewerbungen von Personen zulässig sind, die mit der Leitung einer der Funktionsgruppe 5 oder 6 der Verwendungsgruppe A 1 oder M BO 1 oder der Bewertungsgruppe v1/4 zugeordneten Abteilung innerhalb der betreffenden Sektion dauernd betraut sind,
5. die vom Bewerber zum Nachweis der Erfüllung der Voraussetzungen nach Z 1 bis 3 beizubringenden Unterlagen,
6. den Hinweis, dass sich die Bewerber einem Objektivierungsverfahren mit Überprüfung durch eine Begutachtungskommission zu unterziehen haben,
7. den Hinweis, dass Bewerber, die die Bedingungen der Ausschreibung nach Z 1 oder sonstige in der Ausschreibung verpflichtend angeführte Voraussetzungen nicht erfüllen oder nicht alle erforderlichen Unterlagen übermitteln, zum Objektivierungsverfahren nicht zugelassen werden,
8. den Hinweis, dass die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion oder dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz bis zum rechtskräftigen Abschluss eines allfälligen Beschwerdeverfahrens vor dem unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat bloß vorläufig im Falle eines wichtigen dienstlichen Interesses erfolgt,
9. die Frist für die Überreichung der Bewerbungsgesuche, die nicht weniger als einen Monat betragen darf.

(2) Handelt es sich bei der Funktion oder dem Arbeitsplatz um eine gemäß § 2 Abs. 3 Inländern vorbehaltene Verwendung, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen.

(3) Für Bewerbungen um Funktionen oder Arbeitsplätze im Bundesdienst, die der Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A 1, M BO 1 oder M ZO 1 oder der Bewertungsgruppe v1/4 oder einer höheren Funktionsgruppe der betreffenden Verwendungsgruppe oder einer höheren Bewertungsgruppe der Entlohnungsgruppe v1 zugeordnet sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass auch Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika im Gesamtausmaß von mindestens sechs Monaten in einem Tätigkeitsbereich außerhalb der Dienststelle, in deren Bereich die Betrauung mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz (Funktion) wirksam werden sollen (zB in Wirtschaftsunternehmen), erwünscht sind. Als qualifizierte Tätigkeiten oder Praktika kommen auch

solche bei einer Einrichtung der Europäischen Gemeinschaften oder bei einer sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtung in Betracht.

(4) Die Ausschreibung hat auch zu enthalten,

1. den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen für die zu besetzende Funktion (Arbeitsplatz) besonders erwünscht sind, wenn der Anteil der Frauen in einer solchen Funktion oder Verwendung im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde unter 50% liegt, und
2. – wenn Fördermaßnahmen nach den §§ 42 und 43 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes geboten sind – den Hinweis auf diesen Umstand.

Dies gilt nicht für Funktionen (Arbeitsplätze), für die ein bestimmtes Geschlecht auf Grund der Art der vorgesehenen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine unabdingbare Voraussetzung darstellt.

Verlautbarung der Ausschreibung

§ 65. (1) Die Ausschreibung hat möglichst drei Monate vor, spätestens jedoch innerhalb von sechs Wochen nach Freiwerden der Funktion oder des Arbeitsplatzes zu erfolgen. Die Frist von sechs Wochen verlängert sich auf drei Monate, wenn noch nicht feststeht, ob diese Funktion oder dieser Arbeitsplatz bestehen bleiben oder aufgelassen werden soll. Wird eine Funktion neu begründet oder ein Arbeitsplatz neu geschaffen, sind diese innerhalb von sechs Wochen auszuschreiben.

(2) Die Verlautbarung der Ausschreibung der in den §§ 60 Abs. 1 Z 1 und 3 bis 5 und 61 genannten Funktionen sowie der im § 62 Abs. 1 Z 1 umschriebenen Arbeitsplätze hat durch Bekanntgabe im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ und – nach Maßgabe der vorhandenen technischen Möglichkeiten – im Internet sowie an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Ressort der ausschreibenden Stelle zu erfolgen. Die Ausschreibung dieser Funktionen und Arbeitsplätze kann daneben auch auf andere geeignete Weise, insbesondere in den Amtsblättern und Verordnungsblättern, verlautbart werden.

(3) Die Stellvertreterfunktion nach § 60 Abs. 1 Z 2 ist sektionsintern auf geeignete Weise auszuschreiben.

(4) Für Funktionen nach § 61 sowie Arbeitsplätze nach § 62 Abs. 1 Z 1 kann eine Bekanntgabe im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ aus Kostengründen entfallen, wenn die Bekanntgabe auf geeignete Weise behördenintern erfolgt und für alle Bewerber die Kenntnisnahme ermöglicht wird.

(5) Abweichend von den Abs. 2 und 4 sind in Dienstbereichen, in denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, Bedienstete nach einiger Zeit zu einer anderen Dienststelle zu versetzen, jene Arbeitsplätze, die den im § 62 Abs. 1 Z 1 umschriebenen Arbeitsplätzen zugeordnet sind, nur behördenintern auf geeignete Weise auszuschreiben.

(6) Die im § 62 Abs. 1 Z 2 genannten Arbeitsplätze sind behördenintern auf geeignete Weise auszuschreiben.

Bewerbung

§ 66. (1) Bewerber um die in den §§ 60 bis 62 angeführten Funktionen oder Arbeitsplätze haben in ihren Bewerbungsgesuchen die Gründe anzuführen, die sie für die Ausübung dieser Funktion oder die Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes als geeignet erscheinen lassen.

(2) Die Bewerbungsgesuche sind unmittelbar bei der ausschreibenden Stelle einzubringen.

3. Unterabschnitt

Begutachtungskommission

Gemeinsame Bestimmungen

§ 67. (1) Bei den nach § 63 für die Ausschreibung zuständigen Stellen sind einzurichten:

1. Begutachtungskommissionen im Einzelfall für Ausschreibungen nach den §§ 60 und 61 und
2. ständige Begutachtungskommissionen für Ausschreibungen nach § 62.

(2) Die Begutachtungskommissionen haben aus fünf Mitgliedern zu bestehen.

(3) Zwei Mitglieder sind vom Leiter der zuständigen Zentralstelle entsprechend dem § 9 Abs. 1 B-GBG zu bestellen. Mindestens eines dieser Mitglieder muss besondere Kenntnisse zur fachlichen Beurteilung der Bewerber aufweisen. Eines dieser Mitglieder ist vom Leiter der zuständigen Zentralstelle mit dem Vorsitz der Aufnahmekommission zu betrauen.

(4) Je ein Mitglied ist von der in Betracht kommenden Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes und vom zuständigen Dienststellenausschuss zu entsenden, wobei auf § 9 Abs. 2 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes Bedacht zu nehmen ist. Sie sollten nach Möglichkeit besondere Kenntnisse zur fachlichen Beurteilung der Bewerber aufweisen.

(5) Ein weiteres Mitglied ist vom Leiter der zuständigen Zentralstelle als externer Berater zu bestellen.

(6) Jeder Bedienstete hat einer Bestellung zum Mitglied einer Begutachtungskommission Folge zu leisten.

(7) Bedienstete, die außer Dienst gestellt wurden, und Bedienstete, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, dürfen einer Begutachtungskommission nicht angehören.

(8) Die Mitglieder der Begutachtungskommission sind in Ausübung dieses Amtes selbständig und unabhängig.

Begutachtungskommissionen im Einzelfall für Funktionen mit Fixgehalt

§ 68. (1) Für Ausschreibungen von Funktionen, die der Funktionsgruppe 7, 8 oder 9 der Verwendungsgruppen A 1 oder M BO 1 oder der Bewertungsgruppe v1/5, v1/6 oder v1/7 zugeordnet sind, hat der Leiter der zuständigen Zentralstelle das von ihm als externen Berater zu bestellende Mitglied aus einer Liste von Unternehmen heranzuziehen, deren Aufgabe oder Unternehmensziel die Personalberatung ist.

(2) Die Liste von geeigneten Unternehmen, deren Aufgabe oder Unternehmensziel die Personalberatung ist, ist vom Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport zu erstellen und jährlich zu aktualisieren. Die Auswahl für die Bestellung zum Mitglied als externer Berater nach Abs. 1 aus dieser Liste wird durch den Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport nach dem Zufallsprinzip vorgenommen.

Begutachtungskommissionen im Einzelfall für Funktionen und Arbeitsplätze ohne Fixgehalt

§ 69. (1) Für die übrigen Ausschreibungen von Funktionen und Arbeitsplätzen nach den §§ 60 und 61, die der Bestimmung über die Zusammensetzung der Begutachtungskommission nach § 68 nicht unterliegen, hat der Leiter der zuständigen Zentralstelle das von ihm als externen Berater zu bestellende Mitglied aus einer Liste von Personalentwicklern des Bundes heranzuziehen. Von einer solchen Heranziehung sind jene Berater ausgenommen, die dem Ressort angehören, bei der die Begutachtungskommission eingerichtet ist.

(2) Die Liste von Personalentwicklern des Bundes ist vom Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport jährlich zu erstellen und den obersten Organen sowie auf Anfrage auch sonstigen Einrichtungen und Personen zu übermitteln. In diese Liste dürfen nur von den Ressorts namhaft gemachte Bedienstete des Bundes aufgenommen werden, die durch ihre bisherige Tätigkeit einschlägige Erfahrungen auf dem Gebiet der Personalauswahl und -entwicklung aufweisen beziehungsweise auf diesem Gebiet ausgebildet wurden. Die Auswahl für die Bestellung zum Mitglied als externer Berater nach Abs. 1 aus dieser Liste wird durch den Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport nach dem Zufallsprinzip vorgenommen.

Ständige Begutachtungskommissionen

§ 70. Für die ständigen Begutachtungskommissionen nach § 67 Abs. 1 Z 2 gilt Folgendes:

1. Die Funktionsdauer beträgt fünf Jahre.
2. Für jedes Mitglied ist für den Fall seiner Verhinderung und, um eine dem § 67 Abs. 3 bis 5 entsprechende Zusammensetzung der Begutachtungskommission zu ermöglichen, die nötige Zahl von Ersatzmitgliedern zu bestellen.
3. Die Bestellung eines Mitgliedes als externer Berater richtet sich nach § 69.
4. Die Mitgliedschaft zur Begutachtungskommission ruht von der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss, während der Zeit der Suspendierung, der Außerdienststellung, der Erteilung einesurlaubes von mehr als drei Monaten und der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.
5. Die Mitgliedschaft zur Begutachtungskommission endet mit dem Ablauf der Funktionsdauer, mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe, mit der Versetzung ins Ausland sowie mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand oder aus dem Personalstand des Ressorts.

6. Bei Bedarf ist die Begutachtungskommission durch Neubestellung von Kommissionsmitgliedern (Ersatzmitgliedern) für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

4. Unterabschnitt

Objektivierungsverfahren

Prüfung des Inhalts der Ausschreibung

§ 71. (1) Die für die Ausschreibung zuständige Stelle hat den Ausschreibungstext spätestens drei Wochen vor seiner Verlautbarung der Begutachtungskommission zu übermitteln.

(2) Die Begutachtungskommission hat zu prüfen, ob

1. die in der Ausschreibung angeführte Beschreibung der ausgeschriebenen Funktion oder des Arbeitsplatzes deren tatsächlichen Aufgaben entspricht und
2. das in der Ausschreibung angeführte Anforderungsprofil an die Bewerber mit der Beschreibung der ausgeschriebenen Funktion oder des Arbeitsplatzes übereinstimmt.

(3) Die Begutachtungskommission hat das Ergebnis ihrer Prüfung der ausschreibenden Stelle mitzuteilen. Langt innerhalb von zwei Wochen bei der für die Ausschreibung zuständigen Stelle keine Mitteilung der Begutachtungskommission ein, gilt dies als Zustimmung zur Verlautbarung der Ausschreibung.

Prüfung der Bewerbungsgesuche

§ 72. (1) Die Begutachtungskommission hat die einlangenden Bewerbungsgesuche, insbesondere die im Sinne des § 66 Abs. 1 darin angeführten Gründe, zu prüfen und sich in Form eines Bewerbungsgesprächs einen Eindruck über die Gesamtpersönlichkeit, die Fähigkeiten, die Motivationen, die Kenntnisse, die Fertigkeiten, die Ausbildung und die Erfahrungen der Bewerber zu verschaffen. Das Bewerbungsgespräch kann

1. entweder mit jedem einzelnen Bewerber gesondert oder
2. auf Beschluss der Begutachtungskommission in einer Form geführt werden, die einer anderen allgemein anerkannten Methode der Personalauswahl entspricht.

(2) Die Eignung ist insbesondere auf Grund der bisherigen Berufserfahrung und einschlägigen Verwendung der Bewerber, ihrer Fähigkeit zur Menschenführung, ihrer organisatorischen Fähigkeiten und – wenn der Bewerber bereits in einem öffentlichen Dienstverhältnis steht – auf Grund der erbrachten Leistungen festzustellen.

(3) Steht ein Bewerber in einem Dienstverhältnis zum Bund, hat die Begutachtungskommission das Recht, in alle Personalunterlagen über den Bewerber Einsicht zu nehmen.

(4) Die Begutachtungskommission kann auch zur sachgerechten Begutachtung der Bewerber notwendige sachverständige Zeugen wie etwa Vorgesetzte und Mitarbeiter befragen.

(5) Abs. 1 ist auf Dienstbereiche nicht anzuwenden, bei denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, Bedienstete nach einiger Zeit anderen Dienststellen zur Dienstleistung zuzuweisen.

Gutachten (Dreivorschlag)

§ 73. Die Begutachtungskommission hat nach den erforderlichen Erhebungen und unter Berücksichtigung ihrer Ergebnisse der ausschreibenden Stelle ein begründetes Gutachten zu erstatten. Das Gutachten hat zu enthalten:

1. die Angabe, welche der Bewerber als nicht geeignet und welche Bewerber als geeignet anzusehen sind und
2. welche von den geeigneten Bewerbern in der Reihenfolge ihrer Eignung die drei besten Bewerber sind (Dreivorschlag).

Anwendung des AVG

§ 74. Auf das Verfahren der Begutachtungskommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32, 33, 45, 46 und 48 bis 50 AVG, BGBl. Nr. 51/1991, anzuwenden.

