

Bericht an den Gemeinderat

GZ: A 1 – 75223/2017-5

Objektivierungsrichtlinien 2022

Der Gemeinderat hat im Jahre 1998 Richtlinien zur Objektivierung der Aufnahme von Personen in ein städtisches Dienstverhältnis sowie magistratsinterner Stellenbesetzungen erlassen – kurz: „Objektivierungsrichtlinien“. Diese Richtlinien wurden zuletzt im Jahre 2017 überarbeitet.

Von der aktuellen Regierungskoalition wurde die neuerliche Überarbeitung der Richtlinien beauftragt. Die Neuregelung soll vom Grundsatz der Trennung von Politik und Verwaltung getragen sein und transparente und nachvollziehbare Personalauswahlverfahren sicherstellen. Zudem sind der städtischen Personalvertretung durchgängig Mitwirkungsrechte einzuräumen.

In diesem Sinne sollen die Verfahren zur Auswahl von MitarbeiterInnen der Entlohnungsgruppen a und b (Personen mit akademischer Ausbildung und Absolventinnen und Absolventen höherer Schulen) mit nachstehender Rollenverteilung ablaufen: Nach Maßgabe bestehender Stellenbeschreibungen sind Anforderungsprofile und Ausschreibungstexte von der Personalabteilung gemeinsam mit den Fachabteilungen zu erstellen; das Vorprüfungsverfahren wickelt die in der Personalabteilung beheimatete Personalentwicklung im Einvernehmen mit der von der Aufnahme betroffenen Fachabteilung ab; eine Auswahlkommission, bestehend aus zwei AbteilungsleiterInnen, einem Verantwortlichen der Personalabteilung und einem Vertreter der Belegschaft, erstellt nach einem BewerberInnen-Hearing einen Aufnahme- bzw. Besetzungsvorschlag, an den der für das Personalwesen zuständige Stadtsenatsreferent gebunden ist; die Personalaufnahme bzw. die Stellenbesetzung kann nur in diesem von der Verwaltung gezogenen Rahmen erfolgen!

Besondere Verfahrensbestimmungen gibt es für besondere Leitungsfunktionen: Die Besetzung von Abteilungsleitungen ist zwingend öffentlich auszuschreiben, um ein möglichst großes Spektrum an BewerberInnen anzusprechen. Das Auswahlverfahren ist von einem Personalberatungsunternehmen zu begleiten – im Lauf der Zeit sollen unterschiedliche Personalberatungen beauftragt werden; eine Auswahlkommission, in der die Politik nicht vertreten ist, erstellt – nach Durchführung eines Assessmentcenter-Verfahrens – einen Besetzungsvorschlag, an den der Gemeinderat als für die Bestellung von AbteilungsleiterInnen zuständiges Organ gebunden ist. Lediglich für die drei höchsten Leitungsfunktionen der

Stadtverwaltung – MagistratsdirektorIn, FinanzdirektorIn, StadtbaudirektorIn – ist ein Hearing unmittelbar vor dem Stadtsenat vorgesehen. Für die Leitung des Stadtrechnungshofes ist der gemeinderätliche Kontrollausschuss das verfahrensbestimmende Organ.

Abteilungsleitungen sind befristet für die Dauer von 5 Jahren zu bestellen. Für die Weiterbestellung durch den Gemeinderat ist ein positives Gutachten einer „Weiterbestellungskommission“ erforderlich – sie besteht aus dem Magistratsdirektor/der Magistratsdirektorin, der Leitung der Personalabteilung und dem Vorsitzenden des Zentralausschusses der städtischen Bediensteten.

Für die magistratsinterne Besetzung von Stellen in den Bereichen Sachbearbeitung/Assistenz/Sekretariat ist ein vereinfachtes Verfahren vorgesehen: Die Eignung einer/eines Bediensteten soll grundsätzlich im Wege einer praktischen Erprobung in Verbindung mit einer Beurteilung durch die zuständige Fachabteilungsleitung festgestellt werden. Alternativ kann ein internes Auswahlverfahren geführt werden, das von der Personalabteilung gemeinsam mit der zuständigen Fachabteilung abzuwickeln ist.

Als Reaktion auf den knapper werdenden Arbeitsmarkt ist eine Regelung vorgesehen, die es ermöglicht, Personen, die einem „Mangelberuf“ lt. Verordnung des zuständigen Bundesministeriums angehören, rasch in ein Dienstverhältnis zur Stadt Graz aufnehmen zu können; ein förmliches Auswahlverfahren wäre in solchen Fällen zu zeitaufwändig und kann in diesem engen Rahmen unterbleiben.

