

Presseinformation

des Oberösterreichischen Landesrechnungshofes

LRH / Initiativprüfung / Nachbesetzungsmanagement von Dienstposten im Landesbereich

Wettbewerb um beste Köpfe fordert Land OÖ als Arbeitgeber

Management der Nachbesetzungen sollte verbessert werden

Das Land OÖ steht als Arbeitgeber aufgrund der demografischen Entwicklung und aktueller Trends in der Arbeitswelt vor neuen Herausforderungen. Im Wettbewerb um geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt das Land OÖ verschiedene Instrumente ein; diese sind aber ausbaufähig. Wesentlicher Erfolgsfaktor eines Nachbesetzungsmanagements ist auch, wie rasch Nachbesetzungslücken geschlossen werden können. Dabei wird zwischen einem internen Nachbesetzungs- und externen Aufnahmeverfahren unterschieden, wofür jeweils eine eigene Abteilung zuständig ist. Dies erschwert oftmals die hintereinander ablaufenden Prozesse.

Auf dem Arbeitsmarkt findet zunehmend ein Wettbewerb um die besten Köpfe statt, der auch das Land OÖ vor Herausforderungen stellt. Im Land OÖ wird rund die Hälfte der rd. 9.500 Beschäftigten innerhalb der nächsten fünfzehn Jahre altersbedingt ausscheiden. Der Generationenwechsel bedingt eine Lücke, welche die nachfolgenden Generationen nur teilweise kompensieren können. Das Management der Stellennachbesetzung hat daher einen hohen Stellenwert in den Personalkonzepten, gilt es doch Nachbesetzungen nahtlos und mit geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sicherzustellen.

Rund die Hälfte aller Nachbesetzungen erfolgte spätestens einen Monat nach dem bekannt gegebenen Besetzungstermin, die durchschnittliche Nachbesetzungslücke lag zuletzt bei rund 63 Kalendertagen.

Häufiger Personalwechsel stellt auch die Dienststellen im Land vor Herausforderungen. Dem begegnet die Direktion Personal durch gezieltes Employer Branding, also die Positionierung des Landes OÖ als attraktiven Arbeitgeber. Schlüsselpositionen werden überlappend nachbesetzt. „Instrumente zur Bewältigung der Herausforderungen sind zwar vorhanden, aber ausbaufähig“, erklärt Pammer. Kritisch ist beispielsweise, dass ein Gesamtüberblick über die Anzahl der Überlappungen und deren Entwicklung fehlt. Das Besoldungssystem des Landes basiert auf einer verwendungsorientierten Bezahlung. Es ist nicht abschätzbar, ob zusätzliche Anreize, wie Karenzierungen oder eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, ausreichen, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben.

Die organisatorische Trennung der Nachbesetzungsagenden erschwert eine gesamthafte Steuerung der Nachbesetzungsprozesse. „Hier sind die Aufgaben auf zwei Organisationseinheiten aufgeteilt; die Abteilung Personal organisiert den internen Arbeitsmarkt über die Jobbörse, während die Abteilung Personal-Objektivierung auf Basis des Oö. Objektivierungsgesetzes 1994 für das externe Recruiting verantwortlich ist“, sagt der LRH-Direktor.

40 Prozent der Jobbörse-Verfahren blieben ohne Bewerber; in den übrigen Verfahren lag die Bewerberquote bei zwei Bewerbungen. „Das vermittelt den Eindruck, dass die Jobbörse nur beschränkt geeignet ist, um den Personalbedarf der Dienststellen zu decken“, erörtert Pammer. Mehrmalige interne Ausschreibungen und nachgelagerte externe Aufnahmeverfahren verlängern Nachbesetzungslücken. Mehr Flexibilität und die Wahl jenes Verfahrens, das die größten Erfolgsaussichten bietet, wären geboten. Zudem wäre es sinnvoll, das Management von Nachbesetzungen an sich ändernde Rahmenbedingungen anzupassen. „Dazu braucht es eine Evaluierung des gesamten Systems und daraus folgend grundlegende strategische Entscheidungen“, erklärt Pammer. Wichtig ist es dabei aber, die im Oö. Objektivierungsgesetz normierten Ziele und Grundsätze zu wahren.

Bedeutend ist das auch angesichts der Auslegung von Ausnahmebestimmungen im Oö. Objektivierungsverfahren. „In der Prüfung sind wir auf einige Fälle gestoßen, in denen die Ausnahmebestimmungen sehr weit ausgelegt wurden; das betraf Mitarbeiter aus politischen Büros“, sagt der LRH-Direktor. Die Vorgangsweise war in diesen Fällen nicht mit den Zielen und Grundsätzen des Oö. Objektivierungsgesetzes in Einklang. „Aus unserer Sicht sind die Ausnahmebestimmungen zum Oö. Objektivierungsgesetz eng auszulegen und den Grundsätzen des Gesetzes entsprechend anzuwenden“, erklärt Pammer abschließend.

Rückfragen-Kontakt: Dr. Friederike Riekhof (+43 732) 7720-140 91 oder mobil 0664 / 6007214091

Weitere Informationen unter <http://www.lrh-ooe.at>