

Bericht des Rechnungshofes

Maßnahmen des Landes Kärnten zur Begrenzung des Personalaufwands

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis _____	202
Abkürzungsverzeichnis _____	203

Kärnten

Wirkungsbereich des Landes Kärnten

Maßnahmen des Landes Kärnten zur Begrenzung
des Personalaufwands

KURZFASSUNG _____	206
Prüfungsablauf und –gegenstand _____	218
Ausgangslage _____	218
Analyse des Personalaufwands _____	218
Projekt „Personalbudget Neu“ _____	219
Weitere Entwicklung des Projekts _____	223
Stellenplan _____	230
Gliederung gemäß Voranschlags- und Rechnungsabschluss- Verordnung _____	230
Aufbau personeller Parallelstrukturen in der Landesverwaltung ____	231
Planstellenentwicklung _____	233
Neuaufnahmen in den Kärntner Landesverwaltungsdienst _____	237
Rechtlicher Rahmen _____	237
Entwicklung der Neuaufnahmen in den Landesdienst von 2011 bis 2014 _____	238
Juristenpool _____	252
Frauenförderung _____	254
Versetzungen von Bediensteten _____	256
Zusammenfassende Beurteilung _____	256
Schlussempfehlungen _____	257

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Budgetkonvent 2010 – Entwicklung des Aktivpersonalaufwands_____	219
Tabelle 2: Budgetäre Zielvorgaben für den Aktivpersonalaufwand _____	220
Tabelle 3: Gesamter Aktivpersonalaufwand _____	224
Tabelle 4: Vergleichsrechnung _____	227
Tabelle 5: Stellenplan Land Kärnten in VBÄ von 2011 bis 2014____	233
Tabelle 6: Aufnahmen in den Landesverwaltungsdienst _____	239
Tabelle 7: Unbefristete Aufnahme von Sekretariatsmitarbeitern in den Landesverwaltungsdienst _____	249
Tabelle 8: Frauenanteil im Landesdienst und in leitenden Funktionen 2011 bis 2014_____	255

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
ASFINAG	Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BGBL.	Bundesgesetzblatt
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
etc.	et cetera
EUR	Euro
i.d.g.F.	in der geltenden Fassung
K-ADG	Kärntner Antidiskriminierungsgesetz
K-GBG	Kärntner Gemeindebedienstetengesetz
K-DRG	Kärntner Dienstrechtsgesetz
K-LVBG	Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz
K-LGBG	Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz
K-LVG	Kärntner Landesverfassung
K-OG	Kärntner Objektivierungsgesetz
LGBl.	Landesgesetzblatt
lit.	litera
Mio.	Million(en)
Nr.	Nummer
OGH	Oberster Gerichtshof
p.a.	per anno
rd.	rund
RH	Rechnungshof

Abkürzungen



TZ	Textzahl(en)
usw.	und so weiter
VBÄ vgl.	Vollbeschäftigungsäquivalente vergleiche
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel
z.T.	zum Teil

Wirkungsbereich des Landes Kärnten

Maßnahmen des Landes Kärnten zur Begrenzung des Personalaufwands

Der Aktivpersonalaufwand des Landes Kärnten erhöhte sich in den Jahren 2011 bis 2014 um 6,09 % von 221,17 Mio. EUR auf 234,64 Mio. EUR. Entgegen den Zielsetzungen des Projekts „Personalsbudget Neu“, das für die Jahre 2012 bis 2014 jährliche Einsparungen an Personalausgaben von 2,5 % (jährlich rd. 5 Mio. EUR) vorsah, stiegen diese um 4 Mio. EUR bis 5 Mio. EUR pro Jahr an. Die budgetäre Zielvorgabe des Jahres 2014 wurde folglich um mehr als 37 Mio. EUR überschritten.

Das Land Kärnten baute über Jahre hindurch personelle Parallelstrukturen auf, indem sie Mitarbeiter auf Basis von befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnissen (so genannte Dienstzettel-Dienstverhältnisse) beschäftigte sowie landesnahe Vereine gründete und deren Mitarbeiter Landesverwaltungsaufgaben erbringen ließ. Die Verrechnung und Darstellung in den Rechenwerken erfolgte nicht im Personalaufwand, sondern im Sachaufwand des Landes Kärnten.

Bis März 2013 übernahmen die damals zuständigen Personalreferenten 186 Mitarbeiter mit befristeten Dienstzettel-Dienstverhältnissen und 40 Mitarbeiter aus den politischen Büros bzw. Landtagsklubmitarbeiter in ein unbefristetes Dienstverhältnis zum Land Kärnten. Ab Ende März 2013 übernahm der Landeshauptmann in seiner Funktion als Personalreferent 137 Mitarbeiter landesnaher Vereine und 13 Mitarbeiter aus den politischen Büros in den Landesdienst. Diese Personalübernahmen erfolgten in sämtlichen Fällen entgegen dem Kärntner Objektivierungsgesetz ohne Durchführung einer öffentlichen Ausschreibung.

KURZFASSUNG

Prüfungsziel

Ziele der Überprüfung waren die Beurteilung der Entwicklung der Personalausgaben und deren Ursachen, der Vorgaben betreffend den Personalaufwand, der Entwicklung der Stellenpläne und deren Ursachen, der Rechts- und Ordnungsmäßigkeit der Personalmaßnahmen sowie der Frauenförderungs- bzw. Gleichstellungsaspekte. (TZ 1)

Ausgangslage

Analyse des Personalaufwands

Im Rahmen des „III. Budgetkonvents“ im Jahr 2010 analysierten der Landeshauptmann und die Personalreferenten¹ die Entwicklung des Personalaufwands des Landes Kärnten. In einer Vergleichsrechnung des Landes Kärnten steigerte sich der Aktivpersonalaufwand von 197,59 Mio. EUR (Rechnungsabschluss 2008) auf 211,28 Mio. EUR (Voranschlag 2011). (TZ 2)

Projekt „Personalbudget Neu“

Der Mehraufwand für das Aktivpersonal wurde von den politischen Entscheidungsträgern „nicht mehr akzeptiert“, darum beauftragten im Juli 2010 der Landeshauptmann und die Personalreferenten das Projekt „Personalbudget Neu“ zur Stabilisierung und Absenkung des Personalaufwands des Landes Kärnten. (TZ 3)

Wesentliche Zielsetzungen des Projekts waren die Absenkung des Personal-Aktivaufwands um jährlich rd. 2,5 % ab 2012 bis bis 2014 und ein Einstellungsstopp. Dabei sollte der gesamte Personalaufwand von ausgegliederten Institutionen, Vereinen und Fonds und aller Haushaltspositionen, welche einen „Landesbeitrag zum Personalaufwand“ vorsahen, in die Zielvorgaben einbezogen werden. Die budgetären Zielvorgaben der Abteilung 1 berücksichtigten diese Personalstrukturen jedoch nur teilweise. (TZ 3)

Der Projektauftrag beinhaltete jedoch auch, dass die budgetären Zielvorgaben jederzeit nach oben hin veränderbar waren und nach den budgetären Rahmenbedingungen für den Gesamthaushalt auszurichten waren. Damit verliehen die Entscheidungsträger ihren Vorgaben keine Bindungswirkung. Dennoch mussten alle Maßnahmen und Schritte langfristig danach ausgerichtet werden, einen offe-

¹ Landeshauptmann Gerhard Dörfler, Landesrat Mag. Harald Dobernik, Landesrat Dr. Josef Martinz



Maßnahmen des Landes Kärnten zur Begrenzung des Personalaufwands

nen Finanzierungsaufwand zwischen den budgetären Zielvorgaben und den tatsächlichen Rechnungsergebnissen zu vermeiden. (TZ 3)

Ausgehend von der Hochrechnung des Jahres 2010 (210,50 Mio. EUR) sahen die Projektziele eine Stabilisierung des Personalaufwands im Jahr 2011 vor und anschließend eine Absenkung auf 197,30 Mio. EUR bis Ende 2014. (TZ 3)

Weiters sah das Projekt zwar Maßnahmen (Einstellungs- und Nachbesetzungsstopp, Reduzierung von Überstunden, Einsparung von Reisekosten, Beseitigung von Parallelstrukturen, Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen, Maximierung von Kostenersätzen für zur Verfügung gestelltes Personal, Dienstrechtliche Maßnahmen) vor, die zu einer Reduktion der Personalkosten führen würden, jedoch erfolgte keine konkrete, auf Organisationseinheiten bezogene Personalplanung, die eine nachvollziehbare Umsetzung des Projektziels gewährleistet hätte. (TZ 3)

Weitere Entwicklung des Projekts

Auf Weisung der Personalreferenten erfolgten in den Jahren 2010 bis 2014 zahlreiche Übernahmen so genannter Dienstzettel-Dienstverhältnisse und die Übernahme von Mitarbeitern landesnaher Vereine und Institutionen in den Landesdienst. Dieser zusätzliche Personalaufwand war jedoch im Projekt „Personalbudget Neu“ nicht vorgesehen. (TZ 4)

Die Ableitung des bereinigten Aktivpersonalaufwands aus dem tatsächlich erzielten Aktivpersonalaufwand war intransparent und schwer nachvollziehbar. Vielmehr hätten die budgetären Zielvorgaben der Jahre 2010 bis 2014 anlässlich der zusätzlichen Personalübernahmen („Dienstzettler“, Mitarbeiter von landesnahen Institutionen) – wie projektgemäß vorgesehen – an diese geänderten Rahmenbedingungen angepasst werden müssen. (TZ 4)

Das Land Kärnten verfolgte bereits Ende 2012 das bis zum Jahr 2014 reichende Projekt „Personalbudget NEU“ nicht mehr. Eine Weisung zur Beendigung des Projekts erfolgte nicht, noch im Oktober 2012 beauftragte der Landesamtsdirektor die Unterabteilung Personalwesen, die Vorgaben der politischen Entscheidungsträger umzusetzen, und alle Maßnahmen zur Einhaltung der budgetären Zielvorgaben auszurichten. Auch der RH hatte in seinem Bericht „Konsolidierungsmaßnahmen der Länder Niederösterreich, Kärnten und Tirol“ noch im Jahr 2012 auf die schlechte finanzielle Situation des Lan-

des Kärnten hingewiesen und dem Land empfohlen, Maßnahmen zur Wiederherstellung des Haushaltsgleichgewichts zu ergreifen. (TZ 4)

Die im Jahr 2010 im Projekt „Personalbudget Neu“ festgelegten budgetären Zielvorgaben berücksichtigten nicht die ständige Ausweitung des Personalbudgets der Folgejahre (insbesondere Dienstzettel-Dienstverhältnisse und die Übernahme von Mitarbeitern aus landesnahen Vereinen in den Landesdienst). (TZ 5)

Ausgehend vom Jahr 2011 zeigte die vom RH erstellte Vergleichsrechnung, dass in den Jahren 2012 bis 2014 keine Einsparungen erzielt werden konnten, sondern, dass der Aktivpersonalaufwand in den Jahren 2011 bis 2014 um 13,47 Mio. EUR angestiegen war und diese Entwicklung im Widerspruch zu den selbst vorgegebenen Projektzielen stand. (TZ 5)

Anstatt – wie vorgesehen – den Aktivpersonalaufwand jährlich um rd. 5 Mio. EUR zu verringern, erhöhte sich dieser pro Jahr um 4 Mio. EUR bis 5 Mio. EUR. Die budgetäre Zielvorgabe des Jahres 2014 wurde folglich um mehr als 37 Mio. EUR überschritten. Auch unter Berücksichtigung des vom RH berechneten tatsächlichen Aktivpersonalaufwands überschritt das Land Kärnten die fiktiven Zielvorgaben um knapp 30 Mio. EUR. (TZ 5)

Stellenplan

Gliederung

Den Voranschlägen und Rechnungsabschlüssen des Landes Kärnten waren im Sinne der Bestimmungen der Voranschlags- und Rechnungsabschluss-Verordnung (VRV) ein Nachweis über die Leistungen für Personal und über die Pensionen und sonstigen Ruhebezüge anzuschließen. (TZ 6)

Aufbau personeller Parallelstrukturen in der Landesverwaltung

Außerhalb des Stellenplans beschäftigte das Land über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahren laufend Mitarbeiter auf Basis von befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnissen gemäß § 4 Abs. 2 ASVG (so genannte Dienstzettel-Dienstverhältnisse), die zumeist mehrfach verlängert wurden. Darüber hinaus gründete das Land landesnahe Vereine, um von den Mitarbeitern dieser Vereine Landesverwaltungsaufgaben unter Nutzung von Landesinfrastruktur erbringen zu lassen. (TZ 7)



Maßnahmen des Landes Kärnten zur Begrenzung des Personalaufwands

Die dargestellte Praxis führte insgesamt zu einem Anstieg des zur Bewältigung der Landesverwaltungsaufgaben tatsächlich eingesetzten Personals. Dieser Umstand spiegelte sich aber nicht im Personalaufwand des Landes wider, weil der Aufwand für diese beiden Mitarbeitergruppen als Sachaufwand verbucht wurde und nicht im Personalaufwand des Landes aufschien. Damit war die Transparenz bei der Verwendung öffentlicher Mittel nicht gegeben. (TZ 7)

Planstellenentwicklung

Die Stellenpläne der Landesverwaltung in Vollbeschäftigungsäquivalenten (VBÄ) des Landes Kärnten zeigten in den Jahren 2011 bis 2014 folgende Entwicklung:

Stellenplan Land Kärnten in VBÄ von 2011 bis 2014					
	2011	2012	2013	2014	Veränderung
	Anzahl				in %
Hoheits- und Wirtschaftsverwaltung inklusive Landesrechnungshof	2.213	2.131	2.265	2.242	1,3
Anstalten, Betriebe und sonstige Dienststellen	837	787	793	802	- 4,2
Refundierungen	184	190	167	162	- 11,9
Gesundheits- und Krankenpflegeschulen	55	46	47	47	- 14,5
Musikschulen	366	467	482	482	31,7
Summe	3.655	3.621	3.754	3.735	2,2
Aufnahmen außerhalb des Stellenplans	186	7	0	50	

Quelle: Amt der Kärntner Landesregierung

Trotz der Reduktion von Planstellen in mehreren Bereichen (Bezirkshauptmannschaften, Straßen- und Brückenbau, Anstalten, Betriebe und sonstige Dienststellen, Refundierungen, Gesundheits- und Krankenpflegeschulen) wurde der Stellenplan in den Jahren 2011 bis 2014 ständig ausgeweitet, insgesamt erhöhten sich die Planstellen um 80 VBÄ, dies entsprach einer Steigerung von 2,2 %. Diese Entwicklung stand klar im Widerspruch zu den eigenen Zielsetzungen, wonach der Personalaufwand bis 2014 kontinuierlich abzusinken war und ein Einstellungsstopp verfügt wurde. (TZ 8)

Kurzfassung

Die Personalreferenten des Landes Kärnten ordneten in den Jahren 2011 bis 2014 die Aufnahme von 245 Personen in den Landesdienst an, obwohl diese im jeweils vom Landtag beschlossenen Stellenplan nicht vorgesehen war. Auch wenn die Aufnahme aufgrund von arbeitsrechtlichen Bestimmungen oder unter dem „Aspekt der Bereinigung und Auflösung landesnaher Vereine“ erfolgte, wäre nach Ansicht des RH eine Änderung des Stellenplans vom Landtag zu beschließen gewesen. (TZ 8)

Die Mitglieder der Kärntner Landesregierung hielten sich – bezüglich der Stellenpläne in den Regierungsbüros – nicht an ihre eigenen Vorgaben. Im Jahr 2011 überschritten die Regierungsmitglieder den Stellenplan um rund elf und im Jahr 2014 um mehr als sieben Planstellen. Es wäre vor allem von den politisch zuständigen Referenten besondere Sorgfalt in Bezug auf die eigenen Vorgaben zu erwarten gewesen. (TZ 8)

Neuaufnahmen in den Kärntner Landesverwaltungs- dienst

Neuaufnahmen insgesamt

Die Neuaufnahmen von Bediensteten in den Kärntner Landesdienst stellte sich zwischen 2011 und 2014 wie folgt dar: (TZ 11)

Aufnahmen in den Landesverwaltungsdienst										
	2011		2012		2013		2014		Gesamt	
	Köpfe	VBÄ	Köpfe	VBÄ	Köpfe	VBÄ	Köpfe	VBÄ	Köpfe	VBÄ
Eintritte in den Landesdienst Gesamt	182	175,20	150	141,88	191	181,76	243	222,63	766	721,46
<i>davon</i>										
<i>objektivierte Bedienstete¹</i>	42	41,00	84	77,80	117	109,44	136	125,84	379	354,08
<i>Bedienstete landesnaher Vereine</i>	0	0	0	0	36	34,72	94	84,02	130	118,74
<i>Dienstzettel–Dienstverhältnisse</i>	134	128,20	52	50,08	0	0	0	0	186	178,28
<i>Sekretariats– bzw. Landtagsklubmitarbeiter²</i>	6	6,00	14	14,00	38	37,60	13	12,77	71	70,37

¹ Aufnahmen in den Landesverwaltungsdienst gemäß Kärntner Objektivierungsgesetz

² befristete und unbefristete Sekretariats– und Landtagsklubmitarbeiter

Quelle: Amt der Kärntner Landesregierung



Maßnahmen des Landes Kärnten zur Begrenzung des Personalaufwands

In den Jahren 2011 bis 2014 nahm das Land Kärnten insgesamt 766 Bedienstete in den Landesdienst auf. Die zuständigen Personalreferenten bzw. der Landeshauptmann in seiner Funktion als Personalreferent erteilten in 387 Fällen (50,6 %) Weisungen zur unbefristeten Aufnahme von Personen in den Landesdienst, ohne die Bestimmungen des Kärntner Objektivierungsgesetzes, des Kärntner Landesgleichbehandlungsgesetzes und des Kärntner Antidiskriminierungsgesetzes zu berücksichtigen. So erfolgte die Übernahme der „Dienstzettler“, „Vereinsmitarbeiter“ und Mitarbeiter in den Büros der Regierungsmitglieder in ein unbefristetes Dienstverhältnis zum Land Kärnten ohne Ausschreibungen und das damit verbundene Auswahlverfahren. Laut Kärntner Objektivierungsgesetz war eine verpflichtende Ausschreibung von Planstellen und Funktionen so zu formulieren, dass sie zu keiner Diskriminierung einer Person führte. (TZ 11)