Sitzungen der Begutachtungskommission

§ 75. (1) Die Sitzungen der Begutachtungskommission sind vom Vorsitzenden vorzubereiten und einzuberufen.

(2) Zur Beschlussfähigkeit der Begutachtungskommission ist die Anwesenheit sämtlicher gemäß § 67 Abs. 3 bis 5 entsendeter und gegebenenfalls gemäß § 70 Z 2 in Betracht kommender Mitglieder

erforderlich. Sind zu einer ordnungsgemäß einberufenen Sitzung nicht alle Mitglieder erschienen, hat der Vorsitzende eine neuerliche Sitzung einzuberufen. Sind auch zu dieser Sitzung nicht alle Mitglieder erschienen, hat der Vorsitzende eine dritte Sitzung einzuberufen. Zwischen den Terminen dieser drei Sitzungen müssen jeweils mindestens zwei Wochen liegen. Auf der dritten und auf jeder Sitzung, die einer beschlussfähigen Sitzung folgt, ist die Begutachtungskommission auch dann beschlussfähig, wenn außer dem Vorsitzenden mindestens ein weiteres Mitglied anwesend ist.

(3) Die Begutachtungskommission hat ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit zu fassen. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden.

(4) Bei der Abstimmung hat der Vorsitzende seine Stimme als Letzter abzugeben.

(5) Die Begutachtungskommission hat ihr Gutachten gemäß § 73 innerhalb von drei Monaten ab dem Ende der Bewerbungsfrist der ausschreibenden Stelle zu erstatten. Das Gutachten hat auch die Meinung jener Kommissionsmitglieder zu enthalten, die bei der Abstimmung in der Minderheit geblieben sind.

Geschäftsordnung

§ 76. (1) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsordnung der Begutachtungskommission sind von der Bundesregierung durch Verordnung (Geschäftsordnung) zu erlassen.

(2) Für die Sacherfordernisse und die Besorgung der Verwaltungsgeschäfte, die mit der Tätigkeit einer Begutachtungskommission verbunden sind, hat die für die Ausschreibung zuständige Stelle vorzusorgen.

(3) Abweichend von Abs. 2 obliegt die Beistellung der externen Berater zum Zweck ihrer Bestellung als Mitglieder der Begutachtungskommissionen nach den §§ 68 bis 70 dem Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport.

Vertraulichkeit

§ 77. Der Inhalt und die Auswertung der Bewerbungsgesuche sowie das Bewerbungsgespräch sind vertraulich zu behandeln. Über sie ist gegen jedermann, dem gegenüber keine Verpflichtung zu einer amtlichen Mitteilung besteht, Stillschweigen zu bewahren. Nicht untersagt ist jedoch die Bekanntgabe der Namen der Bewerber.

Auswahl

§ 78. (1) Das für die Betrauung zuständige Organ hat mit Bescheid aus den Bewerbern jenen auszuwählen, der mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz (Funktion) betraut werden soll.

(2) Wird ein Bewerber ausgewählt, der nach dem Gutachten der Begutachtungskommission nicht der Erstgereihtete ist, sind der Begutachtungskommission die Gründe mitzuteilen, die für die Auswahl maßgebend waren.

(3) Die Auswahlentscheidung ist dem ausgewählten Bewerber sowie allen anderen Bewerbern aus dem Dreivorschlag nachweislich zuzustellen.

Besetzung

§ 79. (1) Der ausgeschriebene Arbeitsplatz (Funktion) darf nur vorläufig bis zur Rechtskraft des Bescheides besetzt werden, wenn daran ein wichtiges dienstliches Interesse besteht.

(2) Von der dauernden Besetzung des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes (Funktion) sind alle nicht berücksichtigten Bewerber formlos zu verständigen.

5. Unterabschnitt

Kontrolle und Aufsicht durch den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat

Parteistellung

§ 80. Die Bewerber, die in den Dreivorschlag des Gutachtens der Begutachtungskommission aufgenommen werden, sowie allenfalls der Bewerber, der außerhalb des Dreivorschlags für die Betrauung mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz (Funktion) ausgewählt wird, haben Parteistellung in einem Kontrollverfahren vor dem unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat.

Kontrolle der Bewerberauswahl

§ 81. (1) Ein Bewerber, der in den Dreivorschlag gemäß § 73 Abs. 1 Z 2 aufgenommen und nicht für die Betrauung mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz (Funktion) ausgewählt wurde, kann beim Objektivierungskontrollsenat überprüfen lassen, ob die getroffene Auswahlentscheidung (§ 78) oder das vorangegangene Verfahren schwerwiegende Benachteiligungen aufweist und er dadurch bei der Besetzung der ausgeschriebenen Funktion übergangen wurde (Beschwerde des übergangenen Bewerbers).

(2) Die Beschwerde ist zu begründen und binnen einer Woche ab der Verständigung über die Auswahlentscheidung (§ 78 Abs. 3) beim unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat einzubringen.

(3) Liegen die Voraussetzungen gemäß Abs. 1 vor, hat der unabhängige Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat die Auswahlentscheidung aufzuheben.

(4) Der unabhängige Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat hat die Aufhebung nach Abs. 3 ohne unnötigen Aufschub, spätestens aber binnen dreier Monate ab Einbringung der Beschwerde vorzunehmen.

(5) Im Verfahren vor dem unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat ist das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG) anzuwenden, soweit dieses Bundesgesetz nicht anderes bestimmt.

Nachträgliche Auswahl

§ 82. (1) Hat der unabhängige Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat die Auswahlentscheidung nach § 78 Abs. 1 aufgehoben, kann das zuständige Organ unter den verbleibenden Bewerbern aus dem Dreivorschlag einen Bewerber auswählen und mit dem Arbeitsplatz (Funktion) betrauen.

(2) Gegen die nachträgliche Auswahl ist keine Beschwerde möglich.

Aufsicht durch den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat

§ 83. (1) Alle Besetzungen von Arbeitsplätzen und Leitungsfunktionen im Bundesdienst unterliegen der Aufsicht durch den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat.

(2) Der unabhängige Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat ist berechtigt, von Amts wegen bei vermuteten Benachteiligungen von Stellenbewerbern bei der Besetzung von Leitungsfunktionen im Bundesdienst Nachforschungen anzustellen.

(3) Alle Organe des Bundes, die mit der Besetzung von Leitungsorganen im Bundesdienst betraut sind, haben dem unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat auf dessen Verlangen die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und ihm Akteneinsicht zu gewähren. Gegenüber dem unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat kann die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit nicht geltend gemacht werden.

Berichte

§ 84. (1) Der unabhängige Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat hat jährlich einen Bericht über seine gesamte Tätigkeit und die dabei gesammelten Erfahrungen zu verfassen. Der Jahresbericht ist dem Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport zu übermitteln und von diesem dem Nationalrat vorzulegen.

(2) Bei besonderen Fällen kann der unabhängige Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat auch einen außerordentlichen Bericht an den Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport übermitteln, den dieser dem Nationalrat vorzulegen hat.

6. Unterabschnitt

Weiterbestellung

Anwendungsbereich

§ 85. (1) Ist eine Person nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333, nach dem Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, oder nach § 17b Abs. 4 des Bundesministeriengesetzes 1986, BGBl. Nr. 76, in der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Fassung befristet mit einer Funktion betraut worden und beabsichtigt der Leiter der zuständigen Zentralstelle, den Inhaber dieser Funktion nicht neuerlich mit dieser Funktion zu betrauen (weiterzubestellen), hat er ihm dies spätestens sechs Monate vor Ablauf der Bestelldauer schriftlich mitzuteilen.

(2) Abs. 1 ist auf Funktionen in Dienstbereichen nicht anzuwenden, bei denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, die Bediensteten nach einiger Zeit zu einer anderen Dienststelle zu versetzen.

Folgen der Nichtweiterbestellung

§ 86. Wird dem Inhaber der Funktion gemäß § 85 Abs. 1 mitgeteilt, dass eine Weiterbestellung nicht erfolgt, ist ein Ausschreibungsverfahren nach dem 1. bis 5. Unterabschnitt durchzuführen.

2. Abschnitt

Besetzung von Leitungsorganen bei Unternehmungen und sonstigen Einrichtungen im Einflussbereich des Bundes

Anwendungsbereich

§ 87. (1) Vor der Bestellung einer Person als Mitglied des Leitungsorgans (Vorstand, Geschäftsführung)

1. von Stiftungen, Fonds und Anstalten, die von Organen des Bundes oder von Personen (Personengemeinschaften) verwaltet werden, die hiezu von Organen des Bundes bestellt sind,
2. von Unternehmungen, die gemäß Art. 126b Abs. 2 B-VG der Zuständigkeit des Rechnungshofes unterliegen,

ist die betreffende Funktion auszuschreiben.

(2) Dieser Abschnitt ist nicht anzuwenden

1. auf die Bestellung von Mitgliedern des Leitungsorgans von juristischen Personen gemäß Abs. 1, deren Geschäftstätigkeit auf die Abwicklung von Geschäftsvorgängen einer vormaligen unternehmerischen Tätigkeit beschränkt ist und deren Leitungsfunktionäre keine oder nur eine geringe Entschädigung erhalten,
2. auf die Bestellung von solchen Mitgliedern des Leitungsorgans gemäß Abs. 1, deren Bestellung auf Entsendungsrechte von Rechtsträgern zurückführbar sind, die nicht der Rechnungshofkontrolle unterliegen.

Ausschreibung und Bewerbersuche

§ 88. (1) Die Ausschreibung nach § 87 hat jenes Organ vorzunehmen, das die Stelle zu besetzen hat.

(2) Die Ausschreibung hat möglichst sechs Monate vor, spätestens jedoch innerhalb von sechs Wochen nach Freiwerden der Stelle zu erfolgen. Ist eine neue Stelle zu besetzen, so hat die Ausschreibung innerhalb eines Monats nach dem Zeitpunkt der betreffenden organisatorischen Maßnahmen zu erfolgen.

(3) Die Ausschreibung hat jene besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten zu enthalten, die im Hinblick auf die Erfüllung der mit der ausgeschriebenen Stelle verbundenen Aufgaben von den Bewerbern erwartet werden. Sie hat darüber hinaus über die Aufgaben des Inhabers der ausgeschriebenen Stelle Aufschluss zu geben.

(4) Die Ausschreibung hat auch den Hinweis zu enthalten, dass Bewerbungen von Frauen für die zu besetzende Stelle besonders erwünscht sind, wenn der Anteil der Frauen an den Leitungsfunktionen im Bereich der jeweiligen Unternehmung oder sonstigen Einrichtung gemäß § 87 unter 50% liegt.

(5) Die Ausschreibung hat im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ und – nach Maßgabe der vorhandenen technischen Möglichkeiten – im Internet zu erfolgen. Sie kann daneben auch auf andere geeignete Weise verlautbart werden.

(6) Die Bewerbungsfrist hat mindestens einen Monat zu betragen.

(7) Das für die Besetzung zuständige Organ kann bei der Suche nach geeigneten Personen Unternehmungen heranziehen, in deren Aufgabenbereich derartige Tätigkeiten fallen.

Bewerbung

§ 89. Bewerber um die im § 87 angeführten Leitungsfunktionen haben in ihrem Bewerbungsgesuch die Gründe anzuführen, die sie für die Ausübung dieser Funktion als geeignet erscheinen lassen.

Begutachtungskommission

§ 90. (1) Für die Mitwirkung an der Besetzung von Leitungsfunktionen hat das für die Ausschreibung zuständige Organ eine Begutachtungskommission einzurichten.

(2) Die Begutachtungskommission hat zumindest aus drei Personen zu bestehen.

(3) Ein Mitglied der Begutachtungskommission hat eine Person zu sein, die als Unternehmer oder Mitarbeiter eines Unternehmens die Personalberatung ausübt (externer Berater).

Objektivierungsverfahren

§ 91. (1) Das Objektivierungsverfahren hat sich an den §§ 71, 72 Abs. 1 und 2 und 73 (Dreier-vorschlag) zu orientieren.

(2) Nähere Bestimmungen zum Objektivierungsverfahren wie auch Bestimmungen über die Geschäftsordnung der Begutachtungskommission sind von der Bundesregierung durch Verordnung zu erlassen.

Auswahl

§ 92. (1) Das für die Betrauung zuständige Organ hat aus den Bewerbern jenen auszuwählen, der mit der ausgeschriebenen Funktion betraut werden soll.

(2) Es ist der bestmöglich geeignete Bewerber auszuwählen. Die Eignung ist insbesondere auf Grund der fachlichen Vorbildung und bisheriger Berufserfahrung der Bewerber, ihrer Fähigkeit zur Menschenführung, ihrer organisatorischen Fähigkeiten und ihrer persönlichen Zuverlässigkeit festzustellen. Wenn internationale Erfahrungen für die betreffende Stelle erforderlich sind, ist darauf besonders Bedacht zu nehmen.

(3) Wird ein Bewerber ausgewählt, der nach dem Gutachten der Begutachtungskommission nicht der Erstgereichte ist, sind der Begutachtungskommission und dem unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat die Gründe mitzuteilen, die für die Auswahl maßgebend waren.

(4) Von der Auswahlentscheidung sind der ausgewählte Bewerber sowie alle anderen Bewerber aus dem Dreivorschlag nachweislich zu verständigen.

Besetzung

§ 93. Eine Besetzung der ausgeschriebenen Funktion durch Vertrag hat solange zu unterbleiben, bis ein allfälliges Beschwerdeverfahren nach § 94 abgeschlossen ist.

Kontrolle bei der Besetzung von Leitungsorganen

§ 94. (1) Ein Bewerber, der in den Dreivorschlag gemäß § 91 aufgenommen und nicht für die ausgeschriebene Funktion ausgewählt wurde, kann beim unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat überprüfen lassen, ob die getroffene Auswahlentscheidung oder das vorangegangene Verfahren schwerwiegende Benachteiligungen aufweist und er dadurch bei der Besetzung der ausgeschriebenen Funktion übergangen wurde (Beschwerde des übergangenen Bewerbers).

(2) Die Beschwerde ist zu begründen und binnen einer Woche ab der Verständigung über die Auswahlentscheidung der ausgeschriebenen Leitungsfunktion beim unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat einzubringen.

(3) Liegen die Voraussetzungen gemäß Abs. 1 vor, hat der unabhängige Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat die Benachteiligungen festzustellen.

