



**Bericht über die
Überprüfung der Bestellung des
KABEG-Vorstandes**



Kärntner Landesrechnungshof
Kaufmannngasse 13 H
9020 Klagenfurt am Wörthersee

Tel. +43/676/83332-202

Fax +43/676/83332-203

E-Mail: post.lrh@ktn.gv.at

DVR: 0746983

Erstellt:	November 2013 bis Mai 2014
Herausgeber:	Kärntner Landesrechnungshof
Redaktion:	Kärntner Landesrechnungshof
Herausgegeben:	Klagenfurt, Juli 2014

1. PRÜFUNGSaufTRAG - PRÜFUNGSdURCHFÜHRUNG	1
1.1. Vorlage an den Landtag	1
1.2. Prüfungsauftrag	1
1.3. Prüfungsdurchführung.....	2
1.4. Darstellung des Prüfungsergebnisses.....	2
2. ALLGEMEINE RECHTSGRUNDLAGEN FÜR DIE BESTELLUNG	3
3. ABWICKLUNG DES AUSWAHLVERFAHRENS	5
3.1. Chronologie.....	5
3.2. Beiziehung eines Personalberatungsunternehmens.....	6
3.3. Angebote der Personalberatungsunternehmen.....	7
3.4. Auswahl des Personalberatungsunternehmens.....	9
4. VORSTANDSPROFIL UND VERÖFFENTLICHUNG	12
4.1. Vergleich Vorstandsprofile	12
4.2. Beschlussfassung und Diskussion zum Vorstandsprofil	15
4.3. Veröffentlichung.....	17
5. AUSWAHLVERFAHREN	19
5.1. Auswahl der Hearingkandidaten.....	19
5.1.1. Vorselektion	19
5.1.2. Feinselektion	22
5.2. Information an den Aufsichtsrat	24
5.3. Hearing.....	24
5.4. Bestellung des Vorstands.....	27
5.5. Honorar und Abrechnung.....	30
6. ZUSAMMENFASSENDE FESTSTELLUNGEN	31

AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AKL	Amt der Kärntner Landesregierung
AR	Aufsichtsrat
AVZ	Allgemeine Verrechnungs- und Zahlungsvorschrift
BGBI	Bundesgesetzblatt
BVergG	Bundesvergabegesetz
idgF	in der geltenden Fassung
iHv	in Höhe von
inkl.	inklusive
iRd	im Rahmen der
KABEG	Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft des Landes Kärnten
K-KAO	Kärntner Krankenanstaltenordnung
K-LKABG	Landeskrankenanstalten-Betriebsgesetz
K-LTGO	Geschäftsordnung des Kärntner Landtages
K-LRHG	Kärntner Landesrechnungshofgesetz
lt.	laut
LRH	Landesrechnungshof
Nr.	Nummer
SALK	Salzburger Landeskliniken
u.a.	unter anderem
z.B.	zum Beispiel

Abbildung 1: Ausschreibung KABEG 17

Tabelle 1: Chronologie	5
Tabelle 2: Angebote Personalberatungsunternehmen.....	8
Tabelle 3: Matrix Auswahl Personalberatungsunternehmen.....	9
Tabelle 4: Schaltung Inserate	18
Tabelle 5: Bewertung vor Interviews	21
Tabelle 6: Bewertung nach Interviews.....	23
Tabelle 7: Honorare.....	30

1.1. VORLAGE AN DEN LANDTAG

- (1) Der Landesrechnungshof (LRH) hat über Ersuchen des Kärntner Landtages die Bestellung des Vorstandes der KABEG überprüft und das vorläufige Prüfergebnis im Bericht ZI. LRH 106/V/2014 zusammengefasst. Dieser Bericht wurde der Landesregierung sowie dem KABEG-Aufsichtsrat am 07.05.2014 bzw. 08.05.2014 mit dem Ersuchen übermittelt, innerhalb einer Frist von acht Wochen Stellung zu nehmen.

Am 07.07.2014 wurde dem LRH eine vom KABEG-Aufsichtsrat beschlossene Stellungnahme zum vorläufigen Ergebnis der Überprüfung der Bestellung des KABEG-Vorstandes, ZI. KABEG-127/2/14, übermittelt. Die Landesregierung teilte in ihrem Schreiben vom 03.07.2014 (ZI. 01-RH-344/2-2014) dem LRH mit, dass das Land Kärnten in den Bestellvorgang des KABEG-Vorstandes lediglich durch das bestellte Organ der Landesaufsicht für die KABEG eingebunden war und daher von einer Stellungnahme zu den Feststellungen des Landesrechnungshofes Abstand genommen wird.

Nach der Systematik des Kärntner Landesrechnungshofgesetzes (K-LRHG) ist das im Bericht LRH ZI. 106/V/2014 dargelegte Prüfergebnis als vorläufiges Überprüfungsergebnis im Sinne des § 15 K-LRHG zu werten. Der LRH erstattet nunmehr dem Kontrollausschuss des Kärntner Landtages gemäß § 17 K-LRHG den nachstehenden endgültigen Bericht.

1.2. PRÜFUNGS-AUFTRAG

- (1) Der Kärntner Landtag fasste in seiner 11. Sitzung am 05. November 2013 den Beschluss, den Kärntner Landesrechnungshof zu beauftragen, eine Überprüfung des Bestellvorganges des neuen KABEG-Vorstands durchzuführen und insbesondere zu prüfen, ob diese Bestellung und die damit einhergehenden Auswirkungen den Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit, Rechtmäßigkeit und Zweckmäßigkeit entsprechen.

Das Prüfverlangen wurde dem Kärntner Landesrechnungshof am 11. November 2013 vom 1. Präsidenten des Kärntner Landtages übermittelt.

Die Zuständigkeit des LRH zur Überprüfung der Gebarung des Landes ergibt sich aus § 8 Abs. (1) lit. b K-LRHG.

1.3. PRÜFUNGS DURCHFÜHRUNG

- (1) Die Überprüfung des LRH bezog sich in erster Linie auf die ordnungsgemäße Abwicklung des von Juli bis Oktober 2013 durchgeführten Auswahlverfahrens für die Bestellung des Vorstandes der Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft (kurz: KABEG). Dazu war es erforderlich, sowohl die einzelnen Verfahrensschritte als auch die Auswahl und Anwendung der Bewertungskriterien auf Basis der gesetzlichen Grundlagen und der vom Aufsichtsrat der KABEG gefällten Beschlüsse nachzuvollziehen. Zudem wurde auch die Beauftragung des Personalberatungsunternehmens einer Überprüfung unterzogen.

Vom LRH wurden hierzu diesbezügliche Unterlagen, wie die Protokolle der Aufsichtsratssitzungen, die Angebote der Personalberatungsfirmen, der Ausschreibungstext für die Vorstandsposition, die Interviewleitfäden, die Bewertungsergebnisse sowie einzelne Bewerberunterlagen angefordert bzw. eingesehen.

Neben dem Unterlagenstudium ergab sich auch die Notwendigkeit, Interviews mit den am Verfahren beteiligten Personen, insbesondere der Aufsichtsratsvorsitzenden sowie den verantwortlichen Mitarbeitern der Personalberaterfirma, zu führen.

Die gesetzlichen Grundlagen bildeten das Bundesgesetz über Transparenz bei der Stellenbesetzung im staatsnahen Unternehmensbereich (Stellenbesetzungsgesetz) und das Kärntner Landeskrankenanstalten-Betriebsgesetz (K-LKABG).

1.4. DARSTELLUNG DES PRÜFUNGS ERGEBNISSES

- (1) Vom LRH festgestellte Sachverhalte sind mit „(1)“ und deren Bewertungen samt allfälligen Anregungen und Empfehlungen sowie Bemängelungen und Beanstandungen mit „(2)“ gekennzeichnet. Diese Stellungnahme des Landesrechnungshofes wird zusätzlich durch eine kursive Schriftweise hervorgehoben. Die zusammengefasste Gegenäußerung der geprüften Einrichtung wird mit „(3)“ kodiert. Eine allenfalls anschließende Beurteilung durch den LRH ist mit „(4)“ gekennzeichnet und wiederum kursiv hervorgehoben.

Im Bericht verwendete geschlechtsspezifische Bezeichnungen gelten grundsätzlich für Frauen und Männer.

Um diesen Bericht übersichtlich zu gestalten, wurde das enthaltene Zahlenwerk fallweise gerundet.

- (1) Die Neuauswahl und Bestellung des KABEG-Vorstandes wurde notwendig, da der amtierende Vorstand in der Aufsichtsratssitzung vom 29. Juni 2013 abberufen wurde.

Maßgeblich für die Bestellung des Vorstandes sind das Kärntner Landeskrankenanstalten-Betriebsgesetz (K-LKABG) sowie das Bundesgesetz über Transparenz bei der Stellenbesetzung im staatsnahen Unternehmensbereich (Stellenbesetzungsgesetz), nicht jedoch das Kärntner Objektivierungsgesetz. Die maßgeblichen Normen werden im Folgenden näher erläutert.

Kärntner Landeskrankenanstalten-Betriebsgesetz

Nach § 8 Abs. 1 K-LKABG besteht der Vorstand entweder aus einem oder mehreren Mitgliedern. Der Aufsichtsrat bestellt den Vorstand auf höchstens fünf Jahre. Wenn die Bestellung eines Mitgliedes des Vorstandes auf eine bestimmte längere Zeit, auf unbestimmte Zeit oder ohne Zeitangabe erfolgt, ist sie für fünf Jahre wirksam. Eine wiederholte Bestellung ist zulässig.

§ 8 Abs. 3 K-LKABG regelt das Auswahlverfahren. Demnach ist vor der Bestellung die Funktion durch den Aufsichtsrat öffentlich auszuschreiben. Die Ausschreibung hat jene besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten zu enthalten, die im Hinblick auf die Erfüllung der mit der ausgeschriebenen Funktion verbundenen Anforderungen von den Bewerbern erwartet werden. Diese sind in Übereinstimmung mit den vorgesehenen Aufgaben festzulegen. Die Ausschreibung hat darüber hinaus über die Tätigkeiten und Aufgabenbereiche Aufschluss zu geben. Soweit internationale Erfahrungen für die betreffende Funktion erforderlich sind, ist darauf besonders Bedacht zu nehmen. Beschließt der Aufsichtsrat die wiederholte Bestellung eines Mitgliedes des Vorstandes, kann er von der Ausschreibung dieser Funktion absehen.

