

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich

11.05.2005

664.

Schriftliche Anfrage von Balthasar Glättli betreffend Kaderselektion

Am 9. Februar 2005 reichte Gemeinderat Balthasar Glättli (Grüne) folgende Schriftliche Anfrage GR Nr. 2005/54 ein:

In der letzten Zeit fallen verschiedene Stelleninserate der Stadt Zürich auf für offene Kaderstellen in verschiedenen Verwaltungseinheiten. Offenbar wurde dafür mehrmals die gleiche Unternehmensberatung in Personalfragen beauftragt.

1. Ist das Personalamt (HRZ) nicht im Stand, im Auftrag von und in Zusammenarbeit mit verschiedenen Verwaltungseinheiten Inserate zu gestalten, Stellenausschreibungen zu formulieren und eine kompetente Vorselektion von potenziellen Bewerberinnen vorzunehmen?
2. Wäre die Durchführung der Kaderselektion durch das Personalamt (HRZ) und die betroffenen Abteilungen nicht kostengünstiger?
3. Wäre es im Sinne eines einheitlichen Auftritts der Stadt Zürich nicht sinnvoll, mittelfristig einen einheitlichen Auftritt der Stadt im Stellenmarkt anzustreben?
4. Wieviele Aufträge für Kaderselektion wurden in den letzten 12 Monaten an die Firma Fahrni Walt Consulting AG vergeben? Welchen finanziellen Umfang haben diese Aufträge?
5. Mit welchem Verfahren wurde diese Firma als offenbar departementsübergreifend bevorzugte beauftragte Unternehmensberatung in Personalfragen ausgewählt? Fand eine öffentliche Ausschreibung dieser Aufträge statt?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung zu den Fragen 1 bis 3

Die Personalrekrutierung gehört grundsätzlich zum Pflichtenheft der Dienstabteilungen. Allerdings ist die Grösse der Dienstabteilungen der Stadt Zürich sehr unterschiedlich. Die grossen Unternehmen, wie etwa die Verkehrsbetriebe, das Elektrizitätswerk, die Stadtpolizei oder die Stadtspitäler, verfügen über gut ausgebaute eigene Personaldienste. Bei kleineren Dienstabteilungen oder in den Departementssekretariaten sind Personalverantwortliche bestimmt; oft ist dies jedoch eine Nebenaufgabe, die gar von der Dienstchefin oder dem Dienstchef oder deren Stellvertretenden selber wahrgenommen wird. In solchen kleinen Organisationseinheiten ist die Auswahl und Anstellung von Kaderpersonal ein recht seltenes Ereignis, welches die zeitlichen Möglichkeiten und auch die fachlichen Kompetenzen der Verantwortungsträger rasch übersteigt. Da drängt es sich auf, für die Sichtung von vielleicht über hundert Bewerbungen, die Auswahl, das Führen von Interviews, das Aufbereiten von Entscheidungsgrundlagen und die Abwicklung der damit verbundenen Korrespondenz vorübergehend professionelle Hilfe zuzuziehen.

Zu Frage 1: Grundsätzlich ist HR Stadt Zürich im Stand, im Auftrag und in Zusammenarbeit mit den Dienstabteilungen die Besetzung von Kaderstellen kompetent und professionell zu begleiten. Einzelne Aufträge wurden auch schon ausgeführt. Im Grundauftrag von HR Stadt Zürich ist die Kaderselektion für Dienstabteilungen jedoch nicht explizit vorgesehen. HR Stadt Zürich verfügt für diese Aufgabe nicht über eine speziell ausgebaute Abteilung und besitzt deshalb nur beschränkte Kapazitäten, um solche Aufträge wahrzunehmen. In den unter „zu Frage 4“ genannten Fällen wurde aus zeitlichen und aus Kapazitätsgründen eine externe Begleitung gewählt.

Zu Frage 2: Würde die Kaderselektion für Dienstabteilungen ohne eigene Personaldienste immer in Zusammenarbeit mit HR Stadt Zürich durchgeführt, müssten der Grundauftrag von

HR Stadt Zürich entsprechend angepasst und die notwendigen personellen Kapazitäten geschaffen werden. Da aber Stellenwechsel im Kaderbereich nur sehr selten planbar sind, ist auch die Planbarkeit der benötigten personellen Ressourcen nur beschränkt möglich. Ob sich die Kosten dann überhaupt und wenn um wie viel reduzieren liessen, kann so nicht beantwortet werden. Bei interner Vollkostenrechnung und einer sorgfältigen und umfassenden Personalselektion dürften analoge Kosten resultieren, unabhängig davon, ob die Kaderselektion intern (HR Stadt Zürich) oder extern begleitet wird.