(4) Der unabhängige Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat hat seine Entscheidung ohne unnötigen Aufschub, spätestens aber binnen einem Monat ab Einbringung der Beschwerde zu treffen und das Ergebnis dem Beschwerdeführer und dem für die Betrauung zuständigen Organ mitzuteilen.

Vertragsschablonen

§ 95. (1) Die Bundesregierung hat Vertragsschablonen zu beschließen, die von Unternehmungen und sonstigen Einrichtungen im Sinne des § 87 beim Abschluss von Verträgen zur Besetzung von Leitungsorganen anzuwenden sind.

(2) Die Vertragsschablonen haben alle Elemente vorzusehen, die in Verträge zur Besetzung von Mitgliedern des Leitungsorgans aufgenommen werden dürfen. Sie haben einen Gesamtjahresbezug vorzusehen, neben dem nur erfolgsabhängige sonstige Leistungen zulässig sind.

(3) Eine allfällige Pensionsregelung in den Vertragsschablonen hat sich an § 15 Bundesbezügegesetz, BGBl. I Nr. 64/1997, zu orientieren.

Verträge

§ 96. (1) Die Verträge zur Besetzung von Leitungsorganen haben den Vertragsschablonen gemäß § 95 zu entsprechen und dürfen den Funktionsträgern keine über die Kriterien der Vertragsschablonen hinausgehenden Vorteile einräumen.

(2) Weiters haben sich derartige Verträge an den in der jeweiligen Branche üblichen Verträgen zu orientieren und sind unter Zuziehung von Personalberatern, Rechtsanwälten, Wirtschaftstreuhändern oder ähnlicher fachlicher Beratung zu erstellen.

Aufsicht durch den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat

§ 97. (1) Die Besetzung von Leitungsorganen gemäß § 87 sowie die Vertragsgestaltung gemäß § 96 im Hinblick auf die Übereinstimmung mit den Vertragsschablonen gemäß § 95 unterliegen der Aufsicht durch den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat.

(2) Dieser ist berechtigt, von amtswegen bei der vermuteten Benachteiligung von Stellenbewerbern bei der Besetzung von Leitungsorganen bzw. bei der vermuteten Nichtübereinstimmung von Verträgen mit Vertragsschablonen Nachforschungen anzustellen.

(3) Alle Organe, die mit der Besetzung von Leitungsorganen und dem Abschluss von Verträgen gemäß § 96 betraut sind, haben dem unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat auf dessen Verlangen die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und ihm Akteneinsicht zu gewähren.

Berichte

§ 98. § 84 ist anzuwenden.

4. TEIL

ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Abschnitt

Übergangsbestimmungen

Frühere Funktionsbetrauungen nach dem Bundesministeriengesetz 1986

§ 99. Ist ein Beamter nach § 17b Abs. 4 des Bundesministeriengesetzes 1986 in der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Fassung befristet mit einer Funktion betraut worden, gilt er für die Dauer der Betrauung als nach § 75 BDG 1979 beurlaubt. Die Zeit der Beurlaubung ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, zu berücksichtigen.

Anhängige Verfahren

§ 100. (1) Am 1. Jänner 2002 anhängige Ausschreibungs-, Weiterstellungs-, Aufnahme- und Überprüfungsverfahren, die nach dem bis zum Ablauf des 31. Dezember 2001 geltenden Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl. Nr. 85, oder nach dem bis dahin geltenden Stellenbesetzungsgesetz, BGBl. I Nr. 26/1998, eingeleitet worden sind, sind nach den bisherigen Vorschriften zu Ende zu führen.

(2) Mit Ablauf des 31. Dezember 2001, im Fall des Abs. 1 aber mit Abschluss der Ausschreibungsverfahren, erlöschen

1. die Gültigkeit der auf Grund der Eignungsprüfung festgestellten Eignung nach § 44 Abs. 4 des bis zum Ablauf des 31. Dezember 2001 geltenden Ausschreibungsgesetzes 1989,
2. die Gültigkeit der Bewerbungsliste nach § 68 Abs. 2 des bis zum Ablauf des 31. Dezember 2001 geltenden Ausschreibungsgesetzes 1989.

2. Abschnitt

Schlussbestimmungen

Andere Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahren

§ 101. In anderen Bundesgesetzen enthaltene Bestimmungen, die für die Ausschreibung und die Besetzung von Arbeitsplätzen und Leitungsfunktionen ein den Grundsätzen dieses Bundesgesetzes zumindest gleichwertiges Verfahren vorsehen, sind anstelle dieses Bundesgesetzes anzuwenden.

Ausnahmen von der Anwendung des 2. Teiles

§ 102. (1) Der 2. Teil ist auf die Besetzung von Arbeitsplätzen für folgende Verwendungen nicht anzuwenden:

1. Funktionen, die dem 1. Abschnitt des 3. Teiles unterliegen,
2. Höherer und Gehobener Dienst im Verwaltungsgerichtshof, im Rechnungshof und in der Volksanwaltschaft,
3. Höherer, Gehobener und Mittlerer Dienst im Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten sowie Hilfsdienst und handwerklicher Dienst an österreichischen Dienststellen im Ausland,
4. Seelsorger,
5. Tätigkeiten im Sinne des § 3 Abs. 1 und 2 des Ärztegesetzes 1998, BGBl. I Nr. 169,

6. künstlerische Mitglieder der Hofmusikkapelle und
7. Piloten.

(2) Der 2. Teil ist ferner auf die Besetzung von Arbeitsplätzen nicht anzuwenden, die ausschließlich für

1. begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 Abs. 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, oder
2. die Beschäftigung von älteren Arbeitslosen nach Punkt 3 des eine Anlage zum jeweiligen Bundesfinanzgesetz bildenden Allgemeinen Teiles des Stellenplanes

vorgesehen sind.

(3) Unter den nachstehend angeführten Voraussetzungen ist außerdem die Besetzung von Arbeitsplätzen für folgende Verwendungen von der Anwendung des 2. Teiles ausgenommen:

1. Militärpersonen (mit Ausnahme der Verwendungsgruppen M BO 1 und M ZO 1),
 - a) deren letzte Verwendung im Bundesdienst oder
 - b) deren Präsenz- oder Ausbildungsdienst in der Mindestdauer von zwölf Monaten nicht länger als drei Jahre zurückliegt,
2. Verwendung als Zivilbediensteter in einer handwerklichen Tätigkeit oder in einer technischen Tätigkeit des mittleren Dienstes oder des Fachdienstes
 - a) in einer Anstalt oder einem Lager des Heeres-Materialamtes oder
 - b) bei einer Fliegerwerft,
 wenn hierfür eine Person herangezogen wird, auf die die Voraussetzungen des Abs. 5 zutreffen, und
3. Lehrlinge, wenn für sie spezifische Aufnahmetests vorgesehen sind.

(4) Streben die im Abs. 3 Z 1 angeführten Bediensteten, die ohne Ausschreibung in den Bundesdienst aufgenommen wurden, innerhalb ihres Ressorts eine Verwendung der Verwendungsgruppe A 1 oder eine Verwendung in einem anderen Ressort an, für die ein Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahren vorgesehen ist und durchgeführt wird, haben sie sich diesem Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahren zu unterziehen.

(5) Für die Anwendung des Abs. 3 Z 2 kommen nur Personen in Betracht, die

1. einen mindestens vierjährigen Wehrdienst als Zeitsoldat geleistet haben, wenn dieser Wehrdienst noch aufrecht ist oder – ausgehend vom Tag der Aufnahme – vor nicht mehr als drei Monaten geendet hat, und
2. die für die vorgesehene Tätigkeit erforderliche Ausbildung aufweisen.

(6) Soll ein Arbeitsplatz oder sollen Arbeitsplätze besetzt werden, die für im Abs. 3 Z 3 angeführte Lehrlinge vorgesehen sind, ist dies zuvor öffentlich bekannt zu machen. Die §§ 7 und 8 sind auf diese Bekanntmachungen anzuwenden.

Arbeitsplatzwechsel im befristeten Dienstverhältnis im Wege eines Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahrens

§ 103. Wird eine in einem befristeten Bundesdienstverhältnis befindliche Person im Rahmen eines Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahrens in eine andere Verwendung im Bundesdienst übernommen, für die ebenfalls eine befristete Besetzung des Arbeitsplatzes vorgesehen ist, ist § 4a Abs. 3 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 anzuwenden.

Mitwirkung der Dienstnehmervertretung in Bereichen, auf die das PVG nicht anzuwenden ist

§ 104. Bei der Ausschreibung einer Funktion oder eines Arbeitsplatzes stehen die den zuständigen Organen der Personalvertretung zukommenden Befugnisse in Bundesbetrieben, auf die der II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, anzuwenden ist, den dort bestehenden Organen der Vertretung der Dienstnehmer zu.

Verweisung auf andere Bundesgesetze

§ 105. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese Bundesgesetze in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Aufhebung von Rechtsvorschriften

§ 106. (1) (Verfassungsbestimmung) Mit dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten § 7 Abs. 6, § 18 Abs. 3, § 34 Abs. 1 und § 90 Abs. 1 des Ausschreibungsgesetzes 1989, BGBl. Nr. 85, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 6/2000, außer Kraft.

- (2) Mit dem In-Kraft-Treten dieses Bundesgesetzes treten weiters außer Kraft:
1. das Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl. Nr. 85, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 6/2000, soweit es nicht bereits durch Abs. 1 aufgehoben wird,
 2. die Eignungsprüfungsverordnung 1991, BGBl. Nr. 468, geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 485/1993,
 3. die Geschäftsordnung zum Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl. Nr. 635/1989, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 484/1993,
 4. die Verordnung des Bundeskanzlers betreffend die Übertragung der Durchführung der Eignungsprüfung, BGBl. Nr. 518/1991,
 5. die Verordnung des Bundesministers für Inneres, mit der die Ausschreibung und das Aufnahmeverfahren den Sicherheitsdirektionen und Bundespolizeidirektionen übertragen wird, BGBl. Nr. 581/1991,
 6. die Verordnung des Bundesministers für Unterricht und Kunst betreffend die Übertragung der Durchführung der Eignungsprüfung, BGBl. Nr. 40/1992,
 7. die Verordnung des Bundesministers für öffentliche Wirtschaft und Verkehr betreffend die Übertragung der Durchführung der Eignungsprüfung, BGBl. Nr. 236/1992, und
 8. die Verordnung des Bundesministers für Inneres, mit der die Ausschreibung und das Aufnahmeverfahren dem Bundesasylamt übertragen wird, BGBl. Nr. 222/1993,
 9. die Verordnung der Bundesregierung betreffend die Vertragsschablonen gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz, BGBl. II Nr. 254/1998.

Inkrafttreten

§ 107. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Jänner 2002 in Kraft.

(2) Verordnungen auf Grund dieses Bundesgesetzes können bereits ab dem Tag seiner Kundmachung erlassen werden. Sie dürfen jedoch frühestens mit dem 1. Jänner 2002 in Kraft gesetzt werden.

Vollziehung

§ 108. (1) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist die Bundesregierung, in Angelegenheiten jedoch, die nur den Wirkungsbereich eines Bundesministers betreffen, dieser Bundesminister betraut.

(2) Abweichend vom Abs. 1 ist mit der Vollziehung des § 26 Abs. 3 der zuständige Bundesminister im Einvernehmen mit dem Bundesminister betraut, dem die Durchführung der Eignungsprüfung übertragen wird.

28

532 der Beilagen

Vorblatt**Problem:**

Obwohl bereits nach derzeit geltender Rechtslage für die Besetzung von Leitungsfunktionen beim Bund und im bundesnahen Bereich sowie für Aufnahmen in ein Dienstverhältnis zum Bund bestimmte Ausschreibungsvorschriften einzuhalten sind, wurde in der politischen Diskussion immer wieder der Wunsch nach weiteren Schritten der Objektivierung bei der Vergabe dieser Funktionen und Arbeitsplätze zum Ausdruck gebracht.

Ziel:

Schaffung eines Objektivierungsgesetzes, das den Forderungen nach neuen Schritten hin zu einer objektiven Stellenvergabe im Einflussbereich des Bundes Rechnung trägt.

Inhalt:

1. Optimierung des Ausschreibungsverfahrens bei der Aufnahme in den Bundesdienst durch
 - a) Schaffung eines neuen Aufnahmeverfahrens in Form eines Gruppenconcours,
 - b) Straffung und Zusammenlegung von bereits nach der bisherigen Rechtslage bestehenden Aufnahmeverfahren,
 - c) Überprüfung des Ausschreibungstextes durch die Aufnahme- bzw. Begutachtungskommission und
 - d) Verbesserung der Zusammensetzung der Aufnahme- bzw. Begutachtungskommission durch Aufnahme eines externen Experten.
2. Schaffung des unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenates (UDOS) als unabhängige Kontrollbehörde zur Überprüfung von Leitungsfunktions-Besetzungsentscheidungen im Bundesdienst und in bestimmten bundesnahen Bereichen.
3. Übernahme der Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes für bundesnahe Unternehmungen in das Objektivierungsgesetz.

Alternativen:

Beibehaltung der bisherigen Rechtslage.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Jede Maßnahme zur Verbesserung der Qualität des neu aufgenommenen Personals und der Führungskräfte führt naturgemäß auch zu einer Effizienzsteigerung der öffentlichen Verwaltung sowie der staatsnahen Unternehmungen.

Finanzielle Auswirkungen der im Entwurf vorgesehenen Maßnahmen:

Auswirkungen auf den Bundeshaushalt:

Jährlicher Mehr-/Minderaufwand von -1,33 Millionen S für das Jahr 2002,
-1,79 Millionen S für das Jahr 2003,
-2,09 Millionen S für das Jahr 2004,
-2,42 Millionen S für das Jahr 2005,

gegenüber dem bisherigen Aufwand.

Zudem sind nicht näher bezifferbare Einsparungen aus den Vorteilen einer zielorientierten Personalauswahl zu erwarten.

Auswirkungen auf andere Gebietskörperschaften:

Keine.

