

Bericht an den Gemeinderat

Stadt Graz
Personalamt

Bearbeiterin
Dr. Brigitte Walles

BerichterstatteIn

Gün Slama

Graz, 6.7.2023

GZ: A 1 – 75223/2017/0006

Objektivierungsrichtlinien 2022 - Abänderung

Der Gemeinderat hat am 24. März 2022 die Objektivierungsrichtlinien 2022 beschlossen.

Das Regelwerk hat sich gut bewährt; in einzelnen Bereichen hat die Praxis aber Optimierungsbedarf aufgezeigt.

Dazu im Einzelnen:

1.

An einem Hearing vor der Auswahlkommission ist u.a. die:der Stadtsenatsreferent:in, in deren:dessen Ressort eine Stelle zur Besetzung gelangt, als Zuhörer:in teilnahmeberechtigt. Diese Berechtigung soll durch die Möglichkeit der Entsendung einer Vertretung erweitert werden.

2.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist gemäß den geltenden Objektivierungsrichtlinien berechtigt, an den Beratungen der Auswahlkommission teilzunehmen.

Ihre Stellung soll dadurch gestärkt werden, dass ihr künftig die Berechtigung zukommen soll, ihre Stellungnahme/Anmerkungen/Beanstandungen förmlich protokollieren zu lassen, wenn sie dies für nötig hält.

3.

Die Auswahlkommission hat die Aufgabe, einen an den Stadtrat für das Personalwesen gerichteten Aufnahme-/Besetzungsvorschlag zu erstellen. Um die Informationsqualität zu erhöhen, wird folgende Neuregelung vorgeschlagen:

Nimmt die Auswahlkommission nur eine einzige Person in ihren Aufnahme-/Besetzungsvorschlag auf, hat sie dies besonders zu begründen. Insbesondere ist darzulegen, warum die anderen Bewerber:innen nicht geeignet sind.

4.

Auf Grund der Altersstruktur der städtischen Bediensteten nimmt die Zahl der aus dem Dienstverhältnis ausscheidenden Dienstnehmer:innen stetig zu – und damit auch die Anzahl der ersatzweise aufzunehmenden neuen Mitarbeiter:innen. So wurden im Jahr 2022 423 Aufnahmen verzeichnet, davon 146 Personen in der Verwaltung im engeren Sinn.

Für die Aufnahme von Mitarbeiter:innen der Entlohnungsgruppen a (Hochschulabsolvent:innen) und b (Absolvent:innen höherer Schulen) ist ein kommissionelles Auswahlverfahren vorgesehen. Alle Bewerber:innen haben nach dem Vorprüfungsverfahren ein Hearing vor einer Auswahlkommission zu absolvieren. Die Kommission besteht aus 4 Personen – aus zwei Abteilungsleiter:innen, einer Vertreterin der Personalentwicklung im Personalamt und dem Vorsitzenden des Zentralausschusses der Bediensteten der Stadt Graz.

Das Auswahlverfahren ist derart personal- und zeitaufwendig, dass eine zeitgerechte Nachbesetzung von freien Stellen vielfach nicht möglich ist. Diese Problematik wird sich in den nächsten Jahren noch verschärfen, wenn die geburtenstarken Jahrgänge 1962 bis 1969 aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden. Dazu kommt, dass den Bewerber:innen eine unverhältnismäßig lange – mehrmonatige – Verfahrensdauer zugemutet wird; dadurch steigt das Risiko, dass sich Personen vor Abschluss des Verfahrens Jobs bei anderen Dienstgebern suchen.

Um seiner Aufgabe, den Personalbedarf der Abteilungen sachgerecht zu decken, nachkommen zu können, hat das Personalamt ein vereinfachtes Auswahlverfahren für Bedienstete der Entlohnungsgruppe b vorgeschlagen:

Bei sogenannten „Pool-Ausschreibungen“ – das sind Ausschreibungen von Stellen, die in nahezu allen Abteilungen anzutreffen und mit der Basis-Bewertung ausgestattet sind – sollen an Stelle des kommissionellen Auswahlverfahrens Einzelgespräche von Bediensteten der Personalentwicklung im Personalamt geführt werden. Die nach diesen Gesprächen für eine Verwendung im Rahmen der Entlohnungsgruppe b grundsätzlich geeigneten Bewerber:innen würden in einer 2. Stufe des Auswahlverfahrens mit den Fachabteilungsleitungen, in deren Verantwortungsbereich freie Stellen zu besetzen sind, ein weiteres Bewerbungsgespräch führen. Bei diesem Gespräch kann die Eignung eines Bewerbers:einer Bewerberin auf Basis der Anforderungen der konkret zu besetzenden Stelle beurteilt werden. Die Personalvertretung ist diesem Bewerbungsgespräch zwingend beizuziehen.

Mit dieser Vorgangsweise, die im Wesentlichen bereits bei der Aufnahme von Mitarbeiter:innen der Entlohnungsgruppe c (Personen mit Abschluss einer Berufsausbildung) gehandhabt wird, könnten die Personalanforderungen der Abteilungen in vertretbarer Dauer abgewickelt werden.

