



Regierungsrat des Kantons Uri

Auszug aus dem Protokoll

27. August 2019

Nr. 2019-498 R-362-23 Motion Jolanda Joos, Bürglen, zur Änderung der Personalverordnung; Stellenausschreibung in der Kantonalen Verwaltung Uri; Antwort des Regierungsrats

I. Ausgangslage

Am 10. April 2019 reichte Landrätin Jolanda Joos, Bürglen, eine Motion zur Änderung der Personalverordnung; Stellenausschreibung in der Kantonalen Verwaltung Uri ein.

In ihrer Begründung führt die Motionärin aus, dass nach Personalrecht offene Stellen im Amtsblatt auszuschreiben sind, der Regierungsrat jedoch darüber bestimmt, in welchen Fällen auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann.

In den letzten Jahren seien so einige Stellen nicht oder mit dem Vermerk ausgeschrieben worden, dass die Stelle voraussichtlich intern besetzt werde. Die Motionärin erachtet den Verzicht der Ausschreibung besonders bei Kaderstellen als stossend, da Qualifikationen und Kompetenzen im Vordergrund stehen sollten und die Chancengleichheit bei der Stellenbesetzung berücksichtigt werden muss. Ohne Stellenausschreibungen könne der Kanton Uri als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt Zentralschweiz und in der ganzen Schweiz nicht als attraktiver Wohn- und Arbeitskanton wahrgenommen werden. Mit einer Ausschreibung auf der Homepage des Kantons Uri und im Amtsblatt würden auch nicht zusätzlich hohe Kosten generiert.

Artikel 5 Absatz 2 der Personalverordnung (PV; RB 2.4211), wonach der Regierungsrat bestimmt, in welchen Fällen auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann, solle deshalb gestrichen werden.

Der Regierungsrat wird aufgefordert, im Sinne der obigen Ausführungen gemäss Artikel 116 der Geschäftsordnung des Landrats (GO; RB 2.3121), eine gesetzliche Grundlage vorzulegen.

II. Antwort des Regierungsrats

Als Grundsatz für die Ausschreibung von Stellen gilt Artikel 5 Absatz 1 Personalverordnung. Danach sind alle offenen Stellen im Amtsblatt auszuschreiben. Der Regierungsrat kann jedoch selbst bestimmen, in welchen Fällen auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann (Art. 5 Abs. 2 PV). Artikel 2 Personalreglement (RB 2.4213) führt aus, dass die Ausschreibung insbesondere unterbleiben kann, wenn die Stelle durch Beförderung oder Versetzung innerhalb der Verwaltung oder ausnahmsweise

auf dem Weg der Berufung besetzt wird, in Bereichen, in denen die öffentliche Ausschreibung einen unverhältnismässigen Aufwand bedeutet, namentlich für befristete Stellen oder für solche ohne tauglichen Stellenmarkt, oder wenn der Regierungsrat das aus anderen Gründen im Einzelfall beschliesst.

Bei der Besetzung von Stellen innerhalb der Kantonalen Verwaltung hält sich der Regierungsrat an die in Artikel 5 Absatz 1 Personalverordnung festgehaltene Pflicht, Stellen grundsätzlich auszuschreiben. Nur in begründeten Ausnahmefällen weicht er davon ab.

Wie nachfolgend aufgezeigt wird, macht diese aktuelle, flexible Regelung auch Sinn. Sie hat vor allem für die gezielte Personalentwicklung folgende Vorteile:

- Personalausritte werden oftmals damit begründet, dass Angestellten innerhalb der Kantonalen Verwaltung keine Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven eröffnet werden können. In bestimmten Funktionen ist eine frühzeitige Entwicklungsplanung angezeigt, insbesondere in technisch sehr spezifischen Funktionen, die man auf dem Stellenmarkt nicht leicht findet. Das gilt umso mehr, als die Rekrutierung von Fachleuten durch den Kanton Uri je länger je schwieriger ist. Durch eine frühzeitige Planung kann eine Person durch fachlich auf die nächsthöhere Funktion vorbereitet und danach befördert werden. Mittels interner Besetzung können Kompetenzen aufgebaut und Netzwerke gefördert werden, die dem Betrieb auch längerfristig erhalten bleiben. Dies ist auch in der Privatwirtschaft nicht unüblich. Die Aussicht auf zukünftige Beförderungen oder Entwicklungsschritte motiviert zu überdurchschnittlichen Leistungen und verhindert die Abwanderung fähiger Mitarbeitenden und Know-how-Träger.
- Zeichnet sich eine interne Lösung ab, wäre es gegenüber weiteren Interessenten zudem nicht fair, eine Stelle nur pro forma auszuschreiben. Eine Stellenbewerbung schafft bei der sich bewerbenden Person immer auch eine gewisse Erwartungshaltung und ist mit Hoffnung verbunden. Diese mit einer Alibiübung zu enttäuschen, ist nicht zielführend.
- Die Chance einer erfolgreichen längerfristigen Stellenbesetzung erhöht sich. Die für die Stelle vorgesehene interne Person kennt den Arbeitgeber bereits und hat eine ziemlich genaue Vorstellung von ihrem Arbeitsplatz. Auf der anderen Seite kann der Arbeitgeber genau abschätzen, ob und inwiefern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter auf die vakante Stelle passt.
- Durch die bereits vorhandenen Kenntnisse der betrieblichen Abläufe können die Einarbeitungszeiten verkürzt und Kosten gespart werden. Die interne Stellenbesetzung fördert zudem die Vernetzung innerhalb der Verwaltung.
- In Einzelfällen ist es schon vorgekommen, dass eine erste Ausschreibung nicht das gewünschte Resultat gebracht hat. Eine erfolglose Ausschreibung zu wiederholen macht keinen Sinn; vielmehr soll die Anstellungsbehörde geeignete Bewerberinnen oder Bewerber direkt ansprechen und anstellen können.
- Ein nicht zu unterschätzender Vorteil der internen Stellenbesetzung und Nichtausschreibung der Stelle ist die Kosten- und Zeitersparnis. Neben den Kosten für Inserate kann vor allem auch Geld