EU-Konformität:

Gegeben.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

A. Die Reformschwerpunkte

Gemäß dem Regierungsübereinkommen vom 3. Februar 2000 soll mit der Schaffung eines Objektivierungsgesetzes die Stellenvergabe im Einflussbereich des Bundes neu geregelt werden. Insbesondere folgende Eckpunkte sind dabei zu berücksichtigen:

- Einrichtung von Personalaufnahmeverfahren im Bundesdienst, die bei einem gleichförmigen Anforderungsprofil innerhalb eines Ressorts die Schaffung einer objektiv ermittelten Personalreserve ermöglichen (Gruppenconcours).
- Die Besetzung von Leitungsfunktionen im Einflussbereich des Bundes soll nach objektiv-nachvollziehbaren Kriterien erfolgen.
- Bei der Besetzung von qualifizierten Leitungsfunktionen sind externe Beratungsunternehmen beizuziehen.
- Einrichtung einer unabhängigen Kontrollbehörde, die innerhalb kurzer Zeit einen effektiven Rechtsschutz gewährleistet.
- Klarstellung des Anwendungsbereiches des Stellenbesetzungsgesetzes sowie Übernahme des Regelungsinhaltes dieses Gesetzes in das Objektivierungsgesetz.

Seit 1974 erfolgten bereits mehrere Anläufe zur Objektivierung der Stellenvergabe im öffentlichen Dienst sowie im staatsnahen Bereich. Trotzdem wurde in der politischen Diskussion immer wieder der Wunsch nach weiteren Schritten der Objektivierung bei der Vergabe dieser Funktionen und Arbeitsplätze zum Ausdruck gebracht, der darin begründet liegen dürfte, dass bisher keine Instanz einen effektiven Rechtsschutz gewährleisten konnte, da die Parteistellung von Bewerbern grundsätzlich ausgeschlossen war. Zu dieser unbefriedigenden Rechtsstellung gibt es auch in der einschlägigen Fachliteratur mehrere kritische Äußerungen.

Die Bedenken an der bisherigen Regelung betreffen insbesondere die Möglichkeit, die Definition des Anforderungsprofils der ausgeschriebenen Stelle auf einen ganz bestimmten Bewerber hin auszurichten. Diese „gesteuerten Ausschreibungen“ sollen durch ein spezifisches Stellungnahmerecht der mit der Auswahl der Bewerber betrauten Aufnahme- bzw. Begutachtungskommission eingedämmt werden.

Im Verfahren zur Vergabe einer Leitungsfunktion im *Bundesdienst* übernimmt die Begutachtungskommission die Stellung der Begutachtungskommission nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 und hat die Aufgabe, einen *Dreiervorschlag* als Besetzungsvorschlag dem für die Bestellung zuständigen Organ vorzulegen. Weiters wird ihre Zusammensetzung verbessert: Zu den bisherigen Mitgliedern (zwei Dienstgebervertreter, zwei Dienstnehmervertreter) tritt noch ein externer Experte als fünftes Mitglied hinzu. Dieser externe Experte kommt nicht aus dem Ressortbereich der zu besetzenden Stelle und soll eine höhere Unabhängigkeit der Kommissionsentscheidung gewährleisten. Bei Leitungsfunktionen, deren Arbeitsplätze mit einem Fixgehalt nach dem Gehaltsgesetz 1956 oder dem Vertragsbedienstetengesetz 1948 verbunden sind (derzeit ab zirka 84 000 S Monatsgehalt), wird die Rolle des externen Beraters von einem Unternehmen wahrgenommen, das sich professionell mit der Personalrekrutierung beschäftigt. Bei den übrigen Leitungsfunktionen stellt der Bund selbst Bedienstete mit besonderen zu vermittelnden Kenntnissen auf dem Sektor der Personalentwicklung zur Verfügung. Die Vermittlung der Beratungsunternehmen wie auch der Personalentwickler des Bundes an die zuständigen Begutachtungskommissionen nimmt das Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport vor. Dieses Ressort hat Listen mit Interessenten zu führen, die im Bedarfsfall zugeteilt werden. Dabei ist sicherzustellen, dass die Zuteilung einerseits transparent erfolgt, dass aber andererseits ein aleatorischer Effekt die Einsatzstelle eines bestimmten externen Experten nicht voraussehbar macht.

Im Mittelpunkt dieses Entwurfes steht die Einrichtung eines unabhängigen Dienstrechts- und *Objektivierungskontrollsenates*, der als unabhängige Behörde die Besetzung von Leitungsfunktionen im Bundesdienst (sowie bei bestimmten Unternehmungen und sonstigen Einrichtungen im Einflussbereich des Bundes) überprüft und Auswahl- bzw. Besetzungsentscheidungen dann aufheben kann, wenn sie *schwerwiegende* Mängel aufweisen. Als solche Mängel sind grobe Benachteiligungen anzusehen, die zu einer Nichtberücksichtigung eines Bewerbers führen. Die zu berücksichtigenden Benachteiligungen können verschiedenster Natur sein. Insbesondere ist an solche zu denken, zu deren Unterbindung spezielle gesetzliche Vorschriften erlassen wurden. Beispielsweise sei hier das Verbot der geschlechtsspezifischen Diskriminierung erwähnt, das sich zwar bereits aus dem allgemeinen verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz ableiten lässt und darüber hinaus im Bundesgleichbehandlungsgesetz positiviert ist.

Das Beschwerderecht an den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat bedarf einer entsprechenden Parteistellung. Um zu verhindern, dass in einem Ausschreibungsverfahren mit vielen Bewerbern alle übergangenen Bewerber eine nur schwer zu bewältigende Beschwerdeflut mit einer daraus resultierenden Verzögerung der Verfahrensdauer auslösen können und eine Besetzung der ausgeschriebenen Stelle auf längere Sicht unmöglich ist, soll die Parteistellung und damit das Beschwerderecht an den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat nur jenen Bewerbern zukommen, die von der Begutachtungskommission in den Dreivorschlag aufgenommen worden sind. Um aber der Gefahr zu begegnen, dass in einen solchen Dreivorschlag auch „Zählkandidaten“ aufgenommen werden, die unzulässigerweise die Entscheidung zugunsten eines „Wuschkandidaten“ rationalisierbar machen soll, wird bereits das von der Begutachtungskommission zu führende Verfahren – wie oben bereits erwähnt – mit erhöhten Objektivierungsgarantien ausgestattet (Überprüfung des Ausschreibungstextes, zwingende Mitgliedschaft eines externen Beraters, Weisungsfreistellung der Mitglieder der Begutachtungskommission).

Für den Bereich der *bundesnahen Unternehmungen und sonstigen Einrichtungen* wurde zum Teil das für den Bund maßgebliche Objektivierungsverfahren adaptiert bzw die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes im Hinblick auf die Gestaltung von Ausschreibungen und Vertragsschablonen übernommen.

Über die nachprüfende Kontrolle der Besetzung von Leitungsfunktionen hinaus obliegt dem unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat eine allgemeine Aufsicht der Personalgestion des Bundes sowie bundesnaher Rechtsträger.

B. Der legislative Aufbau des Objektivierungsgesetzes

In legislativer Hinsicht erfolgt die Umsetzung dieser Vorgaben durch eine Neukodifizierung der bisher geltenden Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes 1989 bezüglich der Ausschreibung von freien Stellen im Einflussbereich des Bundes. In die etwas umgestaltete Grundstruktur dieses Gesetzes werden die neuen Bestimmungen eingefügt. Damit ergibt sich eine Unterteilung des Objektivierungsgesetzes in zwei große Bereiche:

I.

Nach der Definition allgemeiner Bestimmungen wie insbesondere einer Zielbestimmung und der Proklamation des Rechts auf gleiche Zugänglichkeit öffentlicher Ämter als 1. Teil des Objektivierungsgesetzes folgt die Regelung der Objektivierung der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Bund (2. Teil des Objektivierungsgesetzes). Dieser 2. Teil geht im Wesentlichen *aus* dem Abschnitt VII des Ausschreibungsgesetzes 1989 hervor, wobei jedoch zum Zwecke der Optimierung des Ausschreibungsverfahrens bisher bestehende Aufnahmeverfahren zum Teil gestrafft und zusammengelegt wurden. Als neues Aufnahmeverfahren wird ein Gruppenconcours eingeführt, der die Bildung einer objektiv ermittelten Personalreserve innerhalb eines Ressorts für Arbeitsplätze mit gleichförmigem Anforderungsprofil ermöglicht. Die gesamte Personalaufnahme soll unter der Aufsicht des unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenates stehen.

II.

Als zweiten großen Bereich regelt der vorliegende Gesetzesentwurf die Objektivierung der Besetzung von Leitungsfunktionen im Einflussbereich des Bundes (3. Teil des Objektivierungsgesetzes). In diesem Zusammenhang werden zwei Anwendungsbereiche unterschieden:

1. Die Besetzung der Leitungsfunktionen im Bundesdienst (1. Abschnitt des 3. Teils):
Dieser Abschnitt geht aus den Abschnitten I bis VI des Ausschreibungsgesetzes 1989 hervor.
2. Die Besetzung der Leitungsorgane im Bereich von Unternehmungen und sonstigen juristischen Personen, die im Einflussbereich des Bundes liegen (2. Abschnitt des 3. Teils):
Dieser Abschnitt geht teilweise auf die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes, BGBl. I Nr. 26/1998, zurück, das die Objektivierung der Leitungsfunktionen von staatsnahen Unternehmen des Bundes, der Länder und der Städte über 20 000 Einwohner zum Ziel hat. Allerdings wird in das Objektivierungsgesetz nur der für den Bund anwendbare Regelungsbereich aufgenommen.

C. Verfassungsrechtliche Aspekte

Bei der Implementierung des vorgesehenen Rechtsschutzes gibt es mehrere Punkte, die die Verfassungssphäre berühren.

Die verfassungsmäßig vorgesehenen Kontrollinstanzen des Verwaltungshandelns sind oft nicht in der Lage, in kurzer Zeit den Abschluss eines Beschwerdeverfahrens zu ermöglichen; eine effiziente Personalbewirtschaftung erfordert aber kurzfristige Entscheidungen. Die damit im Zusammenhang stehende

Schaffung einer neuen Kontrollbehörde, wo die Entscheidung eines obersten Organs einer Prüfung unterzogen wird, wie auch die Einschränkung der höchstgerichtlichen Überprüfung auf den Verfassungsgerichtshof bedürfen daher einer verfassungsrechtlichen Grundlage.

Es wird die Einrichtung des unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenates (UDOS) in der Organisationsform eines unabhängigen Verwaltungssenates des Bundes vorgesehen. Die diesbezüglichen verfassungsrechtlichen Grundlagen sollen in einer Novelle zum Bundes-Verfassungsgesetz geregelt werden. Die organisatorische Einrichtung des UDOS erfolgt in einem eigenen Gesetz.

Die Einräumung des Beschwerderechts vor dem UDOS ausschließlich an die Bewerber aus dem Dreivorschlag, die Festlegung der Kognition des UDOS auf schwerwiegende Benachteiligungen sowie die verwaltungsbehördliche Überprüfung von Auswahlentscheidungen betreffend die Bewerbung von Vertragsbediensteten stehen mit der derzeit geltenden Verfassungsrechtslage nicht in Einklang. Eine diesbezügliche verfassungsrechtliche Regelung ist Teil des angesprochenen Entwurfes einer B-VG-Novelle.

Der UDOS soll aber nicht nur für die Objektivierungskontrolle zuständig sein, sondern soll auch bestimmte dienstrechtliche Aufgaben wahrnehmen. So ist daran gedacht, bisher in die Zuständigkeitsbereiche der Berufungskommission, der Disziplinaroberkommission sowie der Personalvertretungs-Aufsichtskommission fallende Angelegenheiten in Zukunft vom UDOS wahrnehmen zu lassen. Diese Bündelung der dienstrechtlichen Kontrollzuständigkeiten bedarf ebenfalls einer verfassungsrechtlichen Fundierung.

Überdies soll die Weisungsfreistellung verschiedener mit dienstrechtlichen Angelegenheiten betrauter Kollegialorgane bereits im Bundes-Verfassungsgesetz vorgesehen werden. Damit entfielen die vielfältigen Verfassungsbestimmungen in einfachen Dienstrechtsgesetzen – wie auch im vorliegenden Entwurf eines Objektivierungsgesetzes –, wo andernfalls die Weisungsfreistellung im Einzelfall mit einer Verfassungsbestimmung hätte geregelt werden müssen. Auf diese Weise werden auch die bereits vorhandenen Verfassungsbestimmungen zB im BDG 1979 (Weisungsfreiheit der Mitglieder der Prüfungs-, Leistungsfeststellungs- und Disziplinarcommissionen) entbehrlich. Diese Maßnahme stellt einen wirksamen Beitrag zur Eindämmung der verfassungspolitisch problematischen Verfassungsbestimmungen in der einfachgesetzlichen Rechtsordnung dar.

D. Das Verhältnis zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Das Objektivierungsgesetz lässt das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz unberührt. In Zukunft soll neben der Anrufung des UDOS den Bewerberinnen und Bewerbern auch weiterhin die spezifischen Beschwerdemöglichkeiten vor der Gleichbehandlungskommission offenstehen.

E. Legistische Maßnahmen außerhalb des Objektivierungsgesetzes

Neben den verfassungsrechtlichen Grundlegungen, die im Bundes-Verfassungsgesetz erfolgen sollen (vgl. Punkt C), sind auch noch andere Gesetze von den Regelungen des neuen Objektivierungsgesetzes betroffen. Gleichzeitig mit dem Objektivierungsgesetz sollen das Bundesgesetz über die Einrichtung eines unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenates (UDOS-G) sowie die Novellen zum BDG 1979, zum VBG 1948 und zum Personalvertretungsgesetz in Kraft treten.

F. Finanzielle Auswirkungen

I. Allgemeine Übersicht

Im Wesentlichen sind folgende Veränderungen der Rechtslage bei der Besetzung von Arbeitsplätzen und Leitungsfunktionen im Bundesdienst mit finanziellen Auswirkungen verbunden:

1. Straffung und Zusammenlegung von Aufnahmeverfahren.
2. Veränderung der Zusammensetzung und Erweiterung der Kompetenzen der Aufnahme- bzw. Begutachtungskommission.
3. Verpflichtende Durchführung eines Assessment centers im Aufnahmeverfahren mit Aufnahmegespräch anstelle einer Eignungsprüfung.
4. Einrichtung eines Personalaufnahmeverfahrens im Bundesdienst, die bei einem gleichförmigen Anforderungsprofil innerhalb eines Ressorts die Schaffung einer objektiv ermittelten Personalreserve ermöglicht (Gruppenconcours).
5. Beiziehung externer Beratungsunternehmen bei der Besetzung von qualifizierten Leitungsfunktionen.
6. Durchführung der Auswahlentscheidung mit Bescheid im Verfahren zur Besetzung von Leitungsfunktionen.
7. Beschwerdemöglichkeit an den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat gegen Auswahlentscheidungen.

