

Parlamentarischer Vorstoss. Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 232-2015
Vorstossart: Interpellation
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2015.RRGR.886

Eingereicht am: 07.09.2015

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Rudin (Lyss, glp) (Sprecher/in)
Güntensperger (Biel, glp)
Weitere Unterschriften: 0
Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:



RRB-Nr.: 180/2016 vom 17. Februar 2016
Direktion: Finanzdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

Externe Rekrutierung von Personal für den Kanton Bern

Es kommt vor, dass die kantonale Verwaltung Stellen extern ausschreibt und extern rekrutieren lässt. Dies ist kostenintensiv und muss mittels Steuergelder bezahlt werden. Zur Klärung des Vorgangs bei der Rekrutierung von Personal stellen sich deshalb einige Fragen.

Der Regierungsrat wird um Beantwortung folgender Fragen gebeten:

1. Welche Gründe führen zu einer externen Rekrutierung von Personal?
2. Gestützt auf welche gesetzliche Grundlage (Legalitätsprinzip) vergibt der Kanton Personalrekrutierungsaufträge?
3. Welches sind die Anforderungsprofile an externe Rekrutierungsfirmen?
4. Wird das entsprechende kantonale Gesetz über das öffentliche Beschaffungswesen eingehalten? Liegen mehrere Offerten vor?
5. Wie teuer sind diese Firmen? Wie rechnen diese ab (Stundenhonorare, Pauschalen usw.)?
6. Wie viele Rekrutierungsaufträge vergibt die kantonale Verwaltung jährlich?
7. Unterliegen Rekrutierungsfirmen dem Öffentlichkeitsprinzip?

Antwort des Regierungsrates

Die Interpellanten verlangen vom Regierungsrat klärende Informationen im Zusammenhang mit dem Beizug von externen Partnern bei der Rekrutierung von Personal. Mit der nachfolgenden Beantwortung der Fragen im Einzelnen kann aufgezeigt werden, dass der Beizug von externen Rekrutierungsfirmen nur in begründeten Ausnahmefällen erfolgt. Gerade auch im Hinblick auf den dadurch generierten Nutzen (Vermeidung von hohen Kosten durch Fehlbesetzungen) ist der Einsatz von Steuergeldern in diesen Fällen nicht nur gerechtfertigt, sondern in hohem Masse sinnvoll.

Zu Frage 1

Es können im Wesentlichen zwei Gründe aufgeführt werden, weshalb in der kantonalen Verwaltung auf eine Beratung durch eine externe Rekrutierungsfirma zurückgegriffen wird:

Erstens können durch den Beizug **Kosten von Fehlbesetzungen minimiert** werden: Bei Top-Kaderfunktionen (meist ab Stufe Geschäftsleitungsmitglied) – oder anderen Schlüsselfunktionen – ist es sinnvoll, Selektionsentscheide auf das Fachwissen einer Beratungsfirma abzustützen. Denn gerade in solchen Positionen wären die Kosten einer Fehlbesetzung sehr hoch.

Zweitens kann bei spezifischen Funktionen ein **Bewerbermangel** herrschen: Für solche Funktionen mit gefragtem Fachwissen können Headhunter engagiert werden, die geeignete Bewerber und Bewerberinnen vorschlagen.

Zu Frage 2

Es ist ein Grundanliegen der Personalgesetzgebung, dass die zur Erfüllung der kantonalen Aufgaben geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft gewonnen werden können und der wirtschaftliche und wirksame Personaleinsatz sichergestellt wird (Art. 1 Abs. 2 des Personalgesetzes, PG). Hierzu setzt die Begründung eines Arbeitsverhältnis mit dem Kanton Bern die persönliche und fachliche Eignung einer Bewerberin oder eines Bewerbers voraus (Art. 13 Abs. 1 PG). Darüber hinaus bietet Art. 37 des Gesetzes über die Organisation des Regierungsrates und der Verwaltung (Organisationsgesetz, OrG) dem Regierungsrat, den Direktionen und der Staatskanzlei die Möglichkeit, externes Fachwissen einzuholen.