Städtische Eigenbetriebe sind nunmehr vom Geltungsbereich der Richtlinien umfasst; die Geschäftsführungen haben Personalaufnahmen bzw. Stellenbesetzungen künftig nach den für alle städtischen Abteilungen geltenden Regelungen durchzuführen.

Zusätzliche Kosten sind mit der Neufassung der Objektivierungsrichtlinien nicht verbunden.

Der Ausschuss für Personal und Gendermainstreaming beantragt daher folgenden

B e s c h l u s s :

Dem im Anhang befindlichen Entwurf der Objektivierungsrichtlinien 2022 (Richtlinien des Gemeinderates der Landeshauptstadt Graz vom 24. März 2022 betreffend die Objektivierung von Stellenbesetzungen), wird auf Grundlage von § 45 Abs. 6 des Statutes der Landeshauptstadt Graz 1967, LGBl. Nr. 130/1967, zuletzt in der Fassung LGBl. Nr. 118/2021, zugestimmt.

Der Abteilungsleiter:

Dr. Erich Kalcher
elektronisch unterschrieben

Der Stadtsenatsreferent:

Manfred Eber
elektronisch unterschrieben

Vorberaten und einstimmig/~~mehrheitlich~~/mit _____ Stimmen angenommen/~~abgelehnt~~/
~~unterbrochen~~ in der Sitzung des Ausschusses für Personal am 22.3.2022

Der/Die SchriftführerIn:

Andreas Meisl

Der/Die Vorsitzende:

[Handwritten signature]

Der Antrag wurde in der	<input checked="" type="checkbox"/> öffentlichen	<input type="checkbox"/> nicht öffentlichen Gemeinderatssitzung
<input type="checkbox"/> bei Anwesenheit von GemeinderätInnen		
<input type="checkbox"/> einstimmig	<input checked="" type="checkbox"/> mehrheitlich (mit Stimmen /..... Gegenstimmen) angenommen.	
<input type="checkbox"/> Beschlussdetails siehe Beiblatt	<i>sh. Beiblatt</i>	
Graz, am <u>24.3.22</u>	Der/Die SchriftführerIn: <i>[Signature]</i>	

Der Zentralausschuss hat gemäß § 14 Abs 1 Gemeinde-Personalvertretungsgesetz 1994 am2022 seine Zustimmung erteilt.

Abänderungsantrag:

* § 14 Abs. 5 mehrheitlich angenommen

* Hauptantrag (ohne § 14 Abs. 5) mehrheitlich angenommen

* Zusatzantrag einstimmig angenommen

	Signiert von	Kalcher Erich
	Zertifikat	CN=Kalcher Erich,O=Magistrat Graz, L=Graz,ST=Styria,C=AT,
	Datum/Zeit	2022-03-10T17:32:23+01:00
	Hinweis	Dieses Dokument wurde digital signiert und kann unter: https://sign.app.graz.at/signature-verification verifiziert werden.

	Signiert von	Eber Manfred
	Zertifikat	CN=Eber Manfred,O=Magistrat Graz, L=Graz,ST=Styria,C=AT,
	Datum/Zeit	2022-03-11T10:17:45+01:00
	Hinweis	Dieses Dokument wurde digital signiert und kann unter: https://sign.app.graz.at/signature-verification verifiziert werden.



Abänderungsantrag

in der Gemeinderatssitzung vom 24. März 2022
eingebracht von GR Mag. Philipp Pointner

Betreff: **Abänderungsantrag zu TOP 2: Objektivierungsrichtlinien 2022**

Sehr geehrte Frau Bürgermeisterin,

die Neufassung der Objektivierungsrichtlinie ist grundsätzlich zu begrüßen, doch fehlt mit einer begründeten Reihung der BewerberInnen ein essentieller Bestandteil jeder objektiven Bewertung.

Zudem wurde die Quasi-Generalklausel des § 14 Abs. 5 nicht gestrichen. Somit sind weiterhin Postenbesetzungen in der Stadt Graz möglich, ohne dass echte Objektivierungskriterien konsequent Anwendung finden. Bezüglich § 7 Abs. 3 und § 13 Abs. 1 ist zu sagen, dass parteipolitisch motivierte Besetzungen nur glaubhaft ausgeschlossen werden können, wenn die Hearing-Kommission eine begründete Reihung vornehmen muss.

