



Regierungsrat

Luzern, 20. Februar 2018

STELLUNGNAHME ZU POSTULAT

P 392

Nummer: P 392
Eröffnet: 11.09.2017 / Finanzdepartement
Antrag Regierungsrat: 20.02.2018 / Teilweise Erheblicherklärung
Protokoll-Nr.: 150

Postulat Frye Urban und Mit. über offene Stellen bei Verwaltung und kantonalen Betrieben: Bei gleicher Qualifikation Bevorzugung von Bewerbenden mit geringeren Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Ausgangslage

Wir haben grosses Verständnis für das Anliegen, Bewerber mit geringeren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren. Die kantonale Verwaltung unternimmt denn auch seit Jahren nachhaltige Bestrebungen, um dieses Anliegen umzusetzen.

- Beschäftigung und Eingliederung von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit und geringen Arbeitsmarktchancen: Nach § 62 Personalgesetz (PG, SRL Nr. 51) stellt der Kanton besondere Arbeitsplätze für Personen zur Verfügung, die aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind. Es sind 45 Plätze vorgesehen, welche in der Regel auch besetzt werden können. Zudem engagiert sich die kantonale Verwaltung auf Anfrage an Arbeitsversuchen oder Arbeitstrainings, zum Beispiel in Zusammenarbeit mit der Invalidenversicherung oder anderen Institutionen, die die Wiedereingliederung erwerbsbehinderter Personen in den Arbeitsmarkt zum Ziel haben.
- Angestellte mit Erziehungspflichten: Die kantonale Verwaltung zeichnet sich durch eine sehr hohe Teilzeitquote aus, diese beträgt 52 Prozent (Verwaltungspersonal 41 %, kantonale Lehrpersonen 75 %). Das Arbeitszeitmodell ist familienfreundlich ausgestaltet, die Angestellten können innerhalb von Grenzen und wo möglich ihre Arbeitszeit flexibel gestalten (§ 11 Abs. 2 der Verordnung zum Personalgesetz, PVO; SRL Nr. 52). Auch der Ferienbezug ist entsprechend geregelt: Eltern schulpflichtiger Kinder haben für die Zeit der Schulferien ein Vorrecht auf Ferienbezug (§ 36 Abs. 3 PVO). Zudem besteht bei Elternurlaub Anspruch auf einen zusätzlichen unbezahlten Urlaub (bei Mutterschaft bis sechs Monate unbesoldet, bei Vaterschaft bis vier Wochen unbesoldet).
- Eine abgeschlossene Grundbildung ist für die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zentral. Jugendliche, welche die schulischen Voraussetzungen für eine Ausbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) (noch) nicht mitbringen, haben die Möglichkeit, eine zweijährige Lehre mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) zu absolvieren. Anschliessend können sie in einer leicht verkürzten Ausbildung das eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) erlangen. In unserer Verwaltung ist der Anteil EBA-Lernender in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, seit 2010 haben insgesamt 114 Lernende eine Attest-Ausbildung absolviert. Zudem bietet der Kanton Luzern stellenlosen Schulabgängerinnen und Schulabgängern Praktikumsmöglichkeiten, die den Einstieg in die Arbeitswelt erleichtern.

Altersstruktur

Das Postulat nennt auch Personen über 50, welche mit erhöhten Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind und deshalb bei Stellenbesetzungen bevorzugt werden sollen. Die kantonale Verwaltung zeichnet sich durch einen vergleichsweise hohen Anteil an älteren Mitarbeitenden aus: Im Jahr 2016 waren 27 Prozent der Mitarbeitenden 55 oder mehr Jahre alt (Verwaltungspersonal 24 %, kantonale Lehrpersonen 31 %). Dies stellt hohe Anforderungen an die Nachwuchsplanung. Unser Bestreben ist es deshalb, die Leistungsfähigkeit der älteren Mitarbeitenden zu erhalten, flexible Ausstiegsmodelle anzubieten und den Nachwuchs durch die Gewinnung von jüngeren Mitarbeitenden sicherzustellen. Selbstverständlich stellen wir auch ältere Mitarbeitende ein. Diese zeichnen sich durch eine grosse Erfahrung, langjährig gepflegte Netzwerke, Disziplin und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, aus.

Handlungsfähigkeit bei Stellenbesetzungen erhalten

Die kantonale Verwaltung schreibt jährlich rund 275 Stellen aus und bearbeitet 13'000 Bewerbungen. Unser Hauptbestreben bei Stellenbesetzungen ist es, genügend geeignete und qualifizierte Personen anzusprechen, um die Stellen optimal besetzen zu können. In den Bereichen mit Fachkräftemangel bemühen sich viele Arbeitgeber um die verfügbaren Fachpersonen und wollen diese für sich gewinnen. Wir erachten es als ungünstig, in diesem dynamischen und schnell wechselnden Umfeld der Personalrekrutierung rechtlich verbindliche Verfahrensregeln für die Stellenbesetzung aufzustellen. Bei qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern ist die Zeit, welche das Stellenbesetzungsverfahren bis zum Entscheid benötigt, oft entscheidend, um Bewerbende nicht an andere Arbeitgeber zu verlieren.

Rechtliche Fragen

Die im Postulat genannten Gruppierungen von Personen mit Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt lassen sich nicht in abgegrenzte Kategorien fassen. Ob eine Bewerberin oder ein Bewerber zu bevorzugen wäre oder nicht, bliebe ein Ermessensentscheid. Dabei stellt sich die Frage, welche Rechte abgewiesene Bewerbende aus der neuen Vorschrift ableiten könnten.

Ähnliche Schwierigkeiten stellen sich bei der Begründungspflicht. Eine Pflicht zur mündlichen Begründung macht wenig Sinn, weil hier die Beweiskraft fehlt. Eine schriftliche Begründungspflicht bei Ablehnung einer Bewerberin oder eines Bewerbers findet sich ausschliesslich in Art. 8 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG, SR 151.1), hier besteht bei einer diskriminierenden Absage Anspruch auf eine Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen. In allen andern Fällen kann eine Diskriminierung lediglich gestützt auf Artikel 28 Absatz 1 ZGB geltend gemacht werden. Dabei besteht keine Beweislastleichterung für den Kläger und keine Pflicht für die Arbeitgeberin, ihre Absage zu begründen. Eine Pflicht zur schriftlichen Begründung von Absagen würde somit einen Sonderfall darstellen. Dabei liesse sich eine solche nicht auf die im Postulat erwähnten Personen beschränken, da es sich dabei nicht um eine abgeschlossene Gruppierung handelt, vielmehr müsste die Begründungspflicht generell gelten. Insgesamt würde dies zu einem Zusatzaufwand führen, welcher über die Anliegen des Postulats hinausgeht, ohne einen entsprechenden Zusatznutzen zu generieren.

Schlussfolgerung

Wir erachten es als zielführend, die bewährte Anstellungspolitik fortzusetzen und wie bisher auch Bewerbenden mit geringeren Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt dort eine Chance zu geben, wo Erfolgsaussichten bestehen. Auch wollen wir an der bewährten Praxis festhalten, dass die Dienststelle Personal und die Linienvorgesetzten abgewiesenen Bewerbenden zur Verfügung stehen, um ihnen eine Absage telefonisch zu begründen. Indessen erachten wir es aus den genannten praktischen und rechtlichen Gründen als nicht sinnvoll, in den Ausschreibungen auf eine Bevorzugung von Personen mit erhöhten Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt, wie sie im Postulat gefordert wird, hinzuweisen. Im Sinne unserer Ausführungen beantragen wir Ihnen, das Postulat teilweise erheblich zu erklären.