Bundesgesetz über Transparenz bei der Stellenbesetzung im staatsnahen Unternehmensbereich

Ebenso relevant für die Vergabe der Position ist das Bundesgesetz über Transparenz bei der Stellenbesetzung im staatsnahen Unternehmensbereich (Stellenbesetzungsgesetz). Es regelt die Bestellung von Mitgliedern des Leitungsorgans (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer) von Unternehmungen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des Rechnungshofes unterliegen.

Der Besetzung hat nach § 2 Abs. 1 Stellenbesetzungsgesetz eine öffentliche Ausschreibung voranzugehen. Die Ausschreibung hat jenes Organ vorzunehmen, das die

Stelle zu besetzen hat. In § 2 Abs. 2 Stellenbesetzungsgesetz wird festgelegt, dass die Ausschreibung möglichst sechs Monate vor, spätestens jedoch innerhalb eines Monats nach Freiwerden der Stelle zu erfolgen hat.

Ähnlich wie § 8 Abs. 3 K-LKABG legt § 2 Abs. 3 Stellenbesetzungsgesetz fest, dass in der Ausschreibung jene besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten enthalten sein müssen, die im Hinblick auf die Erfüllung der mit der ausgeschriebenen Stelle verbundenen Aufgaben von den Bewerbern erwartet werden. Sie hat darüber hinaus über die Aufgaben des Inhabers der ausgeschriebenen Stelle Aufschluss zu geben.

Bezüglich der Besetzung wird im Stellenbesetzungsgesetz ausdrücklich in § 4 Abs. 1 festgehalten, dass für die Stelle ausschließlich die Eignung der Bewerber maßgeblich ist. Die Eignung ist nach § 4 Abs. 2 insbesondere auf Grund fachlicher Vorbildung und bisheriger Berufserfahrung der Bewerber, ihrer Fähigkeiten zur Menschenführung, ihrer organisatorischen Fähigkeiten und ihrer persönlichen Zuverlässigkeit festzustellen.

§ 2 Abs. 4 Stellenbesetzungsgesetz regelt die Veröffentlichung der Ausschreibung. Diese hat im „Amtsblatt der Wiener Zeitung“ und zumindest einer weiteren bundesweit vertretenen Tageszeitung zu erfolgen. Für die Überreichung der Unterlagen ist nach § 2 Abs. 5 Stellenbesetzungsgesetz eine Frist zu setzen, die nicht weniger als einen Monat betragen darf.

Im § 6 Stellenbesetzungsgesetz ist geregelt, dass die Bundesregierung Vertragsschablonen zu beschließen hat, welche bei Abschluss von Verträgen zur Bestellung von Mitgliedern eines Leitungsorgans von Unternehmungen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des Rechnungshofes unterliegen, anzuwenden sind. Voraussetzung ist eine finanzielle Beteiligung des Bundes gleich oder größer als die Summe der Beteiligung anderer Gebietskörperschaften. Im § 8 Stellenbesetzungsgesetz wird normiert, dass die Landesgesetzgebung befugt ist, gleichartige Vertragsschablonen, für Unternehmungen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des Rechnungshofes unterliegen, und welche nicht unter § 6 Stellenbesetzungsgesetz fallen, zu erlassen.

- (2) *Festzuhalten ist, dass das Land Kärnten bisher von der Ermächtigung eine Vertragsschablone zu erlassen nicht Gebrauch gemacht hat. Der LRH empfiehlt in Anlehnung an die Vertragsschablonenverordnung des Bundes entsprechende Regelungen auch für den Landesbereich zu normieren.*

3.1. CHRONOLOGIE

- (1) Mit der Abberufung des bisherigen Vorstands durch den AR wurde ein Auswahlverfahren in Gang gesetzt, dessen zeitlicher Ablauf aus nachstehender Tabelle im Überblick zu entnehmen ist:

Chronologie Besetzung der Position Vorstand KABEG	
25.06.2013	2. Sitzung des Aufsichtsrates: Die bisherige Vorständin wird durch den Aufsichtsrat mit sofortiger Wirkung abberufen
03.07.2013	3. Sitzung des Aufsichtsrates: Vorgehensweise für das Auswahlverfahren wird präsentiert und mehrheitlich beschlossen
09.07.2013	Aufforderung zu Abgabe der Angebote für die Personalberatungsleistung bis 23.07.2013
13.08.2013	Auftragsvergabe durch die Aufsichtsratsvorsitzende und Absage an die restlichen Anbieter
23.08.2013	4. Sitzung der Aufsichtsrates: Ausschreibungstext für die Position Vorstand wird präsentiert und einstimmig beschlossen
31.08.2013	Ausschreibungstext wird veröffentlicht
27.09.2013	5. Sitzung des Aufsichtsrates: kein Tagesordnungspunkt bzgl. Vorstandsbestellung
01.10.2013	Ende der Bewerbungsfrist
25.10.2013	6. Sitzung des Aufsichtsrates: Bewerberhearing vor dem Aufsichtsrat
12.11.2013	7. Sitzung des Aufsichtsrates: Bestellung des neuen Vorstands

Tabelle 1: Chronologie
Quelle: eigene Darstellung

3.2. BEZIEHUNG EINES PERSONALBERATUNGSUNTERNEHMENS

- (1) In Vorbereitung auf die Aufsichtsratssitzung am 3. Juli 2013 hat der interimistische Vorstand der KABEG in einem Schreiben an die Vorsitzende des Aufsichtsrates Informationen über eine mögliche Vorgangsweise übermittelt. Aufgrund der Bedeutung der Position, der Neutralität, sowie der Möglichkeit von Direktansprachen empfahl er die Beiziehung eines externen Personalberatungsunternehmens. In dem Schreiben sind ebenso die erwarteten Gesamtkosten iHv € 90.000,- angeführt bzw. wurde auch der Ablauf der vorherigen Vorstandsbesetzung im Jahr 2009 skizziert.

In der 3. Sitzung des Aufsichtsrates am 3. Juli 2013 wurde von der Aufsichtsratsvorsitzenden eine externe Unterstützung vorgeschlagen.

Neben einer Liste von Anbietern von Personalberatungsleistungen wurden auch die wesentlichen Auswahlkriterien sowie deren Gewichtung dargestellt. Dementsprechend sollten die Kriterien „Referenzen“ und „Preis“ mit je 40% gewichtet werden und die „Konzeption“ bzw. die „Gestaltung des Verfahrens“ zu 20% in die Beurteilung einfließen. In der Präsentation wurde auch festgehalten, dass die Vorsitzende des Aufsichtsrates die endgültige Auswahl des Personalberatungsunternehmens vornehmen sollte.

Inhaltlich sollte die Leistung der externen Personalberatung folgende Punkte beinhalten:

- Formulierung Anforderungsprofil und Ausschreibungstext
- Vorschlag Media-Setups und Inserate
- Sammlung der Bewerbungen, Administration und Kommunikation
- Direktansprache geeigneter Kandidaten
 - Definition von Zielbranchen, -unternehmen, -positionen
 - Definition von auszuschließenden Unternehmen/Position
- Vorselektion, inklusive
 - Lebenslaufanalyse
 - Durchführung einer standardisierten Potentialanalyse
 - Führen von strukturierten, persönlichen Interviews
- Vorschlag einer Reihungsliste/Berichterstattung
- Hearing
 - Inhaltliche Konzeption
 - Erstellung von Arbeitsunterlagen und Bewertungsinstrumentarien
 - Moderation
 - Dokumentation des Hearings
- Feedbackgespräche mit Kandidat/innen, die nicht an erster Stelle gereiht wurden

In den präsentierten Folien wurde zudem darauf hingewiesen, dass sämtliche Schritte im Auswahlverfahren in enger Abstimmung mit dem Aufsichtsrat und der Aufsichtsratsvorsitzenden erfolgen sollen.

In Reaktion auf die erfolgte Präsentation merkte ein AR-Mitglied an, dass die Vergangenheit gezeigt habe, dass man bei allen Alleinvorständen Probleme hatte und schlug vor, dass zwei Vorstandsposten ausgeschrieben werden sollten. Eine Person solle in wirtschaftlicher Hinsicht und eine Person für die medizinisch/pflegerische Seite verantwortlich sein. Dem wurde entgegnet, dass dies gesetzlich zwar möglich sei, die derzeitige Satzung allerdings nur einen Vorstand vorsehe. Die Ausschreibung solle außerdem zügig vollzogen werden und man könne interne Regelungen über die Prokura treffen. Es wurde auch zur Diskussion gestellt, ob die Ausschreibung international zu erfolgen hätte. Zu diesem Punkt fand jedoch keine Debatte statt.

Anschließend an die Diskussion stellte die Aufsichtsratsvorsitzende die präsentierte Vorgehensweise zur Abstimmung: „Der beschriebenen Vorgangsweise (Auswahl externer Personalberatung, Kriterien zur Auswahl und Leistungsbeschreibung) im Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zu Besetzung der Position des Vorstandes wird zugestimmt.“

Der präsentierten Vorgehensweise wurde durch die Mitglieder des Aufsichtsrates mehrheitlich zugestimmt.

