

MOTION von Melissa Näf (GLP, Bassersdorf), Birgit Tognella-Geertsen (SP, Zürich) und Silvia Rigoni (Grüne, Zürich)

betreffend Diversität beim Staatspersonal: Chancengerechtigkeit durch anonymisierte Bewerbungsverfahren

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.

Melissa Näf
Brigit Tognella-Geertsen
Silvia Rigoni

Begründung:

Der Kanton Zürich setzt auf qualifiziertes Personal, welches seinen hohen Leistungsstandards gerecht wird. Er ist deshalb darauf angewiesen, dass die qualifizierteste Person angestellt wird, die diese Leistungen erbringen kann.

Chancengerechtigkeit beim Bewerbungsprozess ist in der Schweiz heute noch nicht erreicht. So erfahren beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt beim Bewerbungsverfahren tiefgreifende Probleme. So zeigt eine Studie der Universität Neuchâtel auf, dass Schweizerinnen und Schweizer mit Migrationshintergrund bis zu 40 Prozentpunkte mehr Bewerbungen schreiben müssen, um eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch zu erhalten. Auch Geschlechter- oder Altersdiskriminierung stellen ein Problem dar. Diese Diskrepanz lässt sich nicht durch Kompetenz- oder Bildungsunterschiede begründen.

Die öffentliche Hand ist die grösste Arbeitgeberin im Kanton Zürich. Paragraph 11 des Personalgesetzes regelt, dass für die Anstellung insbesondere die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers Voraussetzung sein muss. Die aktuelle Praxis der Bearbeitung von Bewerbungen birgt jedoch das Risiko einer impliziten oder gar absichtlichen Diskriminierung von Bewerberinnen und Bewerbern anhand irrelevanter Attribute. Dies mit dem Ergebnis, dass dem Kanton möglicherweise sehr qualifizierte Bewerbungen bereits in der Vorauswahl entgehen.

Der Kanton Zürich soll hier eine Vorbildfunktion einnehmen und sicherstellen, dass der eigene Bewerbungsprozess diskriminierungsfrei aufgebaut ist. Damit die Auswahl der Bewerbenden nur anhand der Kenntnisse und Erfahrungen erfolgt, sollen Angaben wie Name, Foto, Nationalität, aber auch Zivilstand, Geschlecht und Alter der Kandidatin oder des Kandidaten anonymisiert werden, bis die Einladung zu einem ersten Vorstellungsgespräch erfolgt ist. Kann jedoch sachlich begründet werden, dass eine der genannten Informationen ein Kriterium für die Eignung der Stelle ist (z.B. zur Erreichung von Diversitätszielen oder Erfüllung gesetzlicher Vorschriften wie § 11 Abs. 2 Personalgesetz [Schweizer Bürgerrecht für hoheitliche Funktionen]), soll dies bereits in der Stellenausschreibung festgehalten

werden. In diesem Fall darf das entsprechende Kriterium im Auswahlverfahren offen gelegt werden.

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren ist eine effektive und im elektronischen Rekrutierungssystem verhältnismässig einfach umsetzbare Lösung, welche sich in vielen Ländern seit Jahren bewährt und auch in der Schweiz immer häufiger Anwendung findet. Durch diese Prozessänderung schaffen wir ein wirksames Mittel, damit sich die Personalverantwortlichen für die kompetenteste Person entscheiden – sei diese nun Schweizerin oder Schweizer (mit oder ohne Migrationshintergrund), Ausländerin oder Ausländer, jung oder alt.