

**Beschluss des Kantonsrates  
zum Postulat KR-Nr. 297/2020 betreffend  
Diversität beim Staatspersonal: Chancengerechtigkeit  
durch anonymisierte Bewerbungsverfahren**

(vom . . . . .)

*Der Kantonsrat,*

nach Einsichtnahme in den Bericht und Antrag des Regierungsrates vom 4. September 2024,

*beschliesst:*

I. Das Postulat KR-Nr. 297/2020 betreffend Diversität beim Staatspersonal: Chancengerechtigkeit durch anonymisierte Bewerbungsverfahren wird als erledigt abgeschrieben.

II. Mitteilung an den Regierungsrat.

—

Der Kantonsrat hat dem Regierungsrat am 23. Januar 2023 folgende von den Kantonsrätinnen Melissa Näf, Bassersdorf, sowie Birgit Tognella-Geertsen und Silvia Rigoni, Zürich, am 24. August 2020 eingereichte Motion als Postulat zur Berichterstattung und Antragstellung überwiesen:

Der Regierungsrat wird beauftragt, dem Kantonsrat einen Entwurf für eine Änderung des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) vorzulegen, um das Bewerbungsverfahren für Stellen neu zu regeln. Personalverantwortliche und Vorgesetzte, welche die Auswahl der Bewerbenden treffen, sollen grundsätzlich neu bis nach dem Versand der Einladungen für ein erstes Bewerbungsgespräch keine Einsicht mehr in Informationen wie Namen, Foto, Nationalität, Zivilstand, Geschlecht und Alter der Bewerbenden haben. Vorbehalten bleiben die Nationalität in Fällen von § 11 Absatz 2 sowie sachlich begründete Kriterien, welche bereits bei der Stellenausschreibung transparent kommuniziert werden.

### *Bericht des Regierungsrates:*

Der Kanton Zürich ist sich seiner Vorbildfunktion als Arbeitgeber, insbesondere auch im Bereich der Chancengleichheit und der Diversität, in hohem Masse bewusst. Das Personalgesetz regelt bereits heute, dass die wesentliche Voraussetzung für eine Anstellung die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers ist (§ 11 Abs. 1 Personalgesetz [LS 177.10]), was im Umkehrschluss die Berücksichtigung von sachfremden Kriterien verbietet. Weiter enthält das geltende Personalrecht die Vorschrift, dass Stellenausschreibungen in weiblicher und in männlicher oder in geschlechtsneutraler Form erfolgen müssen (§ 11 Abs. 2 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz [LS 177.111]).

Ein diskriminierungsfreier Bewerbungsprozess ist bereits heute ein zentraler Faktor der Personalpolitik des Kantons. Dies umfasst die Nicht-diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund usw.

Der Bewerbungsprozess wird durch HR-Fachpersonen begleitet und erfolgt nach dem Vieraugenprinzip. Führungspersonen werden zum Thema Diversität sensibilisiert und geschult. Das Risiko einer Diskriminierung von Bewerberinnen und Bewerbern aufgrund nicht massgeblicher Eigenschaften wird dadurch stark vermindert.

Die demografische Entwicklung und der Fachkräftemangel haben zu einem Wandel von einem Arbeitgebermarkt hin zu einem Arbeitnehmermarkt geführt. Dies bedeutet, dass Arbeitgebende es sich gar nicht mehr leisten können, bestimmte Personengruppen unberücksichtigt zu lassen.

Die meisten der gegenwärtig vom Kanton genutzten Bewerbungstools verlangen weder die Angabe der Nationalität noch ein Foto. Das neue Bewerbungstool, das im Rahmen des Projekts «Aurora» (Ablösung der bisherigen SAP-Stäfa-Lösung durch eine neue SAP-Lösung) eingeführt wird, verzichtet zudem auf die ausdrückliche Abfrage von Geschlecht und Geburtsdatum. Aus den eingereichten Unterlagen können diese aber dennoch ersichtlich sein. Es lässt sich nicht vollständig verhindern, dass Bewerbende diese Informationen freiwillig mitteilen.

Um für geeignete Bewerbende als Arbeitgeber attraktiv zu sein, ist es wichtig, den Bewerbungsaufwand so gering wie möglich zu halten. Müsstens Bewerbungsunterlagen vollständig anonymisiert eingereicht werden, entstünde ein Zusatzaufwand für die möglichen künftigen Mitarbeitenden und damit ein erheblicher Wettbewerbsnachteil für die kantonale Verwaltung auf dem Arbeitsmarkt.