3.3. ANGEBOTE DER PERSONALBERATUNGSUNTERNEHMEN

- (1) Die Einladungen zur Angebotslegung für die Personalberatungsleistungen wurden am 9. Juli 2013 versendet. Der Kreis der möglichen Anbieter, welche in der 3. Aufsichtsratssitzung vorgeschlagen wurden, wurde noch um zwei erweitert, sodass letztendlich acht Beraterfirmen zur Angebotslegung eingeladen wurden:

Sieben der acht angeschriebenen Anbieter haben ihre Angebote fristgerecht bis zum 23. Juli 2013 übermittelt. Ein angeschriebenes Personalberatungsunternehmen hat kein Angebot gelegt. Die Eckdaten der Angebote sind in nachstehender Tabelle dargestellt:

Angebote Personalberater		
Anbieter	Honorar	Besonderheiten in der Vorgehensweise
A	€ 87.000 zzgl. Spesen iHv 10% pauschal zzgl. Inserate zzgl. Reisekosten Berater und Kandidaten Second Hiring € 40.000 je Kandidat	Vor allem Direktansprachen vorgesehen, Inserate nur in Wiener Zeitung u Kärntner Landeszeitung, Evaluierung, Priorisierung, Referenzeinholung
B	€ 50.000 zzgl. Inserate zzgl. Reisekosten Berater und Kandidaten nach Absprache	Combined Search (Direktansprache, Ausschreibung und Datenbanksuche), Referenzeinholung, Management Colloquium (Kompetenz- und Potentialanalyse)
C	€ 39.600 zzgl. Inserate	Ausschreibung und aktive Direktansprache, Kompetenzanalyse (Psychologisches Diagnoseverfahren), Wirtschaftliche Kompetenz in Form von Einzelinterviews klären
D	€ 38.000 zzgl. Inserate zzgl. Reisekosten Berater	Inserate und media-unterstützte Direktansprache, Persönlichkeits- und Potentialanalyse, Hearing (sehr detailliert beschrieben)
E	€ 36.000 zzgl. Inserate zzgl. Reisekosten Kandidaten nach Absprache	Inserate und Direktansprache, Potentialanalyse
F	€ 28.000 zzgl. Inserate zzgl. Reisekosten Berater	Suche- & Auswahlprozess bzw. Direktansprache PC-unterstütztes psychologisches Testverfahren, Hearing mit integrierten Assessment Center Elementen
G	€ 23.000 zzgl. Inserate zzgl. Reisekosten Berater und Kandidaten nach Absprache	Ausschreibung, Recherche und Direktansprache Online-Potentialanalyse

Tabelle 2: Angebote Personalberatungsunternehmen
Quelle: eigene Darstellung

Aus der Tabelle ist die Bandbreite der abgegebenen Angebote ersichtlich. Die Inhalte der Angebote orientieren sich an den Kriterien, welche in der Einladung zur Angebotslegung festgelegt wurden. Eine Vergleichbarkeit der Angebote war damit gegeben.

3.4. AUSWAHL DES PERSONALBERATUNGSUNTERNEHMENS

- (1) Die Beurteilung und Gewichtung der eingegangenen Angebote erfolgte durch die Personalabteilung des KABEG Management. Für die Angebote wurde durch die Leiterin der Personalabteilung eine Bewertungsmatrix angefertigt, anhand derer eine Vorselektion der Angebote erstellt wurde. Die Bewertungsmatrix war abweichend von der im AR beschlossenen Gewichtung folgendermaßen aufgebaut:

Matrix Personalanbieter	
Inhalt	Max. Punktezahl
Vollständigkeit der Leistungsbeschreibung und Angeforderten Unterlagen	10
Kosten exkl. Insite, netto	5
veranschlagte Kosten für Insite	keine Punkte
Referenzen hinsichtlich Führungspositionen mit vergleichbarem Verantwortungsumfang	5
Referenzen im Gesundheitswesen/öffentlicher Dienst	5
Anzahl Beraterinnen	keine Punkte
CV und Erfahrungen der Berater/innen	5
Qualifikation der Berater/innen	5
Geschätzte Gesamtdauer	keine Punkte
Anmerkungen	ev. Zusatzpunkt
SUMME	35

Tabelle 3: Matrix Auswahl Personalberatungsunternehmen
Quelle: eigene Darstellung auf Basis KABEG Angebotsvergleichs

Das Personalberatungsunternehmen G erreichte nach diesem Bewertungsschema 33 von 35 Punkten und somit die höchste Punktezahl. Zwei Unternehmen erreichten 32 Punkte, eines 30, zwei 29 und ein Personalberater erzielte 25 Punkte.

Die Ergebnisse der Vorselektion wurden der AR-Vorsitzenden präsentiert, welche gemäß AR-Beschluss die endgültige Auswahl vornahm und sich für das Personalberatungsunternehmen G entschied.

Das zum Zug gekommene Angebot der Firma G beinhaltete einen Vorschlag für den Ablauf des Auswahlverfahrens. Folgende Verfahrensschritte wurden seitens des Personalberatungsunternehmens als wichtig erachtet:

1. Formulierung eines Anforderungsprofils
2. Ausschreibung und Personalsuche
3. Entgegennahme der Angebote durch das Personalberatungsunternehmen
4. Überprüfung der schriftlichen Bewerbungsunterlagen hinsichtlich Formalkriterien

und fachlichen Anforderungen

5. Evaluierung der fachlichen Erfahrungen der Kandidaten, die die Formalkriterien erfüllen, mittels strukturiertem Interview
6. Bewertung der Kandidaten auf Basis des Profils
7. Erstellung einer Kandidatenübersichtsliste
8. Durchführung einer Online-Potentialanalyse bei qualifizierten Bewerbern
9. Erstellung von Kandidaten-Berichten und Kandidatenempfehlung für das Hearing
10. Hearing mit den bestgereihten Kandidaten nach einem strukturierten Ablauf (Vorbereitung und Moderation durch die Personalberater)

Im ersten Schritt schlug das Personalberatungsunternehmen G ein Kandidatenprofil vor, welches als Basis für den gesamten Auswahlprozess vor.

Als zweiter Punkt wurde der Suchprozess beschrieben. Neben den Pflichtausschreibungen in der Wiener Zeitung wurde seitens des Personalberatungsunternehmens auch eine Inserierung in den Medien „Der Standard“, „Presse“ und „Kleine Zeitung“, sowie eventuell eine internationale Inserierung in der „Süddeutschen Zeitung“ empfohlen. Des Weiteren könnten auch Kandidaten, welche durch die KABEG genannt werden, in den Prozess miteinbezogen werden. Eine mögliche Direktansprache von Kandidaten durch das Personalberatungsunternehmen war ebenfalls Bestandteil des Angebotes.

Alle Bewerbungen sollten von der Personalberatungsfirma entgegengenommen werden mit dem Vorteil, dass möglichen Interessenten im ersten Schritt noch die Anonymität zugesichert werden könnte.

Im dritten Verfahrensschritt sollten alle Kandidaten denselben strukturierten Auswahlprozess, der zuerst die Überprüfung der schriftlichen Bewerbungsunterlagen hinsichtlich Formalkriterien und fachlichen Anforderungen vorsah, durchlaufen. Die Ergebnisse sollten in einer Kandidatenübersicht dokumentiert werden.

Alle Kandidaten, die den formalen Anforderungen entsprechen, sollten dann zu einem persönlichen Gespräch in Form eines strukturierten Interviews eingeladen werden. Anhand situativer Fragestellungen wäre es aus Sicht des Personalberatungsunternehmens möglich, die gemäß dem Anforderungsprofil erwarteten Fähigkeiten zu überprüfen.

Das Ergebnis dieser Befragung sollte wieder in einer Kandidatenübersicht münden, in der das Profil des einzelnen Kandidaten mit dem ausgeschriebenen Anforderungsprofil

abzugleichen und die Kriterienerfüllung zu bewerten wäre.

Wie im Angebot dargestellt, schlug das Personalberatungsunternehmen G vor, bei entsprechend qualifizierten Kandidaten im Anschluss an die zuvor beschriebene Bewertung eine Online-Potentialanalyse durchzuführen. Das Ergebnis wäre ein Selbst- und Fremdbild der Kandidaten in Bezug auf die typischerweise wichtigen Managementkompetenzen.

Auf Basis von aussagekräftigen Kandidaten-Berichten würden Empfehlungen abgegeben werden, mit welchen Kandidaten es weitere Gespräche geben sollte bzw. welche Kandidaten zum Hearing eingeladen werden sollten.

Schließlich wurde ein Kandidaten-Hearing angeregt, welches durch die Personalberatungsfirma vorbereitet und moderiert werden sollte. Dies ermögliche noch einmal die Kompetenzen mehrerer Kandidaten strukturiert zu beobachten und die Kandidaten auch im unmittelbaren Vergleich zu sehen. Als möglicher Hearing-Ablauf wurde die Selbstvorstellung des Kandidaten, die Präsentation eines Konzeptes für die Position des Vorstandes sowie situative Fragestellungen zu fachübergreifenden Managementkompetenzen empfohlen.

Aus zeitlicher Sicht wurde im Angebot bei idealtypischem Ablauf ein Durchlaufzeitraum von 8-9 Wochen für den gesamten Auswahlprozess veranschlagt.

Für die Begleitung der Ausschreibung und der aktiven Suche wurde ein Pauschalhonorar iHv € 23.000,- angeboten. Anfallende Reisespesen für Bewerber oder Berater im Zusammenhang mit Gesprächen außerhalb von Wien sollten im Vorfeld abgestimmt und direkt in Rechnung gestellt werden. Die mit der Ausschreibung einhergehenden Kosten für Inserate waren im Angebot nicht inkludiert und sollten unter Vorlage von Originalbelegen direkt weiterverrechnet werden.