Hinsichtlich der Aufnahme von Akademiker:innen soll sich nichts ändern; auch ist für höherwertige Stellen der Entlohnungsgruppe b das kommissionelle Auswahlverfahren beizubehalten.

Zusätzliche Kosten sind mit der Änderung 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 einer Abänderung der Objektivierungsrichtlinien 2022 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.

Die Bearbeiterin:

Dr. Brigitte Walles
elektronisch unterschrieben

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 und Gendermainstreaming am
5.7.2023

Der:Die Schriftführer:in:


Dr. Susanne Kersch

Der:Die Vorsitzende:

Der Antrag wurde in der	<input checked="" type="checkbox"/> öffentlichen	<input type="checkbox"/> nicht öffentlichen Gemeinderatssitzung
<input type="checkbox"/> bei Anwesenheit von Gemeinderät:innen		
<input checked="" type="checkbox"/> einstimmig	<input type="checkbox"/> mehrheitlich (mit Stimmen /..... Gegenstimmen) angenommen.	
<input type="checkbox"/> Beschlussdetails siehe Beiblatt		
Graz, am <u>6.7.23</u>	Der:Die Schriftführer:in:	

	Signiert von	Kalcher Erich
	Zertifikat	CN=Kalcher Erich,O=Magistrat Graz, L=Graz,ST=Styria,C=AT,
	Datum/Zeit	2023-06-23T15:16:19+02:00
	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	2023-06-23T15:36:13+02:00
	Hinweis	Dieses Dokument wurde digital signiert und kann unter: https://sign.app.graz.at/signature-verification verifiziert werden.

	Signiert von	Wallas Brigitte
	Zertifikat	CN=Wallas Brigitte,O=Magistrat Graz, L=Graz,ST=Styria,C=AT,
	Datum/Zeit	2023-06-23T15:48:37+02:00
	Hinweis	Dieses Dokument wurde digital signiert und kann unter: https://sign.app.graz.at/signature-verification verifiziert werden.

RICHTLINIE

GZ.: A1-75223/2017/0006

Objektivierungsrichtlinien 2022 - Abänderung

Richtlinie des Gemeinderates der Landeshauptstadt Graz vom 6. Juli 2023 mit der die Objektivierungsrichtlinien 2022 (Richtlinien des Gemeinderates der Landeshauptstadt Graz vom 24. März 2022 betreffend die Objektivierung von Stellenbesetzungen) geändert werden

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:

Die Objektivierungsrichtlinien 2022 (Richtlinien des Gemeinderates der Landeshauptstadt Graz vom 24. März 2022 betreffend die Objektivierung von Stellenbesetzungen) werden wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis lautet:

„Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt – Allgemeines

§ 1 Ziel und Gleichbehandlung

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

§ 2 Ausschreibung

§ 3 Bewerbung

§ 4 Vorprüfungsverfahren

§ 5 Auswahlkommission

§ 6 Hearing

§ 7 Besetzungsvorschlag

§ 8 Sonderbestimmungen für besondere Leitungsfunktionen

§ 8a Sonderbestimmungen für die Besetzung von Dienstposten b II-V

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

§ 9 Ausschreibung

§ 10 Bewerbung

§ 11 Vorprüfungsverfahren

§ 12 Bewerbungsgespräch

§ 13 Besetzungsvorschlag

4. Abschnitt – Ausnahme- und Schlussbestimmungen

§ 14 Ausnahmen vom Anwendungsbereich der Richtlinien

§ 15 In- und Außerkrafttreten

§ 16 Inkrafttreten von Novellen"

2. Im § 6 Abs.2 werden der Wortfolge „Die:Der Stadtsenatsreferent:in, in deren:dessen Geschäftsbereich der Dienstposten zur Besetzung gelangt“ folgende Worte angefügt:

„oder eine von ihr:ihm bestimmte Vertretung aus ihrem:seinem Sekretariat“.

3. § 7 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Anmerkungen/Beanstandungen der:des Gleichbehandlungsbeauftragten sind zu protokollieren, wenn sie:er dies beantragt.“

4. Im § 7 Abs. 3 wird vor dem letzten Satz folgender Satz eingefügt: „Nimmt die Auswahlkommission nur eine einzige Person in den Besetzungsvorschlag auf, ist dieser besonders zu begründen; unter Wahrung der Datenschutzerfordernisse ist konkret darzulegen, warum die anderen Bewerber:innen nicht geeignet sind.“

5. Nach § 8 wird folgender § 8a eingefügt:

„§ 8a Sonderbestimmungen für die Besetzung von Dienstposten b II-V

(1) Die Aufnahme von Personen auf Dienstposten b II-V (Basisbewertung von Stellen in der Entlohnungsgruppe b gemäß Dienstpostenplan) kann nach einem vereinfachten Verfahren auf der Grundlage einer öffentlichen Stellenausschreibung erfolgen.