Dienstzettel–Dienstverhältnisse

Das Land beschäftigte mit Duldung der zuständigen Personalreferenten über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahren laufend Mitarbeiter auf Basis von befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnissen gemäß § 4 Abs. 2 ASVG (so genannte Dienstzettel–Dienstverhältnisse), die zumeist mehrfach verlängert wurden. (TZ 12)

Die zuständigen Personalreferenten umgingen somit über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahren die im Kärntner Objektivierungsgesetz vorgesehene öffentliche Ausschreibung und das daraus resultierende Auswahlverfahren. Darüber hinaus fanden durch diese Vorgehensweise auch die Bestimmungen des Kärntner Landesgleichbehandlungsgesetzes und des Kärntner Antidiskriminierungsgesetzes keine Anwendung. (TZ 12)

Im Jänner 2010 erzwang eine solcherart seit dem Jahr 2003 mehrfach befristet beschäftigte Mitarbeiterin durch ein Urteil des Obersten Gerichtshofs (OGH) eine Anstellung auf Basis des Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetzes. Der OGH stellte in seinem Urteil fest, dass eine Beschäftigung auf Basis eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses zum Land Kärnten (Dienstzettel–Dienstverhältnis) dem Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz unterlag. (TZ 12)

Die wiederholten befristeten Anstellungen auf Basis von Dienstzettel–Dienstverhältnissen hatten schlussendlich die unbefristeten Übernahmen von 186 Mitarbeitern – davon 14 unter Beibehaltung ihrer bisherigen besoldungsrechtlichen Besserstellung – mit Dienstzettel–Dienstverhältnissen in den Landesdienst zur Folge. (TZ 12)

Im Oktober 2010 setzte das Amt der Kärntner Landesregierung alle Abteilungen, die politischen Sekretariate und die im Landtag vertretenen Klubs davon in Kenntnis, Anstellungen auf Basis von Dienstzettel–Dienstverhältnissen nicht mehr zu genehmigen. Die Landesregierung führte jedoch keinen Beschluss herbei, indem sie sich und die Landesverwaltung verpflichtete, den Aufbau paralleler Personalstrukturen – wie es die Anstellung von Mitarbeitern mittels Dienstzettel–Dienstverhältnissen und landesnaher Vereine darstellte – künftig hintanzuhalten. (TZ 12)

Die Kärntner Landesregierung hatte gemäß Kärntner Objektivierungsgesetz grundsätzlich vor jeder Begründung eines Dienstverhältnisses zum Land Kärnten eine öffentliche Ausschreibung und das daraus resultierende Auswahlverfahren durchzuführen. Die Fälle, in denen sie davon Abstand nahm, waren dem Landtag unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz vierteljährlich zur Kenntnis zu bringen. Die Kärntner Landesregierung berichtete dem Landtag im November 2012 über 186 Dienstzettel–Bedienstete, die – entgegen den Bestimmungen des Kärntner Objektivierungsgesetzes – ohne öffentliche Ausschreibung unbefristet aufgenommen worden waren. Die Berichterstattung an den Landtag sanierte die von Mitgliedern der Landesregierung begangene Rechtsverletzung nicht; die unterlassene Ausschreibung blieb ohne Konsequenzen. (TZ 12)

Landesnahe Vereine

Das Land gründete mit Duldung der zuständigen Personalreferenten landesnahe Vereine, um über mehr als zehn Jahre hinweg von den Mitarbeitern dieser Vereine Landesverwaltungsaufgaben unter Nutzung von Landesinfrastruktur erbringen zu lassen. Damit entstanden Parallelstrukturen. (TZ 13)

Nachdem im Jänner 2010 eine mittels Dienstzettel–Dienstverhältnis mehrfach befristet beschäftigte Mitarbeiterin durch ein OGH–Urteil eine unbefristete Anstellung beim Land Kärnten erzwang, erwarteten die politischen Entscheidungsträger, dass – angesichts einer ähnlichen Ausgangslage und der seitens der Personalvertretung angedrohten Klage in diesem Zusammenhang – analoge Ansprüche auch von Mitarbeitern landesnaher Vereine geltend gemacht werden könnten. Eine entsprechende Judikatur in diesem Zusammenhang lag jedoch nicht vor. (TZ 13)



Maßnahmen des Landes Kärnten zur Begrenzung des Personalaufwands

Im März 2013 erließ der Landeshauptmann die Weisung, dass „bis auf weiteres keine Neuaufnahme von Bediensteten in den Landesdienst zulässig“ waren. Lediglich „dringende Aufnahmen im Einzelfall zur Aufrechterhaltung des notwendigen Dienstbetriebes“ waren mit seiner Zustimmung zulässig. (TZ 13)

Im Laufe des Jahres 2013 ordnete der Landeshauptmann in seiner Funktion als Personalreferent ohne zwingenden Grund an, insgesamt 137 Mitarbeiter landesnaher Vereine ohne die gemäß Kärntner Objektivierungsgesetz vorgesehene öffentliche Ausschreibung in ein unbefristetes Dienstverhältnis auf Basis des Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetzes zu übernehmen. Davon behielten 36 Bedienstete landesnaher Vereine ihre bisherige besoldungsrechtliche Besserstellung und erhielten einen Sondervertrag gemäß § 8 Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz. Unter den unbefristet in den Landesdienst übernommenen Mitarbeitern landesnaher Vereine befanden sich sechs Personen, die weniger als ein Jahr in einem landesnahen Verein tätig waren. Der Landeshauptmann ließ somit seine eigene Weisung außer Acht. (TZ 13)

Laut Auskunft der Unterabteilung Personalwesen des Landes Kärnten wurde im Rahmen der ab 2013 begonnenen Übernahme von Vereinsmitarbeitern in den Landesdienst „den Abteilungsleitern kommuniziert“, dass übernommene Vereinsmitarbeiter in den Vereinen nicht nachbesetzt werden dürfen. Eine dezidierte schriftliche Weisung des Amtes der Kärntner Landesregierung an die Abteilungsleiter lag nicht vor. Eine Weisung des Landeshauptmannes zur Auflösung der von Abteilungs- und Dienststellenleitern der Landesverwaltung gegründeten landesnahen Vereine erfolgte nicht. Laut Auskunft des Landes Kärnten wurden einige Vereine bereits aufgelöst und standen andere kurz davor. Einige landesnahe Vereine würden allerdings „aus förderrechtlichen Gründen, etc.“ mit dem verbliebenen, nicht übernommenen Personal weiter betrieben. (TZ 13)

Die Anzahl der verbliebenen Mitarbeiter in den landesnahen Vereinen war nicht bekannt, weil die für Personalangelegenheiten verantwortliche Abteilung keine Zuständigkeit hinsichtlich des Vereinspersonals besaß und somit in der Landesverwaltung keine zentral verwalteten Daten über die Angestellten der Vereine und über allfällige zusätzliche Kosten in Bezug auf die Übernahme zusätzlicher Vereinsmitarbeiter vorlagen. (TZ 13)

Die Kärntner Landesregierung berichtete dem Landtag im April 2014 über 85 bzw. 2015 über 50 Bedienstete landesnaher Vereine, die ohne die im Kärntner Objektivierungsgesetz vorgesehene Durchfüh-

zung einer öffentlichen Ausschreibung aufgenommen worden waren. Das Unterlassen einer Ausschreibung war jedoch folgenlos. (TZ 13)

Unbefristete Übernahme von Mitarbeitern aus den Regierungssekretariaten

Das Kärntner Objektivierungsgesetz legte fest, dass eine öffentliche Ausschreibung für Mitarbeiter im Sekretariat eines Mitglieds der Landesregierung bzw. in den Klubs einer im Landtag vertretenen Partei zu unterbleiben hatte, weil diese lediglich befristet auf die Dauer dieser Funktion in den Landesdienst aufgenommen wurden. (TZ 14)

In den Jahren 2011 und 2012 wiesen die zuständigen Personalreferenten die unbefristete Übernahme von 24 Sekretariatsmitarbeitern aus den politischen Büros bzw. Landtagsklubmitarbeitern an, die in einem befristeten Dienstverhältnis mit dem Land standen. (TZ 14)

Am 5. und 7. März 2013 wurde der auf Verwaltungsebene damals für Personalwesen zuständige Landesamtsdirektor per Mail vom Leiter des Sekretariats des politischen Personalreferenten in dessen Auftrag angewiesen, neben 50 kurzfristigen Versetzungen bzw. Verwendungsänderungen zusätzlich auch die Umwandlung der befristeten Dienstverhältnisse von 31 Sekretariatsmitarbeitern bzw. Landtagsklubmitarbeitern in unbefristete Dienstverhältnisse zum Land Kärnten vorzunehmen. Der Leiter des Sekretariats des Landeshauptmannes bestätigte in dessen Namen die beauftragten Personalmaßnahmen des Personalreferenten. (TZ 14)

Der Landesamtsdirektor brachte daraufhin dem anweisenden Personalreferenten – gemäß § 44 Abs. 3 Kärntner Dienstrechtsgesetz – seine Bedenken bezüglich der rechtskonformen Umsetzbarkeit der Weisung schriftlich zum Ausdruck. Er wies diesen darauf hin, dass die dauerhafte Übernahme nahezu sämtlicher befristeter Sekretariatsmitarbeiter kurz vor dem Regierungswechsel

- die Intention des Landesgesetzgebers konterkariere, der durch auf Dauer der Legislaturperiode befristete und automatisch mit Zeitablauf endende Dienstverhältnisse der Sekretariatsmitarbeiter sicherstellen wollte, dass eine neue Regierung ihre politischen Maßnahmen mit eigenem Personal unbelastet von jenem der Vorgängerregierung umsetzen konnte,

Maßnahmen des Landes Kärnten zur Begrenzung des Personalaufwands

- aufgrund des Unterbleibens einer öffentlichen Ausschreibung sowie einem objektivierten Auswahlverfahren gegen das Kärntner Objektivierungsgesetz verstoße,
- die budgetäre Abdeckung für das in den Landesdienst übernommene zusätzliche Personal fehle.

Zudem zielten die Weisungen in zahlreichen Fällen auf die Beibehaltung von besoldungsrechtlichen Besserstellungen ab, die mit der bisher ausgeübten Tätigkeit in den Sekretariaten sachlich nicht zu rechtfertigen waren. Der Landesamtsdirektor wies in diesem Zusammenhang darauf hin, dass

- die Vorzugsbehandlung der Sekretariatsmitarbeiter der politischen Referenten gegenüber den restlichen Vertragsbediensteten und Beamten dem Gebot der Gleichbehandlung widersprach und
- die vollziehende Stelle aufgrund der fehlenden rechtlichen Deckung besoldungsrechtlicher Ungleichbehandlungen in den Bestimmungen des Landesdienstrechts bei einer Umsetzung den strafgesetzwidrigen Tatbestand der Untreue begehe. (TZ 14)

Am 21. und 22. März 2013 fanden im Zusammenhang mit der Umwandlung der befristeten Dienstverhältnisse von 31 Sekretariatsmitarbeitern bzw. Landtagsklubmitarbeitern, zu denen der Landesamtsdirektor seine Bedenken vorgebracht hatte, Dienstbesprechungen mit dem Landeshauptmann, dem zweiten Landeshauptmann-Stellvertreter, dem politischen Personalreferenten, dem Landesamtsdirektor sowie dem Unterabteilungsleiter Personalwesen statt. Dabei legten die Entscheidungsträger fest, dass jene befristet angestellten Sekretariats- bzw. Landtagsklubmitarbeiter, die in der 29. Gesetzgebungsperiode im Dienststand waren, unbefristet in den Landesdienst übernommen werden sollten. (TZ 14)

Dies betraf 16 bisher befristet angestellte Bedienstete, die – überwiegend unter Beibehaltung ihrer bisherigen besoldungsrechtlichen Besserstellung – in ein unbefristetes Dienstverhältnis mit dem Land Kärnten übernommen wurden. Damit nahmen die Entscheidungsträger die schwerwiegenden, z.T. auch strafrechtlichen Bedenken des Landesamtsdirektors in Kauf. Die unbefristete Übernahme dieser Bediensteten erfolgte ohne die gemäß Kärntner Objektivierungsgesetz erforderlichen öffentlichen Ausschreibungen und dem daraus resultierenden Auswahlverfahren. Für fünf Bedienstete endete das befristete Dienstverhältnis mit dem Land Kärnten mit Ende der

Legislaturperiode bzw. wurden neun neuerlich befristet in verschiedene Sekretariate der neuen Regierung übernommen. (TZ 14)

Von Ende März 2013 bis 2014 ordnete auch der Landeshauptmann in seiner Funktion als Personalreferent die unbefristete Übernahme von 13 befristet angestellten Sekretariatsmitarbeitern aus den politischen Büros an. Eine öffentliche Ausschreibung gemäß Kärntner Objektivierungsgesetz unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Kärntner Landesgleichbehandlungsgesetzes und des Kärntner Antidiskriminierungsgesetzes erfolgte nicht. (TZ 15)

Die Landesregierungen brachten die unbefristete Aufnahme von ursprünglich befristet angestellten Sekretariats- bzw. Landtagsklubmitarbeitern dem Kärntner Landtag gemäß § 11 Abs. 3 Kärntner Objektivierungsgesetz in ihren vierteljährlichen Berichterstattungen zur Kenntnis. Die Berichterstattung darüber an den Landtag sanierte die begangene Rechtsverletzung nicht. (TZ 16)

Juristenpool

Im Fall von vier befristet angestellten Sekretariatsmitarbeitern aus dem Büro des Landeshauptmannes sowie den Büros der beiden Landeshauptmann-Stellvertreterinnen wurde die öffentliche Ausschreibung von Stellen im rechtskundigen Verwaltungsdienst nicht dazu genutzt, offene Dienststellen in der Landesverwaltung zu besetzen, sondern lediglich dazu, diese Mitarbeiter in ein unbefristetes Dienstverhältnis zum Land zu übernehmen. In den genannten Fällen wurden die Ausschreibungen für den „Juristenpool“ zweckwidrig verwendet. (TZ 17)

Frauenförderung

Die Kärntner Landesregierung kam seit mehr als sechs Jahren ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Erstellung eines Frauenförderungsprogramms nicht mehr nach und verletzte somit die Bestimmungen des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes. Das Land definierte auch keine Zielvorgaben hinsichtlich Frauenquoten, weshalb die Zielerreichung nicht messbar war. (TZ 18)

Während sich der Frauenanteil im Landesdienst in den Jahren 2011 bis 2014 von 41,5 % auf 43,5 % erhöhte, veränderte sich der Frauenanteil in Funktionen (23,8 %) kaum. (TZ 18)

**Maßnahmen des Landes Kärnten
zur Begrenzung des Personalaufwands**

**Versetzungen von
Bediensteten in der
Kärntner Landesver-
waltung**

Die Landesregierung versuchte, den personellen Nachbesetzungsbedarf in der Kärntner Landesverwaltung grundsätzlich mit bereits im Landesdienst beschäftigten Mitarbeitern im Zuge eines internen Bewerbungsverfahrens (Jobbörse) abzudecken. Diese Vorgehensweise dämpfte die durch Neuaufnahmen bedingte Aufstockung des Landespersonalstands und wirkte budgetschonend. (TZ 19)

Kenndaten Maßnahmen des Landes Kärnten zur Begrenzung des Personalaufwands					
Rechtsgrundlagen	Kärntner Landesverfassung, LGBL. Nr. 85/1996 i.d.g.F. Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994, LGBL. Nr. 71/1994 i.d.g.F. Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994, LGBL. Nr. 73/1994 i.d.g.F. Kärntner Objektivierungsgesetz, LGBL. Nr. 98/1992 i.d.g.F. Kärntner Antidiskriminierungsgesetz, LGBL. Nr. 63/2004 i.d.g.F. Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBL. Nr. 56/1994 i.d.g.F.				
Land Kärnten	2011	2012	2013	2014	Veränderung 2011 bis 2014
	in Mio. EUR				in %
Einnahmen Gesamthaushalt	2.392,54	2.267,79	2.391,85	n.v.	n.v.
Ausgaben Gesamthaushalt	2.521,97	2.369,99	2.488,92	n.v.	n.v.
Haushaltsabgang	129,42	102,20	97,07	n.v.	n.v.
Personalausgaben für die Landesverwaltung ¹	199,32	208,52	212,61	221,48	11,1
	Anzahl in VBÄ				
Stellenplan der Landesverwaltung laut Beschluss des Kärntner Landtags ²	3.655	3.621	3.754	3.735	2,2
Ist-Personalstand ² der Landesverwaltung am 31. Dezember	3.489	3.525	3.548	3.622	3,8
Aufnahmen außerhalb des Stellenplans	186	7	0	50	
	in %				
Frauenanteil in der Landesverwaltung ²	41,5	42,2	42,6	43,5	2,0
Frauenanteil in Funktionen ²	23,9	24,2	24,9	23,9	0,0

¹ ohne Landeslehrer mit Finanzausgleichsgesetz, ohne Ruhe- und Versorgungsbezüge, ohne Organe des Landes

² ohne Landeslehrer mit Finanzausgleichsgesetz, ohne Landesbedienstete im Ruhestand, ohne Organe des Landes

Quelle: Amt der Kärntner Landesregierung

Prüfungsablauf und -gegenstand

- 1 (1) Der RH überprüfte von Dezember 2014 bis März 2015 die Maßnahmen des Landes Kärnten zur Begrenzung des Personalaufwands.

Ziele der Überprüfung waren die Beurteilung der Entwicklung der Personalausgaben und deren Ursachen, der Umsetzung der Vorgaben betreffend den Personalaufwand, der Entwicklung der Stellenpläne und deren Ursachen, der Rechts- und Ordnungsmäßigkeit der Personalmaßnahmen sowie der Frauenförderungs- bzw. Gleichstellungsaspekte.

Der Überprüfungszeitraum umfasste im Wesentlichen die Jahre 2011 bis 2014.

(2) Zu dem im September 2015 übermittelten Prüfungsergebnis nahm das Land Kärnten im Dezember 2015 Stellung. Der RH erstattete seine Gegenäußerung im Jänner 2016.