- (2) *Wie der LRH feststellen konnte, wurde eine andere als die vom Aufsichtsrat beschlossene Gewichtung bei der Bewertung gewählt. Der Beschluss des Aufsichtsrates wurde somit bei der Auswahl des Personalberatungsunternehmens nicht vollständig umgesetzt.*

4.1. VERGLEICH VORSTANDSPROFILE

- (1) Um die wesentlichen Anforderungen an eine solche Position deutlich zu machen, werden im Folgenden nicht nur das aktuelle Vorstandsprofil, sondern auch der Ausschreibungstext für die Vorstandsposition der KABEG im Jahre 2009 sowie das von der Beraterfirma G im Angebot vorgeschlagene Profil dargestellt.

a. Vorstandsprofil Ausschreibung Vorstand 2009

In der Ausschreibung für die Vorstandsposition der KABEG im Jahr 2009 sind folgende Anforderungen an die Bewerber gestellt worden:

- Abgeschlossenes Universitätsstudium (BWL, VWL, Medizin, Jus, ...)
- Langjährige erfolgreiche Führungserfahrung in modernen, kundennahen Unternehmen, idealerweise Dienstleistungen
- Ergebnisverantwortung für Gesamtunternehmen oder große Unternehmenseinheiten mit mind. 500-1000 Mitarbeitern
- Erfahrung in Gesundheitswesen und/oder öffentlicher Verwaltung
- Gute Markt- und Branchenübersicht, Verständnis der Kernprozesse und qualifiziertes Kontaktnetzwerk im Gesundheitswesen
- Nachweisliche Erfahrung mit betriebswirtschaftlicher Unternehmensführung unerlässlich inkl. modernen Managementstrukturen, Kostenoptimierung, Turn-around-Management
- Hohe Patienten- und Dienstleistungsorientierung
- Fingerspitzengefühl für Interessensausgleich, diplomatisches Geschick
- Fähigkeit, sich im politischen Umfeld zu bewegen
- Belastbarkeit, Kooperations- und Konfliktfähigkeit, natürliche Autorität, Teamorientierung, strategisches Denken, hohe Ziel- und Ergebnisorientierung
- Internationale Erfahrung und gute Englisch-Kenntnisse

b. Vorstandsprofil Angebot Personalberatungsunternehmen G

Das Angebot des Personalberatungsunternehmens enthielt neben möglichen Verfahrensschritten auch einen Vorschlag zum Vorstandsprofil, der wie folgt aussah:

Fachliche Anforderungen:

- Abgeschlossenes betriebswirtschaftliches Studium
- Mehrjährige Erfahrung in der Leitung einer Klinik, eines Krankenhauses oder einer vergleichbaren Einrichtung
- Fundierte Kenntnisse des österreichischen Gesundheitssystems

- Ausbildung im Krankenhausmanagement
- Führungserfahrung

Managementkompetenzen:

- Unternehmerische, wirtschaftliche und strategische Kompetenz
- Führungskompetenz
- Entscheidungskompetenz
- Interaktion und Konfliktmanagement
- Umsetzungs- und Durchsetzungskompetenz
- Beziehungsmanagement

Die vorgeschlagenen Kriterien basierten auf Erfahrungen des Personalberatungsunternehmens mit bisher durchgeführten vergleichbaren Ausschreibungen.

c. Aktuelles Vorstandsprofil gemäß 4. AR-Sitzung

Nach der Auftragserteilung an den externen Berater wurde lt. Auskunft der AR-Vorsitzenden in Vorbereitung auf die Aufsichtsratssitzung vom 23. August 2013 in Zusammenarbeit mit dem Personalberatungsunternehmen ein neues bzw. eigenständiges Profil erstellt. Die Aufsichtsratsvorsitzende legte nach eigenen Angaben hierbei besonderen Wert auf zwei Punkte:

- Die Strategische Positionierung der Position Vorstand, da die Häuser der KABEG eigenständig arbeiten und der künftige Vorstand eher die Aufgabe hat die Strategien hierfür zu entwickeln und nicht maßgeblich in das operative Geschäft eingreift.
- Gute Kenntnisse des komplexen österreichischen Gesundheitssystems, da die Vergangenheit gelehrt hat, welche Auswirkungen die Unwissenheit über desselben haben können.

Nach Rücksprache mit der Personalberatungsfirma wurde dem LRH mitgeteilt, dass die wesentlichen Vorgaben für das gesamte Profil von der AR-Vorsitzenden kommuniziert wurden. Des Weiteren wurde erläutert, dass die eigenen Tätigkeiten im Zuge der Profilerstellung auf folgende Punkte beschränkt waren:

- Mit der inhaltlichen Ausarbeitung des Profils war das Personalberatungsunternehmen nicht befasst, lediglich die Aufbereitung der von der AR-Vorsitzenden vorgelegten Punkte in eine Endfassung wurde vorgenommen.

- Es wurde seitens des Personalberatungsunternehmens angeregt, dass das Thema „Compliance“ noch in das Profil aufgenommen wird.

Der erstellte Ausschreibungstext sah schließlich wie folgt aus:

Fachliche Anforderungen:

- Abgeschlossenes Studium
- Umfassende Kenntnis des österreichischen Gesundheitssystems, insbesondere des Krankenhauswesens und dessen Finanzierung
- Erfahrung und Kenntnisse in der strategischen Unternehmensführung
- Kooperationsbereitschaft mit den anderen Leistungserbringern, qualifiziertes Netzwerk im Gesundheitswesen
- Erfahrung mit Finanzierungsträgern im Gesundheitswesen und Fähigkeit zur Kooperation mit der Landesverwaltung und der sozialen Krankenversicherung
- Erfahrung in Leistungsangebotsplanung und -entwicklung
- Vertrautheit mit der derzeitigen Gesundheitsreform
- Erfahrung mit Compliance-Themen

Managementkompetenzen:

- Unternehmerische, wirtschaftliche und strategische Kompetenz
- Beziehungsmanagement und Kooperationsfähigkeit
- Führungskompetenz
- Entscheidungskompetenz
- Ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeiten
- Konfliktmanagementkompetenz
- Umsetzungs- und Durchsetzungskompetenz
- Hohe persönliche Integrität

d. Vergleich der Profile

Die wesentlichen Unterschiede der Ausschreibungsprofile liegt darin dass,

- eine mehrjährige Erfahrung in der Leitung einer Klinik, eines Krankenhauses oder einer vergleichbaren Einrichtung bzw. in einem modernen Dienstleistungsunternehmen nicht explizit im aktuellen Ausschreibungstext festgehalten wurde,
- im Profil aus dem Jahr 2009 noch konkretisiert wurde, dass die Ergebnisverantwortung für Gesamtunternehmen oder große

Unternehmenseinheiten mit mind. 500-1000 Mitarbeitern vorausgesetzt wurde,

- fundierte Kenntnisse im Österreichischen Gesundheitssystem in allen Profilen berücksichtigt waren, allerdings im aktuellen Ausschreibungstext zum KABEG-Vorstand eine Reihe von Detailkenntnissen zu diesem Kriterium explizit angeführt wurden,
- das Thema Compliance in die aktuelle Ausschreibung aufgenommen wurde.

4.2. BESCHLUSSFASSUNG UND DISKUSSION ZUM VORSTANDSPROFIL

- (1) Der Ausschreibungstext zum Vorstandsprofil ist den Mitgliedern des Aufsichtsrates am 23. August 2013 in der 4. Sitzung des Aufsichtsrates von den Beraterinnen präsentiert worden. Das Personalberatungsunternehmen schlug zudem eine Veröffentlichung in der „Wiener Zeitung“ (Pflichtausschreibung), dem „Standard“, in der „Presse“ und der „Kleinen Zeitung Kärnten“ vor. In weiterer Folge kam es zur Beschlussfassung über das präsentierte Vorstandsprofil. Zuvor wurden zum vorgelegten Profil jedoch verschiedene Stellungnahmen abgegeben, die im Folgenden vom LRH zusammengefasst wiedergegeben werden:

Die AR-Vorsitzende erläuterte, dass die gesuchte Person Fähigkeiten im Wechselspiel zwischen ausgelagerten Einheiten und öffentlicher Verwaltung aufweisen sollte. Auch sind Erfahrungen im extrem komplexen österreichischen Gesundheitswesen sehr wichtig, da man nicht die Zeit habe, dass sich jemand erst ein Jahr lang einlese. Die Vertrautheit mit der Gesundheitsreform in Österreich, welche große Auswirkungen habe, sei ebenfalls unbedingt notwendig.

Ein AR-Mitglied merkte in diesem Zusammenhang an, dass mit den geforderten Kenntnissen zum österreichischen Gesundheitssystem und zur österreichischen Gesundheitsreform eine internationale Ausschreibung konterkariert werde. Weiters wären diese Punkte Ausschlusskriterien, da sich eventuell Personen nicht bewerben würden, wenn sie das österreichische System nicht kennen. Diesen Bedenken wurde entgegengesetzt, dass allen Personen, die im Gesundheitswesen tätig sind, aufgrund der europaweiten Zusammenarbeit die Systeme bekannt seien. Festgehalten wurde auch, dass die Gesundheitsreform ohnehin öffentlich einsehbar sei.

Zur Gesundheitsreform wurde des Weiteren bemerkt, dass es viele Beschlüsse gebe, aber man noch nicht genau wisse, wohin die Reise gehe. Die Forderung nach einem Netzwerk

im Gesundheitswesen sei ebenfalls unverständlich, da dies die Ausschreibung sehr einschränken würde. Dieser Kritik wurde entgegengehalten, dass dies der einzige Punkt sei, der der alten Ausschreibung entnommen wurde.

Hinsichtlich des Kriteriums „abgeschlossenes Studium“ wurde die Frage gestellt, warum dieses Kriterium so breit formuliert wurde. Der Fokus solle vielmehr auf bestimmten Studienrichtungen liegen. Dem wurde entgegnet, dass eine Fokussierung eine zu starke Einschränkung schaffe.

Die Beraterin war der Ansicht, dass man eine Führungskraft suche, die Erfahrung im Gesundheitswesen habe. Man tappe häufig in die Falle, dass man meine, dass jemand, der einen gleichen Job in Spanien oder Italien mache, auch hierher passe. Es gebe sehr wohl länderspezifische Unterschiede. Bei der Ausschreibung für die SALK waren beispielsweise die internationalen Bewerbungen am Papier besser als in der Realität. Zudem sei das vorgeschlagene Leistungsprofil so groß und unverfänglich, dass sich viele Bewerber finden lassen sollten.

In der Diskussion wurde auch hinterfragt, ob die zurückhaltende Formulierung hinsichtlich des Kriteriums „Compliance“ mit Absicht so gewählt wurde. Diesbezüglich wurde erläutert, dass dies ein schwieriges Thema sei, weil es nicht viele Menschen mit viel Erfahrung in diesem Bereich gebe.

