



Regierungsrat

Luzern, 10. Mai 2022

STELLUNGNAHME ZU MOTION

M 687

Nummer: M 687
Eröffnet: 14.09.2021 / Finanzdepartement
Antrag Regierungsrat: 10.05.2022 / Ablehnung
Protokoll-Nr.: 577

Motion Frey Maurus und Mit. über zwingend öffentliche Ausschreibung von Kaderstellen der kantonalen Verwaltung

Freie Stellen sind in der Regel auszuschreiben – so verlangt es das Personalgesetz und so geschieht es auch in der Praxis. Die Vorteile von öffentlichen Ausschreibungen wurden in der Motion dargelegt. Gleichzeitig spielen bei der Rekrutierung und der Nachfolgeplanung aber weitere Themen eine wichtige Rolle, wie die demografische Entwicklung, der Fachkräftemangel und die verwaltungsinterne Altersstruktur. Gestützt auf diese Überlegung ist es aus Arbeitgebersicht besonders wichtig, eigenen Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern eine interne Entwicklungsmöglichkeit zu bieten, um sie längerfristig beim Arbeitgeber Kanton Luzern zu halten. Weiter haben interne Stellenbesetzungen den Vorteil, dass die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das System der Verwaltung bereits kennen und auf ihren bestehenden Netzwerken aufbauen können, was die Einarbeitungszeit wesentlich verkürzt. Dies ist gerade bei Kaderstellen ein nicht zu unterschätzender Vorteil.

Gestützt auf diese Überlegungen wurde in den letzten Jahren eine systematische und departementsübergreifende Nachfolgeplanung eingeführt. Mittels diesem Instrument werden einerseits Schlüsselstellen systematisch identifiziert und Vakanzrisiken eingeschätzt. Dadurch wird eine möglichst reibungslose Nachfolge insbesondere von erfolgskritischen Schlüsselstellen in Fach- und Führungsfunktionen sichergestellt. Gleichzeitig wird gewährleistet, dass diese Stellen vermehrt mit eigenen Fach- und Führungskräften besetzt werden können. Dank der Nachfolgeplanung können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit hohem Potenzial und überdurchschnittlichem Leistungsausweis identifiziert und mit gezielten Entwicklungsplänen auf die Nachfolge vorbereitet werden. Unterstützt wird dieses Vorgehen mit dem Leadership-Programm für Talente und Topleistungsträgerinnen und –träger und den verschiedenen Kaderangeboten. Damit erreichen wir eine vielfältige und massgeschneiderte Entwicklung unserer Führungskräfte.

Gibt es für eine offene Stelle interne Kandidatinnen oder Kandidaten, welche dem Anforderungsprofil entsprechen und ein hohes Potenzial aufweisen, wird im Einzelfall in einem ersten Schritt auf eine Ausschreibung verzichtet und das Selektionsverfahren (inkl. Assessment) nur mit internen Personen durchgeführt. Zeigt sich in dessen Verlauf, dass keine Kandidatin beziehungsweise kein Kandidat die Anforderungen erfüllt, wird die Stelle öffentlich ausgeschrieben. Würde die Stelle bereits zu Beginn öffentlich ausgeschrieben, käme dies einer Pro-forma-Ausschreibung gleich, denn die externen Bewerberinnen und Bewerber hätten von Anfang an keine, beziehungsweise nur sehr geringe Chancen. Da mit einer Stellenausschreibung immer auch Erwartungen und Hoffnungen bei den sich bewerbenden Perso-

nen geweckt werden, haben solche Pro-forma-Ausschreibungen grosse negative Auswirkungen auf die Reputation des Kantons Luzern auf dem Arbeitsmarkt und wir erachten ein derartiges Vorgehen auch nicht als fair. Gleichzeitig können durch eine passende interne Stellenbesetzung auch Rekrutierungskosten eingespart werden.

Das aktuelle System, bei dem die grosse Mehrheit aller Stellen (inkl. Kaderstellen) öffentlich ausgeschrieben, in Einzelfällen aber darauf verzichtet wird, hat sich bewährt. Damit unterscheiden wir uns keineswegs zur Privatwirtschaft. Die Entwicklung der Mitarbeitenden und somit die Besetzung von offenen Stellen mit vorwiegend internen Mitarbeitenden wird in der Privatwirtschaft ebenfalls seit Jahren aktiv gefördert und ermöglicht gerade in Zeiten des Fachkräftemangels die erfolgreiche und zeitnahe Besetzung von offenen Positionen.

Ein Zwang zur öffentlichen Ausschreibung von Kaderstellen würde der Reputation des Kantons Luzern als Arbeitgeber schaden und ihn für Leistungsträgerinnen und Leistungsträger unnötig unattraktiver machen. Zudem würde es vermeidbare Rekrutierungskosten generieren. Um weiterhin die Vorteile beider Varianten (öffentliche Ausschreibung als Regel, interne Stellenbesetzung im Ausnahmefall) nutzen zu können, soll auf die zwingende öffentliche Ausschreibung von Kaderstellen und eine entsprechende Anpassung auf Gesetzesstufe verzichtet werden.

Aus diesen Gründen beantragen wir Ihrem Rat, die Motion abzulehnen.