Ausgangslage

Analyse des Personalaufwands

- 2.1 Im Rahmen des „III. Budgetkonvents“ im Jahr 2010 analysierten der Landeshauptmann und die Personalreferenten² die Entwicklung des Personalaufwands des Landes Kärnten. Grundlage bildeten Hochrechnungen der Abteilung 1 – Landesamtsdirektion mit der Einschätzung des budgetären Aufwands für das Aktivpersonal.

Der Aktivpersonalaufwand umfasste die Personalausgaben für die Hoheits- und Wirtschaftsverwaltung, für Anstalten, Betriebe und sonstige Dienststellen, für an diverse Unternehmen bzw. Organisationen verliehene Mitarbeiter (so genannte Refundierungen), für Mitarbeiter in Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten, für Musiklehrer, sonstige Personalaufwendungen³ und die Bezüge der Organe des Landes Kärnten mit insgesamt rd. 208,12 Mio. EUR. Darüber hinaus rechnete das Land mit einem Anteil von rd. 2,41 Mio. EUR auch so genannte „Dienstzettel-Dienstverhältnisse“ (siehe TZ 12) und in der Verwaltung beschäftigte Landeslehrer hinzu.

Laut Budgetkonvent 2010 entwickelte sich der Aktivpersonalaufwand wie folgt:

² Landeshauptmann Gerhard Dörfler, Landesrat Mag. Harald Dobernig, Landesrat Dr. Josef Martinz

³ ohne die Bereiche landwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen, Landwirtschaftsmuseum, Landes-Wasserbauhof, Förderung ländliches Wegenetz, Agrarbauhöfe und Landesschulgüter



Tabelle 1: Budgetkonvent 2010 – Entwicklung des Aktivpersonalaufwands

	Rechnungsabschluss 2008	Rechnungsabschluss 2009	Voranschlag 2010	Hochrechnung 2010	Voranschlag 2011 vorläufig
	in Mio. EUR				
Personalaufwand laut Personalnachweis	187,75	198,26	198,17	200,35	201,24
Dienstzettel- Dienstverhältnisse (TZ 12)	2,20	2,21	3,00	2,41	2,31
Bezüge politische Organe	7,64	7,93	8,05	7,77	7,73
Summe Aktivpersonalaufwand	197,59	208,40	209,22	210,53	211,28

Quelle: Amt der Kärntner Landesregierung

2.2 Der RH stellte fest, dass das Land Kärnten laut seinen Berechnungen eine Steigerung des Aktivpersonalaufwands von 197,59 Mio. EUR (Rechnungsabschluss 2008) um knapp 7 % auf 211,28 Mio. EUR (vorläufiger Voranschlag 2011) erwartete.

Projekt „Personalbudget Neu“

3.1 (1) Der Mehraufwand für das Aktivpersonal wurde laut Regierungsakt aus dem Jahr 2010 von den politischen Entscheidungsträgern „nicht mehr akzeptiert“, darum beauftragten der Landeshauptmann⁴ und die Personalreferenten⁵ die Abteilung 1 (Landesamtsdirektion) mit der Umsetzung des Projekts „Personalbudget Neu“ zur Stabilisierung und Absenkung des Personalaufwands des Landes Kärnten mit folgenden Zielsetzungen:

- Absenkung des Personalaktivaufwands um jährlich rd. 2,5 % ab 2012 bis 2014,
- Aufgliederung des Personalbudgets nach Abteilungen und Dienststellen,
- Einstellungsstopp und
- flankierende organisatorische und legistische Maßnahmen zur Konsolidierung des Personalaufwands.

⁴ Gerhard Dörfler

⁵ Mag. Harald Dobernig und Dr. Josef Martinz

Ausgangslage

Zur Zielerreichung des Projekts „Personalbudget Neu“ ordnete die Abteilung 1 – Landesamtsdirektion folgende Maßnahmen an:

- Aufgliederung des Personalbudgets nach Abteilungen und Dienststellen,
- die Verantwortung für den Budgetvollzug (so genannte „Kreditbewirtschaftungen“) aller Haushaltspositionen betreffend Personalaufwendungen werden der Abteilung 1 zugewiesen (bspw. die „Dienstzettler“, die Kollektivvertragsbediensteten und die Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen),
- Einbeziehung des gesamten Personalaufwands der ausgegliederten Institutionen, Vereine und Fonds (siehe auch TZ 13) und aller Haushaltspositionen, welche einen „Landesbeitrag zum Personalaufwand“ vorsahen, in die Zielvorgaben; der Erhalt, ein Aufbau oder die Ausweitung von „Parallelstrukturen“ ist auszuschließen,
- Pflicht zur Kommentierung und Dokumentation durch die Abteilung 1 bei Versetzungen, Nachbesetzungen und Einstellungen, welche sich auf die budgetären Zielvorgaben des Personalaufwands auswirkten.

Der Projektauftrag beinhaltete jedoch auch, dass die budgetären Zielvorgaben jederzeit nach oben hin veränderbar waren und nach den budgetären Rahmenbedingungen für den Gesamthaushalt auszurichten waren. Dennoch mussten alle Maßnahmen und Schritte langfristig danach ausgerichtet werden, einen offenen Finanzierungsaufwand zwischen den budgetären Zielvorgaben und den tatsächlichen Rechnungsergebnissen zu vermeiden.

(2) Die budgetären Zielvorgaben für den Aktivpersonalaufwand sahen bis 2014 folgende Werte vor:

Tabelle 2: Budgetäre Zielvorgaben für den Aktivpersonalaufwand						
	2010	2011	2012	2013	2014	Entwicklung
	in Mio. EUR					in %
Aktivpersonalaufwand	210,50	210,50	207,30	202,30	197,30	– 6,3

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: Amt der Kärntner Landesregierung, RH



Maßnahmen des Landes Kärnten zur Begrenzung des Personalaufwands

Ausgehend von der Hochrechnung des Jahres 2010 (210,50 Mio. EUR) sahen die Vorgaben eine Stabilisierung des Personalaufwands im Jahr 2011 vor und anschließend eine Absenkung auf 197,30 Mio. EUR um 6,3 % bis Ende 2014.

Die Berechnungen für die Zielvorgaben berücksichtigten jedoch die Einbeziehung des gesamten Personalaufwands der ausgegliederten Institutionen, Vereine und Fonds und aller Haushaltspositionen, welche einen „Landesbeitrag zum Personalaufwand“ vorsahen, nur teilweise (siehe TZ 4, 5).

Weiters sah das Projekt zwar Maßnahmen (Einstellungs- und Nachbesetzungsstopp, Reduzierung von Überstunden, Einsparung von Reisekosten, Beseitigung von Parallelstrukturen, Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen, Maximierung von Kostenersätzen für zur Verfügung gestelltes Personal, Dienstrechtliche Maßnahmen) vor, die zu einer Reduktion der Personalkosten führen würden, jedoch ordnete die Abteilung 1 – Landesamtsdirektion keine konkrete, auf Organisationseinheiten bezogene Personalplanung, die eine nachvollziehbare Umsetzung des Projektziels gewährleistet hätte, an.

3.2 (1) Der RH gab bezüglich des Projekts „Personalbudget Neu“ kritisch zu bedenken, dass die Entscheidungsträger zwar Handlungsbedarf zur Budgetkonsolidierung erkannt hatten, ihren Vorgaben aber keine Bindungswirkung verliehen, indem die Zielvorgaben „jederzeit nach oben hin veränderbar waren“. Der RH empfahl dem Land Kärnten, in Zukunft derartige Projekte mit verbindlichen und evaluierbaren Zielvorgaben zu planen.

(2) Der RH stellte fest, dass sich das Land ambitionierte Ziele zur Absenkung des Personalaufwands im Rahmen des Projekts „Personalbudget Neu“ gesetzt hatte, vermisste jedoch konkrete, auf Organisationseinheiten bezogene Personalentwicklungspläne, um festzustellen, ob die Umsetzung des Projekts nachvollziehbar war. Der RH empfahl dem Land Kärnten, auf Organisationseinheiten bezogene Personalentwicklungspläne zu entwerfen, um eine nachvollziehbare Grundlage für Personalkonsolidierungsmaßnahmen zu besitzen.

(3) Weiters wies der RH kritisch darauf hin, dass die Abteilung 1 zwar den gesamten Personalaufwand der ausgegliederten Institutionen, Vereine und Fonds und aller Haushaltspositionen, welche einen „Landesbeitrag zum Personalaufwand“ vorsahen, in das Projekt einbeziehen wollte, in den budgetären Zielvorgaben diese Parallelstrukturen jedoch nur teilweise berücksichtigte. Der RH empfahl dem Land Kärnten,

seine budgetären Zielvorgaben mit den Projektaufträgen in Einklang zu bringen.

- 3.3** (1) *Laut Stellungnahme des Landes Kärnten habe es mit dem Projekt „Personalbudget Neu“ im Personalbereich eine völlige Neuordnung des Personalbudgets, eine Erhöhung der Transparenz und die Voraussetzungen geschaffen, um Parallelstrukturen weitgehend zu beseitigen.*

Das Projekt sei auch im Bewusstsein initiiert worden, dass die zu übernehmenden Budgetanteile für Dienstzettelvertragsverhältnisse äußerst intransparent im Sachaufwand der übrigen Bewirtschafter dargestellt gewesen seien. Aus diesem Grund hätten diese Budgetwerte in den Planungen und Zielvorgaben für das Projekt „Personalbudget Neu“ vorab nicht berücksichtigt werden können, zumal diese Budgetanteile auch anderen Referatsbereichen zugeordnet gewesen seien. Erst mit der vollständigen Übernahme der Budgetanteile mit Regierungsitzungsbeschluss habe das Land die unbedingt erforderliche Transparenz in der Budgetierung, Bedeckung und Verrechnung schaffen können.

(2) Nach Ansicht des Landes Kärnten habe der RH verkannt, dass die Zielsetzungen des Projekts „Personalbudget Neu“ eine verstärkte Einbindung und Mitwirkung der einzelnen Abteilungen bzw. deren Leiter und Leiterinnen in die Konsolidierungsmaßnahmen für das Personalbudget vorgesehen habe und dies auch umgesetzt worden sei. Im Zuge des Projekts sei davon abgegangen worden, Soll-Planstellen als Entscheidungsgrundlage für Stellenbesetzungen heranzuziehen. Daraus folgend seien durch den Leiter jene Positionen zu benennen gewesen, welche aufgrund von fachlichen Notwendigkeiten unbedingt zu besetzen gewesen seien. Dabei wäre aber jedenfalls zu beachten gewesen, dass bis zum Jahre 2014 der Ist-VBÄ-Stand um 10 % unter jenem des Juli 2010 lag.

- 3.4** (1) Der RH entgegnete, dass eine Umstellung des Stellenplans von Soll auf Ist und eine Reduktion von Planstellen auf ein notwendiges Ausmaß zwar zweckmäßig war, ein auf Organisationseinheiten bezogener Personalentwicklungsplan jedoch umfassender zu entwickeln wäre als durch bloße Benennung der unbedingt zu besetzenden Positionen. So wäre bspw. anhand einer Aufgabenanalyse eine Personalbedarfsplanung zu erstellen und im Rahmen einer Aufgabenreform für Ressourcenausgleich zu sorgen.

(2) Der RH stellte außerdem klar, dass sich der Ist-VBÄ-Stand in den Jahren 2010 bis 2014 nicht um 10 % verringert, sondern um 2,2 % erhöht hatte.

**Maßnahmen des Landes Kärnten
zur Begrenzung des Personalaufwands**

Weitere Entwicklung
des Projekts

4.1 (1) Auf Weisung der Personalreferenten⁶ erfolgten in den Jahren 2010 bis 2014 zahlreiche Übernahmen so genannter Dienstzettel–Dienstverhältnisse (TZ 12) und die Übernahme von Mitarbeitern landesnaher Vereine und Institutionen (TZ 13) in den Landesdienst. Im Jahr 2010 wurden Dienstzettel–Dienstverhältnisse im Ausmaß von 5,06 Mio. EUR in die Zuständigkeit der Abteilung 1 für den Vollzug des Personalbudgets (Kreditbewirtschaftung) übernommen. Im Jahr 2011 wurden Dienstzettel–Vertragsverhältnisse im Ausmaß von 7,07 Mio. EUR und Kollektivvertrags–Dienstverhältnisse im Ausmaß von 4,14 Mio. EUR in die Zuständigkeit der Abteilung 1 zur Kreditbewirtschaftung übernommen. Dieser zusätzliche Personalaufwand war jedoch im Projekt „Personalbudget Neu“ nicht vorgesehen. In den Jahren 2010 und 2011 berechnete das Land noch den um diesen zusätzlichen Aufwand verminderten Aktivpersonalaufwand, ab dem Jahr 2012 verzichtete es auf eine bereinigte Darstellung.

(2) Eine Weisung zur Beendigung des Projekts erfolgte nicht, noch im Oktober 2012 beauftragte der Landesamtsdirektor die Unterabteilung Personalwesen, die Vorgaben der politischen Entscheidungsträger umzusetzen, und alle Maßnahmen zur Einhaltung der budgetären Zielvorgaben auszurichten. Nach Ansicht der Unterabteilung Personalwesen sei das Projekt mit der vorzeitigen Beendigung der Legislaturperiode im Frühjahr 2013 beendet worden.

(3) Im Jahr 2012 hatte auch der RH in seinem Bericht „Konsolidierungsmaßnahmen der Länder Kärnten, Niederösterreich und Tirol“ (Reihe Kärnten 2012/2) auf die schlechte finanzielle Situation des Landes Kärnten hingewiesen. Er hatte kritisch angemerkt, dass die jährlichen Ausgabensteigerungen von durchschnittlich 4,6 % weit über den jährlichen Einnahmewüchsen (3,7 %) lagen und dem Land Kärnten empfohlen, Maßnahmen zu ergreifen, die das Haushaltsgleichgewicht nachhaltig wieder herstellen.

⁶ bis 18. Jänner 2012 Mag. Harald Dobernig und Dr. Josef Martinz;
vom 19. Jänner 2012 bis 2. September 2012 Mag. Harald Dobernig und
Mag. Achill Rumpold;
vom 3. September 2012 bis 27. März 2013 Mag. Harald Dobernig;
ab 28. März 2013 Dr. Peter Kaiser

Der Aktivpersonalaufwand entwickelte sich wie folgt:

Tabelle 3: Gesamter Aktivpersonalaufwand			
	2010	2011	2012
	in Mio. EUR		
Aktivpersonalaufwand	213,21	214,11	217,12
Zielvorgaben „Personalbudget Neu“	210,50	210,50	207,30
Abweichung	2,71	3,61	9,82

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: Amt der Kärntner Landesregierung

Der Aktivpersonalaufwand steigerte sich in den Jahren 2010 bis 2012 von 213,21 Mio. EUR auf 217,12 Mio. EUR. Im Jahr 2012 betrug die Abweichung zur Zielvorgabe des Projekts „Personalbudget Neu“ bereits 9,82 Mio. EUR. Für die Jahre 2013 und 2014 führte die Abteilung 1 – Landesamtsdirektion keine Berechnung des Aktivpersonalaufwands mehr durch.

4.2 (1) Der RH kritisierte, dass das Land Kärnten bereits Ende 2012 das bis zum Jahr 2014 reichende Projekt „Personalbudget Neu“ nicht mehr verfolgte. Der RH hielt auch fest, dass amtsintern die Landesamtsdirektion die formelle Einstellung des Projekts „Personalbudget Neu“ nicht veranlasst hatte. Der RH wies in diesem Zusammenhang kritisch darauf hin, dass er in seinem Bericht „Konsolidierungsmaßnahmen der Länder Niederösterreich, Kärnten und Tirol“ noch im Jahr 2012 auf die schlechte finanzielle Situation des Landes Kärnten hingewiesen und empfohlen hatte, Maßnahmen zur Wiederherstellung des Haushaltsgleichgewichts zu ergreifen.

(2) Der RH erachtete auch die Ableitung des Aktivpersonalaufwands aus dem tatsächlich erzielten Aktivpersonalaufwand als intransparent und schwer nachvollziehbar. Vielmehr hätten die budgetären Zielvorgaben der Jahre 2010 bis 2014 anlässlich der zusätzlichen Personalübernahmen (Dienstzettler, Mitarbeiter von landesnahen Institutionen) – so wie projektgemäß vorgesehen – an diese geänderten Rahmenbedingungen angepasst werden müssen.

Der RH empfahl dem Land Kärnten, in Zukunft Projekte unter Beachtung der Grundsätze des Projektmanagements konsequent umzusetzen und zu verfolgen. Weiters empfahl der RH dem Land Kärnten, seine Zielvorgaben, insbesondere die Vorgabe von Leistungszielen (Budget, Kennzahlen, etc.), eindeutig und leicht operationalisierbar zu definie-

Maßnahmen des Landes Kärnten zur Begrenzung des Personalaufwands

ren, um deren Erreichung ohne zusätzliche Berechnungen beurteilen zu können.