32

532 der Beilagen

Die Besetzung von Leitungsorganen bei Unternehmungen und sonstigen Einrichtungen im Einflussbereich des Bundes (3. Teil, 2. Abschnitt) verursacht für den Bund keine nennenswerten finanziellen Auswirkungen.

Die oben angeführten Maßnahmen verursachen folgende finanzielle Auswirkungen für den Bund:

Ausgaben und Einnahmen

Pkt.	Maßnahme	Mehrausgaben/Mindereinnahmen (+) und Minderausgaben/Mehreinnahmen (-) in Mio. S			
		2002	2003	2004	2005
1	Straffung und Zusammenlegung von Aufnahmeverfahren	-28,09	-28,65	-29,22	-29,80
2	Veränderung Aufnahme- bzw. Begutachtungskommission	+ 4,12	+ 4,20	+ 4,29	+ 4,37
3	Verpflichtende Durchführung eines Assessment centers	+15,84	+15,87	+15,90	+15,94
4	Gruppenconcours	- 0,4	- 0,41	- 0,41	- 0,42
5	externe Berater	+ 3,60	+ 3,67	+ 3,75	+ 3,82
6	Durchführung der Auswahlentscheidung mit Bescheid	+ 3,46	+ 3,53	+ 3,60	+ 3,67
7	Beschwerdemöglichkeit an den Objektivierungskontrollsenat	-	-	-	-
	SUMME	- 1,33	- 1,79	- 2,09	- 2,42

Kosten und Erlöse

Pkt.	Maßnahme	Mehrausgaben/Mindereinnahmen (+) und Minderausgaben/Mehreinnahmen (-) in Mio. S			
		2002	2003	2004	2005
1	Straffung und Zusammenlegung von Aufnahmeverfahren	-31,84	-32,48	-33,13	-33,79
2	Veränderung Aufnahme- bzw. Begutachtungskommission	+ 4,67	+ 4,77	+ 4,86	+ 4,96
3	Verpflichtende Durchführung eines Assessment centers	+17,96	+18,00	+18,03	+18,07
4	Gruppenconcours	- 0,45	- 0,46	- 0,47	- 0,48
5	externe Berater	+ 3,60	+ 3,67	+ 3,75	+ 3,82
6	Durchführung der Auswahlentscheidung mit Bescheid	+ 3,92	+ 4,00	+ 4,08	+ 4,16
7	Beschwerdemöglichkeit an den Objektivierungskontrollsenat	-	-	-	-
	SUMME	- 2,14	- 2,5	- 2,88	- 3,26

Veränderungen unter 1 Million Schilling pro Einzelpost werden in der Regierungsvorlage nicht berücksichtigt.

II. Details der Berechnungsgrundlagen

1. Straffung und Zusammenlegung von Aufnahmeverfahren

Durch die mit den §§ 21, 35 und 40 erfolgte Straffung und Zusammenlegung von Aufnahmeverfahren kann mit jeweils dem Entfall einer Sitzung der Aufnahmekommission gerechnet werden.

Annahmen:

- Pro Sitzung entfallen 20 min. A3 (Einladung) und 4 h A1/A2 (Reise für 4 Personen) sowie 4 h A1/A2 (eigentliche Sitzung für 4 Personen);
- § 21 beschleunigt 30% der gesamten Neuaufnahmen (= 3 848) in diesem Bereich = 1 154 Verfahren;
- § 35 und § 40 beschleunigt 3 848 Verfahren;
- Inflation bzw. Struktureffekt für die Folgejahre zirka 2%.

2. Veränderung der Zusammensetzung und Erweiterung der Kompetenzen der Aufnahme- bzw. Begutachtungskommission

Zu den bisherigen Mitgliedern (zwei Dienstgebervertreter, zwei Dienstnehmervertreter) tritt noch ein externer Berater als fünftes Mitglied hinzu. Dieser externe Berater kommt nicht aus dem Ressort sondern wird von einem anderen Ressort beigestellt. In der Sektion II des BMöLS ist eine Expertenliste zu führen. Zusätzlich zu den bisherigen Agenden tritt die Begutachtung der Ausschreibungstexte und die Möglichkeit der Stellungnahme hierzu.

Mehraufwand bzw. Kosten entstehen

- durch die Beiziehung des Experten (ausgenommen für Fixgehalts-Arbeitsplätze gemäß § 68, diese werden unter Punkt 2 erfasst),
- die Führung der Liste und
- die Überprüfung der Ausschreibungstexte und möglicherweise Stellungnahmen dazu.

Annahmen:

- Zirka 3 100 Arbeitsplätze fallen unter die §§ 60 bis 62 des Objektivierungsgesetzes.
- Zirka 8% der Arbeitsplätze werden pro Jahr neu besetzt (hier sind auch die zusätzlichen Verfahren für die Veränderung von Mitgliedern der politischen Büros berücksichtigt, die ursprünglich ohne Ausschreibungsverfahren aufgenommen wurden).
- Listenführung gesamt/Jahr: 240 min. A3, 100 min. A2.
- Ausschreibungstextüberprüfung/Mitglied/Fall: 60 min. A1.
- Expertenbearbeitungszeit/Fall in A1:

60 min.	Ausschreibungstextüberprüfung
180 min.	Besprechung der Gutachter inkl. Vorbereitung
180 min.	Beurteilung der Bewerbungsunterlagen
270 min.	Teilnahme am Bewerbungsgespräch, Zeugenbefragung
480 min.	begründete Gutachtenserstellung und Reihung
<hr/>	
SUMME	1 170 min.

- Inflation bzw. Struktureffekt für die Folgejahre zirka 2%.

3. Verpflichtende Durchführung eines Assessment centers im Aufnahmeverfahren mit Aufnahmegespräch anstelle einer Eignungsprüfung

Annahmen:

- § 40 verteuert 40% der gesamten Neuaufnahmen (= 3 848) in diesem Bereich = 1 539 Verfahren durch zwingendes Assessment center (3 h für 5 Personen pro Verfahren) = a 15 h A1/A2.
- Inflation bzw. Struktureffekt für die Folgejahre zirka 2%.

4. Einrichtung eines Personalaufnahmeverfahrens im Bundesdienst, das bei einem gleichförmigen Anforderungsprofil innerhalb eines Ressorts die Schaffung einer objektiv ermittelten Personalreserve ermöglicht (Gruppenconcours)

Es wird ein Gruppenconcours eingeführt, der die Bildung einer objektiv ermittelten Personalreserve innerhalb eines Ressorts für Arbeitsplätze mit gleichförmigem Anforderungsprofil ermöglicht.

Es ist davon auszugehen, dass sich der Aufwand der aufnehmenden Stelle etwas verringert, da nunmehr pro Verwendungsgruppe voraussichtlich nur einmal pro Jahr ausgeschrieben werden muss.

Annahme:

- Für 385 Arbeitsplätze/Jahr (= 3 848 neue Dienstverhältnisse im relevanten Bereich, davon 10% für Gruppenconcours) entfällt die Bearbeitungszeit der Ausschreibung im Ausmaß von 60 min. A1 und 30 min. A3 je Fall.
- Inflation bzw. Struktureffekt für die Folgejahre zirka 2%.

5. *Beziehung von Beratungsunternehmen bei der Besetzung von qualifizierten Leitungsfunktionen*

Bei Leitungsfunktionen, deren Arbeitsplätze mit einem Fixgehalt nach dem Gehaltsgesetz oder dem Vertragsbedienstetengesetz verbunden sind, wird die Rolle des externen Beraters von einem Unternehmen wahrgenommen, das sich professionell mit der Personalrekrutierung beschäftigt. Die Vermittlung der Beratungsunternehmen an die zuständigen Begutachtungskommissionen wie auch das Führen einer diesbezüglichen Liste nimmt das Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport vor.

Mehraufwand bzw. Kosten entstehen

- durch die Beziehung von Beratungsunternehmen und
- die Führung der Liste.

Annahmen:

- Zirka 600 Arbeitsplätze fallen unter § 68 des Objektivierungsgesetzes.
- Zirka 10% der Arbeitsplätze werden pro Jahr neu besetzt.
- Listenführung gesamt/Jahr: 100 min. A3, 200 min. A2.
- Aufwand bzw. Kosten für Beratungsunternehmen pro Fall: 60 000 S.
- Inflation bzw. Struktureffekt für die Folgejahre zirka 2%.

6. *Durchführung der Auswahlentscheidung mit Bescheid im Verfahren zur Besetzung von Leitungsfunktionen*

Annahmen:

- Zirka 3 100 Arbeitsplätze fallen unter die §§ 60 bis 62 des Objektivierungsgesetzes. Zirka 10% der Arbeitsplätze werden pro Jahr neu besetzt.
- Aufwand pro Bescheid 16 h A1/A2, 30 min. A3.
- Inflation bzw. Struktureffekt für die Folgejahre zirka 2%.

7. *Beschwerdemöglichkeit an den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat*

Mit dem Bundesgesetz über den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat wird ein unabhängiger Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat beim BMöLS eingerichtet, der in Senaten entscheidet. Der Mehraufwand/Kosten für die übergeordnete Infrastruktur wird bei den finanziellen Auswirkungen zum UDOS-G ausgewiesen.

In Angelegenheiten des Objektivierungsgesetzes entscheidet der UDOS als Objektivierungskontrollsenat. Er kann als unabhängige Behörde die Vergabe von Leitungsfunktionen im Bundesdienst sowie die Besetzung von Leitungsorganen bei Unternehmungen und sonstigen Einrichtungen im Einflussbereich des Bundes überprüfen und gegebenenfalls aufheben. Mit dem Beschwerderecht an den Objektivierungssenat ist eine entsprechende Parteistellung verbunden. Um aber der Gefahr zu begegnen, dass in einem Verfahren mit vielen Bewerbern alle übergangenen Bewerber eine Überprüfunglawine auslösen können, die eine Besetzung der ausgeschriebenen Stelle auf längere Sicht verhindert, soll die Parteistellung und damit das Beschwerderecht an den Objektivierungskontrollsenat nur jenen Bewerbern zukommen, die im Ausschreibungsverfahren von einer Objektivierungskommission in einen Dreivorschlag aufgenommen worden sind.

Der Objektivierungskontrollsenat besteht aus dem Vorsitzenden (hauptberuflich oder Richter), einem weiteren Mitglied (hauptberuflich oder Richter), und einem sonstigen Mitglied (hauptberuflich oder nebenberuflich).

Mehraufwand bzw. Kosten entstehen

- dauernd durch den Personal- und Sachbedarf der Behörde.

Annahmen:

- Zirka 3 100 Arbeitsplätze fallen unter die §§ 60 bis 62 des Objektivierungsgesetzes. Zirka 10% der Arbeitsplätze werden pro Jahr neu besetzt. Zirka 20% der Nachbesetzungen führen zu einer Beschwerde an den Objektivierungskontrollsenat – das sind somit rd. 62 Fälle pro Jahr.
- Die Einrichtung der Behörde wurde schon beim UDOS-G berücksichtigt.

- Der Vorsitzende und der Stellvertretende Vorsitzende des UDOS sowie das weitere Mitglied üben die Funktionen als Vorsitzender, weiteres und sonstiges Mitglied des Objektivierungskontrollsenates aus, daher sind sie schon beim UDOS-G berücksichtigt.

Daher sind keine über die Einrichtung der Behörde hinausgehenden finanziellen Auswirkungen zu erwarten.

F. Zuständigkeit

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung dieses Bundesgesetzes ergibt sich aus Art. 10 Abs. 1 Z 6 und 16 B-VG.

Besonderer Teil

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes wird bemerkt:

Zu § 1 (Zielbestimmung):

Durch diese Zielbestimmung soll der mit dem gegenständlichen Entwurf eines „neuen“ Objektivierungsgesetzes verfolgte Zweck der Optimierung des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens durch ein Mehr an Transparenz, an Objektivität sowie an Kontrolle klar zum Ausdruck gebracht werden.

Zu § 2 (Zugang zu Arbeitsplätzen und Funktionen):

Diese Bestimmung entspricht dem § 1 des Ausschreibungsgesetzes 1989 (AusG).

Zu § 3 (Begriffsbestimmungen):

Die in dieser Bestimmung enthaltenen Definitionen (Dienststellen, Zentralstellen, Ressorts) entsprechen dem § 278 BDG 1979.

Zu § 4 (Personenbezogene Ausdrücke):

Durch diese Bestimmung soll klargestellt werden, dass die in diesem Bundesgesetz verwendeten personenbezogenen Ausdrücke wie Staatsbürgerinnen, Bewerberin, Leiterin der zuständigen Zentralstelle Frauen und Männer im gleichen Maße betreffen.

Zu § 5 (Bundesinterne Bekanntmachungspflicht) und § 6 (Ausschreibungspflicht):

Diese Bestimmung entspricht dem § 20 AusG erweitert um die im § 5 Z 2 enthaltene Verpflichtung, dass die für die Aufnahme zuständige Dienststelle den zur Besetzung gelangenden Arbeitsplatz als frauenfördernde Maßnahme auch der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des entsprechenden Ressorts bekannt zu geben hat.

Zu § 7 (Zuständigkeit):

Diese Bestimmungen entsprechen dem § 21 AusG.

Zu § 8 (Inhalt der Ausschreibung):

Zusätzlich zu den bisher im § 22 AusG angeführten Erfordernisse, die eine Ausschreibung zu enthalten hat, ordnet Abs. 1 Z 2 an, dass in der Ausschreibung verpflichtend eine Beschreibung des Arbeitsplatzes bekanntzugeben ist. Diese ist nach sachlichen Kriterien festzulegen und hat alle Erfordernisse zu enthalten, die objektiv für die Ausübung der Tätigkeiten am konkreten Arbeitsplatz erforderlich sind (§ 137 BDG 1979).