Zu Frage 3: Die Stadt Zürich ist zurzeit daran, ihr Erscheinungsbild und das Auftreten gegen Aussen im Sinne einer Dachmarkenstrategie zu vereinheitlichen. Dazu zählt auch die Gestaltung des Layouts von Inseraten der Stadtverwaltung. In wieweit bekannte „Marken“ der städtischen Betriebe und Werke (zum Beispiel ERZ, VBZ, ewz) in diese Vereinheitlichung eingebunden werden, wird im Rahmen der laufenden Arbeiten geprüft.

Der Stadtrat verfolgt mit diesem Konzept das Ziel eines gesamtstädtischen, identitätsbildenden Auftrittes, welcher die „Stadt Zürich“ als Dachmarke erkennbar positioniert.

Zu Frage 4: In den letzten Monaten waren Kaderstellen verschiedener Stufen in der Stadtverwaltung Zürich neu zu besetzen. Aufgrund des autonomen Handelns der Dienstabteilungen besteht hierüber keine genaue zahlenmässige Übersicht.

Eine Auswertung der über den Internetauftritt ausgeschriebenen Stellen zeigt auf, dass im Zeitraum der letzten 12 Monate 29 Stellen im oberen (21) und obersten Kader (8) ausgeschrieben waren. Bei insgesamt fünf Stellen, bzw. drei Mandaten in drei verschiedenen Dienstabteilungen, wurde die gleiche externe Unternehmensberatung – Fahrni Walt Consulting AG - mit den Stellenausschreibungen und der Vorselektion beauftragt. Es handelt sich um folgende Stellen:

- Selektion der/des Datenschutzbeauftragten der Stadt Zürich. Die Federführung oblag dem Finanzdepartement. Der Stadtrat hatte dem Gemeinderat als zuständigem Wahlorgan einen Vorschlag zu unterbreiten.
- Selektion einer Juristin/eines Juristen beim Departement der Industriellen Betriebe.
- Selektion Leiterin/Leiter Kanzleidienste, Leiterin/Leiter Informatik und Organisation, Leiterin/Leiter Kommunikation und Information bei der Stadtkanzlei (drei Stellen, ein Mandat).

Zu Frage 5: Die drei unabhängig voneinander durch drei verschiedene Auftraggeber im direkten (freihändigen) Auftrag erteilten Mandate generierten je ein Honorarvolumen, das deutlich innerhalb des Rahmens für freihändige Vergabe gemäss den Bestimmungen der interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen und der Submissionsverordnung (Limite für Dienstleistungen bei Fr. 150 000.--) liegt. Auf die Angabe von Honorarsummen wird zum Schutze des Geschäftsgeheimnisses verzichtet.

Für die Auftragserteilung an eine Unternehmensberatung sind gute Referenzen, gute frühere Erfahrungen, eine überzeugende Offerte und allgemein die Professionalität und Erfolgsorientierung relevant. Die Fahrni Walt Consulting AG wurde von den Dienstabteilungen/Departementen ausgewählt, weil sie diesen Anforderungen entspricht und aufgrund ihres Leistungsausweises das Vertrauen der Auftraggeber genießt. Selbstverständlich wird auch auf Abwechslung unter den Beratungsfirmen geachtet oder auf spezielle Ausrichtungen; so hat beispielsweise das Departement der Industriellen Betriebe für die in die gleiche Zeit fallende Suche eines Direktors der Wasserversorgung ein anderes Büro zugezogen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Begleitung durch eine externe Beratungsfirma - wenn überhaupt - in der Regel nur für die Besetzung von höheren Kaderstellen Anwendung findet. Die Unterstützung und die Einbringung einer neutralen Aussensicht kann bei der Besetzung von anspruchsvollen Schlüsselstellen durchaus sinnvoll sein. Ebenso Sinn macht die Auftragserteilung an eine externe Beratungsfirma bei internen Kapazitätsengpässen. Viel wichtiger als die Frage der internen oder externen Begleitung ist die hohe Professionalität und damit die Qualität bei der Besetzung von Schlüsselfunktionen.

Vor dem Stadtrat
der Stadtschreiber
Dr. André Kuy