4.3 (1) *Laut Stellungnahme des Landes Kärnten wären bei der Betrachtung des Aktivpersonalaufwands auf Grundlage des Rechnungsergebnisses 2011 mit 214,11 Mio. EUR die Gesamtkosten der allgemeinen und qualitativen Gehaltsanpassungen 2012 mit einem Betrag von 7,50 Mio. EUR hinzuzurechnen. Demzufolge habe sich der Personalaktivaufwand für das Haushaltsjahr 2012 auf 221,61 Mio. EUR ausgeweitet. Demgegenüber habe der Landesrechnungsabschluss jedoch nur 217,12 Mio. EUR ausgewiesen, wodurch sich eine Einsparung von 4,49 Mio. EUR errechne.*

(2) *Weiters hielt das Land Kärnten fest, dass sich unter Heranziehung der bereinigten Werte in einer Vergleichsrechnung zu den Zielvorgaben aus dem Projekt „Personalbudget Neu“ für die Jahre 2010 und 2011 eine Gesamteinsparung von 9,95 Mio. EUR ergäbe. Für das Rechnungsjahr 2012 seien 4,50 Mio. EUR als Einsparung rechnerisch ermittelt worden.*

(3) *Das Land wies ferner darauf hin, dass der RH in den Tabellen 3 und 4 für den Aktivpersonalaufwand unterschiedliche Betragsgrößen verwendet habe, was die Nachvollziehbarkeit deutlich erschwere. Wenn der RH nunmehr unrichtige und widersprüchliche Daten verwende und daraus folgend falsche Schlussfolgerungen ziehe, so werde dadurch der tatsächliche Personalaktivaufwand des Landes Kärnten intransparent dargestellt.*

4.4 (1) *Bezüglich der Hinzurechnung der Gesamtkosten der allgemeinen und qualitativen Gehaltsanpassungen entgegnete der RH, dass die budgetären Zielvorgaben (Tabelle 3) langfristig danach auszurichten waren, einen offenen Finanzierungsaufwand zu vermeiden. Da die Zielvorgaben des Projekts betraglich festgelegt wurden, wären diese nach Ansicht des RH auch einzuhalten gewesen.*

(2) *Hinsichtlich der Vergleichsrechnung in Tabelle 3 entgegnete der RH, dass das Projekt „Personalbudget Neu“ darauf ausgerichtet war, sämtliche Parallelstrukturen im Personalbereich zu beseitigen; die Zielvorgaben wären trotzdem einzuhalten gewesen. Mangels Transparenz für die Bereiche „Vereinsmitarbeiter“ und „Dienstzettler“ konnte jedoch das Land Kärnten die Zielwerte für den Aktivpersonalaufwand nur unzureichend erheben und definieren. Somit rechnete das Land Kärnten zu Projektbeginn mit einem wesentlich geringeren Aktivpersonalaufwand als die Übernahme der Mitarbeiter aus den Parallelstrukturen bedingte. Der RH räumte jedoch ein, dass eine bereinigte Berechnung (auf Basis von den zu Projektbeginn vom Land definierten – jedoch*

unvollständigen – Aktivpersonalaufwand) zu den vom Land mitgeteilten Personaleinsparungen geführt hätte. Der RH verwies in diesem Zusammenhang auch auf seine Ausführungen in TZ 8, wonach in mehreren Bereichen (Bezirkshauptmannschaften, Straßen- und Brückenbau, Anstalten, Betriebe und sonstige Dienststellen, Refundierungen, Gesundheits- und Krankenpflegeschulen) Planstellen reduziert wurden.

(3) Hinsichtlich der Vergleichbarkeit von Tabelle 3 und Tabelle 4 hielt der RH fest, dass er – im Gegensatz zu dem vom Land Kärnten zu Projektbeginn definierten, unvollständigen Aktivpersonalaufwand – in Tabelle 4 den tatsächlichen Aktivpersonalaufwand, somit inklusive der Aufwendungen für sämtliche Parallelstrukturen, ermittelt hatte. Der in Tabelle 3 dargestellte Aktivpersonalaufwand berücksichtigte lediglich die zu diesem Zeitpunkt vom Land tatsächlich übernommenen „Dienstzettler“ und Vereinsmitarbeiter.

Demnach hatte der RH entgegen der Auffassung des Landes Kärnten weder unrichtige und widersprüchliche Daten verwendet, noch daraus falsche Schlussfolgerungen gezogen. Tatsächlich war im Land Kärnten Intransparenz im Personalbereich festzustellen, weil das Land durch Dienstzettel-Dienstverhältnisse und die Gründung von landesnahen Vereinen Parallelstrukturen aufgebaut hatte. Erst aufgrund der Gebärungsüberprüfung durch den RH begann das Land, nachvollziehbare Daten bereitzustellen und die tatsächliche Personalkostenentwicklung zu beurteilen.

- 5.1** (1) Die im Jahr 2010 im Projekt „Personalbudget Neu“ festgelegten budgetären Zielvorgaben berücksichtigten nicht die ständige Ausweitung des Personalbudgets der Folgejahre anlässlich der neu hinzugekommenen, zusätzlichen Kreditbewirtschaftungs-Kompetenzen (insbesondere die „Dienstzettel-Dienstverhältnisse“ und die Übernahme von Mitarbeitern aus landesnahen Vereinen in den Landesdienst).

Der RH legte daher seiner Beurteilung, ob bzw. in welchem Ausmaß Einsparungen im Personalbereich des Landes Kärnten erzielt werden konnten, sämtliche Personalaufwendungen (Personalkosten, als Sachaufwand verbuchte Personalaufwendungen, Landeszuschüsse zum Personalaufwand an externe Organisationen, Bezüge der Organe des Landes) zugrunde und nahm die tatsächlichen, gesamten Personalaufwendungen des Jahres 2011 als Grundlage seiner Betrachtungen. Damit war die Ausgangslage für die Beurteilung der Personaleinsparungen der Jahre 2012 bis 2014 die Höhe der Personalaufwendungen des Jahres 2011, somit 221,17 Mio. EUR (anstatt der budgetären Zielvorgaben von 210,5 Mio. EUR laut „Personalbudget Neu“). Da das „Per-



Maßnahmen des Landes Kärnten zur Begrenzung des Personalaufwands

sonalbudget Neu“ im Zeitraum 2012 bis 2014 Personalkosteneinsparungen von jährlich 2,5 % vorsah, verringerte der RH seine fiktiven budgetären Zielvorgaben ausgehend von 221,17 Mio. EUR (2011) für die Jahre 2012 bis 2014 um jeweils 2,5 %.

(2) In der nachstehenden Tabelle stellte der RH diese fiktiven budgetären Zielvorgaben den gesamten, tatsächlichen Personalaufwendungen des Landes Kärnten (Aktivpersonalaufwand inklusive Organe) gegenüber:

Tabelle 4: Vergleichsrechnung					
	2011	2012	2013	2014	Veränderung
	in Mio. EUR				in %
Personalkosten laut Personalnachweis ¹	199,32	208,52	212,61	221,48	11,1
Bezüge der Organe des Landes Kärnten	7,80	7,66	10,91	8,04	3,1
Personalkosten inklusive Organe	207,12	216,18	223,52	229,53	10,8
zuzüglich: Personalaufwendungen im Sachaufwand (insbesondere Dienstzettel-Dienstverhältnisse)	7,72	1,86	0,82	0,65	- 91,6
Landesbeiträge zum Personalaufwand von Vereinen und Institutionen	6,33	7,12	6,08	4,47	- 29,38
Aktivpersonalaufwand	221,17	225,16	230,42	234,64	6,09
Fiktive budgetäre Zielvorgaben	221,17	215,64	210,25	204,99	- 7,3
Mehrausgaben (+)/Minderausgaben (-)	0	+ 9,52	+ 20,17	+ 29,65	
Budgetvorgaben laut Projekt „Personalbudget Neu“	210,50	207,30	202,30	197,30	- 6,3
Abweichung zwischen tatsächlichem Aktivpersonalaufwand und den Budgetvorgaben des Projekts	10,67	17,86	28,12	37,34	

Rundungsdifferenzen möglich

¹ ohne Landeslehrer, ohne Ruhe- und Versorgungsbezüge, ohne Organe des Landes Kärnten

Quelle: Amt der Kärntner Landesregierung

Ausgehend vom Jahr 2011 zeigt die Vergleichsrechnung, dass in den Jahren 2012 bis 2014 keine Einsparungen erzielt werden konnten, sondern ein kontinuierlicher Anstieg des „Aktivpersonalaufwands inklusive Organe“ zu verzeichnen war. Entsprechend den Projektzielen hätte der Personalaufwand bis Ende 2014 von 221,17 Mio. EUR auf 204,99 Mio. EUR um 16,18 Mio. EUR reduziert werden sollen, tatsächlich stieg er um 13,47 Mio. EUR an.

(3) Der RH hatte in seinem Bericht „Konsolidierungsmaßnahmen der Länder“ (Reihe Kärnten 2015/6) festgestellt, dass das Land Kärnten einen Rückgang der Schuldenquote erst für das Jahr 2017 geplant hatte. Er hatte daher die Vorgangsweise des Landes Kärnten kritisiert, die Konsolidierung hinauszuzögern und nicht ausreichend Maßnahmen zu setzen, die einen sofortigen Rückgang der Schuldenquote bewirken. Die im Budgetprogramm 2014 bis 2018 quantitativen Zielsetzungen waren im Regierungsprogramm explizit an wesentlicher Stelle enthalten; ob die haushaltspolitischen Maßnahmen nachhaltig und ambitioniert genug sind, konnte noch nicht beurteilt werden.

- 5.2 Der RH kritisierte, dass der Aktivpersonalaufwand inklusive Bezüge der Organe des Landes Kärnten in den Jahren 2011 bis 2014 um 13,47 Mio. EUR angestiegen war und diese Entwicklung im Widerspruch zu den selbst vorgegebenen Projektzielen stand, welche für die Jahre 2012 bis 2014 jährliche Einsparungen an Personalkosten von rd. 2,5 % p.a. vorsahen. Anstatt – wie vorgesehen – den Aktivpersonalaufwand jährlich um rd. 5 Mio. EUR zu verringern, erhöhte sich dieser pro Jahr um 4 Mio. EUR bis 5 Mio. EUR. Die budgetäre Zielvorgabe des Jahres 2014 wurde folglich um mehr als 37 Mio. EUR überschritten. Auch unter Berücksichtigung des vom RH berechneten tatsächlichen Aktivpersonalaufwands überschritt das Land Kärnten die fiktiven budgetären Zielvorgaben um knapp 30 Mio. EUR.

Der RH empfahl dem Land Kärnten neuerlich und mit gebotem Nachdruck, unverzüglich ein umfassendes mittel- bis langfristiges Konzept zur Eindämmung der gesamten Personalaufwendungen zu entwickeln und damit einen verbindlichen Konsolidierungspfad im Bereich der Personalkosten vorzugeben. Insbesondere wären die im Budgetprogramm 2014 bis 2018 definierten Zielsetzungen mit der Entwicklung der Personalaufwendungen in Einklang zu bringen.

- 5.3 (1) *In seiner Stellungnahme teilte das Land Kärnten mit, es könne die Beurteilung des RH, wonach diese Entwicklung im Widerspruch zu den Zielsetzungen des Projekts „Personalbudget Neu“ stand, nicht nachvollziehen. Dem Projekt „Personalbudget Neu“ sei bei den Planungen und Zielvorgaben nur das von der Abteilung 1 – Landesamtsdirektion bewirtschaftete „Personalbudget des Landes“ zugrunde gelegen. Die in den Bewirtschaftungsbereichen anderer Abteilungen gelegenen Budgetanteile insbesondere für Dienstzettelvertragsverhältnisse und Vereinsbedienstete hätten bei den Planungen und Zielvorgaben des Projekts nicht berücksichtigt werden können, da es bei den Dotierungen an der notwendigen Transparenz gefehlt habe und in vielen Fällen dem Grundsatz der Budgetwahrheit nicht entsprochen worden sei.*



Maßnahmen des Landes Kärnten zur Begrenzung des Personalaufwands

Das Projekt „Personalbudget Neu“ habe jedoch immer die Übernahme der Budgetanteile (Beseitigung bzw. Einbeziehung von Parallelstrukturen) für Dienstzettel-Vertragsverhältnisse und Kollektivvertragsarbeiter sowie eine konzentrierte Darstellung der Aufwendungen für Vereinsbedienstete zum Ziel gehabt. Mit der durchgeführten Übernahme dieser Budgetanteile hätten sich natürlich die Größenordnungen des Aktivpersonalaufwands massiv erhöht. Festzuhalten sei aber, dass damit keine Ausweitung des Gesamtaufwands im Landeshaushalt einherging, sondern sich dadurch eine aufwandsneutrale Verrechnung ergeben habe.

(2) Das Land Kärnten vermisste die Darstellung der tatsächlich erreichten Einsparungen im Personalbudget der Abteilung 1, die dem RH zur Kenntnis gebracht wurden. Darüber hinaus teilte es mit, dass mit der erfolgten Neuordnung des Personalbudgets und der damit verbundenen erhöhten Transparenz die grundlegenden Voraussetzungen für die im Budgetprogramm 2014 bis 2018 definierten Zielsetzungen geschaffen worden seien.

- 5.4 (1) Der RH erinnerte daran, dass für das Projekt „Personalbudget Neu“ angeordnet war, dass alle Haushaltspositionen im Landeshaushalt für Personalaufwendungen (Dienstzettler, Kollektivvertragsarbeiter, Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen u.a.) zur Kreditbewirtschaftung der Abteilung 1 – Landesamtsdirektion zugewiesen werden. Darüber hinaus wurde der Gesamt-Personalaufwand ausgegliederter und/oder angegliederter Institutionen (Vereine) und Fonds (mit und ohne eigener Rechtspersönlichkeit) in die Zielvorgaben mit einbezogen. Der Erhalt, ein Aufbau oder die Ausweitung von Parallelstrukturen war auszuschließen. Auch allfällige Haushaltspositionen betreffend einen Landesbeitrag zum Personalaufwand für diese Institutionen waren in die Kreditbewirtschaftung der Abteilung 1 – Landesamtsdirektion zu übertragen und unterlagen auch den Zielvorgaben.

Aus diesem Grund entgegnete der RH, dass die Anordnungen betreffend das Projekt „Personalbudget Neu“ ausschließlich darauf ausgerichtet waren, sämtliche Personalkosten in die Verantwortung für den Budgetvollzug (Kreditbewirtschaftung) der Abteilung 1 – Landesamtsdirektion zu übertragen. Somit hatte der RH für seine Vergleichsrechnung (Tabelle 4) in Übereinstimmung mit den Anordnungen des Projekts „Personalbudget Neu“ sämtliche Personalkosten mit einbezogen. Die zu Projektbeginn bestehenden Transparenzmängel hätten nach Ansicht des RH vorab beseitigt werden müssen, um eine nachvollziehbare Projektbegleitung und -kontrolle gewährleisten zu können. Dies war zu diesem Zeitpunkt allerdings nicht erfolgt.

(2) Betreffend die erfolgten Einsparungen im Personalbereich wies der RH auf seine Feststellungen in TZ 8 hin, wonach in mehreren Bereichen (Bezirkshauptmannschaften, Straßen- und Brückenbau, Anstalten, Betriebe und sonstige Dienststellen, Refundierungen, Gesundheits- und Krankenpflegeschulen) Planstellen reduziert wurden.

Stellenplan

Gliederung gemäß Voranschlags- und Rechnungsabschluss-Verordnung

6 Den Voranschlägen und Rechnungsabschlüssen des Landes Kärnten waren im Sinne der Bestimmungen der Voranschlags- und Rechnungsabschluss-Verordnung (VRV) ein Nachweis über die Leistungen für Personal und über die Pensionen und sonstigen Ruhebezüge anzuschließen. Das Land Kärnten untergliederte diesen Nachweis in die Bereiche

- Hoheits- und Wirtschaftsverwaltung,
- Anstalten, Betriebe und sonstige Dienststellen,
- Refundierungen,
- Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten,
- Landeslehrer mit Finanzausgleichsgesetz,
- Musiklehrer,
- sonstige Personalaufwendungen,
- Ruhe- und Versorgungsbezüge und
- Bezüge für Organe von Gebietskörperschaften.

Der Bereich „Hoheits- und Wirtschaftsverwaltung“ umfasste die Personalausgaben des Amtes der Kärntner Landesregierung, des Landesrechnungshofs, der Bezirkshauptmannschaften, der Agrarbezirksbehörden, etc.

Der Bereich „Anstalten, Betriebe und sonstige Dienststellen“ beinhaltete die Personalausgaben für die Kärntner Bergwacht, die Berufsschulen, das Sozialpädagogische Zentrum des Landes Kärnten, die Landesstraßenverwaltung etc.

Die „Refundierungen“ umfassten die Personalaufwendungen für jene Landesbedienstete, welche in anderen Organisationen und Instituti-



Maßnahmen des Landes Kärnten zur Begrenzung des Personalaufwands

onen tätig waren und für die dem Land Kärnten diese Aufwendungen auf gesetzlicher oder vertraglicher Grundlage zur Gänze bzw. teilweise refundiert wurden (z.B. ASFINAG, Immobilienmanagementgesellschaft des Bundes, Landesimmobiliengesellschaft Kärnten GmbH, Kärntner Landesarchiv, Landesmuseum für Kärnten etc.).

Der Bereich „Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten“ enthielt die Personalaufwendungen für die Schule für Gesundheits- und Krankenpflege Villach und das Ausbildungszentrum für Gesundheitsberufe Klagenfurt.

Unter „Landeslehrer mit FAG“ waren die Personalaufwendungen der Landeslehrer erfasst, welche auf Basis des Finanzausgleichsgesetzes dem Land Kärnten vom Bund größtenteils ersetzt wurden.

Der Bereich „Musiklehrer“ umfasste die Personalaufwendungen für das Landeskonservatorium und die Musikschulen.

Die „sonstigen Personalaufwendungen“ betrafen den Landesschulrat, die landwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen, die Agrarbauhöfe, die Landesschulgüter etc. Der größte Teil der sonstigen Personalaufwendungen entfiel auf die Löhne von Kollektivvertragsbediensteten, die in den landwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen, Agrarbauhöfen, Landesschulgütern etc. tätig waren.

Unter „Ruhe- und Versorgungsbezüge“ wies das Land die Kosten für Pensionen und sonstige Ruhebezüge aus.

Die „Bezüge für Organe von Gebietskörperschaften“ umfasste die Personalausgaben für die Mitglieder des Landtags, der Landesregierung und des Landesschulrats.

Aufbau personeller
Parallelstrukturen in
der Landesverwaltung

7.1 Gemäß § 2 des Kärntner Dienstrechtsgesetzes⁷ und § 2 des Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetzes⁸ hatte die Landesregierung in der Regierungsvorlage des Landesvoranschlags einen Stellenplan vorzusehen. Im Stellenplan durften Planstellen für Landesbedienstete nur in der Art und Anzahl vorgesehen werden, die zur Bewältigung der Aufgaben des Landes zwingend notwendig waren. Der Landesvoranschlag sowie die vom Landtag erteilten Zustimmungen und Ermächtigungen für die Haushaltsführung bildeten die Grundlagen für die Gebarung

⁷ LGBl. Nr. 71/1994 i.d.g.F.

