

Richtlinie über die Durchführung des objektivierten Auswahlverfahrens

Richtlinie gemäß § 24 K-OG iVm § 9 Abs. 1 K-LKABG iVm § 5 Abs. 3 der Satzung der Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft – KABEG

1. Grundsätzliches

(1) Nach § 24 des Kärntner Objektivierungsgesetzes (K-OG) hat der Vorstand Richtlinien für die Durchführung des objektivierten Auswahlverfahrens nach § 23 Abs. 1 K-OG zu erlassen. Diese binden ausschließlich die KABEG und entfalten keine Außenwirkung. Die Richtlinien haben nähere Bestimmungen über die Ausschreibung, das Objektivierungsverfahren, seinen Ablauf und seine Verfahrensschritte zu enthalten. Ziel ist die Ermittlung des am besten geeigneten Bewerbers für die freie Planstelle. Auch die Informationen für nicht berücksichtigte Bewerber sind bereitzustellen.

(2) Materielles Ziel gegenständlicher Richtlinie ist die Erlangung der höchstmöglichen Übereinstimmung von Anforderungsprofil der offenen Stelle mit dem Eignungsprofil des Kandidaten und damit die Auswahl des bestgeeigneten Bewerbers im Auswahlprozess. Verfahrensziele betreffen insb. die Benachteiligungsfreiheit, die rechtssichere Dokumentation und die Objektivität und Nachvollziehbarkeit der Personalauswahl.

2. Geltungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieser Richtlinie richten sich an den Vorstand selbst sowie an jene Organe innerhalb der KABEG, denen gemäß des jeweils geltenden Delegationsregisters die Vertretung des Landes Kärnten beim Abschluss, der Abänderung und der Auflösung von befristeten und unbefristeten Rechtsgeschäften dienst- und besoldungsrechtlicher Natur übertragen wurde.

(2) Diese Richtlinie betrifft entsprechend der Bestimmungen des § 23 Abs. 1 K-OG ausschließlich die Aufnahme von Bediensteten in den Gesundheitsberufen im Sinne des § 1 Abs. 2 Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes in ein Dienstverhältnis zum Land Kärnten. Bei der Aufnahme von solchen Bediensteten ist auf die Ergebnisse eines die Chancengleichheit aller Bewerber gewährleistendes Auswahlverfahren Bedacht zu nehmen. Von mehreren Bewerbern, die die Aufnahmeerfordernisse erfüllen, darf nur derjenige aufgenommen werden, von dem auf Grund seiner persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, dass er die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt.

3. Ausschreibung

(1) Vor jeder Begründung eines Dienstverhältnisses zum Land Kärnten ist eine Ausschreibung durchzuführen, die auch in Form einer Stellenbeschreibung erfolgen kann.

(2) Die Ausschreibung hat jedenfalls auf der Website der KABEG unter der für Ausschreibungen vorgesehenen Rubrik zu erfolgen. Je nach Erforderlichkeit kann die Ausschreibung auch in offline- und online-Publikationen durchgeführt werden. Die Wahl der Publikationen hat unter den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit zu erfolgen und sich an den aktuellen personalwissenschaftlichen Erkenntnissen im Recruitingprozess hinsichtlich der Präsenz des berufsspezifischen Arbeitsmarktes zu orientieren.

(3) Die Ausschreibung hat formell den Designvorgaben der Unternehmenskommunikation und dem Corporate Design Manual der KABEG zu entsprechen.

(4) Die Ausschreibung darf gemäß § 4 Abs. 3 K-OG aus wichtigen Gründen, wie insbesondere bei dringendem Personalbedarf, unterbleiben, wenn das Dienstverhältnis mit einer Person begründet werden soll, die sich bereits aufgrund einer vorausgegangenen Ausschreibung dem Auswahlverfahren unterzogen hat und die zu besetzende Planstelle mit der Planstelle vergleichbar ist, für die die damalige Bewerbung erfolgt ist.

(5) Herrscht ein dringender Bedarf nach Bediensteten mit besonderen Qualifikationen, und ist für die Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebs die ehestmögliche Begründung eines Dienstverhältnisses erforderlich, so darf eine weitere Ausschreibung unterbleiben, wenn eine bereits erfolgte Ausschreibung zu keiner Aufnahmeempfehlung geführt hat.

(6) Im Übrigen gelten die Bestimmungen zur Ausschreibung und deren allfälligen Unterbleiben entsprechend § 23 K-OG sowie § 4 Abs. 5 und 6 K-OG.

4. Auswahlverfahren

(1) Die Aufnahme eines Bewerbers in den Landesdienst darf nur nach Durchführung eines objektivierten Auswahlverfahrens erfolgen, wenn nach Punkt 3 dieser Richtlinie eine Ausschreibung durchzuführen ist oder durchgeführt wird.

(2) Dem Auswahlverfahren ist das Anforderungsprofil für die zu besetzende Planstelle zugrunde zu legen. Das Anforderungsprofil hat eine Beschreibung der durchzuführenden Aufgaben und die hierfür erforderlichen fachlichen und persönlichen Anforderungen zu enthalten. Das Anforderungsprofil kann bei gleichartiger Leistungsbeschreibung auch in Form einer Sammelausschreibung permanent publiziert werden.