Im Sinne echter Transparenz und einer verantwortbaren Personalpolitik gegenüber den Grazer Bürgerinnen und Bürger, stelle ich folgenden

Abänderungsantrag:

~~1.) § 7 Abs. 3 wird wie folgt geändert:~~

~~Auf der Grundlage des Hearings erstellt die Auswahlkommission einen Besetzungsvorschlag an die Personalreferentin/den Personalreferenten. Dieser Vorschlag beinhaltet die verbale Beschreibung der für die Aufnahme geeigneten BewerberInnen. Die Auswahlkommission nimmt **eine begründete** Reihung vor. Die Personalreferentin/Der Personalreferent hat die Personalauswahl auf der Grundlage des Besetzungsvorschlages zu treffen.~~

~~2.) § 13 Abs. 1 wird wie folgt geändert:~~

~~Das Personalamt hat der Personalreferentin/dem Personalreferenten einen begründeten Bericht über das Ergebnis der Bewerbungsgespräche zu übermitteln. Der Bericht beinhaltet die verbale Beschreibung der für die Besetzung des Dienstpostens geeigneten BewerberInnen **mit begründeter** Reihung. Der Bericht ist der/dem Vorsitzenden des Zentralausschusses und der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten zur~~

~~Information zu übermitteln. Die Personalreferentin/Der Personalreferent hat die Besetzung des ausgeschriebenen Dienstpostens auf der Grundlage des Berichtes vorzunehmen.~~

3.) § 14 Abs. 5 wird wie folgt geändert:

Aus personalwirtschaftlichen Gründen kann die magistratsinterne Besetzung von Dienstposten ohne Durchführung eines Verfahrens nach diesen Richtlinien erfolgen. Personalwirtschaftliche Gründe sind insbesondere:

- aus gesundheitlichen oder disziplinären Gründen gebotene Arbeitsplatzwechsel, wobei der Wechsel nicht auf einen höherwertigen Dienstposten erfolgen darf;
- die Verfügbarkeit von fachlich und persönlich geeigneten MitarbeiterInnen, deren Verwendung mit der Bewertung des zu besetzenden Dienstpostens übereinstimmt.

Ausgenommen von dieser Bestimmung sind Besetzungen von besonderen Leitungsfunktionen nach § 8 dieser Richtlinie.

ZUSATZANTRAG

Betr.: TOP 2 – Objektivierungsrichtlinien 2022

Sehr geehrte Frau Bürgermeisterin!

Wie im Bericht an den Gemeinderat beschrieben soll die Neuregelung der vorgelegten Objektivierungsrichtlinien 2022 „vom Grundsatz der Trennung von Politik und Verwaltung getragen sein“ und „transparente und nachvollziehbare Personalauswahlverfahren sicherstellen“. Während der vorgesehene Ausschluss von gewählten VolksvertreterInnen bei der Auswahl und Weiterbestellung wichtiger Leitungsfunktionen in der städtischen Verwaltung dem Transparenzgrundsatz zuwiderläuft (vgl. 1. Zusatzantrag der Grazer Volkspartei), würde die Verankerung einer „Cooling-off-Periode“ für bestimmte Personen und Leitungsfunktionen in der Objektivierungsrichtlinie einem kollisionsfreien und damit nachvollziehbaren Personalauswahlverfahren sehr zuträglich sein. Für Personen, die Mitglied des Gemeinderates oder Mitglied des Stadtsenates sind bzw. waren, soll daher nach Vorbild des österreichischen Aktienrechts eine „Abkühlphase“ von 12 Monaten für die Übernahme von Leitungsfunktionen in Magistratsabteilungen und eines städtischen Eigenbetriebs normiert werden. Damit könnten Interessenskonflikte in leitenden Positionen vermieden und Personalauswahlverfahren noch nachvollziehbarer für das demokratische Gemeinwesen gestalten werden.

Dies sollte für den gesamten Bereich des Hauses Graz, also nicht nur für den Bereich des Magistrates sondern auch für alle wichtigen Leitungsfunktionen in den städtischen Beteiligungen gelten.

Namens des ÖVP-Gemeinderatsclubs stelle ich daher folgenden

Zusatzantrag:

1. Von Bewerbungen und Auswahlverfahren für die besonderen Leitungsfunktionen gemäß § 8 Abs. 1 ist ausgeschlossen bzw. auszuschließen, wer in den letzten 12 Monaten Mitglied des Gemeinderats oder Stadtsenats der Landeshauptstadt Graz war („Cooling-off-Periode“).
2. Weiters wird der für Beteiligungen zuständige Stadtsenatsreferent, Stadtrat Manfred Eber, ersucht, ein - allenfalls auf freiwilliger Basis beruhendes - Regelwerk zu erstellen, das die angeführte „Cooling-off-Periode“ für Mitglieder des Stadtsenats sowie Gemeinderats auch auf die städtischen Beteiligungen – innerhalb von 12 Monaten nach deren Ausscheiden aus den bezeichneten Organen - ausdehnt.