⁸ LGBl. Nr. 73/1994 i.d.g.F.

des Landes, dessen Beschlussfassung oblag gemäß Art. 60 der Kärntner Landesverfassung⁹ dem Landtag.

Außerhalb des Stellenplans beschäftigte das Land über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahren laufend Mitarbeiter auf Basis von befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnissen gemäß § 4 Abs. 2 ASVG¹⁰ (so genannte Dienstzettel–Dienstverhältnisse), die zumeist mehrfach verlängert wurden. Darüber hinaus gründete das Land landesnahe Vereine, um von den Mitarbeitern dieser Vereine Landesverwaltungsaufgaben unter Nutzung von Landesinfrastruktur erbringen zu lassen. Der Aufwand für diese beiden Mitarbeitergruppen wurde als Sachaufwand verbucht und schien nicht im Personalaufwand des Landes auf.

7.2 Der RH kritisierte, dass das Land außerhalb des Stellenplans systematisch personelle Parallelstrukturen aufbaute, indem es über mehr als zehn Jahre hindurch laufend

- Mitarbeiter auf Basis von befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnissen gemäß § 4 Abs. 2 ASVG (so genannte Dienstzettel–Dienstverhältnisse) beschäftigte und diese zumeist mehrfach verlängerte sowie
- landesnahe Vereine gründete und deren Mitarbeiter Landesverwaltungsaufgaben erbringen ließ.

Die Aufnahme erfolgte hauptsächlich zur Personalbereitstellung aufgrund mangelnder Planstellen.

Der RH empfahl dem Land Kärnten, die Aufgaben der Landesverwaltung ausschließlich mit den vom Landtag im Stellenplan genehmigten Ressourcen zu erbringen.

Der RH stellte zudem kritisch fest, dass die dargestellte Praxis insgesamt zu einem Anstieg des zur Bewältigung der Landesverwaltungsaufgaben tatsächlich eingesetzten Personals führte. Dieser Umstand spiegelte sich aber nicht im Personalaufwand des Landes wider, weil der Aufwand sowohl für die Mitarbeiter mit Dienstzettel–Dienstverhältnissen als auch jene landesnaher Vereine im Sachaufwand dargestellt war. Der RH kritisierte diese Vorgangsweise somit auch unter dem Gesichtspunkt der bei der Verwendung öffentlicher Mittel gebotenen Transparenz des Mitteleinsatzes. Der RH empfahl dem Land

⁹ LGBl. Nr. 85/1996 i.d.g.F.

¹⁰ Dienstverhältnis gemäß § 4 Abs. 2 ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl. I Nr. 17/2012) umfasst Bezieher von unselbstständigen Einkünften, die in einem öffentlich–rechtlichen Verhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen.



**Maßnahmen des Landes Kärnten
zur Begrenzung des Personalaufwands**

Kärnten, im Sinne einer transparenten Darstellung künftig die zur Erfüllung der Landesaufgaben erforderlichen Personalressourcen und die dafür anfallenden Personalaufwendungen ausschließlich auch als solche auszuweisen.

7.3 *Das Land Kärnten sagte zu, die Empfehlungen des RH umzusetzen.*

Planstellen-
entwicklung

8.1 (1) Die Stellenpläne der Landesverwaltung in Vollbeschäftigungs-
äquivalenten (VBÄ) des Landes Kärnten zeigten in den Jahren 2011
bis 2014 folgende Entwicklung:

Tabelle 5: Stellenplan Land Kärnten in VBÄ von 2011 bis 2014					
	2011	2012	2013	2014	Veränderung
	Anzahl				in %
Hoheits- und Wirtschaftsverwaltung inklusive Landesrechnungshof	2.213	2.131	2.265	2.242	1,3
Anstalten, Betriebe und sonstige Dienststellen	837	787	793	802	- 4,2
Refundierungen	184	190	167	162	- 11,9
Gesundheits- und Krankenpflegeschulen	55	46	47	47	- 14,5
Musikschulen	366	467	482	482	31,7
Summe	3.655	3.621	3.754	3.735	2,2
Aufnahmen außerhalb des Stellenplans	186	7	0	50	

Quelle: Amt der Kärntner Landesregierung

In den Jahren 2011 bis 2014 erhöhten sich die Planstellen um 80 VBÄ, dies entsprach einer Steigerung von 2,2 %.

(2) Obwohl die Personalreferenten an den Stellenplan gebunden waren (TZ 7), ordneten sie in den Jahren 2011 bis 2014 die Aufnahme von Mitarbeitern in den Landesdienst an, die im jeweils vom Landtag beschlossenen Stellenplan nicht vorgesehen waren:

- Im Jahr 2011 ordneten die zuständigen Regierungsmitglieder per Weisung die Aufnahme von 186 „Dienstzettlern“ (TZ 12) in den Landesdienst an. Konkret übernahm das Land durch diese Weisungen 133 Musikschullehrer, 46 in sonstigen Organisationseinheiten beschäftigte Mitarbeiter und sieben Mitarbeiter aus den Regierungsbüros.

Stellenplan

- Ende 2012 wies der zuständige Personalreferent die Aufnahme von sieben Mitarbeitern aus landesnahen Vereinen (TZ 13) an.
- Im Jahr 2014 erteilte der Landeshauptmann die Weisung, weitere 52 Mitarbeiter (49,58 VBÄ) aus landesnahen Vereinen in den Landesdienst zu übernehmen.

Die Aufnahme der über Dienstzettel beschäftigten Mitarbeiter erfolgte im Zuge der Sanierung der bereits arbeitsrechtlich unbefristeten Dienstverhältnisse. Diese Dienstzettel-Dienstverhältnisse waren nämlich wiederholt verlängert worden. Die Aufnahme von Mitarbeitern aus landesnahen Vereinen erfolgte unter dem „Aspekt der endgültigen Bereinigung und Auflösung dieser Vereine“ im Rahmen des Projekts „Personalbudget Neu“.

(3) Sowohl in den Bezirkshauptmannschaften (– 36 Planstellen) als auch im Straßen- und Brückenbau (– 12 Planstellen) erreichte das Land einen Abbau von Planstellen durch Nichtnachbesetzungen.

(4) Der Bereich „Landtag, Landesregierung, Landesrechnungshof“ umfasste vor allem die Planstellen der Mitarbeiter des Landtagsamts und der politischen Landtagsclubs, der Mitarbeiter in den Büros der Mitglieder der Kärntner Landesregierung und der Mitarbeiter des Landesrechnungshofs. Der Anstieg von 116 auf 133 Planstellen im Jahr 2012 war hauptsächlich auf die Überschreitung des Stellenplans in den Büros der Regierungsmitglieder zurückzuführen. Im Jahr 2011 beschäftigten die Regierungsmitglieder Mitarbeiter in ihren Büros im Ausmaß von 84,98 VBÄ, der Stellenplan sah hingegen lediglich 74 Planstellen vor. Die Überschreitung wurde erst im Stellenplan des Jahres 2012 berücksichtigt. Weiters erteilten die damaligen für Personalangelegenheiten zuständigen Regierungsmitglieder die Weisung, sieben mittels „Dienstzettel-Dienstverhältnis“ (TZ 12) in den Büros der Regierungsmitglieder beschäftigte Bedienstete in den Landesdienst zu übernehmen.

Bis 2014 reduzierte das Land Kärnten zwar die Planstellen für Mitarbeiter in den Regierungsbüros kontinuierlich, jedoch überschritten die politischen Referenten wiederum die Vorgaben des Stellenplans. Während der Stellenplan des Jahres 2014 insgesamt 63 Planstellen für die Regierungsbüros vorsah, beschäftigten die politischen Referenten tatsächlich Mitarbeiter im Ausmaß von 70,47 VBÄ; dabei wurden auch bereits in der Landesverwaltung beschäftigte Bedienstete den Regierungsbüros dienstzugeteilt.

(5) Der Anstieg der Planstellen im Bereich „sonstige Institutionen“ (+ 32 Planstellen) war vor allem auf zusätzliche Personalerfordernisse



**Maßnahmen des Landes Kärnten
zur Begrenzung des Personalaufwands**

im Zuge der Errichtung der Landesverwaltungsgerichte sowie Planstellenumschichtungen im Stellenplan zurückzuführen.

(6) Einsparungen konnte das Land hingegen in den Bereichen „Anstalten, Betriebe und sonstige Dienststellen“¹¹ (– 35 Planstellen), „Refundierungen“¹² (– 22 Planstellen) und in den Gesundheits- und Krankenpflegeschulen¹³ (– 8 Planstellen) durch Nichtnachbesetzungen erreichen.

8.2 (1) Der RH stellte kritisch fest, dass trotz der Reduktion von Planstellen in mehreren Bereichen (Bezirkshauptmannschaften, Straßen- und Brückenbau, Anstalten, Betriebe und sonstige Dienststellen, Refundierungen, Gesundheits- und Krankenpflegeschulen) der Stellenplan zu Gunsten des Amtes der Kärntner Landesregierung wiederholt ausgeweitet wurde und dass das Land Kärnten in den Jahren 2011 bis 2014 die Anzahl der Planstellen ständig – von 3.655 auf 3.735 Planstellen – erhöht hatte. Nach Ansicht des RH stand diese Entwicklung klar im Widerspruch zu den eigenen Zielsetzungen, wonach der Personalaufwand bis 2014 kontinuierlich abzusinken war und ein Einstellungsstopp verfügt wurde (TZ 3).

(2) Der RH kritisierte, dass die Personalreferenten des Landes Kärnten in den Jahren 2011 bis 2014 die Aufnahme von 245 Personen in den Landesdienst anordneten, obwohl diese im jeweils vom Landtag beschlossenen Stellenplan nicht vorgesehen war. Auch wenn die Aufnahme aufgrund von arbeitsrechtlichen Bestimmungen oder unter dem „Aspekt der Bereinigung und Auflösung landesnaher Vereine“ erfolgte, wäre nach Ansicht des RH eine Änderung des Stellenplans vom Landtag zu beschließen gewesen. Der RH empfahl dem Land Kärnten darauf zu achten, dass die vom Landtag beschlossenen Stellenpläne eingehalten werden.

¹¹ Dieser Planstellenbereich umfasste die Organisationseinheiten Kärntner Bergwacht, Konzerthaus Klagenfurt, Sammlungen Kärnten, Kärntner Landesausstellungen, Röntgenwagen, Lebensmitteluntersuchungsanstalt, Umweltlabor, Institut für Sportmedizin, Veterinärmedizinische Untersuchungsanstalt, die Straßenmeistereien und weiters das ErzieherInnen- und Verwaltungspersonal in den Fachberufsschulen und in den Kärntner Tourismusschulen Warmbad Villach, im Sozialpädagogischen Zentrum und im Landesjugendheim Rosental.

¹² Dieser Planstellenbereich umfasste Planstellen für Landesbedienstete, die aufgrund gesetzlicher oder vertraglicher Grundlagen gegen Refundierung der Personalkosten anderen Rechtsträgern zur Dienstleistung überlassen sind. Es handelte sich hierbei um das bei der Verwaltungsakademie, beim Wirtschaftsförderungs- und beim Gesundheitsfonds, bei der Bundes- und Landesimmobiliengesellschaft, bei der Landesfeuerwehrschule, beim Landesmuseum und beim Landesarchiv, bei der ASFINAG Autobahn Service GmbH Süd sowie um das beim FH-Lehrgang „Gesundheitsberufe“ eingesetzte Landespersonal.

¹³ Dieser Planstellenbereich beinhaltete das lehrende Personal und das Verwaltungspersonal der Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege in Klagenfurt und Villach.

(3) Der RH kritisierte auch, dass sich die Mitglieder der Kärntner Landesregierung bezüglich der Stellenpläne in den Regierungsbüros nicht an ihre eigenen Vorgaben hielten. Im Jahr 2011 überschritten die Regierungsmitglieder den Stellenplan um rund elf und im Jahr 2014 um mehr als sieben Planstellen. Nach Ansicht des RH wäre vor allem von den politisch zuständigen Referenten besondere Sorgfalt in Bezug auf die eigenen Vorgaben zu erwarten gewesen. Der RH empfahl dem Land Kärnten, die internen Vorgaben des Stellenplans betreffend die Regierungsbüros strikt einzuhalten und lediglich zwingend erforderliche Planstellen in diesem Bereich vorzusehen.

- 8.3** (1) *Laut Stellungnahme des Landes Kärnten sei zum Zeitpunkt der Erstellung des Stellenplans die genaue Anzahl der zu übernehmenden Bediensteten noch nicht klar gewesen, somit habe dies erst im nächsten Stellenplan festgelegt werden können.*

Die Bereinigung des jeweiligen Stellenplans zur Vermeidung von Überschreitungen werde nämlich im jeweiligen Folgejahr im Sinne der Anpassungen des Soll/Ist-Standes gewährleistet.

(2) Darüber hinaus verwies das Land Kärnten darauf, dass mit der letzten Landtagswahl im März 2013 und der damit einhergehenden Umbildung der Regierung auch eine deutliche Reduzierung des Personalaufwands in den Sekretariaten der Regierungsmitglieder erfolgt sei. Durch die bedarfsorientierte Dienstzuteilung von bereits in der Landesverwaltung beschäftigten Bediensteten habe auch ein Einsparungseffekt (Reduzierung um 15 Planstellen) erzielt werden können.

- 8.4** Der RH entgegnete, dass das Land Kärnten bereits zum Zeitpunkt der Erstellung des Stellenplans im Sinne eines ordnungsgemäßen Planungsprozesses die Anzahl der zu übernehmenden Bediensteten berücksichtigen hätte müssen. Er wies auch neuerlich darauf hin, dass der Stellenplan des Landes eine verbindliche gesetzliche Grundlage für die Gebarung des Landes darstellte und somit einzuhalten war. Er hielt seine Empfehlung aufrecht, den vom Landtag beschlossenen Stellenplan einzuhalten.

Neuaufnahmen in den Kärntner Landesverwaltungsdienst

Rechtlicher Rahmen

Kärntner Objektivierungsgesetz

9 Das Ziel des im Jahr 1992 erlassenen Kärntner Objektivierungsgesetzes¹⁴ (K-OG) bestand in der Gestaltung einheitlicher objektiver Kriterien für das Auswahlverfahren im Zuge der Neuaufnahme von Bediensteten in den Landesdienst und für die Betrauung mit Leitungsfunktionen. Die Landesregierung hatte gemäß den Vorgaben des Objektivierungsgesetzes grundsätzlich vor jeder Begründung eines Dienstverhältnisses zum Land Kärnten eine öffentliche Ausschreibung durchzuführen. Eine solche durfte nur für die im Gesetz taxativ aufgezählten Ausnahmen (bspw. für befristet aufgenommene Mitarbeiter im Sekretariat eines Mitglieds der Landesregierung) unterbleiben, wobei derartige Fälle gemäß § 11 Abs. 3 Kärntner Objektivierungsgesetz dem Kärntner Landtag unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz vierteljährlich zur Kenntnis zu bringen waren.

Die Aufnahme eines Bewerbers durfte erst nach Abwicklung eines objektivierte Auswahlverfahrens erfolgen. Dieses umfasste, neben der Beurteilung der aufgrund des ausgeschriebenen Stellenanforderungsprofils eingelangten Bewerbungsunterlagen, auch die Bewertung anonymisierter Tests bzw. schriftlicher fachspezifischer Arbeiten sowie strukturierter Interviews.

Gleichbehandlungsgesetz und Antidiskriminierungsgesetz

- 10 Das Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz¹⁵ (K-LGBG) war unter anderem auf Landesbedienstete und Personen, die sich um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bewarben, anzuwenden und zielte darauf ab,
- jegliche mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und jede Belästigung und sexuelle Belästigung zu vermeiden (Gleichbehandlungsgebot) sowie
 - durch besondere Frauenförderungsmaßnahmen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen (Frauenförderungsgebot).

¹⁴ LGBl. Nr. 98/1992 i.d.g.F.

¹⁵ LGBl. Nr. 56/1994 i.d.g.F.

Neuaufnahmen in den Kärntner Landesverwaltungsdienst

(2) Ähnliche Regelungen zur Gleichstellung hinsichtlich der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung beinhaltet das Kärntner Antidiskriminierungsgesetz¹⁶ (K-ADG).

(3) Unmittelbare Diskriminierung lag vor, wenn eine Person aufgrund der Bestimmungen des Kärntner Gemeindebedienstetengesetzes (K-GBG) oder des K-ADG in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfahren würde als eine andere und es dafür keine sachliche Rechtfertigung gab. Mittelbare Diskriminierung lag vor, wenn dem Anschein nach neutrale Regelungen oder Verfahren, Personen aufgrund der Ziele des K-GBG oder des K-ADG benachteiligt werden könnten.

Das Gleichbehandlungsgebot galt für Frauen und Männer gleichermaßen und legte fest, dass niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf, insbesondere bspw. nicht bei der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts oder beim beruflichen Aufstieg, insbesondere Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen). Gemäß § 9 K-LGBG und § 14 K-ADG war das Land zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet, wenn ein Dienstverhältnis durch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bzw. Diskriminierungsverbots nicht begründet worden war.

Entwicklung der
Neuaufnahmen in
den Landesdienst
von 2011 bis 2014

Neuaufnahmen insgesamt

11.1 Die Neuaufnahmen von Bediensteten in den Kärntner Landesdienst stellten sich zwischen 2011 und 2014 wie folgt dar:

¹⁶ LGBl. Nr. 63/2004 i.d.g.F.