Der Anspruch an eine vollständige Anonymisierung von Name (aus dem sich in vielen Fällen das Geschlecht ableiten lässt), Foto, Geschlecht und Alter bis nach der Einladung zu einem Bewerbungsgespräch hätte zur Folge, dass Lebenslauf, Zeugnisse und Diplome geschwärzt werden

müssten, da diese Dokumente wesentliche Bestandteile bei der (Vor-) Selektion sind. Dies würde die Beschaffung zusätzlicher, kostspieliger IT-Tools erfordern.

Da die HR-Abteilungen in der kantonalen Verwaltung unterschiedlich gross sind, ist auch eine organisatorische Aufteilung bei der Selektion, abgesehen vom damit verbundenen grossen zusätzlichen Aufwand, mit den bestehenden personellen Mitteln nicht umsetzbar.

Sowohl eine IT-unterstützte als auch eine manuelle Lösung hätten demnach erhebliche Mehraufwände zur Folge, die in keinem sinnvollen Verhältnis zum erzielbaren Nutzen stünden.

Anonymisierte Selektionsinstrumente werden bereits heute in Teilen der Verwaltung gezielt eingesetzt. Mit kognitiven Testverfahren werden der Umgang mit neuen Informationen, logisches Denken sowie Lernfähigkeiten gemessen und mit Persönlichkeitsfragebogen die Passung zwischen Person und Anforderungsprofil geprüft. Anhand der entsprechenden Resultate wird entschieden, welche Dossiers im Bewerbungsverfahren weiter berücksichtigt werden.

Die Erfahrung aus der Praxis hat allerdings gezeigt, dass diese Testverfahren nicht für alle Berufsbilder zuverlässig die passenden Kandidatinnen und Kandidaten aufzeigen. Die Ergebnisse in solchen Verfahren werden durch die Tagesform und die mentale Bereitschaft der am Testverfahren teilnehmenden Person beeinflusst. Dies führt zu unzuverlässigen Ergebnissen.

Hinzu kommt, dass solche Testverfahren für Menschen mit einer Behinderung meistens nicht barrierefrei sind. Darauf weist beispielsweise auch die Organisation «Impulse», ein Verein zur Förderung der Inklusion in der Arbeitswelt, auf ihrer Webseite hin: «Automatisierte Abläufe bei der Personalgewinnung können Menschen mit Behinderungen genauso von der Arbeitswelt ausgrenzen, wie Treppenstufen vor dem Arbeitsplatz.» ([impulse.swiss/ipunkt](http://impulse.swiss/ipunkt)).

Die Führungspersonen und HR-Fachpersonen der kantonalen Verwaltung verfügen über sehr gute fachliche und soziale Qualifikationen und sind bezüglich des Themas Diskriminierung sensibilisiert. Das Bewusstsein für Diskriminierungsfreiheit und Inklusion wird stetig im Blick behalten und weiterentwickelt. Dies hat eine stärkere Wirkung als die Anonymisierung erster Bewerbungsschritte. Chancengleichheit wird nicht durch eine Teil-Anonymisierung von Bewerbungsschritten erreicht, sondern durch die Schaffung einer diskriminierungsfreien Kultur bei den Personen, die in den Bewerbungsprozess einbezogen werden.

Diversität sollte zudem als Chance gesehen und bewusst genutzt werden können, um damit Vorteile zu erzielen, beispielsweise indem man in einem Team bewusst ein neues Teammitglied sucht, das die Diversität in Bezug auf Geschlecht, Alter, kulturellen Hintergrund usw. vergrössert.

Durch die Anonymisierung von Bewerbungsunterlagen verpasst man eine Chance, bewusst die Diversität zu fördern und beispielsweise die Inklusion von Menschen mit einer Behinderung zu berücksichtigen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die technische Anonymisierung mit erheblichen finanziellen und personellen Aufwänden und Risiken verbunden ist und das Ziel eines diskriminierungsfreien Bewerbungsprozesses dadurch nicht erreicht werden kann. Ein bestmöglich ausgestalteter Bewerbungsprozess zeichnet sich dadurch aus, dass das Vorgehen in der Rekrutierung fortlaufend im Hinblick auf die Chancengleichheit überdacht und es durch geeignete Massnahmen im Hinblick auf ein diskriminierungsfreies Verhalten ergänzt wird.

Der Schwerpunkt sollte auf Sensibilisierungsmassnahmen und Schulungen liegen, die den Themen Wahrnehmung, Stereotypenbildung und unbewusste Vorurteile («unconscious bias») sowie den Chancen der bewussten Diversität in Organisationen als Bereicherung am Arbeitsplatz gewidmet sind. Diese Faktoren haben einen grossen Einfluss auf ein diskriminierungsfreies Vorgehen im Bewerbungsprozess.

Gestützt auf diesen Bericht beantragt der Regierungsrat dem Kantonsrat, das Postulat KR-Nr. 297/2020 als erledigt abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin:	Die Staatsschreiberin:
Natalie Rickli	Kathrin Arioli