Richtlinie

GZ: A1-75223/2017-5

Objektivierungsrichtlinien 2022

Richtlinien des Gemeinderates der Landeshauptstadt Graz vom 24. März 2022 betreffend die Objektivierung von Stellenbesetzungen

Auf Grund des § 45 Abs. 6 des Statutes der Landeshauptstadt Graz, LGBl. Nr. 130/1967 zuletzt in der Fassung LGBl. Nr. 118/2021 wird beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt – Allgemeines	2
§ 1 Ziel und Gleichbehandlung	2
2. Abschnitt - Besetzung von Dienstposten der Entlohnungsgruppen a und b	2
§ 2 Ausschreibung	2
§ 3 Bewerbung	2
§ 4 Vorprüfungsverfahren	3
§ 5 Auswahlkommission	3
§ 6 Hearing	4
§ 7 Besetzungsvorschlag	4
§ 8 Sonderbestimmungen für besondere Leitungsfunktionen	4
3. Abschnitt - Besetzung von Dienstposten der Entlohnungsgruppen c und d	7
§ 9 Ausschreibung	7
§ 10 Bewerbung	7
§ 11 Vorprüfungsverfahren	7
§ 12 Bewerbungsgespräch	7
§ 13 Besetzungsvorschlag	8
4. Abschnitt – Ausnahme- und Schlussbestimmungen	8
§ 14 Ausnahmen vom Anwendungsbereich der Richtlinien	8
§ 15 In- und Außerkrafttreten	10

1. Abschnitt – Allgemeines

§ 1 Ziel und Gleichbehandlung

(1) Entsprechend dem Leitbild der Grazer Stadtverwaltung ist es Ziel dieser Richtlinien, die Aufnahme von Personen in ein städtisches Dienstverhältnis sowie magistratsinterne Stellenbesetzungen nach einheitlichen und objektiven Kriterien zu gestalten. Das Verfahren zur Besetzung von Stellen ist vom Grundsatz der Trennung von Politik und Verwaltung getragen und ist transparent und nachvollziehbar zu gestalten.

(2) Die Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes - L-GBG, LGBl. Nr. 66/2004 zuletzt in der Fassung LGBl. Nr. 104/2017, sind zu beachten.

2. Abschnitt - Besetzung von Dienstposten der Entlohnungsgruppen a und b

§ 2 Ausschreibung

(1) Die Besetzung von Dienstposten der Entlohnungsgruppen a und b ist öffentlich oder magistratsintern auszuschreiben; Aufnahmen in anderen Entlohnungsgruppen können ausgeschrieben werden. Eine öffentliche Stellenausschreibung ist auf die Website der Stadt Graz zu stellen. Darüber hinaus kann eine Ausschreibung in geeigneten Tageszeitungen oder sonstigen (sozialen) Medien erfolgen.

(2) Die Ausschreibung hat zu enthalten:

- Bezeichnung des Dienstpostens (Funktionsbezeichnung)
- Beschreibung der Aufgaben und Verantwortungen
- Allgemeine Erfordernisse nach den dienstrechtlichen Vorschriften
- Besondere fachliche und persönliche Voraussetzungen, wobei zwingend erforderliche und zusätzlich erwünschte getrennt anzuführen sind

Das Anforderungsprofil ist unter Einbindung der betroffenen Abteilungsleitung auf der Grundlage einer Stellenbeschreibung zu verfassen.

§ 3 Bewerbung

(1) Die Bewerbung um Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur Stadt Graz steht allen Personen nach den Bestimmungen des Grazer Gemeindevertragsbedienstetengesetzes, LGBl. Nr. 30/1974 zuletzt in der Fassung LGBl. Nr. 55/2021, offen.

(2) Die Bewerbungsfrist darf drei Wochen nicht unterschreiten. Die Bewerber:innen haben nachzuweisen, dass sie die in der Ausschreibung geforderten fachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen.

(3) Die Bewerbungsunterlagen und deren Auswertung sind vertraulich zu behandeln.

(4) Die Bewerber:innen haben keinen Rechtsanspruch auf Betrauung mit dem ausgeschriebenen Dienstposten. Ihnen kommt im Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahren keine Parteistellung zu. Auch haben sie keinen Anspruch auf Abgeltung von Reise- und Aufenthaltskosten, die aus Anlass des Auswahlverfahrens entstanden sind.

§ 4 Vorprüfungsverfahren

(1) Die vor Ablauf der Bewerbungsfrist eingelangten Bewerbungen sind auf der Grundlage der dienstrechtlichen Vorschriften entsprechend der Stellenausschreibung vom Personalamt zu beurteilen.

(2) Nach Maßgabe des konkreten Anforderungsprofils können

- Eignungstests durchgeführt werden,
- ein Personalberatungsunternehmen und/oder externe fachkundige Personen zur Beratung beigezogen werden.