Tabelle 6: Aufnahmen in den Landesverwaltungsdienst

	2011		2012		2013		2014		Gesamt	
	Köpfe	VBÄ	Köpfe	VBÄ	Köpfe	VBÄ	Köpfe	VBÄ	Köpfe	VBÄ
Eintritte in den Landesdienst Gesamt	182	175,20	150	141,88	191	181,76	243	222,63	766	721,46
<i>davon</i>										
<i>objektivierte Bedienstete¹</i>	42	41,00	84	77,80	117	109,44	136	125,84	379	354,08
<i>Bedienstete landesnaher Vereine</i>	0	0	0	0	36	34,72	94	84,02	130	118,74
<i>Dienstzettel–Dienstverhältnisse</i>	134	128,20	52	50,08	0	0	0	0	186	178,28
<i>Sekretariats– bzw. Landtagsklubmitarbeiter²</i>	6	6,00	14	14,00	38	37,60	13	12,77	71	70,37

¹ Aufnahmen in den Landesverwaltungsdienst gemäß Kärntner Objektivierungsgesetz

² befristete und unbefristete Sekretariats– und Landtagsklubmitarbeiter

Quelle: Amt der Kärntner Landesregierung

In den Jahren 2011 bis 2014 nahm das Land Kärnten insgesamt 766 Bedienstete in den Landesdienst auf. Die zuständigen Personalreferenten¹⁷ bzw. der Landeshauptmann in seiner Funktion als Personalreferent¹⁸ erteilten in 387 Fällen (50,6 %) Weisungen zur unbefristeten Aufnahme von Personen in den Landesdienst, ohne die Bestimmungen des Kärntner Objektivierungsgesetzes, des Kärntner Landes–Gleichbehandlungsgesetzes und des Kärntner Antidiskriminierungsgesetzes zu berücksichtigen. So erfolgte die Übernahme der „Dienstzettler“ (TZ 12), „Vereinsmitarbeiter“ (TZ 13) und Mitarbeiter in den Büros der Regierungsmitglieder (TZ 14) in ein unbefristetes Dienstverhältnis zum Land Kärnten ohne Ausschreibungen und dem damit verbundenen Auswahlverfahren. Laut Kärntner Objektivierungsgesetz war eine verpflichtende Ausschreibung (siehe TZ 9) von Planstellen und Funktionen so zu formulieren, dass sie zu keiner Diskriminierung einer Person führte (§ 8 Kärntner Antidiskriminierungsgesetz).

11.2 Der RH kritisierte, dass die zuständigen Personalreferenten bzw. der Landeshauptmann in seiner Funktion als Personalreferent im Überprüfungszeitraum das Kärntner Objektivierungsgesetz sowie die Bestimmungen des Kärntner Landes–Gleichbehandlungsgesetzes und des Kärntner Antidiskriminierungsgesetzes verletzen, indem sie durch

¹⁷ 1. Jänner 2011 bis 18. Jänner 2012 LR Mag. Harald Dobernig und LR Dr. Josef Martinz 19. Jänner 2012 bis 2. September 2012 LR Mag. Harald Dobernig und LR Mag. Achill Rumpold 3. September 2012 bis 27. März 2013 LR Mag. Harald Dobernig

¹⁸ LH Dr. Peter Kaiser

Neuaufnahmen in den Kärntner Landesverwaltungsdienst

Weisungen die unbefristete Aufnahme von 387 Bediensteten in den Landesdienst anordneten. Die Intention des Gesetzgebers, Planstellen und Funktionen im Landesdienst öffentlich auszuschreiben und das Auswahlverfahren nach objektiven Kriterien durchzuführen sowie die Diskriminierung von Bewerbern hintanzuhalten, war damit nicht sichergestellt. Der RH empfahl dem Land Kärnten, das Kärntner Objektivierungsgesetz, das Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz sowie das Kärntner Antidiskriminierungsgesetz künftig strikt einzuhalten, zumal diskriminierte Personen Ersatzansprüche geltend machen könnten (TZ 10).

- 11.3** *Das Land Kärnten teilte in seiner Stellungnahme mit, dass die im Prüfungsergebnis angeführte Anzahl der in den Jahren 2011 bis 2014 gemäß Kärntner Objektivierungsgesetz aufgenommenen Mitarbeiter nicht mit den vom Land Kärnten zur Verfügung gestellten Unterlagen übereinstimme.*
- 11.4** Der RH wies darauf hin, dass seine Darstellung im Zusammenhang mit den Mitiberaufnahmen in den Landesdienst auf den vom Land Kärnten zur Verfügung gestellten Daten der landeseigenen Personaldatenbank basierten. Daneben bestanden weitere Datenaufzeichnungen im Zusammenhang mit der Personalaufnahme und -entwicklung. Abweichungen zur Personaldatenbank resultierten u.a. aus dem zeitlichen Auseinanderfallen der Durchführung eines Auswahlverfahrens gemäß Kärntner Objektivierungsgesetz durch die zuständige Unterabteilung Personalentwicklung und der konkreten Aufnahme der objektivierten Mitarbeiter in den Landesdienst und damit der Erfassung in der Personaldatenbank.

Dienstzettel-Dienstverhältnisse

- 12.1** (1) Das Land beschäftigte mit Duldung der zuständigen Personalreferenten über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahren laufend Mitarbeiter auf Basis von befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnissen gemäß § 4 Abs. 2 ASVG (so genannte Dienstzettel-Dienstverhältnisse), die zumeist mehrfach verlängert wurden. Im Jänner 2010 erzwang eine seit dem Jahr 2003 mehrfach befristet beschäftigte Mitarbeiterin durch ein Urteil¹⁹ des OGH eine Anstellung auf Basis des Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetzes. Der OGH stellte in seinem Urteil fest, dass eine Beschäftigung auf Basis eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses zum Land Kärnten (Dienstzettel-Dienstverhältnis) dem Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz unterlag.

¹⁹ OGH Urteil GZ 90bA180/08y



Die beiden zuständigen Personalreferenten²⁰ des Landes leiteten aus diesem Urteil entsprechende Ansprüche für Mitarbeiter mit Dienstzettel–Dienstverhältnissen auf unbefristete Anstellung gemäß Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz ab. Sie veranlassten daher im Juli 2011 per Weisung die Übernahme von 186 Mitarbeitern mit Dienstzettel–Dienstverhältnissen – davon 14 unter Beibehaltung ihrer bisherigen besoldungsrechtlichen Besserstellung – in ein unbefristetes Dienstverhältnis zum Land Kärnten. Diese Mitarbeiter wurden in den Jahren 2011 bzw. 2012 in den Personalstand des Landes Kärnten übernommen und die für sie anfallenden Kosten im Personalaufwand des Landes ausgewiesen.

(2) Im Oktober 2010 setzte das Amt der Kärntner Landesregierung alle Abteilungen, die politischen Sekretariate und die im Landtag vertretenen Klubs davon in Kenntnis, Anstellungen auf Basis von Dienstzettel–Dienstverhältnissen nicht mehr zu genehmigen.

Die Landesregierung führte allerdings keinen Beschluss herbei, in dem sie sich und die Landesverwaltung verpflichtete, den Aufbau paralleler Personalstrukturen – wie es die Anstellung von Mitarbeitern mittels Dienstzettel–Dienstverhältnissen und landesnaher Vereine darstellte – künftig hintanzuhalten.

(3) Die Kärntner Landesregierung hatte gemäß § 4 Abs. 1 Kärntner Objektivierungsgesetz grundsätzlich vor jeder Begründung eines Dienstverhältnisses zum Land Kärnten eine öffentliche Ausschreibung und das daraus resultierende Auswahlverfahren durchzuführen. Die Fälle, in denen sie gemäß § 4 Abs. 3 bis 5 Kärntner Objektivierungsgesetz davon Abstand nahm, waren laut § 11 Abs. 3 Kärntner Objektivierungsgesetz dem Landtag unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz vierteljährlich zur Kenntnis zu bringen. Die Kärntner Landesregierung berichtete dem Landtag im November 2012 über 186 Dienstzettel–Bedienstete, die – entgegen den Bestimmungen des Kärntner Objektivierungsgesetzes – ohne öffentliche Ausschreibung unbefristet aufgenommen worden waren. Der Bericht der Landesregierung wurde von der Mehrheit der Mitglieder des Landtags zur Kenntnis genommen.

12.2 (1) Der RH kritisierte, dass die zuständigen Personalreferenten über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahren die im § 4 Abs. 1 Kärntner Objektivierungsgesetz vorgesehene öffentliche Ausschreibung vor jeder Begründung eines Dienstverhältnisses und das daraus resultierende Auswahlverfahren umgingen, indem sie die Praxis der mehrfach

²⁰ LR Mag. Harald Dobernig und LR Dr. Josef Martinz

Neuaufnahmen in den Kärntner Landesverwaltungsdienst

aufeinanderfolgenden befristeten Anstellungen von Beschäftigten auf Basis von Dienstzettel–Dienstverhältnissen duldeten. Darüber hinaus fanden durch diese Vorgehensweise auch die Bestimmungen des Kärntner Landes–Gleichbehandlungsgesetzes und des Kärntner Antidiskriminierungsgesetzes keine Anwendung.

Der RH stellte zudem fest, dass gemäß dem Erkenntnis des OGH eine Beschäftigung auf Basis eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses zum Land Kärnten (Dienstzettel–Dienstverhältnis) dem Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz unterlag. Der RH kritisierte, dass somit die von den Personalreferenten vor dem Jahr 2010 jahrelang geduldeten wiederholten befristeten Anstellungen auf Basis von Dienstzettel–Dienstverhältnissen schlussendlich die unbefristete Übernahme von 186 Mitarbeitern mit Dienstzettel–Dienstverhältnissen in den Landesdienst zur Folge hatten. Zudem kritisierte der RH, dass die unbefristete Übernahme in den Landesdienst bei 14 Beschäftigten unter Beibehaltung ihrer bisherigen besoldungsrechtlichen Besserstellung erfolgte.

(2) Der RH kritisierte, dass im Jahr 2010 lediglich verwaltungsintern festgelegt wurde, Anstellungen auf Basis von Dienstzettel–Dienstverhältnissen ab Ende 2010 nicht mehr zu genehmigen. Ein verbindlicher Beschluss der Landesregierung, welcher den Aufbau paralleler Personalstrukturen in dieser Form verbietet, wurde jedoch nicht gefasst. Der RH empfahl dem Land Kärnten, entsprechende Beschlüsse zu fassen, um jegliche Form von Parallelstrukturen im Personalbereich des Landes und die damit einhergehende Intransparenz beim Ausweis der Landespersonalaufwendungen künftig zu verhindern.

(3) Der RH stellte zudem fest, dass das Kärntner Objektivierungsgesetz die Landesregierung verpflichtete, jene Fälle, in denen sie vor Begründung eines Dienstverhältnisses mit dem Land von der Durchführung einer Ausschreibung absah, vierteljährlich an den Kärntner Landtag zu berichten. Nach Ansicht des RH sanierte die Berichterstattung an den Landtag die von Mitgliedern der Landesregierung begangene Rechtsverletzung nicht. Der RH kritisierte, dass das Unterlassen einer Ausschreibung ohne Konsequenzen blieb. Er war der Ansicht, dass dieser Umstand

- das Ziel des Gesetzes konterkarierte, wonach „das Auswahlverfahren für die Aufnahme in den Landesdienst und für die Betrauung mit Leitungsfunktionen nach einheitlichen Kriterien zu gestalten“ war,

**Maßnahmen des Landes Kärnten
zur Begrenzung des Personalaufwands**

- der Landesregierung die für sie rechtlich folgenlose Umgehung einer öffentlichen Ausschreibung vor der Begründung eines Dienstverhältnisses zum Land Kärnten eröffnete,
- generell für qualifizierte Personen einen subjektiven Rechtsanspruch auf Durchführung eines objektivierten Auswahlverfahrens ausschloss, und
- der Landesregierung im Ergebnis die Möglichkeit einer rechtlich folgenlosen Umgehung des vom Landtag beschlossenen verbindlichen Stellenplans eröffnete.

Der RH empfahl dem Land Kärnten, auf eine Verbesserung der Wirksamkeit des Kärntner Objektivierungsgesetzes hinzuwirken, um eine Umgehung der Bestimmungen zu verhindern. Weiters empfahl er dem Land Kärnten dafür zu sorgen, dass das Kärntner Objektivierungsgesetz und in weiterer Folge das Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz sowie Kärntner Antidiskriminierungsgesetz strikt eingehalten werden, zumal potenzielle Bewerber Ersatzansprüche geltend machen könnten (TZ 10).

12.3 (1) *In seiner Stellungnahme bestätigte das Land Kärnten, dass das Kärntner Objektivierungsgesetz gemäß § 4 Abs. 1 vor jeder Begründung eines Dienstverhältnisses zum Land Kärnten von der Landesregierung grundsätzlich die Durchführung einer Ausschreibung festlege. Die Ausnahmen von der Ausschreibungsverpflichtung seien gesetzlich geregelt; diese Fälle seien gemäß § 11 Abs. 3 dem Kärntner Landtag vierteljährlich zur Kenntnis zu bringen. Aus dem Kärntner Objektivierungsgesetz sei aber nicht abzuleiten, dass eine öffentliche Ausschreibung überhaupt unterbleiben könne.*

(2) *Das Land Kärnten teilte weiters mit, dass der Abbau von Parallelstrukturen im Personalbereich und die Erhöhung der Transparenz beim Ausweis der Landespersonalaufwendungen durch die dienstrechtliche Sanierung der Dienstzettel-Dienstverhältnisse zielstrebig betrieben worden sei. Es sah auch die Notwendigkeit, Vorkehrungen zu treffen, um den Aufbau von Parallelstrukturen im Personalbereich künftig zu verhindern.*

12.4 (1) Der RH wies erneut auf die wiederholten Verstöße gegen die Ausschreibungsverpflichtung des Kärntner Objektivierungsgesetzes hin und verblieb daher bei seiner Empfehlung, dass das Land Kärnten auf eine Verbesserung der Wirksamkeit des Kärntner Objektivierungsgesetzes hinwirken und eine Umgehung der Bestimmungen verhindern sollte.

(2) Der RH verblieb bei seiner Kritik, dass lediglich verwaltungsintern festgelegt wurde, Anstellungen auf Basis von Dienstzettel–Dienstverhältnissen ab Ende 2010 nicht mehr zu genehmigen. Ein verbindlicher Beschluss der Landesregierung, welcher den Aufbau paralleler Personalstrukturen in dieser Form verhindert, wurde jedoch nicht gefasst.

Landesnahe Vereine

- 13.1** (1) Das Land gründete mit Duldung der zuständigen Personalreferenten landesnahe Vereine, um über mehr als zehn Jahre hinweg von den Mitarbeitern dieser Vereine Landesverwaltungsaufgaben unter Nutzung von Landesinfrastruktur erbringen zu lassen.

Nachdem im Jänner 2010 eine mittels Dienstzettel–Dienstverhältnis mehrfach befristet beschäftigte Mitarbeiterin durch ein OGH–Urteil²¹ eine unbefristete Anstellung beim Land Kärnten erzwang (TZ 12), erwarteten die Personalreferenten, dass – angesichts einer ähnlichen Ausgangslage und der seitens der Personalvertretung angedrohten Klage in diesem Zusammenhang – analoge Ansprüche auch von Mitarbeitern landesnaher Vereine geltend gemacht werden könnten. Eine entsprechende Judikatur in diesem Zusammenhang lag jedoch nicht vor.

Im März 2013 erließ der Landeshauptmann²² die Weisung, dass „bis auf weiteres keine Neuaufnahme von Bediensteten in den Landesdienst zulässig“ waren. Dies galt auch für die Anstellung und Umwandlung von so genannten Dienstzettel–Dienstverhältnissen. Lediglich „dringende Aufnahmen im Einzelfall zur Aufrechterhaltung des notwendigen Dienstbetriebes“ waren mit seiner Zustimmung zulässig.

Im Frühjahr 2013 beabsichtigte der Landeshauptmann, die personellen Parallelstrukturen in den landesnahen Vereinen zu bereinigen und die Vereine aufzulösen. Er ordnete daher in seiner Funktion als Personalreferent im August 2013 per Weisung die Übernahme von 85 und im Juli 2014 von weiteren 52 – insgesamt also 137 – Bediensteten landesnaher Vereine in ein unbefristetes Dienstverhältnis auf Basis des Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetzes an. Davon behielten 36 Bedienstete landesnaher Vereine ihre bisherige besoldungsrechtliche Besserstellung und erhielten einen Sondervertrag gemäß § 8 Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz. Unter den unbefristet in den Landesdienst übernommenen Mitarbeitern landesnaher Vereine befanden

²¹ OGH Urteil GZ 90bA180/08y

²² Dr. Peter Kaiser



sich sechs Personen, die weniger als ein Jahr in einem landesnahen Verein tätig waren.

Die 137 Bediensteten wurden sukzessive in den Jahren 2013 bis 2015 in den Personalstand des Landes Kärnten übernommen und die für sie anfallenden Kosten im Personalaufwand des Landes ausgewiesen.

(2) Laut Auskunft der Unterabteilung Personalwesen des Landes Kärnten wurde im Rahmen der ab 2013 begonnenen Übernahme von Vereinsmitarbeitern in den Landesdienst „den Abteilungsleitern kommuniziert“, dass übernommene Vereinsmitarbeiter in den Vereinen nicht nachbesetzt werden dürfen. Damit sei „den Abteilungsleitern bewusst“ gewesen, dass „Vereinsmitarbeiter mit Aufgaben der Landesverwaltung nicht mehr betraut werden“ durften. Eine dezidierte schriftliche Weisung des Amtes der Kärntner Landesregierung an die Abteilungsleiter lag nicht vor. Eine Weisung des Landeshauptmannes²³ zur Auflösung der von Abteilungs- und Dienststellenleitern der Landesverwaltung gegründeten landesnahen Vereine erfolgte nicht.

Laut Auskunft des Landes Kärnten wurden einige Vereine bereits aufgelöst und standen andere kurz davor. Einige landesnahe Vereine würden allerdings „aus förderrechtlichen Gründen, etc.“ mit dem verbliebenen, nicht übernommenen Personal weiter betrieben. Die Anzahl der verbliebenen Mitarbeiter in den landesnahen Vereinen war nicht bekannt, weil die für Personalangelegenheiten verantwortliche Abteilung keine Zuständigkeit hinsichtlich des Vereinspersonals besaß und somit in der Landesverwaltung keine zentral verwalteten Daten über die Angestellten der Vereine vorlagen.