(2) Die Stellenausschreibung darf sich nicht auf eine bestimmte Stelle beziehen, sondern auf Stellen der Entlohnungsgruppe b im gehobenen Verwaltungsdienst, die in mehreren Abteilungen eingerichtet sind („Pool-Ausschreibung“). Die §§ 2, 3 und 4 sind (sinngemäß) anzuwenden.

(3) An Stelle eines Hearings vor einer Auswahlkommission haben Bedienstete des Personalamtes/Personalentwicklung mit den Bewerber:innen Einzelgespräche zu führen. Die Bewerbungsgespräche sind nicht öffentlich. Ist dies zur Beurteilung der Eignung erforderlich, können Eignungstests durchgeführt werden.

(4) Die vom Personalamt/Personalentwicklung für grundsätzlich geeignet erachteten Bewerber:innen sind nach Maßgabe vorliegender Personalanforderungen an die Abteilungsleiter:innen zu vermitteln.

(5) Die Abteilungsleiter:innen haben mit den Bewerber:innen Einzelgespräche zur Beurteilung ihrer Eignung auf der Grundlage konkreter Stellenprofile zu führen. Diesen Gesprächen ist die Dienststellenpersonalvertretung oder, wenn eine solche in einer Abteilung nicht besteht, der Zentralausschuss beizuziehen. Das Ergebnis der Gespräche ist dem Personalamt, versehen mit einer Begründung, mitzuteilen.

(6) Auf Basis der Beurteilung durch die Abteilungsleitung trifft die:der Personalreferent:in die Aufnahmeentscheidung.“

6. Dem § 15 wird folgender § 16 angefügt:

„§ 16 Inkrafttreten von Novellen

Die Richtlinie vom 6. Juli 2023 tritt mit 1. August 2023 in Kraft.“

Für die Bürgermeisterin:
Der interim. Leiter der Präsidialabteilung

Mag. Helmut Schmalenberg
elektronisch unterschrieben

RICHTLINIE

GZ: A1-75223/2017/0006

Objektivierungsrichtlinien 2022

Richtlinien des Gemeinderates der Landeshauptstadt Graz vom 24. März 2022 betreffend die Objektivierung von Stellenbesetzungen in der Fassung der Richtlinie des Gemeinderates der Landeshauptstadt Graz vom 6. Juli 2023

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

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 Dienststelleausschusses 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 oder eine von ihr:ihm bestimmte Vertretung aus ihrem:seinem Sekretariat
- 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. Anmerkungen/Beanstandungen der:des Gleichbehandlungsbeauftragten sind zu protokollieren, wenn sie:er dies beantragt.

(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. Nimmt die Auswahlkommission nur eine einzige Person in den Besetzungsvorschlag auf, ist dieser besonders zu begründen; unter Wahrung der Datenschutzerfordernisse ist konkret darzulegen, warum die anderen Bewerber:innen nicht geeignet sind. 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 befristet erfolgte 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.

§ 8a Sonderbestimmungen für die Besetzung von Dienstposten b II-V

- (1) Die Aufnahme von Personen auf Dienstposten b II-V (Basisbewertung von Stellen in der Entlohnungsgruppe b gemäß Dienstpostenplan) kann nach einem vereinfachten Verfahren auf der Grundlage einer öffentlichen Stellenausschreibung erfolgen.
- (2) Die Stellenausschreibung darf sich nicht auf eine bestimmte Stelle beziehen, sondern auf Stellen der Entlohnungsgruppe b im gehobenen Verwaltungsdienst, die in mehreren Abteilungen eingerichtet sind („Pool-Ausschreibung“). Die §§ 2, 3 und 4 sind (sinngemäß) anzuwenden.
- (3) An Stelle eines Hearings vor einer Auswahlkommission haben Bedienstete des Personalamtes/Personalentwicklung mit den Bewerber:innen Einzelgespräche zu führen. Die Bewerbungsgespräche sind nicht öffentlich. Ist dies zur Beurteilung der Eignung erforderlich, können Eignungstests durchgeführt werden.
- (4) Die vom Personalamt/Personalentwicklung für grundsätzlich geeignet erachteten Bewerber:innen sind nach Maßgabe vorliegender Personalanforderungen an die Abteilungsleiter:innen zu vermitteln.
- (5) Die Abteilungsleiter:innen haben mit den Bewerber:innen Einzelgespräche zur Beurteilung ihrer Eignung auf der Grundlage konkreter Stellenprofile zu führen. Diesen Gesprächen ist die Dienststellenpersonalvertretung oder, wenn eine solche in einer Abteilung nicht besteht, der Zentralausschuss beizuziehen. Das Ergebnis der Gespräche ist dem Personalamt, versehen mit einer Begründung, mitzuteilen.
- (6) Auf Basis der Beurteilung durch die Abteilungsleitung trifft die:der Personalreferent:in die Aufnahmeentscheidung.

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.

§ 16 Inkrafttreten von Novellen

Die Richtlinie vom 6. Juli 2023 tritt mit 1. August 2023 in Kraft.