§ 5 Auswahlkommission

(1) Für das Hearing ist eine Auswahlkommission zu bilden.

Sie besteht aus folgenden Mitgliedern:

- Leiter:in der Magistratsabteilung, in der der Dienstposten zur Besetzung gelangt (betroffene Abteilungsleitung)
- Leiter:in einer anderen Magistratsabteilung oder eines städtischen Eigenbetriebes (betrante Abteilungsleitung) – die Auswahl obliegt dem Personalamt
- Leiter:in des Personalamtes
- Vorsitzende:r des Zentralausschusses der Bediensteten der Stadt Graz

(2) Die:Der betroffene Abteilungsleiter:in kann in die Auswahlkommission eine Vertretung aus dem Kreis der Bediensteten ihrer:seiner Abteilung entsenden, wobei diese:r Bedienstete gegenüber der aufzunehmenden Person die Funktion einer Führungskraft ausüben muss. Die:Der Leiter:in des Personalamtes kann von einer:einem ihrer:seiner Mitarbeiter:innen vertreten werden. Die:Der Vorsitzende des Zentralausschusses kann sich durch eine:einen ihrer:seiner Stellvertreter:innen oder ein Mitglied des zuständigen Dienststellenausschusses vertreten lassen.

(3) Den Vorsitz in der Auswahlkommission führt die betraute Abteilungsleitung. Die Auswahlkommission entscheidet mit Stimmenmehrheit. Eine Stimmenthaltung ist nicht zulässig. Im Falle der Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der:des Vorsitzenden.

(4) Die:Der Magistratsdirektor:in hat das Recht, an allen Auswahlkommissionen mit Stimmrecht teilzunehmen und führt in diesem Fall den Vorsitz. Hinsichtlich ihrer:seiner Vertretung gilt § 70 Statut der Landeshauptstadt Graz, LGBl. Nr. 130/1967 zuletzt in der Fassung LGBl. Nr. 118/2021.

(5) Die Mitglieder der Auswahlkommission unterliegen in Ausübung ihrer Tätigkeit keinen Weisungen. Sie sind berechtigt, Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu nehmen.

§ 6 Hearing

(1) Die nach dem Ergebnis des Vorprüfungsverfahrens geeigneten Bewerber:innen sind zu einem Hearing vor der Auswahlkommission einzuladen.

(2) Das von der Auswahlkommission durchzuführende Hearing ist nicht öffentlich. Diesem kann bei Bedarf - jeweils ohne Stimmrecht - beigezogen werden:

- Eine für den betroffenen Arbeitsbereich zuständige Führungskraft
- (Externe) fachkundige Personen
- Ein Personalberatungsunternehmen

Als Zuhörende teilnahmeberechtigt sind:

- Die:Der Personalreferent:in oder eine von ihr:ihm bestimmte Vertretung
- Die:Der Stadtsenatsreferent:in, in deren:dessen Geschäftsbereich der Dienstposten zur Besetzung gelangt
- Jeweils ein Stadtsenats- oder Gemeinderatsmitglied der im Gemeinderat vertretenen Wahlparteien
- Die:Der nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte

§ 7 Besetzungsvorschlag

(1) Die Auswahlkommission hat sich nach Maßgabe des Anforderungsprofils einen Eindruck über die Gesamtpersönlichkeit der Bewerber:innen, deren Fähigkeiten und besonderen Kenntnisse, ihrer Ausbildung und der beruflichen Erfahrungen zu verschaffen.

(2) Die:Der nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt, an den Beratungen der Auswahlkommission teilzunehmen.

(3) Auf der Grundlage des Hearings erstellt die Auswahlkommission einen Besetzungsvorschlag an die:den Personalreferent:in. Dieser Vorschlag beinhaltet die verbale Beschreibung der für die Aufnahme geeigneten Bewerber:innen. Die Auswahlkommission nimmt keine Reihung vor. Die:Der Personalreferent:in hat die Personalauswahl auf der Grundlage des Besetzungsvorschlages zu treffen.

(4) Nach Abschluss des Auswahlverfahrens sind alle Bewerber:innen, die nicht berücksichtigt werden konnten, schriftlich zu verständigen.

§ 8 Sonderbestimmungen für besondere Leitungsfunktionen

(1) Die in den folgenden Absätzen geregelten Sonderbestimmungen gelten für Verfahren zur Bestellung nachstehender Funktionen:

- Magistratsdirektor:in
- Leiter:innen der Magistratsabteilungen und städtischer Eigenbetriebe
- Finanzdirektor:in/Stadtbaudirektor:in

- Stadtrechnungshofdirektor:in

Sofern die Sonderbestimmungen nicht anderes festlegen, sind die §§ 1 bis 7 auf diese Verfahren anzuwenden.