Die Aufnahme der im Abs. 2 enthaltenen Regelung erfolgte aus frauenfördernden Gesichtspunkten.

Zu § 9 (Prüfung des Inhalts der Ausschreibung):

Da in der in der Ausschreibung verpflichtend anzuführenden Beschreibung des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes sowie in der Festlegung des Anforderungsprofils bereits entscheidende Mängel im Hinblick auf ein objektives Auswahlverfahren liegen können, soll die Aufnahmekommission bereits vor Verlautbarung der Ausschreibung in Form eines Stellungnahmerechts zum Ausschreibungsinhalt eingebunden werden und damit „gesteuerte“, allenfalls auf bestimmte Personen „zugeschnitte“, Ausschreibungen unterbinden helfen.

Zu § 10 (Verlautbarung):

Diese Bestimmung entspricht dem § 23 AusG mit dem Zusatz, dass aus Gründen einer vermehrten Transparenz auch eine Bekanntgabe der Ausschreibung im Internet zu erfolgen hat, wenn es die bei der für die Ausschreibung zuständigen Stelle vorhandenen technischen Möglichkeiten zulassen.

Zu § 11 (Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht):

Diese Bestimmung entspricht dem § 24 AusG.

Zu § 12 (Fälle, in denen eine Ausschreibung nicht einzuleiten ist):

Diese Bestimmung entspricht dem § 25 AusG .

Zu § 13 (Bestimmungen für die Fälle der §§ 11 und 12):

Abs. 1 dieser Bestimmung entspricht dem § 26 AusG mit der Abweichung, dass die bisher im § 26 Abs. 2 und 4 AusG angeführten Regelungen betreffend die Überprüfung des Verwendungserfolges von Ersatzkräften und Bediensteten in „politischen“ Büros nicht mehr aufgenommen wurde. Nunmehr sollen sich auch Ersatzkräfte und Bedienstete in „politischen“ Büros, die ohne Ausschreibung in den Bundesdienst aufgenommen wurden, einem Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahren zu unterziehen haben, wenn sie eine Verwendung anstreben, für die ein Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahren vorgesehen ist.

Zu den §§ 14 (Bewerbung) und 15 (Aufnahmeverfahren):

Diese Bestimmungen entsprechen den §§ 27 und 28 AusG.

Zu § 16 (Zusammensetzung der Aufnahmekommission):

Abs. 1 entspricht inhaltlich dem § 29 Abs. 1 AusG.

Die Abs. 2 bis 5 regeln die Zusammensetzung der Aufnahmekommission. Aufbauend auf der Erfahrung, dass in die Entscheidungen von Kommissionen gesellschaftspolitische Einstellungen und Wertungen der traditionellen Geschlechterrollen einfließen, wird durch Abs. 3 ausdrücklich klargestellt, dass entsprechend dem § 9 B-GBG bei der Zusammensetzung der Aufnahmekommission Frauen jedenfalls in der Anzahl zu vertreten sein haben, die dem zahlenmäßigen Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Dienstnehmern im Zuständigkeitsbereich der Kommission entspricht. Für den Fall, dass auf Grund dieser Regelung keine Frau zu bestellen ist, hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder die von ihr namhaft gemachte weibliche Bedienstete ein Beratungsrecht bei den Kommissionssitzungen.

Die Bestimmung des Abs. 4 über das den Dienstnehmervertretern zukommende Entsendungsrecht entspricht dem § 30 Abs. 3 AusG mit der Ergänzung, dass bei der Entsendung auf § 9 Abs. 2 des Gleichbehandlungsgesetzes Bedacht zu nehmen ist. Eine ebenso verbindliche Festlegung des Frauenanteils, der durch Interessenvertretungen entsendet wird, wie im Abs. 3 erscheint insofern nicht geboten, da die Interessensvertretungen jeweils nur zur Entsendung eines Vertreters berechtigt sind und daher die Verpflichtung, in jedem Fall eine Frau zu entsenden, gleichheitswidrig erscheint.

Durch die mit Abs. 5 ebenfalls zwingend angeordnete Beziehung eines externen Sachverständigen soll die tatsächliche Unabhängigkeit der Kommission verstärkt werden. Hinsichtlich seiner Bestellung wird auf die Erläuterungen zu § 79 verwiesen.

Abs. 6 entspricht dem § 30 Abs. 1 zweiter Satz AusG.

Zu § 17 (Bestellung von Ersatzmitgliedern), § 18 (Folgeleistungspflicht) und § 19 (Bestellungshindernisse):

Diese Bestimmungen entsprechen den §§ 31 bis 33 AusG.

Zu § 20 (Mitgliedschaft zur Aufnahmekommission):

Diese Bestimmung entspricht dem § 34 AusG. Allerdings entfällt für Abs. 1 die Verfassungsbestimmung, da eine generelle Ermächtigung des Verfassungsgesetzgebers hinsichtlich der Weisungsfreistellung von mit dienstrechtlichen Angelegenheiten betrauten Kollegialorganen vorgesehen ist (vgl. Punkt C im Allgemeinen Teil).

Zu § 21 (Sitzungen der Aufnahmekommission):

Die Abs. 1, 2, 4 und 7 dieser Bestimmung entsprechen dem § 35 Abs. 1, 2, 4 und 6 AusG.

Zur Straffung des Verfahrens ordnet Abs. 3 in Abweichung zur bisherigen Rechtslage an, dass die Aufnahmekommission, für den Fall, dass nicht alle Mitglieder (Ersatzmitglieder) erschienen sind, bereits bei der ersten Sitzung auch dann beschlussfähig ist, wenn außer dem Vorsitzenden mindestens zwei weitere Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend sind.

Das bisher durch § 50 Abs. 3 AusG und § 57 Abs. 2 AusG den in der Minderheit gebliebenen Kommissionsmitgliedern der Aufnahmekommission eingeräumte Recht zur Abgabe eines eigenen Minderheits-

gutachtens, wird nunmehr durch Abs. 5 dahingehend abgeändert, dass im Gutachten selbst die Meinung der bei der Abstimmung in der Minderheit gebliebenen Kommissionsmitglieder aufzuscichnen hat.

Abs. 6 entspricht dem § 35 Abs. 5 AusG erweitert um die Zitierung der §§ 48 bis 50 AVG, die sich daraus ergibt, dass die Aufnahmekommission auch Zeugen einvernehmen kann.

Abs. 8 ordnet an, dass für die Sacherfordernisse und die Besorgung der Verwaltungsgeschäfte der Aufnahmekommission die jeweils das Aufnahmeverfahren durchführende Dienststelle vorzusorgen hat. Ausgenommen hiervon ist jedoch die Beistellung des externen Beraters zum Zwecke seiner Bestellung als Mitglied der Aufnahmekommission, da diese nach Abs. 9 dem Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport obliegt.

Zu § 22 (Rechtsstellung der Bewerber):

Diese Bestimmung entspricht dem § 36 AusG.

Zu § 23 (Nicht berücksichtigte Bewerber), § 24 (Anwendungsbereich), § 25 (Eignungsprüfung), § 26 (Zuständigkeit für die Eignungsprüfung) und § 27 (Durchführung der Eignungsprüfung):

Diese Bestimmungen entsprechen im Wesentlichen den §§ 36a bis 40 AusG.

Zu § 28 (Erstellung der Tests):

Diese Bestimmung entspricht dem § 41 AusG mit der Maßgabe, dass entsprechend der durch die Novelle zum Bundesministerengesetz, BGBl. I Nr. 16/2000, erfolgten Änderung der Ministerialzuständigkeiten an die Stelle des Ausdrucks „Bundesministerium für Finanzen“ der Ausdruck „Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport“ tritt.

Zu § 29 (Auswertung der Tests):

Diese Bestimmung entspricht dem § 42 AusG mit der Maßgabe, dass entsprechend der durch die Novelle zum Bundesministerengesetz, BGBl. I Nr. 16/2000, erfolgte Änderung der Ministerialzuständigkeiten an die Stelle des jeweiligen Ausdrucks „Bundesministerium für Finanzen“ der Ausdruck „Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport“ tritt.

Zu § 30 (Verordnung über die Eignungsprüfung):

Diese Bestimmung entspricht dem § 43 AusG.

Zu § 31 (Ergebnis der Eignungsprüfung):

Diese Bestimmung entspricht dem § 44 AusG mit der Maßgabe, dass entsprechend der durch die Novelle zum Bundesministerengesetz, BGBl. I Nr. 16/2000, erfolgte Änderung der Ministerialzuständigkeiten an die Stelle des Ausdrucks „Bundesministerium für Finanzen“ der Ausdruck „Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport“ tritt.

Zu § 32 (Reihung für die Aufnahme in den Bundesdienst), § 33 (Informationsgespräch) und § 34 (Befassung der Aufnahmekommission):

Diese Bestimmungen entsprechen den §§ 45 bis 47 AusG.

Zu § 35 (Prüfung der Unterlagen):

Durch die mit Abs. 1 geschaffene Möglichkeit, die Willensbildung der Kommissionsmitglieder, ob es erforderlich ist, mit den Bewerbern Aufnahmegespräche zu führen, oder ob die Aktenlage und allfällige sonstigen Erhebungen zur Erstellung des Gutachtens ausreichen, im Umlaufwege einzuholen, entfällt die Notwendigkeit der Anberaumung einer Sitzung der Aufnahmekommission.

Die Abs. 2 und 3 entsprechen dem § 48 Abs. 3 und 4 AusG.

Zu § 36 (Aufnahmegespräch):

Diese Bestimmung entspricht dem § 49 AusG mit der Maßgabe, dass entsprechend der durch die Novelle zum Bundesministerengesetz, BGBl. I Nr. 16/2000, erfolgte Änderung der Ministerialzuständigkeiten an die Stelle des Ausdrucks „Bundesministerium für Finanzen“ der Ausdruck „Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport“ tritt.

Zu § 37 (Gutachten der Aufnahmekommission) und § 38 (Frist für das Gutachten):

Diese Bestimmungen entsprechen den §§ 50 und 51 AusG.

Zu § 39 (Aufnahme entgegen dem Gutachten der Aufnahmekommission):

Diese Bestimmung entspricht dem § 52 AusG mit der Ergänzung, dass die Gründe für die Aufnahme entgegen dem Gutachten der Aufnahmekommission auch dem unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat mitzuteilen sind.

Zu § 40 (Anwendungsbereich):

Diese Bestimmung entspricht dem § 54 AusG.

Zu § 41 (Aufnahmegespräch mit der Aufnahmekommission):

Aus Gründen der Verfahrensbeschleunigung soll das bisher im § 55 Abs. 2 AusG vorgesehene Aufnahmegespräch mit dem sog. „Zweierteam“ entfallen und das Aufnahmegespräch unmittelbar mit der Aufnahmekommission in Form eines Assessment centers durchgeführt werden. Die Durchführung eines Assessment centers entspricht einer allgemein anerkannten Methode der Personalauswahl und führt dazu, dass die Bewerber zwingend zu einem Gespräch einzuladen sind. Die bisher im § 56 AusG vorgesehene Möglichkeit, das Gutachten allein auf Grund der Aktenlage und allfälliger sonstiger Erhebungen zu erstellen, entfällt.

Zu § 42 (Gutachten der Aufnahmekommission):

Abs. 1 entspricht dem § 57 Abs. 1 AusG.

Bezüglich des bisher mit § 57 Abs. 2 AusG den in der Minderheit gebliebenen Kommissionsmitgliedern eingeräumten Rechtes auf Erstattung eines Minderheitengutachtens, wird auf die Ausführungen zu § 21 Abs. 5 verwiesen.

Abs. 2 regelt die Frist, innerhalb derer die Aufnahmekommission ihr Gutachten der das Aufnahmeverfahren durchführenden Dienststelle zu übermitteln hat.

Zu § 43 (Aufnahme entgegen dem Gutachten der Aufnahmekommission):

Diese Bestimmung entspricht dem § 39.

Zu § 44 (Anwendungsbereich):

Diese Bestimmung entspricht dem § 64 AusG.

Zu § 45 (Bewerbungsgespräch) und § 46 (Bewerbungsliste):

Entsprechend diesen Bestimmungen soll das Kriterium für die Reihung in der Bewerbungsliste nicht wie bisher gemäß den §§ 65 und 66 AusG das Datum des Einlangens der Bewerbung sein, sondern ein von einem sog. „Zweierteam“ erstatteter Reihungsvorschlag.

Zu § 47 (Aufnahmeverfahren):

Diese Bestimmung entspricht dem § 67 Abs. 1 AusG.

Zu § 48 (Verständigung der Bewerber):

Diese Bestimmung entspricht dem § 68 Abs. 1 AusG.

Diese Bestimmung entspricht dem § 67 AusG, erweitert um die im Abs. 3 enthaltene Klarstellung, dass bei Vorliegen der Voraussetzungen des Frauenförderungsgebotes jedenfalls auch § 42 B-GBG anzuwenden ist.

Zu § 49 (Überprüfungsverfahren), § 50 (Entscheidung über die Verlängerung des Dienstverhältnisses) und § 51 (Entscheidung entgegen dem Gutachten der Aufnahmekommission):

Diese Bestimmungen entsprechen den §§ 69 bis 71 AusG.

Zu § 52 (Anwendungsbereich):

Die in den Unterabschnitten 3 bis 5 des 2. Teiles angeführten Aufnahmeverfahren knüpfen an einen konkreten Personalbedarf an. Erst bei Freiwerden einer Stelle hat die zuständige Dienststelle ein Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahren einzuleiten, was dazu führen kann, dass die Besetzung des freigewordenen Arbeitsplatzes beträchtlich verzögert wird. Mit dem im 6. Unterabschnitt geregelten Verfahren soll es nunmehr ermöglicht werden, im Wege der Durchführung eines Gruppenconcours für Verwendungen, die hinsichtlich des von ihnen erforderten Ausmaßes an Kenntnissen und Fähigkeiten ein gleichförmiges Anforderungsprofil aufweisen, eine objektiv ermittelte Personalreserve zu bilden, aus der dann zu einem späteren Zeitpunkt beim konkreten Freiwerden einer Planstelle eine rasche Auswahl eines Bewerbers erfolgen kann. Ein bewährtes Beispiel für die Vorteile eines solchen Verfahrens stellt das vom

Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten für seinen Bereich periodisch abgehaltene examina praealabel für den höheren, gehobenen und mittleren Dienst dar.