(3) Unmittelbar nach Bewerbungseingang ist von der zuständigen Personalstelle bzw. Personalabteilung eine Vorselektion durchzuführen. Diese hat jedenfalls die Prüfung der vorgesehenen Berufsbezeichnung zu umfassen und kann auch eine Umfeldanalyse in Form von Recherchetätigkeiten hinsichtlich des beruflichen und sozialen Verhaltens des Bewerbers umfassen.

(4) Anschließend erfolgt eine Erstbewertung durch mindestens zwei Gutachter, wobei ein Gutachter jedenfalls Mitarbeiter der zuständigen Personalstelle/Personalabteilung sein muss. Ein weiterer Gutachter ist von der zuständigen Direktion zu nominieren. Auf Basis der Analyse der vorgelegten Bewerbungsunterlagen ist der Bewerber auf seine Eignung zu prüfen. Diese hat sich jedenfalls auf die fachlichen Nahebeziehungen und die gemäß Bewerberangaben bisherigen Verwendungen zu beziehen. Nicht geeigneten Bewerbern ist an dieser Stelle eine Absage zu erteilen.

(5) Geeignete Bewerber gemäß Abs. 4 sind zu einem Interview bzw. persönlichen Gespräch einzuladen, dem seitens der KABEG mindestens zwei Gutachter beiwohnen müssen, von denen einer jedenfalls Mitarbeiter der zuständigen Personalstelle/Personalabteilung sein muss. Das Gespräch ist so führen, dass es ein Bild über die Persönlichkeitsstruktur und die fachliche Kompetenz des Bewerbers ermöglicht. Unklarheiten sind durch Nachfragen zu klären. Nicht geeigneten Bewerbern ist an dieser Stelle eine Absage zu erteilen, geeignete Bewerber können bei Dringlichkeit sofort eine Aufnahmeempfehlung erhalten, soweit es die Zahl der ausgeschriebenen Planstellen zulässt.

(6) Steht nach dem durchgeführten Verfahren nach Abs. 5 eine größere Anzahl geeigneter Bewerber einer kleineren Anzahl an zu besetzenden Planstellen gegenüber, ist eine Reihungsliste entsprechend der beurteilten Eignungskriterien zu erstellen. Freiwerdende Planstellen können entsprechend Punkt 3 Abs. 4 dieser Richtlinie mit Bewerbern der Reihungsliste einer Aufnahmeempfehlung zugeführt werden. Die Bewerber sind von dieser Möglichkeit in Kenntnis zu setzen.

5. Begleitende Kontrolle und Nachprüfung

(1) Der Zentralbetriebsrat hat das Recht auf Ausübung einer begleitenden Kontrolle der Tätigkeit der Gutachter durch einen von ihm entsendeten Bediensteten zu den Verfahrensschritten gemäß Punkt 4. Die begleitende Kontrolle umfasst unter Wahrung des Datenschutzes das Recht auf Information und – soweit dies von der Natur der Aufgabenstellung und organisatorischen Umsetzung möglich ist – auf Beobachtung der Verfahrensschritte des Auswahlverfahrens.

(2) Ein Bewerber, der für die Aufnahme in den Landesdienst nicht in Betracht kommt, hat diese Information unmittelbar durch die Personalstelle/Personalabteilung zu erhalten. Auf entsprechende Nachfrage sind die Gründe der Ablehnung nachvollziehbar zu machen und mitzuteilen. Geeigneten Bewerbern auf einer Reihungsliste ist diese Information gemäß Punkt 4 Abs. 6 zu kommunizieren. Diesen ist, ebenso wie den nach dem persönlichen Gespräch als ungeeignet beurteilten Bewerbern, tunlichst die Möglichkeit eines persönlichen Feedbackgesprächs mit einem der Gutachter einzuräumen.

6. Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

(1) Diese Richtlinie tritt mit 1. Juli 2025 in Kraft. Ihre Inhalte sind verbindlicher Natur.

(2) Änderungen dieser Richtlinie können nur durch Beschluss des Vorstandes erfolgen. Der Vorstand kann im begründeten Einzelfall im Rahmen dieser Richtlinie von den obigen Bestimmungen abweichende Regelungen festlegen.

(3) Diese Richtlinie ist durch Veröffentlichung im Intranet der KABEG und Zustellung an die Mitglieder der Krankenanstaltendirektorien, die Leiter der Personalabteilungen und Personalstellen in den Landeskrankenanstalten und die Abteilungs- und Stabsstellenleiter im KABEG Management mit dem Auftrag, ihrerseits für die Kenntnisnahme durch die in Betracht kommenden Mitarbeiter ihrer Organisationseinheit Sorge zu tragen, zu publizieren. Sie ist regelmäßig zumindest alle drei Jahre sowie im Anlassfall auf Aktualität und Anpassungsbedarf zu prüfen.

(4) Gemäß § 24 K-OG ist diese Richtlinie auf der Homepage des Landes Kärnten sowie auf der Homepage der KABEG zu verlautbaren.

Klagenfurt am Wörthersee, am 25. Juni 2025
Für die Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft – KABEG

Der Vorstand:

Dr. Arnold Gabriel