(2) Das Anforderungsprofil ist auf der Grundlage einer Stellenbeschreibung zu verfassen.

In Verfahren zur Besetzung der Funktionen

- Magistratsdirektor:in
- Finanzdirektor:in/Stadtbaudirektor:in

ist das Anforderungsprofil im Einvernehmen mit der:dem Bürgermeister:in zu erstellen und dem Stadtsenat zur Genehmigung vorzulegen;

in Verfahren zur Besetzung der Funktion

- Stadtrechnungshofdirektor:in

ist die Zustimmung des Kontrollausschusses erforderlich.

(3) Die Stellenbesetzung ist öffentlich auszuschreiben. Den Auswahlverfahren sind Personalberatungsunternehmen – in wechselnder Abfolge – zwingend beizuziehen.

Das Vorprüfungsverfahren und die Auswahl des Personalberatungsunternehmens sind

- im Falle der Bestellung der Funktionen Magistratsdirektor:in, Finanzdirektor:in sowie Stadtbaudirektor:in im Einvernehmen mit der:dem Bürgermeister:in,
- im Falle der Bestellung der Funktion Stadtrechnungshofdirektor:in im Einvernehmen mit der:dem Vorsitzenden des Kontrollausschusses

abzuwickeln.

(4) In Verfahren zur Besetzung der Leitung einer Magistratsabteilung oder eines städtischen Eigenbetriebes besteht die Auswahlkommission aus folgenden Mitgliedern:

- Magistratsdirektor:in
- Leiter:in einer Magistratsabteilung oder eines städtischen Eigenbetriebes (betrante Abteilungsleitung)
- Leiter:in des Personalamtes
- Vorsitzende:r des Zentralausschusses der Bediensteten der Stadt Graz

In einer Auswahlkommission zur Bestellung der Leitung einer Magistratsabteilung, die der Finanz- oder der Stadtbaudirektion unterstellt ist, tritt an die Stelle der betrauten Abteilungsleitung die zuständige Geschäftsbereichsleitung (Finanzdirektor:in/Stadtbaudirektor:in). Ist die Leitung des Personalamtes zu besetzen, tritt an die Stelle der Leitung des Personalamtes eine zweite betraute Abteilungsleitung.

(5) In Verfahren zur Bestellung der Funktion Magistratsdirektor:in besteht die Auswahlkommission aus den Mitgliedern des Stadtsenates; in Verfahren zur Bestellung der Funktionen Finanzdirektor:in sowie Stadtbaudirektor:in aus den Mitgliedern des Stadtsenates und der:dem Magistratsdirektor:in;

in Verfahren zur Bestellung der Funktion Stadtrechnungshofdirektor:in aus den Mitgliedern des Kontrollausschusses.

Die Moderation des Hearings/Assessmentcenters obliegt in diesen Fällen dem zwingend beizuziehenden Personalberatungsunternehmen. Als Zuhörende teilnahmeberechtigt sind:

- Jeweils ein Stadtsenats- oder Gemeinderatsmitglied der im Gemeinderat vertretenen Wahlparteien
- Die:Der Personalreferent:in oder eine von ihr:ihm bestimmte Vertretung sowie die:der Magistratsdirektor:in (im Falle der Bestellung der Funktion Stadtrechnungshofdirektor:in)
- Die:Der Vorsitzende des Zentralausschusses der Bediensteten der Stadt Graz
- Die:Der nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte

Die:Der nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt, an den Beratungen des Stadtsenates bzw. des Kontrollausschusses teilzunehmen.

(6) Auf der Grundlage des Hearings hat die:der Bürgermeister:in dem Gemeinderat ein Geschäftsstück zur Bestellung der Funktion Magistratsdirektor:in vorzulegen; die Bestellung der Leiter:innen der Magistratsabteilungen und städtischen Eigenbetriebe, der Funktionen Finanzdirektor:in sowie Stadtbaudirektor:in erfolgt im Wege des zur Vorberatung in Personalangelegenheiten eingerichteten Gemeinderatsausschusses; die Bestellung der Funktion Stadtrechnungshofdirektor:in über Antrag des Kontrollausschusses.

(7) Die Bestellung ist für die Dauer von fünf Jahren zu befristen. Darauf ist in der Stellenausschreibung hinzuweisen. Eine befristete Bestellung kann einmal für weitere fünf Jahre verlängert werden; danach hat eine allfällige Weiterbestellung auf unbestimmte Zeit zu erfolgen.

(8) Vor Verlängerung einer befristeten Stellenbesetzung hat eine Weiterbestellungskommission ein Weiterbestellungsgutachten zu erstellen – frühestens 6 Monate vor Ablauf der Befristung.