An die Diskussion anschließend wurde seitens der AR-Vorsitzenden folgender Antrag an den Aufsichtsrat gestellt: „Dem vorgelegten Anforderungsprofil wird zugestimmt. Es dient als Basis für die Gestaltung der Ausschreibung sowie als Kriterium zur Beurteilung der Kandidat/Innen in sämtlichen Schritten im Auswahlverfahren des Vorstands.“

Die Mitglieder des Aufsichtsrates stimmten diesem Antrag einstimmig zu.

4.3. VERÖFFENTLICHUNG

(1) In weiterer Folge wurde das Profil in österreichischen Medien wie folgt veröffentlicht:

Deloitte.

Die Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft - KABEG ist mit ihren über 7.500 Mitarbeiter/innen an 5 Standorten - Klinikum Klagenfurt am Wörthersee, LKH Villach, LKH Wolfsberg, LKH Laas, Gailtal-Klinik - das größte Dienstleistungsunternehmen des Landes und das Herzstück der Gesundheitsversorgung in Kärnten. Die KABEG ist eine Anstalt öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit und hat ihren Sitz in Klagenfurt. Der Vorstand besteht aus einem Mitglied, das vom Aufsichtsrat bestellt wird.

KABEG

Vorstand (m/w)

Mit uns finden Sie die richtige Position.

Aufgaben	Fachliche Anforderungen	Managementkompetenzen
<ul style="list-style-type: none"> Strategieentwicklung und -umsetzung auf Grundlage der Zielvorgaben des Landes Vertretung und Repräsentation der KABEG gegenüber Dritten Festlegung des Leistungsangebots, Personal-, Investitions-, Finanzierungs- und Haushaltspläne Personal- und Organisationsentwicklung Risikomanagement, Compliance, Rechnungswesen, Controlling und IKS 	<ul style="list-style-type: none"> Abgeschlossenes Studium Umfassende Kenntnis von Gesundheitssystemen, insbesondere des österreichischen Erfahrung und Kenntnisse in der strategischen Unternehmensführung Kooperationsbereitschaft mit den anderen Leistungserbringern, Kenntnisse der wichtigen Stakeholder im Gesundheitswesen 	<ul style="list-style-type: none"> Führungskompetenz Unternehmerische, wirtschaftliche und strategische Kompetenz Beziehungsmanagement und Kooperationsfähigkeit Entscheidungskompetenz Ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeiten Konfliktmanagementkompetenz Umsetzungs- und Durchsetzungskompetenz Hohe persönliche Integrität

Der vorgesehene Jahresbruttobezug beträgt rund € 170.000.

Ihre aussagekräftige Bewerbung übermitteln Sie bitte bis einladend 1. Oktober 2013 an: www.jobs.recruitingservices.at
 Dr. Gundi Wentner und Dr. Isabella Glinzerer (+43/1/53700-2520) stehen Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung.

Deloitte Recruiting Services – Recruiting for Business

Deloitte, Rengasse 1, 1010 Wien

Abbildung 1: Ausschreibung KABEG

Der in den Medien veröffentlichte Ausschreibungstext unterschied sich von dem in schriftlichem AR-Protokoll beschlossenen Vorstandsprofil in zwei Punkten:

- Umfassende Kenntnis des österreichischen Gesundheitssystems, insbesondere des Krankenhauswesens und dessen Finanzierung wurde geändert in
 - Umfassende Kenntnis von Gesundheitssystemen, insbesondere des österreichischen
- und
- Kooperationsbereitschaft mit den anderen Leistungserbringern, qualifiziertes Netzwerk im Gesundheitswesen wurde geändert in
 - Kooperationsbereitschaft mit den anderen Leistungserbringern, Kenntnisse der wichtigen Stakeholder im Gesundheitswesen

Die Inseratschaltungen bzw. die Schaltungen auf diversen Online-Portalen sind in folgender Tabelle zusammengefasst:

Schaltung Inserate	
Medium	Zeitraum
Wiener Zeitung	31.08.2013
Kärntner Landeszeitung	31.08.2013
Kleine Zeitung	31.08.2013
Der Standard	31.08.2013 und 07.09.2013
Die Presse	31.08.2013 und 07.09.2013
jobs.recruitingservices.at	ab 31.08.2013 für 4 Wochen
standard.at	ab 31.08.2013 für 4 Wochen
presse.at	ab 31.08.2013 für 4 Wochen

Tabelle 4: Schaltung Inserate
Quelle: eigene Darstellung

Wie die obige Tabelle zeigt, erfolgte keine internationale Inserierung. Nach Auskunft der Aufsichtsratsvorsitzenden bestand hierzu keinerlei gesetzliche Verpflichtung. Zudem habe das Personalberatungsunternehmen darauf hingewiesen, dass die kürzlich durchgeführte Ausschreibung für die SALK zwar international erfolgte, dies aber nicht die gewünschte Wirkung erzielt hätte. Die Vergangenheit hätte gezeigt, dass die Resonanz in keinem Verhältnis zu den Kosten stehe.

Laut § 2 Abs. 2 Stellenbesetzungsgesetz hat die Ausschreibung möglichst sechs Monate vor, spätestens jedoch innerhalb eines Monats nach Freiwerden der Stelle zu erfolgen. Die Frist für die Überreichung der Bewerbungen darf lt. § 2 Abs. 5 Stellenbesetzungsgesetz nicht kürzer als einen Monat sein.

Die Abberufung des alten Vorstandes erfolgte am 25. Juni 2013, die Veröffentlichung des Ausschreibungstextes am 31. August 2013. Die Frist für die Überreichung der Unterlagen ist mit 1. Oktober 2013 festgelegt worden.

5.1. AUSWAHL DER HEARINGKANDIDATEN

- (1) Innerhalb der Bewerbungsfrist sind 50 Bewerbungen bei der Personalberatungsfirma eingegangen. Eine Bewerbung wurde zurückgezogen, sodass 49 Bewerbungen im Verfahren verblieben. Die Auswahl der Hearingkandidaten durch das Personalberatungsunternehmen erfolgte in zwei Verfahrensschritten. In einer Vorselektion wurden aus den 49 Bewerbern acht Bewerber ausgewählt. In der Feinselektion wurden aus den acht verbliebenen Bewerbern drei Kandidaten ausgewählt, die schließlich zu einem Hearing vor dem AR eingeladen wurden.

5.1.1. Vorselektion

- (1) Als Grundlage für die Vorselektion der Bewerber wurden drei fachliche Anforderungen aus dem ausgeschriebenen Profil herangezogen. In diese drei Kriterien, wurden nach Aussagen des Personalberatungsunternehmens noch weitere Kriterien des Profils integriert, jedoch dieser Integrationsschritt nicht näher dokumentiert. Die drei Kriterien der Vorselektion wurden nach Auskunft des Personalberatungsunternehmens alle als Muss-Kriterien betrachtet. Die Bewertung im Rahmen der Vorselektion wurde ausschließlich anhand der schriftlichen Bewerbungsunterlagen getroffen.

Im Folgenden werden die dem LRH vom Personalberatungsunternehmen mündlich erläuterten Bewertungsmaßstäbe für die drei ausgewählten Profilkriterien dargestellt:

- **Abgeschlossenes Studium**

Ein abgeschlossenes Studium wurde als Muss-Kriterium festgelegt, wobei es seitens des AR keine Einschränkungen auf bestimmte Studienrichtungen gab. Alle Kandidaten, die diesem Kriterium nicht entsprachen, wurden vom weiteren Verfahren ausgeschlossen.

- **Umfassende Kenntnisse von Gesundheitssystemen, insbesondere des österreichischen**

Bei diesem Kriterium wurde seitens des Personalberatungsunternehmens besonderes Augenmerk auf Kenntnisse über das österreichische Gesundheitswesen gelegt, die aus praktischen Erfahrungen resultieren. Ausschließlich theoretische Kenntnisse wurden als nicht ausreichend eingestuft. Erläutert wurde seitens des Personalberatungsunternehmens, dass es schwierig sei, dieses Kriterium nur anhand der Unterlagen zu bewerten. Welche Kenntnisse im Gesundheitswesen in der Bewertung maßgeblich waren, wurde dem LRH im Gespräch nicht näher dargelegt.

- **Erfahrungen und Kenntnisse der strategischen Unternehmensführung**

Auf Nachfrage des LRH, welche Merkmale für die Bewertung dieses Profilkriteriums maßgeblich waren, wurden durch das Personalberatungsunternehmen folgende Punkte genannt:

- a. Dauer der Führungserfahrung in der Praxis
- b. Führungserfahrung in einem größeren Unternehmen insbesondere in einer Gesundheitseinrichtung
- c. Führungserfahrung in der Führung von Führungskräften
- d. Anzahl der geführten Mitarbeiter
- e. Führungserfahrung in einer gesamtverantwortlichen Position (Geschäftsführer, Vorstand, etc.)
- f. Unmittelbare Führungserfahrung ohne zwischenzeitliche Unterbrechung der Führungsposition
- g. Häufigkeit des Jobwechsel

Durch die aufgezählten Anforderungen wurde das Kriterium offensichtlich erst im Zuge der Vorselektion genauer definiert. Das Augenmerk wurde dabei nicht auf strategische Unternehmensführung sondern auf allgemeine Führungserfahrung gelegt. Der Schwerpunkt lag daher nicht auf theoretischen Kenntnissen. Anhand eines vom LRH konkret angesprochenen Falles wurde jedoch deutlich, dass auch theoretische Kenntnisse in der strategischen Unternehmensführung berücksichtigt wurden.

Zusätzlich zur Bewertung anhand der schriftlichen Unterlagen wurde im Zuge der Vorselektion die Richtigkeit der vorgelegten Daten und Angaben mittels Online-Recherche überprüft. Anfragen bei ehemaligen oder aktuellen Arbeitgebern fanden nach Auskunft des Personalberatungsunternehmens nicht statt. Strukturierte Interviews fanden in dieser Vorselektion nicht statt.