und Zeit durch den verkürzten Rekrutierungs- und Selektionsaufwand eingespart werden.

- Weiter werden vor allem befristete Stellen (Ferienaushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten usw.) aufgrund des unverhältnismässigen Aufwands häufig ohne vorgängige Ausschreibung besetzt.

Bei der Kantonalen Verwaltung wurden in der Zeitspanne vom 1. Januar 2016 bis 31. Mai 2019 insgesamt 26 Stellen im Kaderbereich (Höheres Kader und Stellen ab Lohnklasse 16) neu besetzt. Davon wurden 18 Stellen öffentlich ausgeschrieben. Acht Stellen wurden durch Beförderungen intern besetzt. Diese Stellen wurden nicht ausgeschrieben. Dies zeigt, dass der Regierungsrat einerseits gewillt ist, grundsätzlich alle Stellen öffentlich auszuschreiben, andererseits bei entsprechender Eignung auch bereit ist, Personalentwicklung nicht nur auf Papier zu schreiben, sondern aktiv zu leben. Durch eine ausgewogene Rekrutierungsstrategie gewährt der Regierungsrat einerseits Kontinuität und Aufstiegsmöglichkeiten beim bestehenden Personal und andererseits attraktive Stellen auf dem Arbeitsmarkt und neue Ideen und Inputs von ausserhalb der Verwaltung.

Eine Umfrage bei den Zentralschweizer Kantonen zeigt, dass die in Uri geltenden Bestimmungen nicht unüblich sind. Im Gegenteil: Die generellen Bestimmungen zur Ausschreibung und die Kriterien für den Verzicht auf eine Ausschreibung sind bei allen Zentralschweizer Kantonen praktisch identisch. Einzig in Nidwalden sind alle Stellen, für die der Landrat oder der Regierungsrat als Anstellungsbehörde zeichnet, zwingend im Internet öffentlich auszuschreiben.

Auch eine Umfrage bei den grösseren Betrieben (UKB, EWA, DAG, KSU usw.) im Kanton Uri zeigt, dass auch dort Stellen, die intern durch Beförderungen oder Versetzungen besetzt werden können, bewusst nicht öffentlich ausgeschrieben werden.

III. Empfehlung des Regierungsrats

Vor dem Hintergrund der dargelegten Ausführungen kommt der Regierungsrat zum Schluss, dass der aktuell gültige gesetzliche Rahmen mit der entsprechenden Flexibilität sich in der Praxis bestens bewährt hat. Die Umsetzung des Anliegens der Motionärin würde bedeuten, dass alle offenen Stellen zwingend ausgeschrieben werden müssten. Das würde zu unnötigem Sach- und vor allem Personalaufwand und entsprechenden Kosten führen. Darüber hinaus entsprechen die aktuellen Bestimmungen grossmehrheitlich denjenigen der anderen Zentralschweizer Kantonen. Auch dienen sie der Personalentwicklung. Der Regierungsrat ist bestrebt, auch in Zukunft vor allem im Bereich der Kaderstellen den Anteil der nichtausgeschriebenen Stellen tief zu halten.

Gestützt auf die vorangegangenen Ausführungen empfiehlt der Regierungsrat dem Landrat, die Motion als nicht erheblich zu erklären.

Mitteilung an Mitglieder des Landrats (mit Motionstext); Mitglieder des Regierungsrats; Personalverband Uri (via Amt für Personal); Rathauspresse; Standeskanzlei; Generalsekretärin und alle Generalsekretäre und Finanzdirektion.

Im Auftrag des Regierungsrats

Standeskanzlei Uri

Der Kanzleidirektor

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'D. B. C.', written in a cursive style.