Sie besteht aus folgenden Mitgliedern:

- Magistratsdirektor:in
- Leiter:in des Personalamtes
- Vorsitzende:r des Zentralausschusses der Bediensteten der Stadt Graz

Für die Vertretung einzelner Mitglieder gilt § 5 Abs. 2 und 4.

Die Weiterbestellungskommission hat den Erfolg der bisherigen Funktionsausübung sowohl in fachlicher als auch in innerdienstlicher Hinsicht zu beurteilen. Sie hat dabei besondere mit der Funktion verbundene Umstände zu berücksichtigen; sie kann Unterlagen und Auskünfte einholen. Das Gutachten hat die begründete Empfehlung zu beinhalten, ob die:der Stelleninhaber:in neuerlich mit der Funktion betraut werden soll. In Funktionen nach Abs. 5

tritt an die Stelle des Weiterbestellungsgutachtens die Stellungnahme des Stadtsenates (ggf. einschließlich Magistratsdirektor:in) bzw. des Kontrollausschusses.

3. Abschnitt - Besetzung von Dienstposten der Entlohnungsgruppen c und d

§ 9 Ausschreibung

(1) Die magistratsinterne Besetzung von Dienstpostens der Entlohnungsgruppen c und d erfolgt nach einem zumindest einjährigen, positiv verlaufenen Arbeitsversuch; die Leitung der Fachabteilung hat die persönliche und fachliche Eignung der:des Bediensteten zu beurteilen.

(2) An Stelle eines Arbeitsversuches gemäß Abs. 1 kann eine magistratsinterne Stellenausschreibung treten.

(3) Die Ausschreibung hat zu enthalten:

- Bezeichnung und Bewertung des Dienstpostens (Funktionsbezeichnung)
- Beschreibung der Aufgaben und Verantwortungen
- Besondere fachliche und persönliche Voraussetzungen, wobei zwingend erforderliche und zusätzlich erwünschte getrennt anzuführen sind

Das Anforderungsprofil ist unter Einbindung der betroffenen Abteilungsleitung auf der Grundlage einer Stellenbeschreibung zu verfassen.

§ 10 Bewerbung

(1) Die Bewerbungsfrist darf drei Wochen nicht unterschreiten. Die Bewerber:innen haben nachzuweisen, dass sie die in der Ausschreibung geforderten fachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen.

(2) Die Bewerbungsunterlagen und deren Auswertung sind vertraulich zu behandeln.

(3) Die Bewerber:innen haben keinen Rechtsanspruch auf Betrauung mit dem ausgeschriebenen Dienstposten. Ihnen kommt im Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahren keine Parteistellung zu.

§ 11 Vorprüfungsverfahren

Die vor Ablauf der Bewerbungsfrist eingelangten Bewerbungen sind auf der Grundlage der dienstrechtlichen Vorschriften entsprechend der Stellenausschreibung vom Personalamt zu beurteilen.

§ 12 Bewerbungsgespräch

(1) Bedienstete des Personalamtes/Personalentwicklung haben – unter Einbindung der betroffenen Abteilungsleitung bzw. deren Vertretung – mit den Bewerber:innen

Bewerbungsgespräche zu führen. Ist dies zur Beurteilung der Eignung erforderlich, können Eignungstests durchgeführt werden.

(2) Die Bewerbungsgespräche sind nicht öffentlich. Diesen kann bei Bedarf eine für den betroffenen Arbeitsbereich zuständige Führungskraft mit beratender Stimme beigezogen werden.

§ 13 Besetzungsvorschlag

(1) Das Personalamt hat der:dem Personalreferent:in einen begründeten Bericht über das Ergebnis der Bewerbungsgespräche zu übermitteln. Der Bericht beinhaltet die verbale Beschreibung der für die Besetzung des Dienstpostens geeigneten Bewerber:innen, ohne Vornahme einer Reihung. Der Bericht ist der:dem Vorsitzenden des Zentralausschusses und der:dem Gleichbehandlungsbeauftragten zur Information zu übermitteln. Die:Der Personalreferent:in hat die Besetzung des ausgeschriebenen Dienstpostens auf der Grundlage des Berichtes vorzunehmen.

(2) Nach Abschluss des Auswahlverfahrens sind alle Bewerber:innen, die nicht berücksichtigt werden konnten, schriftlich zu verständigen.