Die Bewertungsmethodik wurde durch das Personalberatungsunternehmen erarbeitet und entsprechend angewendet. Das Personalberatungsunternehmen beurteilte in Form eines dreistufigen Ampelsystems, ob die drei Kriterien von den Bewerbern „vollständig erfüllt“ (=grün), „teilweise erfüllt“ (=gelb) oder „nicht erfüllt“ (=rot) wurden. Aufgrund der getroffenen Bewertungen erfolgte eine Unterteilung der Bewerber in die Kategorien A, B oder C. A und B Kandidaten erfüllt alle drei Anforderungen ganz oder teilweise. Jene Kandidaten, die zumindest ein Kriterium nicht erfüllten, wurden als C-Kandidaten kategorisiert.

Das Ergebnis der Vorselektion wird in folgender Tabelle auszugsweise dargestellt:

		Fachliche Anforderung						
Name								
36	C	■	■	■	■	■	■	■
37	C	■	■	■	■	■	■	■
38	C	■	■	■	■	■	■	■
39	C	■	■	■	■	■	■	■
40	C	■	■	■	■	■	■	■
41	C	■	■	■	■	■	■	■
42	B	■	■	■	■	■	■	■
43	B	■	■	■	■	■	■	■
44	B	■	■	■	■	■	■	■
45	B	■	■	■	■	■	■	■
46	A	■	■	■	■	■	■	■
47	A	■	■	■	■	■	■	■
48	A	■	■	■	■	■	■	■
49	A	■	■	■	■	■	■	■

Tabelle 5: Bewertung vor Interviews
 Quelle: Personalberatungsunternehmen

In der Folge wurden alle A und B Kandidaten in die Feinselektion miteinbezogen. Festzuhalten ist, dass drei Kandidaten, welche ebenfalls die drei Kriterien ganz oder teilweise erfüllt hatten in Gruppe C eingestuft und daher nicht ins weitere Verfahren einbezogen wurden.

5.1.2. Feinselektion

- (1) In der Feinselektion wurden alle A und B Kandidaten zu einem strukturierten Interview eingeladen mit einer Ausnahme. Nach Angaben der Personalberatungsunternehmen wurde das strukturierte Interview aus organisatorischen Gründen nicht ins Auge gefasst. Anhand eines Interviewleitfadens wurden die sieben Bewerber von zwei Beraterinnen zu den bestimmten Themenbereichen befragt, wobei sich dieser am Anforderungsprofil orientierte. Die Interviews wurden schriftlich dokumentiert.

Die Fragestellungen werden im Folgenden in komprimierter Form wiedergegeben:

Bei der ersten Frage wurden die Beweggründe für die Bewerbung mit den Kandidaten diskutiert. Anschließend erfolgte eine kurze Selbstvorstellung der Kandidaten mit Augenmerk auf den beruflichen Werdegang und bisherige Leitungsaufgaben im Gesundheitsbereich. Fragen über die wichtigsten Stakeholder im Gesundheitswesen und zur Erfahrung mit der leistungsorientierten Krankenanstaltenfinanzierung sowie zum Umgang mit Finanzierungsträgern sollten die fachlichen Kenntnisse der einzelnen Kandidaten im österreichischen Gesundheitswesen widerspiegeln.

Da die Leistungsangebotsplanung und -entwicklung bei anhaltender Ressourcenknappheit und wachsendem Verdrängungswettbewerb an Bedeutung gewinnt, wurden den Kandidaten des Weiteren auch dazu Fragen gestellt. Ein Thema war zudem die Vertrautheit mit der derzeitigen Gesundheitsreform, wobei die Kandidaten ganz allgemein auch die Herausforderungen des österreichischen Gesundheitswesens darlegen sollten. Weitere Fragen bezogen sich auch auf Kenntnisse von Compliance Themen und die Einhaltung von Compliance Richtlinien im Unternehmen.

Die Führungskompetenz wurde mittels unterschiedlicher Kriterien durchleuchtet. Diese waren etwa die Anzahl der bisher direkt unterstellten Mitarbeiter, der eigene Führungsstil, die bekannten bzw. verwendeten Führungsinstrumente sowie die Delegations- und Begeisterungsfähigkeit. In diesem Kontext wurde eine praktische Problemstellung in die Befragung eingebaut, um die persönliche Kooperationsbereitschaft bei möglichen Problemen mit Mitarbeitern zu eruieren.

Abschließend kamen neben den Gehaltsvorstellungen auch der mögliche Dienstantrittstermin und die weitere Vorgehensweise zur Sprache.

Die Bewertung selbst erfolgte nach einem vierstufigen Bewertungsraster und wurde im

Vergleich zur Vorselektion um eine Kategorie erweitert. Das verwendete Ampelsystem zeigt folgende Tabelle:

Bewertung	
	Anforderung übererfüllt
	Anforderung erfüllt
	Anforderung tw. erfüllt
	Anforderung nicht erfüllt

Die Ergebnisse dieser Interviews wurden schließlich wieder in die Tabelle eingearbeitet und es ergab sich abschließend folgendes Bild:

Name	Fachliche Anforderung								Managementkompetenz						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
42	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
44	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
45	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
48	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
46	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
47	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
49	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Tabelle 6: Bewertung nach Interviews
 Quelle: Personalberatungsunternehmen

Ein Kandidat wurde zwar interviewt, dann aber ausgeschlossen, da den Personalberatern erst zu einem späteren Zeitpunkt klar wurde, dass dieser nicht das Kriterium eines abgeschlossenen Studiums erfüllte.

Nach Abschluss der Interviews wurde mit den drei bestgereihten Kandidaten eine Online-Potentialanalyse durchgeführt. Mit der Analyse sollte ein Selbst- und Fremdbild der Kandidaten in Bezug auf die typischerweise wichtigen Managementkompetenzen entstehen. Das PC-gestützte Testverfahren sollte auch den persönlichen Eindruck der Beraterinnen über die Kandidaten verifizieren.

5.2. INFORMATION AN DEN AUFSICHTSRAT

(1) Das Personalberatungsunternehmen präsentierte in der 4. AR-Sitzung das Anforderungsprofil. Weitergehende Informationen an den AR durch das Personalberatungsunternehmen fanden nicht statt. Laut Auskunft der AR-Vorsitzenden wurden die Berichte über die drei Hearingkandidaten in Form einer Bewertungsmatrix und die zugehörigen Lebensläufe einen Tag vor der Sitzung durch die AR-Vorsitzende an die Mitglieder des AR versandt.

Demgegenüber informierte das Personalberatungsunternehmen im Verlauf des Verfahrens die AR-Vorsitzende:

- Beispielsweise wurde ihr am 3. Oktober 2013 die Liste mit den bereits durch die Vorselektion bewerteten Bewerbern präsentiert und mit ihr abgestimmt. Nach Auskunft des Personalberatungsunternehmens wurde die AR-Vorsitzende auch gefragt, ob sie noch andere Kandidaten aus dem Bewerberkreis kenne bzw. berücksichtigen wolle.
- Eine Woche vor dem Hearing wurde der AR-Vorsitzenden telefonisch mitgeteilt, welche Bewerber für das Hearing in Frage kommen.
- Ein weiterer Termin mit der AR-Vorsitzenden fand am 22. Oktober 2013 in den Räumen der Personalberatungsfirma statt und war ursprünglich über mehrere Stunden geplant, da man der AR-Vorsitzenden die Gelegenheit geben wollte, mit allen Hearingkandidaten zu sprechen und diese über das bevorstehende Hearing zu informieren. Der Termin kam jedoch nur in einer verkürzten Form, ohne Gespräche mit den Kandidaten, zustande.

5.3. HEARING

(1) **Geplanter Ablauf des Hearings**

Die drei bestgereihten Kandidaten wurden zum Hearing in die 6. AR-Sitzung am 25.10.2013 eingeladen. Zu diesem Zweck versendete das Personalberatungsunternehmen eine schriftliche Einladung mit einem Präsentationsleitfaden.

Im ersten Teil der Präsentation sollten die Kandidaten einen Überblick über den persönlichen und beruflichen Werdegang sowie über die wesentlichen strategischen Herausforderungen der Vorstandsposition, die damit verbundenen Ziele und die Erwartungen an ihre Aufgaben geben. Besondere Berücksichtigung sollten dabei jene persönlichen Merkmale finden, welche die Kandidaten für die Vorstandsposition befähigen.

Im 2. Teil des Hearings waren Fragen der Beobachter und Kandidaten vorgesehen. Die Gesamtdauer des Hearings war mit ca. 30 Minuten je Bewerber geplant.

Sitzung des Aufsichtsrates der KABEG am 25.10.2013

Am 25. Oktober 2013 fand die 6. Sitzung des Aufsichtsrates statt. In dieser Sitzung waren unter anderem folgende Tagesordnungspunkte angesetzt:

Bestellung des Vorstands (Beschlussfassung)

- Bericht über den Verlauf und Ergebnisse des Auswahlverfahrens durch das Personalberatungsunternehmen
- Präsentation der drei bestgereihten Kandidaten und Einschätzung zu deren fachlicher und Managementkompetenz durch das Personalberatungsunternehmen
- Präsentation der Kandidaten
- Abstimmung

Zu Beginn der Sitzung wurde von zwei Mitgliedern des AR der Antrag gestellt, den Tagesordnungspunkt „Bestellung des Vorstandes“ von der Tagesordnung zu nehmen, einen Personalausschuss einzuberufen und in einer neuen Aufsichtsratssitzung diesen Punkt zu behandeln bzw. sollten den AR-Mitgliedern zuerst weitere Informationen zugehen, nachdem die Bewerberunterlagen erst am Vortag den AR-Mitgliedern zugegangen sind.

Die Mitglieder des AR lehnten diesen Antrag mehrheitlich ab.

Die Vorsitzende erläuterte, dass es beabsichtigt wäre, den Bestellvorgang des Vorstandes im Rahmen von zwei Sitzungen zu erledigen und dass in dieser Sitzung die Beraterinnen des Personalberatungsunternehmens über das Verfahren berichten sollten. Die Personalberaterinnen wurden in weiterer Folge gebeten, den AR über das Auswahlverfahren zu informieren.