Zu § 53 (Ausschreibung):

Mit Abs. 1 dieser Bestimmung soll der für die Aufnahme zuständigen Dienststelle die Möglichkeit eingeräumt werden, unabhängig vom tatsächlichen Freiwerden oder der tatsächlichen Neuschaffung einer konkreten Planstelle ein Ausschreibungsverfahren bereits dann durchzuführen, wenn absehbar ist, dass mehrere Planstellen mit einem gleichförmigen Anforderungsprofil zur Besetzung gelangen können.

Entsprechend des im Abs. 2 dieser Bestimmung enthaltenen Verweises sollen die im 1. Unterabschnitt getroffenen Regelungen über die Zuständigkeit zur Durchführung der Ausschreibung und den Inhalt der Ausschreibung auch auf das Verfahren zur Bildung einer Einstellungsreserve Anwendung finden.

Zu § 54 (Verlautbarung):

Aus Gründen einer erhöhten Publizität sieht diese Bestimmung zusätzlich zu den im § 10 geregelten gleichlautenden Verlautbarungsvorschriften jedenfalls auch eine Verlautbarung der Ausschreibung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ vor.

Zu § 55 (Durchführung des Auswahlverfahrens):

Entsprechend dieser Bestimmung soll als Auswahlverfahren das Verfahren mit Eignungsprüfung zur Anwendung kommen.

Zu § 56 (Aufnahme in die Eignungsliste):

Diese Bestimmung regelt die Erstellung der Eignungsliste. In diese Eignungsliste sollen all diejenigen Bewerber aufgenommen werden, die im Verfahren mit Eignungsprüfung die Mindestpunktzahl erreicht haben. Die Reihung innerhalb der Eignungsliste soll nach dem Ausmaß der Eignung erfolgen. Das Ausmaß der Eignung ergibt sich aus der bei der Eignungsprüfung erreichten Punktzahl.

Zu § 57 (Verständigung der Bewerber):

Die mit dieser Bestimmung normierte Verständigungspflicht soll sich auf alle Bewerber beziehen. So sollen einerseits diejenigen Bewerber, die in die Eignungsliste aufgenommen wurden, von dieser Aufnahme in Kenntnis gesetzt werden, wobei ihnen gleichzeitig auch die von der für Aufnahme zuständigen Dienststelle festzulegende Gültigkeitsdauer der Eignungsliste bekanntzugeben ist, andererseits sollen auch die übrigen Bewerber davon informiert werden, dass ihre Aufnahme in die Eignungsliste nicht erfolgte.

Zu § 58 (Aufnahmeverfahren):

Auch dann, wenn bereits eine Einstellungsreserve gebildet wurde, erscheint es zielführend, vor der Besetzung der konkret frei gewordenen Planstelle mit einem Bewerber aus der Eignungsliste eine formlose „bundesinterne Interessentensuche“ durchzuführen, um auch geeigneten Bundesbediensteten die Chance auf eine arbeitsplatzmäßige Veränderung zu bieten. Sollte diese bundesinterne Interessentensuche erfolglos verlaufen, sind die weiteren Bestimmungen über das Verfahren mit Eignungsprüfung anzuwenden. Nach der Entscheidung über die Besetzung der Planstelle hat eine Verständigung der nicht zum Zuge gekommenen übrigen in der Eignungsliste aufscheinenden Bewerber nicht zu erfolgen, da sie weiterhin bis zum Ablauf der Gültigkeitsdauer der Eignungsliste in der Eignungsliste gereiht bleiben.

Zu § 59 (Aufsicht durch den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat):

Mit dieser Bestimmung soll die gesamte Personalaufnahme einer allgemeinen Kontrolle durch den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat unterstellt werden. Vgl. die Erläuterungen zu § 83.

Zu § 60 (Leitungsfunktionen in Zentralstellen):

Abs. 1 Z 1 und 3 bis 5 entsprechen dem § 2 Abs. 1 AusG.

Demnach ist wie bisher die Funktion der Leitung von Sektionen, Gruppen und Abteilungen sowie die Funktion der Leitung dieser gleichzuhaltender sonstiger organisatorischer Einheiten auszuschreiben.

Aus Gründen der Systematik und Übersichtlichkeit wird nunmehr in die im Abs. 1 enthaltene Aufzählung der ausschreibungspflichtigen Funktionen durch Z 2 auch die bisher im § 15a AusG gesondert geregelte Ausschreibungspflicht für die Stellvertretung des Leiters einer Sektion in einer Zentralstelle, die keine Gruppengliederung aufweist und mit deren Betrauung die Einstufung in die Funktionsgruppe 7 der Verwendungsgruppe A 1 oder M BO 1 bewirkt wird, aufgenommen.

Unter den Begriff „organisatorische Einheiten, die den im Abs. 1 Z 1 bis 4 angeführten Organisationseinheiten gleichzuhalten sind“ fällt ua. auch die Funktion der Leitung des Kabinettes oder Büros eines Bundesministers. Da jedoch die Tätigkeit im Kabinett oder Büro eines obersten Organs von einem besonderen persönlichen Vertrauensverhältnis zum obersten Organ getragen sein muss, wird in Abänderung der bisherigen Rechtslage durch Abs. 2 angeordnet, dass kein Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren für derartige Funktionen durchzuführen ist.

Zu § 61 (Leitung nachgeordneter Dienststellen):

Um ständige Gesetzesanpassungen durch sich ändernde Ministerialzuständigkeiten und -bezeichnungen sowie erfolgte Ausgliederungen staatlicher Aufgaben zu vermeiden, soll die Festlegung jener nachgeordneten Dienststellen, deren Leitungsfunktionen auszuschreiben sind, in Hinkunft durch Verordnung der Bundesregierung erfolgen.

Abs. 2 entspricht dem § 3 Z 13 AusG.

Zu § 62 (Sonstige auszuschreibende Arbeitsplätze):

Abs. 1 dieser Bestimmung entspricht dem § 4 AusG mit der Maßgabe, dass aus Gründen der Klarheit und Übersichtlichkeit die für Beamte nach dem BDG 1979 getroffenen Zuordnungen der Arbeitsplätze nunmehr ausdrücklich auch für die Vertragsbediensteten angeführt werden. Zudem sollen nunmehr auch Arbeitsplätze in den Zentralstellen, denen eine solche Wertigkeit zukommt, auszuschreiben sein.

Hinsichtlich des Abs. 2 wird auf die Ausführungen zu § 60 Abs. 2 verwiesen.

Zu § 63 (Zuständigkeit für die Ausschreibung):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich dem § 5 Abs. 1 AusG.

Zu § 64 (Inhalt der Ausschreibung):

Zusätzlich zu den bisher im § 5 Abs. 2 und 8 AusG angeführten Erfordernisse, die eine Ausschreibung zu enthalten hat, ordnet Abs. 1 an, dass in der Ausschreibung verpflichtend ein detailliertes Anforderungsprofil bekanntzugeben ist. Grundlage für dieses Anforderungsprofil soll ausschließlich die für die Arbeitsplatzbewertung maßgebliche Arbeitsplatzbeschreibung sein, die nach sachlichen Kriterien festzulegen ist und alle Erfordernisse zu enthalten hat, die objektiv für die Ausübung der Tätigkeiten am konkreten Arbeitsplatz erforderlich sind (§ 137 BDG 1979).

Der im Abs. 1 Z 2 enthaltene Hinweis bezieht sich auf die Ausschreibung der stellvertretenden Leitung einer Sektion nach § 60 Abs. 1 Z 2 und entspricht dem bisherigen § 15b Abs. 2 AusG.

Die nach Abs. 1 Z 6 und 8 in die Ausschreibung aufzunehmenden Hinweise sollen den Bewerber von vornherein in Kenntnis setzen, dass er sich einem bestimmten Objektivierungsverfahren zu unterziehen hat, und dass eine allfällige Betrauung mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz (Funktion) zunächst nur aus wichtigem dienstlichen Interesse und nur provisorisch erfolgt.

Abs. 3 entspricht dem § 5 Abs. 2a AusG mit der Maßgabe, dass aus Gründen der Klarheit und Übersichtlichkeit die für Beamte nach dem BDG 1979 getroffenen Zuordnungen der Arbeitsplätze nunmehr ausdrücklich auch für die Vertragsbediensteten angeführt werden.

Mit der in Abs. 4 – in Abänderung zum bisherigen § 5 Abs. 2b AusG – enthaltene Formulierung soll der Gleichbehandlungs-Richtlinie 76/207/EWG und der dazu ergangenen Rechtsprechung des EuGH entsprochen werden, wonach der Ausschluss eines Geschlechtes nur in jenen beruflichen Tätigkeiten zulässig ist, für die das Geschlecht auf Grund ihrer Art oder der Bedingung ihrer Ausübung eine unabdingbare Voraussetzung darstellt.

Zu § 65 (Verlautbarung der Ausschreibung):

Die Abs. 1, 2 und 4 bis 6 dieser Bestimmung entsprechen dem § 5 Abs. 3 bis 7 AusG erweitert um die Verpflichtung, dass die ausschreibende Stelle die Ausschreibung als frauenfördernde Maßnahme auch der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des entsprechenden Ressorts bekannt zu geben hat.

Des Weiteren soll aus Gründen einer vermehrten Transparenz auch eine Bekanntgabe der Ausschreibung im Internet erfolgen, wenn es die bei der für die Ausschreibung zuständigen Stelle vorhandenen technischen Möglichkeiten zulassen.

Abs. 3 betrifft die Stellvertreterfunktion nach § 60 Abs. 1 Z 2 und entspricht dem bisherigen § 15b Abs. 3.

Zu § 66 (Bewerbung):

Diese Bestimmung entspricht dem § 6 Abs. 1 und 2 AusG.

Zu § 67 (Gemeinsame Bestimmungen):

Abs. 1 entspricht inhaltlich dem § 7 Abs. 1 AusG.

Hinsichtlich der Abs. 2 bis 5 wird auf die Erläuterungen zu § 16 Abs. 2 bis 5 verwiesen.

Die Abs. 6 bis 8 entsprechen dem § 7 Abs. 3, 5 und 6 AusG. Allerdings entfällt für Abs. 8 die Verfassungsbestimmung, da eine generelle Ermächtigung des Verfassungsgesetzgebers hinsichtlich der Weisungsfreistellung von mit dienstrechtlichen Angelegenheiten betrauten Kollegialorganen vorgesehen ist (vgl. Punkt C im Allgemeinen Teil).

Zu § 68 (Begutachtungskommissionen im Einzelfall für Funktionen mit Fixgehalt):

Bei Ausschreibungen von Funktionen mit Fixgehalt soll der externe Sachverstand in der Begutachtungskommission von spezialisierten Beratungsunternehmen eingebracht werden. Zu diesem Zweck soll vom Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport eine Liste geeigneter Beratungsunternehmen jährlich erstellt und den obersten Organen, der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst sowie auf Anfrage auch sonstigen Personen übermittelt werden. Die Zuteilung aus dieser Liste für die Bestellung zum Mitglied als externer Berater durch den Leiter der zuständigen Zentralstelle soll aus Gründen der Unbeeinflussbarkeit ebenfalls vom Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport nach vorher festgelegten, nicht berechenbaren Regeln erfolgen.

Zu § 69 (Begutachtungskommissionen im Einzelfall für Funktionen und Arbeitsplätze ohne Fixgehalt):

Bei Ausschreibungen von Funktionen und Arbeitsplätzen ohne Fixgehalt soll im Hinblick auf die mit der Beiziehung von Beratungsunternehmen anfallenden Kosten der bundeseigene Personalrekrutierungssachverstand eingesetzt werden. Auch in diesem Fall soll die Liste von bundesinternen Personalentwicklern vom Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport jährlich erstellt werden, wobei in diese Liste nur von den Ressorts namhaft gemachte Bedienstete des Bundes aufgenommen werden dürfen, die durch ihre bisherige Tätigkeit einschlägige Erfahrungen auf dem Gebiet der Personalauswahl und -entwicklung aufweisen und auf diesem Gebiet ausgebildet wurden. Hierbei kommen auch die für die Personalauswahl und -entwicklung zuständigen Bediensteten des Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport in Betracht. Die Zuteilung aus dieser Liste für die Bestellung zum Kommissionsmitglied soll nach denselben Regeln wie in den Fällen des § 68 erfolgen. Um der Verpflichtung, dass es sich um einen „externen Berater“ handeln muss, nachzukommen, ist darauf zu achten, dass der bundesinterne Personalentwickler jedenfalls nicht aus dem Ressort beigestellt wird, bei dem die Begutachtungskommission eingerichtet ist.

Zu § 70 (Ständige Begutachtungskommissionen):

Diese Bestimmung entspricht dem § 13 AusG mit der Ergänzung, dass das als externer Berater zu bestellende Mitglied aus der Liste von Personalentwicklern des Bundes heranzuziehen ist.

Zu § 71 (Prüfung des Inhalts der Ausschreibung):

Da in der in der Ausschreibung verpflichtend anzuführenden Beschreibung der ausgeschriebenen Funktion oder des Arbeitsplatzes sowie in der Festlegung des Anforderungsprofils bereits entscheidende Mängel im Hinblick auf ein objektives Auswahl- und Bestellungsverfahren liegen können, soll die Begutachtungskommission bereits vor Verlautbarung der Ausschreibung in Form eines Stellungnahmerechts zum Ausschreibungsinhalt eingebunden werden. Den im Rahmen dieses Stellungnahmerechts geäußerten Bedenken können in einem allfälligen Beschwerdeverfahren vor dem unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat Bedeutung zukommen.

Zu § 72 (Prüfung der Bewerbungsgesuche):

Diese Bestimmung entspricht dem § 9 AusG.

Zu § 73 (Gutachten):

Auch weiterhin soll ein Gutachten einer Begutachtungskommission als Grundlage der Personalauswahl durch die ausschreibende Stelle dienen. Das Gutachten soll in Form eines begründeten Besetzungsvorschlages ergehen. Dieser Vorschlag soll die drei besten Bewerber in der Reihenfolge ihrer Qualifikation umfassen (Dreiervorschlag).