4. Abschnitt – Ausnahme- und Schlussbestimmungen

§ 14 Ausnahmen vom Anwendungsbereich der Richtlinien

(1) Die Besetzung von Dienstposten

- im Amt der:des Bürgermeister:in
- in den Sekretariaten der Stadtsenatsreferent:innen
- in den Sekretariaten der Klubs der im Gemeinderat vertretenen Wahlparteien sowie
- in der Personalvertretung

ist vom Anwendungsbereich dieser Richtlinien ausgenommen, da für diese Dienstposten ein besonderes Vertrauensverhältnis kennzeichnend ist.

(2) Weiters vom Anwendungsbereich ausgenommen ist die Aufnahme von

- Urlaubsvertretungen (Ferialaushilfen)
- Saisonarbeitskräften,
- Personen, deren Beschäftigungsausmaß zehn Wochenstunden nicht übersteigt
- Bediensteten auf geschützten Arbeitsplätzen
- Personen zur Deckung eines vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs für einen bestimmten Zeitraum im Rahmen eines befristeten Dienstverhältnisses, insbesondere
 - als (Teil-)Karenzersatz oder
 - zur Abwicklung von Projekten;

die Verlängerung derartiger Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit ist ausgeschlossen bzw. lediglich nach einem nach diesen Richtlinien positiv absolvierten Auswahlverfahren zulässig.

(3) Zur Übernahme von Lehrlingen in ein Dienstverhältnis zur Stadt Graz nach erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung ist ein Verfahren nach diesen Richtlinien nicht erforderlich.

(4) Dienstposten der Entlohnungsgruppen c und d im Branddienst der Feuerwehr sind unter Anwendung feuerwehrspezifischer Auswahlkriterien zu besetzen. In sämtlichen Auswahlverfahren ist der für den Branddienst zuständige Dienststellenausschuss stimmberechtigt und die:der nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte als Zuhörer:in teilnahmeberechtigt. Besetzungsvorschläge sind von der Branddirektion ausführlich begründet dem Personalamt zu übermitteln.

(5) Aus personalwirtschaftlichen Gründen kann die magistratsinterne Besetzung von Dienstposten ohne Durchführung eines Verfahrens nach diesen Richtlinien erfolgen. Personalwirtschaftliche Gründe sind insbesondere:

- aus gesundheitlichen oder disziplinären Gründen gebotene Arbeitsplatzwechsel, wobei der Wechsel nicht auf einen höherwertigen Dienstposten erfolgen darf;
- die Verfügbarkeit von fachlich und persönlich geeigneten Mitarbeiter:innen, deren Verwendung mit der Bewertung des zu besetzenden Dienstpostens übereinstimmt.

(6) Sollte eine für die Besetzung eines Dienstpostens geeignete Person aus einem bereits früher für einen vergleichbaren Dienstposten stattgefundenen Verfahren zur Verfügung stehen, so kann eine neuerliche Ausschreibung unterbleiben, sofern der Abschluss des früheren Verfahrens nicht länger als drei Jahre zurückliegt.

(7) Besteht im Bereich der Entlohnungsgruppen a und b ein akuter Beschäftigungsbedarf, kann die Aufnahme in ein befristetes städtisches Dienstverhältnis vorerst ohne öffentliche Stellenausschreibung erfolgen. Die Übernahme in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit ist ausschließlich nach positivem Abschluss eines Auswahlverfahrens gemäß dem 2. Abschnitt dieser Richtlinien zulässig.

(8) Bedienstete, die gemäß Abs. 2 zur Deckung eines vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs in ein Dienstverhältnis zur Stadt Graz aufgenommen wurden, sind zur Teilnahme an magistratsinternen Auswahlverfahren nicht berechtigt. Personen, die in einem zum Zeitpunkt des Ablaufs der Bewerbungsfrist zumindest dreijährigen ununterbrochenen Dienstverhältnis zu einer städtischen Tochtergesellschaft (Beteiligung der Stadt Graz im Ausmaß von zumindest 50 %) stehen, können sich im Rahmen magistratsinterner Stellenausschreibungen um eine Stelle in der Stadtverwaltung bewerben.

(9) Ist ein Dienstposten in einem Mangelberuf zu besetzen, kann die Aufnahme in ein städtisches Dienstverhältnis ohne Durchführung eines Auswahlverfahrens erfolgen. Dafür maßgebend ist die jeweils aktuelle Fachkräfteverordnung des zuständigen Bundesministeriums (Mangelberufsliste).

§ 15 In- und Außerkrafttreten

Diese Richtlinien treten mit dem der Beschlussfassung folgenden Tag, das ist der 25.3.2022, in Kraft. Gleichzeitig treten die Richtlinien des Gemeinderates der Landeshauptstadt Graz vom 14.12.2017 betreffend die Objektivierung von Stellenbesetzungen, kundgemacht im Amtsblatt Landeshauptstadt Graz Nr. 2/2018, außer Kraft.