Die Beraterinnen legten dar, dass in diesem Verfahren auf Basis der Anforderungen und der schriftlichen Unterlagen eine erste Beurteilung vorgenommen wurde. Darauf aufbauend wurden acht Personen zu einem Interview eingeladen, bei dem die Fach- und Managementkompetenzen hinterfragt wurden. Die drei Hearing-Kandidaten seien schließlich aus einem Computerverfahren hervorgegangen, wobei es für jeden Bewerber eine Bewerbermatrix gab. Diese wurden nunmehr gebeten eine Präsentation anhand des Leitfadens vorzubereiten. Die Präsentationsreihenfolge orientierte sich am Alphabet.

Die Beraterin erklärte, dass es mehrere Bewerbergruppen gegeben habe:

- die Gruppe mit den Kriterien Kenntnis im Gesundheitswesen, strategische Unternehmensführung und abgeschlossenem Studium;
- die Gruppe mit Erfahrung im Gesundheitswesen als Arzt oder Berater, entweder mit sehr geringer Führungsverantwortung oder wenig Führungserfahrung; und
- die Gruppe von Personen mit langer Führungserfahrung, aber keine Erfahrungen im Gesundheitswesen

Die Beraterin betonte, dass es im Zuge des Auswahlverfahrens keine Gespräche mit der Aufsichtsrats-Vorsitzenden gegeben habe.

Bereits während der Präsentation äußerten einzelne AR-Mitglieder Kritik am Verfahren. So wurde angemerkt, dass keine Knock-out Kriterien ausgemacht worden seien, bzw. eine Verschärfung der Bewerberkriterien durch das Personalberatungsunternehmen stattgefunden hätte. Des Weiteren wurde gefragt, ob das Personalberatungsunternehmen eine Interpretation der Ausschreibungskriterien vorgenommen hätte. Dem wurde durch die Personalberaterin entgegnet, dass dies immer so geschehe, die Kriterien seien relativ herausfordernde Anforderungen. Es gelte eine Verbindung zwischen dem Lebenslauf und den Anforderungen herzustellen.

Zudem wurde auch kritisiert, dass der AR nicht die Namen der Kandidaten erfahren habe und somit keine ausreichende Transparenz gewährleistet worden sei. Es wäre das Recht des AR zu entscheiden, wer und wie viele Personen zu laden seien. Zur Vorauswahl wurde auch angemerkt, dass diese gegen die Ausschreibungskriterien erfolgt sei und diese Art der Vorgehensweise als problematisch erachtet werde. Die Mitarbeit des AR müsse auch im Auswahlverfahren möglich sein. Die Vornahme einer Abstimmung über die Kandidaten in dieser Sitzung wäre unmöglich, da zu wenige Informationen über diese vorhanden seien, und eine Entscheidung mehr Zeit brauche.

Abermals wurden zwei Anträge von Aufsichtsräten auf Abbruch der Sitzung, bzw. auf Verschiebung der Sitzung gestellt. Dieses Begehren wurde mit dem Dirimierungsrecht der AR-Vorsitzenden abgelehnt.

In weiterer Folge fand das Hearing mit den drei Kandidaten statt, wobei die Personalberaterinnen zuvor gebeten wurden, die Sitzung zu verlassen. Am Ende der jeweiligen Präsentation wurden den Bewerbern teilweise unterschiedliche Fragen gestellt. An der Befragung beteiligten sich nicht alle AR-Mitglieder.

Im Anschluss an die Präsentationen unterbreitete die Aufsichtsratsvorsitzende einen Vorschlag für die Reihung der Kandidaten. Dieser wurde zur Beschlussfassung gestellt.

Nach einer kurzen Sitzungsunterbrechung erfolgte eine namentliche Abstimmung über diesen Tagesordnungspunkt und brachte ein Ergebnis mit sieben NEIN-Stimmen und sieben JA-Stimmen. Aufgrund des Dirimierungsrechtes der AR-Vorsitzenden galt der von ihr eingebrachte Vorschlag für die Reihung der Bewerber als angenommen.

Als letzter Punkt wurde von der AR-Vorsitzenden noch das Entgelt für die Position Vorstand angesprochen. Dieses sei am Vertrag der Vorgängerin angelehnt. Hinsichtlich Dienstauto und Reisegebühren solle das Dienstrecht der Beamten des Landes Kärnten herangezogen werden. Ebenso seien Nebenabreden und Zusatzvereinbarungen zu vermeiden. Die Verhandlungen werden unter Maßgabe einer dreijährigen Vertragsdauer zu führen sein.

5.4. BESTELLUNG DES VORSTANDS

(1) **Bericht und Präsentation über den Ablauf des Auswahlverfahrens**

In der 7. Sitzung des Aufsichtsrates am 12. November 2013 erfolgte unter dem Tagesordnungspunkt „Bericht und Präsentation über den Ablauf des Auswahlverfahrens für den neuen Vorstand durch das Beratungsunternehmen“ eine weitere Diskussion zum Auswahlverfahren. Neben einer detaillierten Präsentation des Personalberatungsunternehmens zu den Verfahrensschritten wurde von zwei Mitgliedern des AR ein von einer Rechtsanwaltskanzlei erstelltes Memorandum eingebracht. Dieses sollte Fehler und rechtliche Mängel im Auswahlverfahren offenlegen. Zusammenfassend werden vom LRH einzelne Argumente aus dem Memorandum verkürzt wiedergegeben:

- Gemäß § 8 Abs. 3 des K-LKABG ist die Bestellung des Vorstandes durch den AR öffentlich auszuschreiben. Im Lichte der im AEUV enthaltenen Grundfreiheiten bedeute eine öffentliche Ausschreibung, dass sich die Stellenausschreibung auf den gesamten EU-Raum zu beziehen habe.
- Mehreren Bewerbern wäre nach Einreichen ihrer Bewerbung von der AR-Vorsitzenden ohne sachliche Rechtfertigung nahegelegt worden, sie mögen diese zurückziehen, da sie keine Chance auf die ausgeschriebene Stelle hätten, obwohl das Anforderungsprofil erfüllt worden wäre.
- Im Auswahlverfahren hätte das Personalberatungsunternehmen eigenmächtig die vom AR vorgegebenen Ausschreibungskriterien abgewandelt und wäre überdies

nicht dem Auftrag nachgekommen, alle geeigneten Bewerber dem AR ungereimt zu präsentieren. Stattdessen hätte das Personalberatungsunternehmen die dem AR vorbehaltene Aufgabe aus den geeigneten Bewerbern einen Kreis von 3-5 auszuwählen und diese zu einem persönlichen Hearing einzuladen, übernommen. Dem AR wären also entgegen dem beschlossenen Auswahlprozedere nicht sämtliche geeignete Kandidaten bekannt gewesen.

- Ein Antrag von zwei AR-Mitgliedern, Einblick in die Bewerbungen sämtlicher geeigneter Bewerber zu erhalten, wäre von der AR-Vorsitzenden mit dem Argument des Datenschutzes nicht zur Beschlussfassung zugelassen worden.
- Unverständlich sei auch, dass im Bestellungsverfahren nicht ein dem § 51 Kärntner Krankenanstaltenordnung 1999 entsprechender Standard eingehalten worden sei.
- Das Land Kärnten sei des Weiteren im Bereich der Privatwirtschaftsverwaltung an die verfassungsmäßig gewährleisteten Grundrechte gebunden. Von besonderer Bedeutung sei hierbei der Gleichheitssatz gem. Art 7 B-VG und daher eine ungerechtfertigte Behandlung mehrerer Bewerber in einem Ausschreibungsverfahren verboten. Ein diesem Gleichheitssatz widersprechendes Verwaltungshandeln wäre auch zivilrechtlich nichtig und somit wäre auch ein auf einem gegen den Gleichheitssatz verstoßendes Auswahlverfahren beruhender AR-Beschluss nichtig. Des Weiteren sei verfassungswidriges Vorgehen bei der Ausschreibung des Vorstandspostens geeignet, bei ungerechtfertigterweise übergangenen Bewerbern Schadenersatzansprüche in empfindlicher Höhe zu begründen. Dieser Schadenersatzanspruch bestehe primär gegenüber der KABEG. Die KABEG wäre jedoch berechtigt und rechtlich dazu verpflichtet von ihrem Rückgriffsanspruch gegen die wissentlich einen verfassungsgesetzwidrigen AR-Beschluss mittragenden AR-Mitglieder Gebrauch zu machen.

Auf Basis des Memorandums wurden einzelne Kritikpunkte nochmals diskutiert, wobei zu den meisten Punkten im Aufsichtsrat unterschiedliche Standpunkte eingenommen wurden.

Von einem AR-Mitglied wurde die Frage an den Vertreter der Landesaufsicht gestellt, ob eine EU-weite Ausschreibung in relevanten Gesetzen vorgesehen sei. Der Vertreter der Landesaufsicht erklärte, dass weder auf Landesebene, noch auf Bundesebene eine Normierung enthalten wäre, wonach eine EU-weite Ausschreibung erforderlich wäre. Weiters wurde angemerkt, dass § 51 der Kärntner Krankenanstaltenordnung (K-KAO) beispielsweise die Ausschreibung von Ärzten und Apothekern in einer öffentlichen Krankenanstalt, ausgenommen in den Landeskrankenanstalten, regelt. Hinsichtlich der Landeskrankenanstalten gelte das Kärntner Objektivierungsgesetz.

Ein AR-Mitglied merkte an, dass er die Vorgangsweise so verstanden hätte, dass das Personalberatungsunternehmen nur vorauswählt, nicht reiht und der AR eine Reihe von Kandidaten präsentiert bekomme und danach die Reihung vornehme. Zur Vorauswahl entgegnete die AR-Vorsitzende, dass man das Verfahren an die Personalberater übertragen habe um eine große Menge zu filtern und dann bei einer kleinen Gruppe zu landen. Die Weitergabe von Informationen über die Kandidaten sei aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich.

Bezüglich der Beschwerden von Kandidaten wurden die Personalberaterinnen mit einem konkreten Fall konfrontiert. Dem Kandidaten sei nahegelegt worden, seine Bewerbung zurückzuziehen, da diese keinen Erfolg haben würde. Die Personalberaterinnen wurden gefragt, ob dies der Wahrheit entspreche. Diese verneinten dies. Der Kandidat sei zu einem Interview eingeladen worden.