42

532 der Beilagen

Zu § 74 (Anwendung des AVG):

Diese Bestimmung entspricht dem § 11 AusG erweitert um die Zitierung der §§ 48 bis 50 AVG, die sich daraus ergibt, dass die Begutachungskommission auch Zeugen einvernehmen kann.

Zu § 75 (Sitzungen der Begutachungskommission):

Diese Bestimmung entspricht dem § 12 AusG.

Zu § 76 (Geschäftsordnung):

Die Abs. 1 und 2 dieser Bestimmung entsprechen dem § 13 AusG.

Nach Abs. 3 soll jedoch – abweichend von Abs. 1 und 2 – die Beistellung der externen Berater zum Zwecke ihrer Bestellung als Mitglieder der Begutachungskommissionen dem Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport obliegen.

Zu § 77 (Vertraulichkeit):

Diese Bestimmung entspricht dem § 14 AusG mit der Abweichung, dass eine Bekanntgabe der Reihung der Bewerber nicht zu erfolgen hat.

Zu § 78 (Auswahl):

Das für die Besetzung der Funktion oder dem Arbeitsplatz zuständige Organ entscheidet unter Zuhilfenahme des Dreivorschlags der Begutachungskommission. An diesen Besetzungsvorschlag besteht allerdings keine unmittelbare Bindung, da ihm rechtlich lediglich die Bedeutung eines Gutachtens zukommt. Es kann somit auch ein Bewerber außerhalb des Dreivorschlags für der Funktion oder dem Arbeitsplatz ausgewählt werden. Fällt die Entscheidung des besetzenden Organs allerdings nicht auf den Erstgereihten des Dreivorschlags, so sind der Begutachungskommission diejenigen Gründe mitzuteilen, die für die Auswahl maßgebend sind bzw. die gegen die Auswahl der besser Gereihten sprechen.

Die Auswahl aus den Bewerbern hat mit Bescheid zu erfolgen. Die hoheitliche Form der Auswahlentscheidung ermöglicht, dass den unterschiedlichen Rechtsverhältnissen, denen die Bewerber unterliegen können (Beamte, vertraglich Bedienstete oder gar Personen ohne Bundesdienstverhältnis), in einer einheitlichen Weise Rechnung getragen werden kann. Durch die öffentlich-rechtliche Formalisierung der Auswahlentscheidung stellt diese einen selbständigen Akt dar, der in der Folge unter einheitlichen Bedingungen bekämpft werden kann.

Die im Abs. 3 geregelte nachweisliche Zustellung der Auswahlentscheidung an alle Bewerber aus dem Dreivorschlag hat seine Bedeutung im Hinblick auf die Einräumung einer Parteistellung in einem Beschwerdeverfahren gemäß den §§ 80 ff.

Zu § 79 (Besetzung):

Die Auswahlentscheidung ist dem Besetzungsvorgang vorgeschaltet. Die gegenständliche Bestimmung richtet sich an den Dienstgeber und ordnet an, dass eine Besetzung der Funktion (des Arbeitsplatzes) erst dann erfolgen dürfe, wenn die Auswahlentscheidung rechtskräftig geworden ist; dh. nach einer allfälligen Entscheidung des unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenates. Nur für den Fall, dass ein wichtiges dienstliches Interesse an einer sofortigen Besetzung des Arbeitsplatzes (Funktion) besteht, darf eine solche vorläufig erfolgen.

Zu § 80 (Parteistellung):

Die Parteistellung in einem Verfahren vor dem unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat ist auf jene Bewerber beschränkt, die in den Dreivorschlag der Begutachungskommission aufgenommen wurden. Sollte ein Bewerber außerhalb des Dreivorschlags mit der ausgeschriebenen Funktion oder dem Arbeitsplatz betraut werden, so kommt auch dieser in den Genuss einer Parteistellung.

Zu § 81 (Kontrolle der Bewerberauswahl):

Die Beschwerde beim unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat ist als Beschwerde gegen Willkür und schwere Verfahrensfehler bei der Besetzung von Leitungsfunktionen (Arbeitsplätzen) konzipiert. Schwerwiegende Mängel dürften vorliegen, wenn das entscheidende Organ leichtfertig von den Empfehlungen der Begutachungskommission abweicht oder eine Besetzung außerhalb des Dreivorschlags vornimmt, ohne das zu begründen. Aber auch schwere Fehler bei der Begutachtung durch die Begutachungskommission, die die Übergehung eines entsprechend falsch gewürdigten Bewerbers nach sich zieht, fallen darunter. Von einem gesetzlichen Katalog der in Frage kommenden Benachteiligungen wurde Abstand genommen, um nicht durch die Nichterwähnung einer spezifischen Diskriminierung einen unbeabsichtigten e-contrario-Schluss auszulösen. Selbstverständlich können aber

auch geschlechtsspezifische Benachteiligungen insbesondere von Bewerberinnen einen schwerwiegenden Mangel darstellen.

Der Grund der im Verhältnis zur üblichen Rechtmäßigkeitskontrolle etwas gröber ausgestalteten Prüfungsbefugnis liegt in der Natur von Personalentscheidungen. Viele Aspekte einer Personalentscheidung entziehen sich auf Grund der komplexen Zusammenhänge, die weit in den psychologischen Bereich hineinreichen können, einer fein abgestimmten Rechtmäßigkeitskontrolle.

Aus verwaltungsorganisatorischen wie auch aus personalwirtschaftlichen Gründen ist die Besetzung eines Arbeitsplatzes (Funktion) naturgemäß dringend geboten. Deshalb ist für das Einbringen der Beschwerde eine Frist von einer Woche und für die Entscheidung einer Beschwerde beim unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat eine Frist von drei Monaten vorgesehen.

Ein effektiver Rechtsschutz besteht nur dort, wo eine unabhängige Instanz einen fehlerhaften Akt für nichtig erklären kann. Deshalb hat der unabhängige Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat beim Vorliegen schwerwiegender Mängel die angefochtene Auswahlentscheidung aufzuheben.

Der Ausschluss der Anrufung des Verwaltungsgerichtshofes ist sowohl unter dem spezifischen Gesichtspunkt der – bereits erwähnten – komplexen Struktur von Personalentscheidungen aber insbesondere auch unter dem für Personalmaßnahmen geltenden zeitlichen Entscheidungsdruck zu sehen. Der Verlust an Kontrollrechte ist unter dem Gesichtspunkt zu sehen, dass bereits eine Entscheidung eines unabhängigen und fachlich versierten Begutachtungsorgans vorliegt.

Zu § 82 (Nachträgliche Auswahl):

Um nach einer aufhebenden Entscheidung des unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenates die ausgeschriebene Stelle dennoch relativ rasch besetzen zu können, soll die Möglichkeit bestehen, auch ohne nochmalige Ausschreibung eine Auswahl unter den verbleibenden Bewerbern aus dem Dreivorschlag vorzunehmen. Diesfalls ist allerdings eine Beschwerde ausgeschlossen. Eine sofortige Neuausschreibung kann allerdings auch ohne Inanspruchnahme der „nachträglichen Auswahlmöglichkeit“ erfolgen.

Zu § 83 (Aufsicht durch den unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat):

Neben der Aufhebung von unter schwerwiegenden Mängeln leidenden Auswahlentscheidungen soll der unabhängige Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat auch die gesamte Praxis der Besetzung von Arbeitsplätzen (Funktionen) beobachten und beim Verdacht von Benachteiligungen von Bewerbern Nachforschungen anstellen können. Ein hoher Sachverstand sowie die Unabhängigkeit des Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenates kann den aus diesen Nachforschungen allenfalls folgenden Berichten (§§ 59 und 84) ein politisches Gewicht im Hinblick auf die Zielsetzungen dieses Gesetzes verleihen.

Zu § 84 (Berichte):

Neben einem jährlichen Tätigkeitsbericht, der auch allgemeine Einschätzungen im Hinblick auf die Zielsetzungen dieses Gesetzes enthalten darf, sollen auch außerordentliche Berichte bei besonderen Fällen möglich sein.

Zu § 85 (Anwendungsbereich):

Diese Bestimmung entspricht dem § 16 AusG.

Zu § 86 (Folgen der Nichtweiterbestellung):

In Abänderung zur bisherigen Regelung des AusG soll das dem Funktionsinhaber zustehende Recht, im Falle der Mitteilung, dass eine Weiterbestellung nicht erfolgt, die Erstellung eines Gutachtens über die Bewährung in der Funktion durch eine Weiterbestellungskommission zu beantragen, entfallen. Nuncmehr soll bereits als unmittelbare Folge der Mitteilung der Nichtweiterbestellung an den Funktionsinhaber ein Ausschreibungsverfahren nach dem 1. bis 5. Unterabschnitt des 3. Teiles durchzuführen sein.

Zu § 87 (Anwendungsbereich):

Abs. 1 dieser Bestimmung baut inhaltlich auf § 1 Stellenbesetzungsgesetz (StellBesG) auf, soll aber nur für juristische Personen im Einflussbereich des Bundes gelten. Gegenüber dem StellBesG wird der Anwendungsbereich dezidiert über den Unternehmensbereich ausgeweitet und umfasst auch Stiftungen, Fonds und Anstalten.

Die Ausnahmebestimmung des Abs. 2 Z 1 bezieht sich auf juristische Personen, die über keinerlei operative Tätigkeitsbereiche verfügen, sondern nur mehr als gesellschaftsrechtlicher Mantel die Abwicklung eines Unternehmensrestes vornehmen. Zumeist üben die Funktionäre dieser Gesellschaften diese Aufgaben im Rahmen einer anderen hauptberuflichen Tätigkeit ohne zusätzliches Entgelt oder nur für eine geringe Entschädigung aus.

Die Ausnahmebestimmung des Abs. 2 Z 2 bezieht sich auf Ernennungsrechte, die bestimmten Minderheitsaktionären eingeräumt werden. In entsprechenden Syndikatsverträgen oder durch Satzungsbestimmungen können damit auch nicht der Rechnungshofkontrolle unterliegende Aktionäre einen bestimmenden Einfluss auf die Besetzung von Leitungsorganen ausüben. Für diese Stellenbesetzungen besteht aber kein Regelungsbedarf des Objektivierungsgesetzes.

Zu § 88 (Ausschreibung und Bewerbersuche):

Diese Bestimmung geht auf § 2 StellBesG zurück. In Abs. 7 wird ausdrücklich die Möglichkeit erwähnt, sich bei der Suche nach geeigneten Bewerbern spezialisierter Personalberater („Head-Hunter“) zu bedienen.

Zu § 89 (Bewerbung):

Diese Bestimmung entspricht dem § 3 Abs. 1 StellBesG. Die Übernahme des § 3 Abs. 2 StellBesG, wo als Adressat einer Bewerbung das für die Bestellung zuständige Organ vorgeschrieben ist, erscheint entbehrlich, da in der Praxis viele Bewerbungen unter der unterstützenden Mithilfe von Personalberatern erfolgen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit auch die Bewerbungen entgegennehmen.

Zu § 90 (Begutachtungskommission):

Für die Auswahl der Bewerber ist eine Begutachtungskommission einzurichten, der zumindest drei Personen angehören müssen. Ein Mitglied muss ein externer Personalberater sein.

Zu § 91 (Objektivierungsverfahren):

Das Verfahren zur Ermittlung der geeigneten Bewerber orientiert sich an den Bestimmungen für den Bundesdienst. So ist insbesondere ein Dreivorschlag abzugeben. Da aber die organisatorischen Umstände im Bereich bundesnaher Einrichtungen im Vergleich zu denen innerhalb des Bundes deutlich auseinanderfallen können, soll die Bundesregierung eine entsprechend flexible Geschäftsordnung erlassen.

Zu § 92 (Auswahl):

Im Hinblick auf ein mögliches Beschwerdeverfahren soll vorerst eine Auswahlentscheidung getroffen werden. Eine Bindung an den Dreivorschlag besteht nicht. Allerdings ist ein Abweichen zu begründen. Die materiellen Gesichtspunkte der Auswahl orientieren sich an § 4 StellBesG. Überdies ist eine ausdrückliche Verständigungspflicht normiert.

Zu § 93 (Besetzung):

In dieser Bestimmung wird angeordnet, dass eine Besetzung nicht vor Abschluss eines allfälligen Beschwerdeverfahrens erfolgen darf. Damit soll eine verfrühte vertragliche Bindung verhindert werden.

Zu § 94 (Kontrolle bei der Besetzung von Leitungsorganen):

Die Beschwerdelegitimation für übergangene Bewerber ist jener für Bewerber um Leitungsfunktionen im Bundesdienst nachgebildet. Der unabhängige Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat hat die schwerwiegenden Mängel bei der Auswahl festzustellen. Eine Aufhebung der Auswahlentscheidung ist nicht vorgesehen. Die Entscheidung hat der unabhängige Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat innerhalb von einem Monat zu treffen.

Zu den §§ 95 und 96 (Vertragsschablonen und Verträge):

Diese Bestimmungen entsprechen inhaltlich den §§ 6 und 7 StellBes und binden die Dienstgeberseite beim Abschluss von Dienstverträgen an bestimmte Vorgaben und an – von der Bundesregierung zu erlassenden – Vertragsschablonen. Es soll dabei deutlich zum Ausdruck gebracht werden, dass die Verträge keine über die Kriterien der Vertragsschablonen hinausgehenden Vorteile für Leitungsfunktionäre enthalten dürfen.

Zu den §§ 97 und 98 (Aufsicht und Berichte):

Auch für den bundesnahen Bereich sollen dem unabhängigen Dienstrechts- und Objektivierungskontrollsenat Aufsichtsrechte und Berichtspflichten übertragen werden. Vgl. dazu die Erläuterungen zu den §§ 59, 83 und 84.

Zu den §§ 99 bis 108:

Diese Paragraphen beinhalten Übergangs- und Schlussbestimmungen.

§ 106 ist als Verfassungsbestimmung vorgesehen, weil damit die die Weisungsfreiheit der im AusG vorgesehenen Kollegialorgane regelnden verfassungsrechtlichen Bestimmungen in Wegfall kommen. Auf die diesbezüglich näheren Ausführungen zu Punkt C (Verfassungsrechtliche Aspekte) im Allgemeinen Teil der Erläuterungen wird hingewiesen.