(3) Die Kärntner Landesregierung hatte gemäß § 4 Abs. 1 Kärntner Objektivierungsgesetz grundsätzlich vor jeder Begründung eines Dienstverhältnisses zum Land Kärnten eine öffentliche Ausschreibung und das daraus resultierende Auswahlverfahren durchzuführen. Die Fälle, in denen sie gemäß § 4 Abs. 3 bis 5 Kärntner Objektivierungsgesetz davon Abstand nehmen durfte, waren laut § 11 Abs. 3 Kärntner Objektivierungsgesetz dem Landtag vierteljährlich zur Kenntnis zu bringen (siehe TZ 9). Die Kärntner Landesregierung berichtete dem Landtag im April 2014 über 85 bzw. 2015 über 50 Bedienstete landesnaher Vereine, die ohne die im Kärntner Objektivierungsgesetz vorgesehene Durchführung einer öffentlichen Ausschreibung aufgenommen worden waren. Die Berichte der Landesregierung wurden von der Mehrheit der Mitglieder des Landtags zur Kenntnis genommen.

²³ Dr. Peter Kaiser

- 13.2** (1) Der RH kritisierte, dass die zuständigen Personalreferenten über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahren die Erbringung von Landesaufgaben durch Bedienstete landesnaher Vereine und damit den Aufbau personeller Parallelstrukturen duldeten.

Der RH kritisierte weiters, dass im Jahr 2013 der Landeshauptmann in seiner Funktion als Personalreferent ohne zwingenden Grund für Mitarbeiter landesnaher Vereine analoge Ansprüche, wie sie das höchstgerichtliche Urteil lediglich den Mitarbeitern mit Dienstzettel-Dienstverhältnissen zugestand, ableitete und anordnete, insgesamt 137 Mitarbeiter landesnaher Vereine ohne die gemäß § 4 Abs. 1 Kärntner Objektivierungsgesetz vorgesehene öffentliche Ausschreibung in ein unbefristetes Dienstverhältnis auf Basis des Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetzes zu übernehmen. In diesem Zusammenhang merkte der RH kritisch an, dass sechs dieser übernommenen Mitarbeiter weniger als ein Jahr für einen Verein tätig waren. Der RH empfahl dem Land Kärnten, solche Personalübernahmen nicht ohne fundierte Entscheidungsgrundlage und zwingenden Anlass zu treffen. Zudem kritisierte der RH, dass die unbefristete Übernahme in den Landesdienst bei 36 ehemaligen Bediensteten landesnaher Vereine unter Beibehaltung ihrer bisherigen besoldungsrechtlichen Besserstellung mittels Sondervertrag erfolgte.

Der RH kritisierte weiters, dass der Landeshauptmann durch die von ihm beauftragte unbefristete Übernahme der Mitarbeiter landesnaher Vereine den Passus seiner Weisung, wonach „Aufnahmen im Einzelfall zur Aufrechterhaltung des notwendigen Dienstbetriebes“ zulässig wären, extensiv interpretierte und damit, nach Ansicht des RH, seine eigene Weisung außer Acht ließ.

(2) Der RH kritisierte, dass ein verbindlicher Beschluss der Landesregierung, welcher den Aufbau paralleler Personalstrukturen in dieser Form verbietet, nicht gefasst wurde. Darüber hinaus wies der RH kritisch darauf hin, dass auch der in der Landesverwaltung verantwortliche Leiter der Unterabteilung Personalwesen die künftigen Anstellungen von Vereinsmitarbeitern nicht hintanhalt. Der RH empfahl dem Land Kärnten, den Aufbau von Parallelstrukturen im Personalbereich des Landes und die damit einhergehende Intransparenz beim Ausweis der Landespersonalaufwendungen künftig zu unterlassen.

Der RH bemängelte überdies, dass noch nicht sämtliche landesnahe Vereine, deren Mitarbeiter Landesaufgaben erbracht hatten, aufgelöst worden waren und somit weiterhin Parallelstrukturen in der Landesverwaltung bestanden. Der RH empfahl dem Land Kärnten, die noch bestehenden landesnahen Vereine umgehend aufzulösen, um weiter-

gehende Verpflichtungen in Form von Personalübernahmen zu verhindern.

Der RH bemängelte weiters, dass die für Personalangelegenheiten verantwortliche Unterabteilung Personalwesen über keine zentralen Daten bezüglich der Anzahl der in landesnahen Vereinen tätigen Bediensteten verfügte, und somit auch keine Abschätzung über allfällige zusätzliche Kosten in Bezug auf die Übernahme zusätzlicher Vereinsmitarbeiter treffen konnte. Der RH empfahl dem Land Kärnten, die Daten bezüglich der landesnahen Vereine zentral zu speichern und zu verwalten.

(3) Der RH stellte fest, dass das Kärntner Objektivierungsgesetz die Landesregierung verpflichtete, jene Fälle, in denen sie vor Begründung eines Dienstverhältnisses mit dem Land von der Durchführung einer Ausschreibung absah, vierteljährlich an den Kärntner Landtag zu berichten. Der RH kritisierte, dass das Unterlassen einer Ausschreibung jedoch folgenlos war. Er war der Ansicht, dass dieser Umstand eine Aufnahme in den Landesdienst nach einheitlichen Kriterien behinderte und der Landesregierung die Umgehung des Objektivierungsgesetzes sowie des vom Landtag beschlossenen verbindlichen Stellenplans ermöglichte.

Der RH empfahl dem Land Kärnten, auf eine Verbesserung der Wirksamkeit des Kärntner Objektivierungsgesetzes hinzuwirken, um eine Umgehung der Bestimmungen verhindern können. Weiters empfahl er dem Land Kärnten dafür zu sorgen, dass das Kärntner Objektivierungsgesetz und in weiterer Folge das Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz sowie Kärntner Antidiskriminierungsgesetz strikt eingehalten wird, zumal potenzielle Bewerber Ersatzansprüche geltend machen könnten (TZ 10).

13.3 (1) *In seiner Stellungnahme verwies das Land Kärnten neuerlich auf die grundsätzliche Ausschreibungsverpflichtung im Kärntner Objektivierungsgesetz (siehe TZ 12).*

(2) *Das Land Kärnten teilte ferner wiederholend mit, dass der Abbau von Parallelstrukturen im Personalbereich und die Erhöhung der Transparenz beim Ausweis der Landespersonalaufwendungen durch die Auflösung landesnaher Vereine zielstrebig betrieben worden sei. Es sah auch die Notwendigkeit, Vorkehrungen zur künftigen Verhinderung des Aufbaus von Parallelstrukturen im Personalbereich zu treffen.*

(3) *Die Übernahme der Vereinsmitarbeiter in den Kärntner Landesdienst sei aus Gründen der Gleichbehandlung mit jenen Mitarbeitern erfolgt, die ursprünglich in einem Dienstzettel-Dienstverhältnis standen. Dadurch sollte langwierigen, risikobehafteten und kosteninten-*

siven Prozessen vorgegriffen werden. Das Land gestand jedoch ein, dass – im Unterschied zu den Dienstzettel–Dienstverhältnissen – für die Vereinsmitarbeiter ein einschlägiges Urteil des Obersten Gerichtshofes nicht vorlag. Aufgrund des ähnlich gelagerten Sachverhalts sei das Land aber davon ausgegangen, dass die Entscheidung des Gerichtes ähnlich ausfallen würde und habe bewusst die Initiierung eines Auswahlverfahrens im Sinne des Kärntner Objektivierungsgesetzes unterlassen.

(4) Schließlich teilte das Land Kärnten mit, dass es sich bei der Auflösung der landesnahen Vereine um einen längeren Prozess handle und eine sofortige Auflösung einzelner Vereine mitunter aufgrund längerfristiger Vertragsverhältnisse (z.B. Förderprogramme) nicht möglich bzw. mit erheblichen Mehrkosten verbunden sei. Es würden jedoch die erforderlichen Vorbereitungen getroffen, um die restlichen landesnahen Vereine ehestmöglich aufzulösen.

13.4 (1) Der RH wies erneut auf die wiederholten Verstöße gegen das Kärntner Objektivierungsgesetz hin und verblieb daher bei seiner Empfehlung, dass das Land Kärnten auf eine Verbesserung der Wirksamkeit des Kärntner Objektivierungsgesetzes hinwirken und eine Umgehung der Bestimmungen verhindern sollte.

(2) Der RH hielt auch neuerlich an seiner Kritik fest, dass ein verbindlicher Beschluss der Landesregierung, welcher den Aufbau paralleler Personalstrukturen in dieser Form verhindert, nicht gefasst wurde.

(3) Der RH verblieb auch bei seiner Kritik, dass im Jahr 2013 der Landeshauptmann in seiner Funktion als Personalreferent ohne zwingenden Grund anordnete, insgesamt 137 Mitarbeiter landesnaher Vereine ohne die gemäß Kärntner Objektivierungsgesetz vorgesehene öffentliche Ausschreibung in ein unbefristetes Dienstverhältnis auf Basis des Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetzes zu übernehmen. Er wies in diesem Zusammenhang nochmals darauf hin, dass im Unterschied zur Situation bei den Dienstzettel–Dienstverhältnissen kein höchstgerichtliches Urteil für die Bediensteten landesnaher Vereine vorlag.

Unbefristete Übernahme von Mitarbeitern aus den Regierungssekretariaten

14.1 (1) Das Kärntner Objektivierungsgesetz legte fest, dass eine öffentliche Ausschreibung für Mitarbeiter im Sekretariat eines Mitglieds der Landesregierung bzw. in den Klubs einer im Landtag vertretenen Partei zu unterbleiben hatte, weil diese lediglich befristet auf die Dauer dieser Funktion in den Landesdienst aufgenommen wurden.

In den Jahren 2011 bis 2014 erfolgte die Übernahme befristet angestellter Sekretariats- bzw. Landtagsklubmitarbeiter in ein unbefristetes Dienstverhältnis mit dem Land Kärnten in folgenden Fällen:

Tabelle 7: Unbefristete Aufnahme von Sekretariatsmitarbeitern in den Landesverwaltungsdienst

	2011		2012		2013		2014 ¹		Gesamt	
	Köpfe	VBÄ	Köpfe	VBÄ	Köpfe	VBÄ	Köpfe	VBÄ	Köpfe	VBÄ
Übernahme befristeter Sekretariats- und Landtagsklubmitarbeiter	3	2,50	21	20,75	19	19,00	10	9,72	53	51,97

¹ Daten für 2014 lediglich bis Oktober verfügbar

Quelle: Amt der Kärntner Landesregierung

(2) In den Jahren 2011 und 2012 wiesen die zuständigen Personalreferenten²⁴ die unbefristete Übernahme von 24 Sekretariatsmitarbeitern aus den politischen Büros bzw. von Landtagsklubmitarbeitern an, die in einem befristeten Dienstverhältnis mit dem Land standen.

Am 5. und 7. März 2013 wurde der damals auf Verwaltungsebene zuständige Landesamtsdirektor per Mail vom Leiter des Sekretariats des politischen Personalreferenten²⁵ in dessen Auftrag angewiesen, neben 50 kurzfristigen Versetzungen bzw. Verwendungsänderungen zusätzlich auch die Umwandlung der befristeten Dienstverhältnisse von 31 Sekretariatsmitarbeitern bzw. Landtagsklubmitarbeitern in unbefristete Dienstverhältnisse zum Land Kärnten vorzunehmen. Der Leiter des Sekretariats des Landeshauptmannes bestätigte in dessen Namen die beauftragten Personalmaßnahmen des Personalreferenten. Der Landesamtsdirektor brachte daraufhin dem anweisenden Personalreferenten – gemäß § 44 Abs. 3 Kärntner Dienstrechtsgesetz – seine Bedenken bezüglich der rechtskonformen Umsetzbarkeit der Weisung schriftlich zum Ausdruck. Er wies diesen darauf hin, dass die dauerhafte Übernahme nahezu sämtlicher befristeter Sekretariatsmitarbeiter kurz vor dem Regierungswechsel

- die Intention des Landesgesetzgebers konterkariere, der durch auf Dauer der Legislaturperiode befristete und automatisch mit Zeitablauf endende Dienstverhältnisse der Sekretariatsmitarbeiter sicher-

²⁴ 1. Jänner 2011 bis 18. Jänner 2012 LR Mag. Harald Dobernig und LR Dr. Josef Martinz
19. Jänner 2012 bis 2. September 2012 LR Mag. Harald Dobernig und LR Mag. Achill Rumpold
3. September 2012 bis 27. März 2013 LR Mag. Harald Dobernig

²⁵ Mag. Harald Dobernig

Neuaufnahmen in den Kärntner Landesverwaltungsdienst

stellen wollte, dass eine neue Regierung ihre politischen Maßnahmen mit eigenem Personal unbelastet von jenem der Vorgängerregierung umsetzen konnte,

- aufgrund des Unterbleibens einer öffentlichen Ausschreibung sowie einem objektivierten Auswahlverfahren gegen das Kärntner Objektivierungsgesetz verstoße,
- die budgetäre Abdeckung für das in den Landesdienst übernommene zusätzliche Personal fehle.

Zudem zielten die Weisungen in zahlreichen Fällen auf die Beibehaltung von besoldungsrechtlichen Besserstellungen ab, die mit der bisher ausgeübten Tätigkeit in den Sekretariaten sachlich nicht zu rechtfertigen waren. Der Landesamtsdirektor wies in diesem Zusammenhang darauf hin, dass

- die Vorzugsbehandlung der Sekretariatsmitarbeiter der politischen Referenten gegenüber den restlichen Vertragsbediensteten und Beamten dem Gebot der Gleichbehandlung widersprach und
- die vollziehende Stelle aufgrund der fehlenden rechtlichen Deckung besoldungsrechtlicher Ungleichbehandlungen in den Bestimmungen des Landesdienstrechts bei einer Umsetzung den strafgesetzwidrigen Tatbestand der Untreue begehe.

Am 21. und 22. März 2013 fanden im Zusammenhang mit der Umwandlung der befristeten Dienstverhältnisse von 31 Sekretariatsmitarbeitern bzw. Landtagsklubmitarbeitern, zu denen der Landesamtsdirektor seine Bedenken vorgebracht hatte, Dienstbesprechungen mit dem Landeshauptmann²⁶, dem zweiten Landeshauptmann-Stellvertreter²⁷, dem politischen Personalreferenten²⁸, dem Landesamtsdirektor sowie dem Unterabteilungsleiter Personalwesen statt. Dabei legten die politischen Entscheidungsträger fest, dass jene befristet angestellten Sekretariats- bzw. Landtagsklubmitarbeiter, die in der 29. Gesetzgebungsperiode im Dienststand waren, unbefristet in den Landesdienst übernommen werden sollten.

Dies betraf 16 bisher befristet angestellte Bedienstete, die – überwiegend unter Beibehaltung ihrer bisherigen besoldungsrechtlichen Besserstellung – in ein unbefristetes Dienstverhältnis mit dem Land Kärnten

²⁶ Gerhard Dörfler

²⁷ Dr. Peter Kaiser

²⁸ Mag. Harald Dobernig



übernommen wurden. Die unbefristete Übernahme dieser Bediensteten erfolgte ohne die gemäß § 4 Abs. 1 Kärntner Objektivierungsgesetz erforderlichen öffentlichen Ausschreibungen und dem daraus resultierenden Auswahlverfahren. Für fünf Bedienstete endete das befristete Dienstverhältnis mit dem Land Kärnten mit Ende der Legislaturperiode bzw. wurden neun neuerlich befristet in verschiedene Sekretariate der neuen Landesregierung übernommen.

- 14.2** Der RH kritisierte, dass die in den Jahren 2011 bis Ende März 2013 verantwortlichen Personalreferenten durch die per Weisung angeordnete Übernahme von insgesamt 40 befristet beschäftigten Sekretariats- bzw. Landtagsklubmitarbeiter in unbefristete Dienstverhältnisse zum Land Kärnten wiederholt gegen das Kärntner Objektivierungsgesetz und damit in weiterer Folge auch gegen die Bestimmungen des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz sowie das Kärntner Antidiskriminierungsgesetz verstießen.

Ende März 2013 legten die damaligen politischen Verantwortlichen fest, insgesamt 16 Sekretariats- bzw. Landtagsklubmitarbeiter unbefristet zu übernehmen. Der RH kritisierte, dass die Entscheidungsträger damit insbesondere gegen das Kärntner Objektivierungsgesetz verstießen.

Der RH empfahl dem Land Kärnten darauf zu achten, dass die jeweils zuständigen politischen Personalreferenten bei der Aufnahme von Bediensteten in den Landesdienst strikt die relevanten Kärntner Landesgesetze, im Besonderen das Kärntner Objektivierungsgesetz, das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz, das Kärntner Gleichbehandlungsgesetz einhalten.

- 14.3** *Das Land Kärnten gab dazu keine Stellungnahme ab.*

- 14.4** Der RH übermittelte im Hinblick auf diesen Sachverhalt seinen Bericht zur weitergehenden, insbesondere strafrechtlichen, Beurteilung an die Staatsanwaltschaft.

- 15.1** Von Ende März 2013 bis 2014 ordnete der Landeshauptmann in seiner Funktion als Personalreferent²⁹ die unbefristete Übernahme von 13 befristet angestellten Sekretariatsmitarbeitern aus den politischen Büros an. Eine öffentliche Ausschreibung gemäß Objektivierungsgesetz unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Antidiskriminierungsgesetzes erfolgte nicht.

²⁹ Dr. Peter Kaiser

Neuaufnahmen in den Kärntner Landesverwaltungsdienst

15.2 Der RH kritisierte, dass auch der Landeshauptmann in seiner Funktion als Personalreferent gegen das Kärntner Objektivierungsgesetz und die Bestimmungen des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Kärntner Antidiskriminierungsgesetzes verstieß, indem er per Weisung die Übernahme von 13 befristet beschäftigten Sekretariatsmitarbeitern aus den politischen Büros in ein unbefristetes Dienstverhältnis mit dem Land Kärnten anordnete.

Der RH empfahl dem Land Kärnten, dafür zu sorgen, dass die Vorgaben des Kärntner Objektivierungsgesetzes bezüglich Dienstverhältnissen von Mitarbeitern in den Regierungsbüros zukünftig eingehalten werden.

16.1 Im November 2012 bzw. Mai 2013 berichtete die frühere bzw. neue Kärntner Landesregierung gemäß § 11 Abs. 3 Kärntner Objektivierungsgesetz dem Landtag über jene Sekretariats- und Landtagsklubmitarbeiter, die ohne der gemäß Kärntner Objektivierungsgesetz vorgesehenen Durchführung einer öffentlichen Ausschreibung aufgenommen worden waren. Die Berichte der Landesregierungen wurden vom Landtag mehrheitlich zur Kenntnis genommen.