Nach dem Austausch zu den einzelnen Punkten des Memorandums konnten die bestehenden Meinungsverschiedenheiten letztendlich nicht ausgeräumt werden.

Bestellung des Vorstandes

Die AR-Vorsitzende erläuterte, dass sie nach der Beschlussfassung in der letzten Sitzung die Vertragsverhandlungen mit dem Erstgereihten aufgenommen habe und informierte den AR über einzelne Eckpunkte des Verhandlungsergebnisses wie Gehalt, Sachbezüge, Vertragsdauer und Dienstreiseregulung. Der Dienstvertrag und die damit einhergehende Bestellung des Vorstandes wurde im Anschluss namentlich zur Abstimmung gestellt.

Die Abstimmung erfolgte mit acht Ja-Stimmen und sechs Nein-Stimmen. Damit wurde dem Anstellungsvertrag mehrheitlich zugestimmt und der Erstgereichte mit Wirkung vom 1.1.2014 zum Vorstand bestellt.

5.5. HONORAR UND ABRECHNUNG

- (1) Das vereinbarte Entgelt für die Personalberatungsleistung in Höhe von € 23.000,- wurde in drei Teilbeträgen abgerechnet. Die Kosten für die Inserate wurden in einer separaten Rechnung am 13. November 2013 weiterverrechnet, in welcher auch Reisekosten und Spesen eines Kandidaten in Höhe von € 565,21 berücksichtigt wurden. Die Reisekosten der Berater iHv € 1.593,43 wurden in der ersten und zweiten Teilrechnung abgerechnet. Eine Übersicht über die abgerechneten Honorare zeigt folgende Tabelle:

Honorarabrechnung Personalberatungsunternehmen G		
Datum	Honorar	Betrag
30.08.2013	1. Teilrechnung	8.241,87
31.10.2013	2. Teilrechnung	8.684,90
13.11.2013	Honorarnote Inserate und Weiterverrechnung Reisekosten Kandidaten	27.805,52
27.11.2013	3. Teilrechnung	7.666,66
		52.398,95

Tabelle 7: Honorare
Quelle: eigene Darstellung

Die Gesamtkosten für das Auswahlverfahren inkl. Inserate und Reisekosten liegen somit bei € 52.415,68. Ausständig ist noch eine Reisekosten-Rechnung iHv € 304,56.

- (2) *In der zweiten Teilrechnung sind neben den Flugreisen für die Beraterinnen von Wien nach Klagenfurt und retour zusätzlich zwei Zugtickets für die Rückfahrt nach Wien verrechnet worden, die jedoch nicht in Anspruch genommen wurden. Trotz dieser offensichtlichen Doppelverrechnung wurden die Kosten für die Zugtickets von der KABEG anerkannt und bezahlt. Zudem wurden fälschlicherweise in einem Fall neben Kilometergeldern auch Maut- und Parkgebühren abgerechnet.*

Im Angebot wurde festgehalten, dass Reisekosten von Kandidaten in Rücksprache mit der KABEG gewährt werden. Der LRH vermisst bei der Kostenübernahme eines Kandidaten, welcher aus Deutschland anreiste, die gebotene Abklärung mit dem Auftraggeber und kritisiert die mangelnde Sorgfalt in der Rechnungskontrolle.

Der LRH sieht daher die Notwendigkeit, zukünftig im Rahmen der Abrechnung von Beratungsleistungen eine genauere bzw. kritischere Rechnungskontrolle vorzunehmen.

- (2) *Die Überprüfung des LRH bezog sich auf die ordnungsgemäße Abwicklung des Auswahlverfahrens. Dabei beurteilte er sowohl die einzelnen Verfahrensschritte als auch die Auswahl und Anwendung der Bewertungskriterien auf ihre Übereinstimmung mit den gesetzlichen Grundlagen und den vom AR gefällten Beschlüssen.*

Gesetzliche Erfordernisse

Die Gestaltung des Auswahlverfahrens obliegt ausschließlich dem Kollegium des AR. Die vom AR beschlossene öffentliche Ausschreibung und die im Profil festgelegten Anforderungen an die Bewerber standen im Einklang mit den gesetzlichen Grundlagen. In Ermangelung von detaillierten gesetzlichen Vorgaben eröffnete sich für den AR ein Spielraum sowohl in der Gestaltung des Verfahrens als auch in der Festlegung des Kandidatenprofils. So zeigte ein Vergleich des Ausschreibungstextes mit anderen Profilen, dass im Bereich der Führungserfahrung und Führungskompetenz nur sehr allgemein formuliert und keine detaillierten Vorgaben getroffen wurden.

Das Anforderungsprofil wurde vom Kollegium einstimmig beschlossen. Der in den Medien veröffentlichte Ausschreibungstext wich jedoch in zwei Punkten vom beschlossenen Vorstandsprofil ab. Ein Änderungsbeschluss liegt dem LRH nicht vor.

Über weitere Verfahrensschritte wurde zwar die AR-Vorsitzende vom Personalberatungsunternehmen, nicht aber der AR informiert. Das Kollegium des AR wurde erst einen Tag vor dem Hearing über die Hearingkandidaten in Kenntnis gesetzt. Damit bestand über zentrale Verfahrensschritte eine Informationsasymmetrie.

In Bezug auf die im Stellenbesetzungsgesetz normierte Ausschreibungsfrist hält der LRH fest, dass diese, aufgrund der Ende August erfolgten Ausschreibung, überschritten wurde.

- (3) In Bezug auf die Vorgehensweise bei der Änderung des vorformulierten Ausschreibungstextes wurde vom Aufsichtsrat der KABEG die Tonbandaufzeichnung der betreffenden Aufsichtsratssitzung nochmals herangezogen und ausgewertet. Der Aufsichtsrat teilte dem LRH hierzu mit, dass im beschlossenen schriftlichen Protokoll der Aufsichtsratssitzung lediglich der vorformulierte Antragstext wiedergegeben wurde, dennoch seien nach Analyse der Tonbandaufnahmen die Formulierungsänderungen im Profil ordnungsgemäß beschlossen worden. Zwischen dem veröffentlichten und dem beschlossenen Ausschreibungstext ergebe sich somit keine Diskrepanz.

(4) *Nach Durchsicht der vom Aufsichtsrat übermittelten Protokollierung der Tonbandaufnahme zieht der LRH seinen Kritikpunkt bezüglich der unterschiedlichen Ausschreibungstexte zurück.*

(2) **Vorselektion**

Der AR nahm in seiner Beschlussfassung zum Profil keine Gewichtung der Kenntnisse und Fähigkeiten und somit keine Einschränkung auf bestimmte Bewertungskriterien vor. Nach Ansicht des LRH hätte die Einschränkung der Bewertungskriterien in der Vorselektion einer Genehmigung des AR bedurft.

Im ersten Schritt der Selektion wurde die Reduktion des Bewerberkreises von 49 auf acht Kandidaten lediglich anhand der schriftlichen Unterlagen durchgeführt. Die Erfüllung der Bewertungskriterien „Kenntnisse von Gesundheitssystemen, insbesondere des österreichischen“ wie auch die „Managementkompetenzen“ sind anhand der Unterlagen nicht ausreichend nachvollziehbar und hätten nach Ansicht des LRH nur durch zusätzliche strukturierte Interviews bewertet werden können. Für den LRH war daher nach Durchsicht der Bewerberunterlagen das vorzeitige Ausscheiden einzelner Kandidaten in der Vorselektion ohne strukturiertes Interview nicht nachvollziehbar.

Ob, wie im Memorandum dargelegt, Bewerber dazu aufgefordert wurden, ihre Bewerbung zurückzuziehen, konnte vom LRH nicht geklärt werden.

Schließlich ist festzuhalten, dass nach Ansicht des LRH mit einem dreistufigen Ampelsystem generell nur schwer zwischen einzelnen Kandidaten differenziert werden kann. Eine detailliertere Bewertungsmethodik wäre zweckdienlicher gewesen.

(2) **Feinselektion**

In der Feinselektion wurden mittels der Unterlagen und strukturierten Interviews alle einbezogenen Kandidaten anhand der festgelegten Profilkriterien mit Hilfe eines vierstufigen Schemas bewertet. Aus Sicht des LRH war diese Vorgehensweise grundsätzlich im Einklang mit der Beschlussfassung des AR und geeignet um die Hearingkandidaten zu ermitteln.

Der LRH stellte fest, dass es einen Kandidaten gab, der zwar in die Feinselektion einbezogen, mit dem aber aus organisatorischen Gründen kein strukturiertes Interview geführt wurde. Nach Ansicht des LRH hätte in diesem Fall zumindest ein telefonisches bzw. internetgestütztes Interview in Betracht gezogen werden müssen.

(2) **Hearing**

In der 6. Sitzung des AR schlug die AR-Vorsitzende nach der Kandidatenpräsentation eine Reihung vor, die letztlich vom AR mit dem Dirimierungsrecht der AR-Vorsitzenden mehrheitlich angenommen wurde. In der gegenständlichen AR-Sitzung fand jedoch keine strukturierte Diskussion über Stärken und Schwächen der einzelnen Kandidaten statt. Dokumentierte Einzelbewertungen aller AR-Mitglieder liegen dem LRH nicht vor. Der Prozess, der zur vorgeschlagenen Endreihung führte, war für den LRH somit eingeschränkt nachvollziehbar.

Nicht zuletzt deshalb wäre es zweckmäßig gewesen, die Besetzung dieser Spitzenposition einem kleineren Gremium zu übertragen.

(3) Im Zusammenhang mit dem Hearing wies der Aufsichtsrat darauf hin, dass nach Antragstellung zur Beschlussfassung über die Endreihung der Kandidaten eine inhaltliche Diskussion in der Sitzung des Aufsichtsrates sehr wohl stattgefunden hat.

(4) Der LRH nimmt die Information des Aufsichtsrates in Bezug auf die Abhaltung einer inhaltlichen Diskussion im Zuge der Endreihung der Kandidaten zur Kenntnis.

Klagenfurt, den 8. Juli 2014

Der Direktor:

DI Dr. Heinrich Reithofer