Zu Frage 3

An externe Rekrutierungsfirmen werden drei Hauptanforderungen gestellt:

Zentral bei der Auswahl von externen Rekrutierungsfirmen ist ein gutes **Kosten-Nutzen-Verhältnis** ihres Angebots. Konkret bedeutet dies, dass letztlich auf diejenigen Angebote von Rekrutierungsfirmen eingegangen wird, welche im Verhältnis zum offerierten Preis die qualitativ besten und umfangreichsten Dienstleistungen bieten.

Die wichtigste inhaltliche Anforderung ist, dass marktübliche **Qualitätsstandards** (Swiss Assessment Qualitätsstandards) eingehalten werden. Der Bewerbungsprozess soll strukturiert abgewickelt werden, so dass eine transparente und klare Entscheidungsgrundlage vorliegt, wenn Stellen besetzt werden. Das Personalamt stellt den Organisationseinheiten auf dem Intranet ein Merkblatt zur Verfügung, in welchem diese Swiss Assessment Qualitätsstandards zusammengefasst werden.

Rekrutierungsfirmen müssen möglichst gute **Kenntnisse vom Bewerbermarkt und der Organisationseinheit** haben: Die Organisationseinheiten des Kantons Bern fordern von externen

Rekrutierungspartnern, dass sie lokal verankertes, verwaltungsspezifisches und jobspezifisches Know-how mitbringen.

Zu Frage 4

Im öffentlichen Beschaffungsrecht bemisst sich die anzuwendende Verfahrensart an bestimmten Schwellenwerten (Art. 3 des Gesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen, ÖBG). Bei der Vergabe von Dienstleistungsaufträgen, worunter auch Aufträge an Rekrutierungsunternehmen fallen, sind diese Schwellenwerte grundsätzlich zu beachten. Freihändig vergeben werden können dagegen Dienstleistungsaufträge, wenn nicht zumindest der Schwellenwert des Einladungsverfahrens erreicht wird (Art. 6 ÖBG). Die bislang eingeleiteten, einzelnen Rekrutierungsverfahren erreichten betragsmässig den Schwellenwert des Einladungsverfahrens (also Auftragswerte grösser als CHF 150'000) bei Weitem nicht. Die Handhabung bezüglich der Einholung von Offerten ist deshalb uneinheitlich – weil freihändig – und vom Einzelfall abhängig.

Zu Frage 5

Assessment-Firmen verrechnen Halbtages- oder Tagespauschalen. Ein halber Tag kostet zwischen CHF 3'000 und CHF 5'000, ein ganzer Tag zwischen CHF 5'500 und CHF 7'500. Die Höhe der Preise hängt vom Umfang der Leistungen des Assessment-Centers ab.

Bei Headhunting-Firmen wird bei einer erfolgreichen Stellenbesetzung einmalig ein Prozentsatz des Bruttojahressalärs verrechnet. Je höher der Jahreslohn ist, umso mehr Prozente werden verrechnet. Die Prozentsätze variieren zwischen 15 bis 25 Prozent. Erfolgt die Begleitung nur bei einigen Schritten der Rekrutierung, wie beispielsweise dem strukturierten Bewerbungsgespräch, werden Stundenansätze berechnet, die zwischen CHF 150 bis CHF 210 variieren.

Zu Frage 6

Insgesamt hat die kantonale Verwaltung letztes Jahr 35 Rekrutierungsaufträge vergeben. Die Stellenbesetzungen der Universität Bern sind darin nicht enthalten. Headhunter-Mandate wurden vorwiegend bei Stellen vergeben, bei denen Fachkräfte- oder Bewerbermangel herrschen. Assessment-Center-Mandate vergab man hingegen bei der Besetzung von Top-Kaderstellen. Aus der geringen Anzahl von externen Rekrutierungsaufträgen kann gefolgert werden, dass HR-Fachkräfte und Linienvorgesetzte offene Stellen in aller Regel ohne die Mithilfe von externen Rekrutierungsfirmen besetzen.

Zu Frage 7

Es liegt in der Natur der Sache, dass Akten, welche im Zusammenhang mit Dienstleistungen von externen Rekrutierungsfirmen angelegt werden, schützenswerte Personendaten enthalten, die teils gar einen besonders schützenswerten Charakter aufweisen. Unter diesen Umständen kann ein Recht auf Akteneinsicht unter Berufung auf das Öffentlichkeitsprinzip im Grundsatz ausgeschlossen werden.

Verteiler

- Grosser Rat