16.2 Der RH stellte fest, dass die Landesregierungen die unbefristete Aufnahme von ursprünglich befristet angestellten Sekretariats- bzw. Landtagsklubmitarbeitern dem Kärntner Landtag gemäß § 11 Abs. 3 Kärntner Objektivierungsgesetz in ihren vierteljährlichen Berichterstattungen zur Kenntnis brachten. Die Berichterstattung darüber an den Landtag sanierte, nach Ansicht des RH, die begangene Rechtsverletzung nicht. Der RH kritisierte, dass der Verstoß gegen das Kärntner Objektivierungsgesetz in Form der widerrechtlichen unbefristeten Aufnahme von Sekretariats- bzw. Landtagsklubmitarbeitern folgenlos blieb. Der RH empfahl der Kärntner Landesregierung nochmals, auf eine Verbesserung des Kärntner Objektivierungsgesetzes hinzuwirken (siehe auch TZ 12).

Juristenpool

17.1 Um Stellen im „rechtskundigen Verwaltungsdienst“ zu besetzen, veranlasste der Landeshauptmann³⁰ in seiner Funktion als Personalreferent wiederholt öffentliche Ausschreibungen gemäß § 4 Abs. 1 und 2 Kärntner Objektivierungsgesetz. Diese Ausschreibungen wurden für den so genannten „Juristenpool“ durchgeführt, der dem Land Kärnten die Möglichkeit gab, bei dringenden Besetzungswünschen im rechtskundigen Verwaltungsdienst auf eine „objektivierte“ Reihungsliste zurückgreifen zu können.

³⁰ Dr. Peter Kaiser

**Maßnahmen des Landes Kärnten
zur Begrenzung des Personalaufwands**

Im Zuge solcher Ausschreibungen bewarben sich – neben zahlreichen anderen – auch befristet angestellte Sekretariatsmitarbeiter aus dem Büro des Landeshauptmannes³¹ (ein Mitarbeiter), der ersten³² bzw. der zweiten Landeshauptmann-Stellvertreterin³³ (zwei Mitarbeiter bzw. ein Mitarbeiter). Aus dem anschließenden Auswahlverfahren gingen die besagten Sekretariatsmitarbeiter jeweils als Best- bzw. Zweitbestgeordnete hervor. Sie wechselten jedoch nicht in eine offene Dienststelle im rechtskundigen Verwaltungsdienst, sondern verblieben – nun als unbefristet beschäftigte Mitarbeiter – in den jeweiligen Sekretariaten der politischen Referenten. Die offene Stelle wurde mit dem nächstgeordneten Mitarbeiter der Reihungsliste besetzt.

- 17.2** Der RH kritisierte, dass im Fall von vier befristet angestellten Sekretariatsmitarbeitern aus dem Büro des Landeshauptmanns sowie den Büros der beiden Landeshauptmann-Stellvertreterinnen die öffentliche Ausschreibung von Stellen im rechtskundigen Verwaltungsdienst nicht dazu genutzt wurde, offene Dienststellen in der Landesverwaltung zu besetzen, sondern lediglich dazu, diese Mitarbeiter in ein unbefristetes Dienstverhältnis zum Land zu übernehmen. Nach Ansicht des RH wurden in den genannten Fällen die Ausschreibungen für den „Juristenpool“ zweckwidrig verwendet. Der RH empfahl dem Land Kärnten, die Umgehung des Objektivierungsgesetzes durch die Umwandlung von befristeten in unbefristete Dienstverhältnisse für Mitarbeiter in den Regierungsbüros über Ausschreibungen für den „Juristenpool“ zu unterlassen.
- 17.3** *Das Land Kärnten teilte in seiner Stellungnahme mit, dass durch die gewählte Vorgangsweise der Verbleib geschulter Mitarbeiter in den Sekretariaten gesichert worden sei. Zudem könne auch nach der Umwandlung des befristeten Dienstverhältnisses eines Mitarbeiters im Regierungssekretariat in ein unbefristetes und dessen Zuteilung zu einer Abteilung des Amtes bzw. sonstige Dienststelle der entsprechende Mitarbeiter jederzeit wieder dem Regierungssekretariat zugewiesen werden. Im Übrigen sei die Bewerbung befristet angestellter Mitarbeiter von politischen Sekretariaten im Rahmen der öffentlichen Ausschreibungen für eine unbefristete Anstellung im Landesdienst legitim.*
- 17.4** (1) Der RH stellte nicht die Abwerbung befristet angestellter Mitarbeiter von politischen Sekretariaten im Rahmen der öffentlichen Ausschreibungen für eine unbefristete Anstellung im Landesdienst in Frage, sondern die Vorgangsweise im Zusammenhang mit dem Juristenpool.

³¹ Dr. Peter Kaiser

³² Dr. Beate Prettnner

³³ Mag. Dr. Gabriele Schaunig-Kandut

Neuaufnahmen in den Kärntner Landesverwaltungsdienst

(2) Der RH entgegnete, dass die Ausschreibungen für den Juristenpool darauf abzielten, dringende Besetzungen im rechtskundigen Verwaltungsdienst zu ermöglichen und nicht, um das Know-how in den Regierungssekretariaten aufrecht zu erhalten. Er erneuerte seine Kritik, dass im Fall von vier befristet angestellten Sekretariatsmitarbeitern die öffentliche Ausschreibung von Stellen im rechtskundigen Verwaltungsdienst nicht dazu genutzt wurde, die offenen Dienststellen in der Landesverwaltung zu besetzen, sondern lediglich dazu, diese Mitarbeiter in ein unbefristetes Dienstverhältnis zum Land zu übernehmen. Der RH hielt seine Empfehlung aufrecht.

Frauenförderung

18.1 (1) Das Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz verpflichtete die jeweils zuständigen Organe des Landes zur aktiven Förderung von Frauen, um eine bestehende Unterrepräsentanz sowie Benachteiligungen von Frauen im Landesdienst zu beseitigen.

Insbesondere war die Landesregierung verpflichtet, ein Frauenförderungsprogramm für die in einem Dienstverhältnis zum Land stehenden Bediensteten rollierend im Zweijahresrhythmus zu erstellen. Darin sollte jeweils der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Vollbeschäftigten, der Teilzeitbeschäftigten und der höherwertigen Verwendungen und die zu erwartende Fluktuation ausgewiesen sein. Die Kärntner Landesregierung beschloss jedoch lediglich im Jahr 2004 ihr Frauenförderungsprogramm und delegierte die gesetzlichen Berichtspflichten an die Landesamtsdirektion und die Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Kärnten, wonach ein Bericht mit Zielvorgaben für die nächsten zwei Folgejahre zu erstellen war und im Dienstweg den zur Umsetzung verpflichteten Organen zur Kenntnis zu bringen war.

(2) Laut Mitteilung der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde der letzte „Gleichbehandlungsbericht“ im September 2008 (für die Jahre 2007 und 2008) erstellt, danach kamen die Landesamtsdirektion und die Gleichbehandlungsbeauftragte nicht mehr ihren Berichtspflichten nach.

Im „Gleichbehandlungsbericht des Landes Kärnten für die Jahre 2007 und 2008“ führte die Gleichbehandlungsbeauftragte aus, dass es das Ziel des Kärntner Gleichbehandlungsgesetzes sei, in den einzelnen Verwendungsgruppen, in den leitenden Funktionen sowie in den einzelnen Organisationseinheiten des Amtes der Landesregierung einen Frauenanteil von 40 % zu erreichen. Tatsächlich sah das Gesetz diese Frauenquote nur für den Gemeindebereich vor, weil „durch das Kärntner Objektivierungsgesetz sichergestellt ist, dass bei jeder Bewerbung

jeweils nur der bestgeeignete Bewerber, gleich ob Mann oder Frau, zum Zug kommt“³⁴. Somit bestanden im Land keine Frauenquoten.

(3) Der Frauenanteil (in VBÄ) im Landesdienst und in Funktionen entwickelte sich in den Jahren 2011 bis 2014 wie folgt:

Tabelle 8: Frauenanteil im Landesdienst und in leitenden Funktionen 2011 bis 2014					
	2011	2012	2013	2014	Veränderung
Frauenanteil in %	41,5	42,2	42,6	43,5	2,0
Frauenanteil in Funktionen in %	23,9	24,2	24,9	23,9	0,0

Quelle: Amt der Kärntner Landesregierung

Während sich der Frauenanteil im Landesdienst in den Jahren 2011 bis 2014 von 41,5 % auf 43,5 % erhöhte, veränderte sich der Frauenanteil in Funktionen kaum.

18.2 Der RH kritisierte, dass die Kärntner Landesregierung seit mehr als sechs Jahren ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Erstellung eines Frauenförderungsprogramms nicht mehr nachgekommen war und somit die Bestimmungen des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes verletzte. Weiters bemängelte der RH, dass das Land auch in den früheren Frauenförderungsprogrammen keine Frauenquoten definierte, weshalb die Zielerreichung nicht messbar war. Der RH empfahl dem Land Kärnten, die Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes einzuhalten. Gemeinsam mit der Gleichbehandlungsbeauftragten wäre ein Frauenförderungsprogramm mit quantifizierten Zielvorgaben zu Frauenquoten zu erstellen.

Darüber hinaus wies der RH kritisch darauf hin, dass der Frauenanteil im Landesdienst zwar leicht angestiegen war, der Anteil der Funktionsträgerinnen in den Jahren 2011 bis 2014 weitgehend stagnierte. Der RH empfahl dem Land Kärnten, Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen durchzuführen und die Zielvorgaben regelmäßig zu evaluieren.

³⁴ Erläuternde Bemerkungen zum Entwurf eines Gesetzes über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Landes- und Gemeindedienst (Landes-Gleichbehandlungsgesetz)

18.3 *Das Land Kärnten teilte in seiner Stellungnahme mit, dass das Referat für Frauen und Gleichbehandlung derzeit eine Anpassung des Frauenförderprogramms erarbeite. Im Rahmen des aktualisierten Frauenförderprogramms solle im Interesse der Messbarkeit der Zielerreichung auch eine Frauenquote als Zielvorgabe definiert werden. Zur Umsetzung der Empfehlung des RH, Frauen in Führungspositionen zu fördern, werde das Land Kärnten geeignete Maßnahmen in Angriff nehmen.*

Darüber hinaus teilte das Land Kärnten mit, für das Jahr 2016 sei ein Gleichbehandlungsbericht des Landes Kärnten geplant.

Versetzungen von Bediensteten

19.1 Der Nachbesetzungsbedarf im Landesdienst resultierte in der Regel aus dem pensionsbedingten Abgang von Landesbediensteten. Vor der Nachbesetzung einer vakanten Stelle hatte die jeweilige Fachabteilung schriftlich die Notwendigkeit dafür zu begründen. Grundsätzlich waren unbesetzte Stellen durch interne Bewerber nachzubeseetzen, um budgetäre Mehrbelastungen zu vermeiden. Aus diesem Grund wurde die Ausschreibung von offenen Planstellen mit Hilfe der so genannten internen Jobbörse innerhalb des Landesdienstes implementiert.

Die Bewerber aus diesem Verfahren wurden von den Fachabteilungen nach Durchführung strukturierter Interviews beurteilt und der Erstgereichte bekanntgegeben. In weiterer Folge erfolgte die Kontaktaufnahme mit dem Abteilungsleiter des erstgereichten Bewerbers, um den jeweiligen Versetzungszeitpunkt abzustimmen.

19.2 Der RH erachtete die Einrichtung eines internen Bewerbungsverfahrens (Jobbörse) als zweckmäßig, zumal die Möglichkeit bestand, dass personeller Nachbesetzungsbedarf in der Kärntner Landesverwaltung grundsätzlich mit bereits im Landesdienst beschäftigten Mitarbeitern abgedeckt werden konnte. Diese Vorgehensweise dämpfte die durch Neuaufnahmen bedingte Aufstockung des Landespersonalstands und wirkte budgetschonend.

Zusammenfassende Beurteilung

20 Der Aktivpersonalaufwand (Personalaufwand laut Nachweis, Bezüge der Organe, Personalaufwendungen im Sachaufwand, Landesbeiträge zum Personalaufwand von Vereinen und Institutionen) des Landes Kärnten steigerte sich in den Jahren 2011 bis 2014 von 221,17 Mio. EUR um 6,09 % auf 234,64 Mio. EUR. Diese Entwicklung stand im Widerspruch zu den Zielsetzungen des Projekts „Personalsbudget Neu“, welches für die Jahre 2012 bis 2014 jährliche Einsparungen an Personalausgaben von 2,5 % vorsah. Anstatt – wie vom Land geplant – den Aktivpersonalaufwand jährlich um rd. 5 Mio. EUR zu verringern,

erhöhte sich dieser pro Jahr um 4 Mio. EUR bis 5 Mio. EUR. Die budgetäre Zielvorgabe des Jahres 2014 wurde folglich um mehr als 37 Mio. EUR überschritten.

Trotz der Reduktion von Planstellen in mehreren Bereichen (Bezirkshauptmannschaften, Straßen- und Brückenbau, Betriebe und sonstige Dienststellen etc.) weitete das Land Kärnten den Stellenplan von 3.655 auf 3.735 Planstellen ständig aus. Einerseits sah sich das Land aufgrund eines OGH-Urteils verpflichtet, „Dienstzettel-Dienstverhältnisse“ in den Landesdienst zu übernehmen, andererseits ordneten die Personalreferenten jedoch auch die nicht zwingend erforderliche Übernahme von Mitarbeitern in landesnahen Vereinen an.

Durch diese Maßnahmen verletzen die Personalreferenten nicht nur gesetzliche Bestimmungen (Kärntner Objektivierungsgesetz, Kärntner Antidiskriminierungsgesetz, Kärntner Gleichbehandlungsgesetz etc.), sondern verhinderten letztendlich die erfolgreiche Umsetzung ihrer eigenen Vorgaben.

Schlussempfehlungen

21 Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

- (1) Projekte sind mit verbindlichen und evaluierbaren Zielvorgaben zu planen. (TZ 3)
- (2) Auf Organisationseinheiten bezogene Personalentwicklungspläne wären zu entwerfen, um eine nachvollziehbare Grundlage für Personalkonsolidierungsmaßnahmen zu besitzen. (TZ 3)
- (3) Die budgetären Zielvorgaben wären mit den Projektaufträgen in Einklang zu bringen. (TZ 3)
- (4) In Zukunft wären unter Beachtung der Grundsätze des Projektmanagements konsequent Projekte umzusetzen und zu verfolgen. (TZ 4)
- (5) Die Zielvorgaben, insbesondere die Vorgabe von Leistungszielen (Budget, Kennzahlen etc.), sollten eindeutig und leicht operationalisierbar sein, um deren Erreichung ohne zusätzliche Berechnungen beurteilen zu können. (TZ 4)

Schlussempfehlungen

(6) Ein umfassendes, mittel- bis langfristiges Konzept zur Eindämmung der gesamten Personalaufwendungen wäre zu entwickeln und damit einen verbindlichen Konsolidierungspfad im Bereich der Personalkosten vorzugeben. Insbesondere wären die im Budgetprogramm 2014 bis 2018 definierten Zielsetzungen mit der Entwicklung der Personalaufwendungen in Einklang zu bringen. (TZ 5)

(7) Die Aufgaben der Landesverwaltung wären ausschließlich mit den vom Landtag im Stellenplan genehmigten Ressourcen zu erbringen. (TZ 7)

(8) Die zur Erfüllung der Landesaufgaben erforderlichen Personalressourcen und die dafür anfallenden Personalaufwendungen wären ausschließlich auch als solche auszuweisen. (TZ 7)

(9) Die vom Landtag beschlossenen Stellenpläne wären einzuhalten. (TZ 8)

(10) Die internen Vorgaben des Stellenplans betreffend die Regierungsbüros wären strikt einzuhalten, und lediglich zwingend erforderliche Planstellen in diesem Bereich vorzusehen. (TZ 8)

(11) Das Kärntner Objektivierungsgesetz, das Kärntner Landesgleichbehandlungsgesetz sowie das Kärntner Antidiskriminierungsgesetz wären künftig strikt einzuhalten. (TZ 11, 12, 13, 14)

(12) Es wäre der Aufbau von Parallelstrukturen im Personalbereich des Landes und die damit einhergehende Intransparenz beim Ausweis der Landespersonalaufwendungen künftig zu unterlassen. (TZ 12, 13)

(13) Auf eine Verbesserung der Wirksamkeit des Kärntner Objektivierungsgesetzes wäre hinzuwirken, um eine Umgehung der Bestimmungen zu verhindern. (TZ 12, 13, 16)

(14) Es wäre Personal nicht ohne fundierte Entscheidungsgrundlage und zwingendem Anlass zu übernehmen. (TZ 13)

(15) Die noch bestehenden landesnahen Vereine wären umgehend aufzulösen, um diese Form der parallelen Personalstruktur nachhaltig einer Lösung zuzuführen und weitergehende Verpflichtungen in Form von Personalübernahmen zu verhindern. (TZ 13)

(16) Die Daten bezüglich der landesnahen Vereine wären zentral zu speichern und zu verwalten. (TZ 13)

**Maßnahmen des Landes Kärnten
zur Begrenzung des Personalaufwands**

(17) Die Vorgaben des Kärntner Objektivierungsgesetzes bezüglich Dienstverhältnissen von Mitarbeitern in den Regierungsbüros wären zukünftig einzuhalten. (TZ 15)

(18) Die Umgehung des Objektivierungsgesetzes durch Umwandlung von befristeten in unbefristete Dienstverhältnisse für Mitarbeiter in den Regierungsbüros über Ausschreibungen für den „Juristenpool“ wäre zu unterlassen. (TZ 17)

(19) Gemeinsam mit der Gleichbehandlungsbeauftragten wäre ein Frauenförderungsprogramm mit konkreten Zielvorgaben zu Frauenquoten zu erstellen. (TZ 18)

(20) Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen wären durchzuführen und die Zielvorgaben regelmäßig zu evaluieren. (TZ 18)

(21) Die Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes wären einzuhalten. (TZ 18)

Wien, im Februar 2016

Der Präsident:

Dr. Josef Moser