

7. Diversität beim Staatspersonal: Chancengerechtigkeit durch anonymisierte Bewerbungsverfahren

Postulat Melissa Näf (GLP, Bassersdorf), Birgit Tognella-Geertsen (SP, Zürich), Silvia Rigoni (Grüne, Zürich) vom 24. August 2020

KR-Nr. 297/2020, RRB-Nr. 1095/11. November 2020 (Stellungnahme)

Ratspräsidentin Esther Guyer: Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat die Motion nicht zu überweisen. Er hat seine schriftliche Ablehnung am 11. November 2020 bekannt gegeben. Der Rat hat zu entscheiden.

Melissa Näf (GLP, Bassersdorf): Zuerst möchte ich noch eine Klärung vornehmen: Es wurde in ein Postulat umgewandelt. Und der Regierungsrat hat auch in seiner Stellungnahme gesagt, dass er bereit wäre, den Vorstoss als Postulat entgegenzunehmen und das Anliegen zu prüfen. Dementsprechend gehe ich davon aus, dass wir nun über das Postulat beraten.

Ratspräsidentin Esther Guyer: Entschuldigung, tut mir leid.

Melissa Näf fährt fort: Kein Problem, nur dass wir alle vom Gleichen sprechen. Eben, dieser Vorstoss war ja ursprünglich eine Motion und will nun in der vorliegenden Postulatsform, dass der Regierungsrat konkret prüft, wie anonymisierte Bewerbungsverfahren in der Verwaltung umgesetzt werden können. Und gleich zu Beginn möchte ich sagen: Es macht mich wirklich stolz auf unseren Kanton, auf unsere Verwaltung, dass er Innovationskraft beweist und dass der Regierungsrat den Vorstoss eben als Postulat entgegennehmen will.

Nun, Sie mögen mein Postulat vielleicht als nicht wichtig erachten und sagen «wir haben ja grössere Probleme». Dann gratuliere ich Ihnen, dann dürfen Sie sich glücklich schätzen und gehören nicht zur Gruppe von Menschen, welche trotz hervorragender Qualifikationen regelmässig schon aufgrund von Faktoren wie Herkunft, Aussehen oder Alter in der ersten Dossier-Bewerbungsrunde aussortiert werden, ohne jemals die Gelegenheit zu erhalten, sich vorzustellen. Das ist ein Fakt. Denn so zeigt beispielsweise eine Studie der Universität von Neuchâtel aus dem Jahr 2019 auf, dass Schweizerinnen und Schweizer mit Migrationshintergrund und mit gleicher Qualifikation bis zu 40 Prozent mehr Bewerbungen schreiben müssen, um überhaupt eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch zu erhalten. Auch Geschlechter- und Altersdiskriminierung stellen ein Problem dar. Anonymisierte Bewerbungsverfahren sind ein wirksames Mittel und mit den heutigen technischen Möglichkeiten gut umsetzbar. Das kann dann in der Praxis so aussehen, dass man beispielsweise, anstatt ein PDF einzureichen, die Bewerbung direkt in einem Onlinetool einfüllt. In einer ersten Auswahlrunde werden da gewisse Faktoren wie Foto, Name oder Jahrgang für die Auswahl der Personen ausgeblendet, aber Kriterien, welche von Anfang an kommuniziert werden, zum Bei-

spiel das Schweizer Bürgerrecht für hoheitliche Funktionen, dürfen auch weiterhin angewendet werden; das haben wir im Vorstoss klargestellt. Dann geschieht die Auswahl und nach der Auswahl zum Gespräch kann man dann alle Unterlagen einsehen und sich natürlich beim Gespräch kennenlernen und schauen, ob es auch persönlich passt und ob die Angaben standhalten.

Mir ist wichtig: Wir wollen der Direktion keinesfalls absichtliche Diskriminierung vorwerfen. Die Realität ist halt einfach: Wenn man sehr viele Bewerbungen vor sich hat, welche geeignet sind, und vielleicht die Zeit auch knapp ist, dann ist leider ein sogenanntes – ich sag jetzt mal – Bewerbings-Tinder (*Dating-Portal*) fast schon oft Realität. Das heisst: Man sortiert eben mal grob nach links und nach rechts aus, wer einem vielleicht passt, wer einem vielleicht sympathisch erscheint oder vielleicht auch nach Faktoren wie, dass man denkt: «Oh nein, dieser Name, wie spreche ich den dann aus? Blamiere ich mich selber, wenn ich diese Person anrufe?» Das sind nur Beispiele. Wir sind alle Menschen und geprägt von unserem Umfeld, unseren Erfahrungen und Erlebnissen. Das hat nichts mit bewusster Diskriminierung zu tun, es ist ein Prozess, der unterbewusst stattfindet. Und anonyme Bewerbungen sind nicht die Lösung aller Probleme, gerade bei absichtlicher Diskriminierung, aber das werfen wir hier niemandem in der Direktion vor. Sie haben sich einfach seit Jahren in vielen Ländern in verschiedensten Ausprägungen bewährt, zum Beispiel mit einer Bewerbung ohne Foto, was in sehr vielen Ländern üblich ist, bis hin zur Bewerbung ohne Namen und Altersangabe. Wir sind überzeugt: Das anonymisierte Bewerbungsverfahren ist auch für die Verwaltung eine Chance, eine effektive Lösung, um Chancengerechtigkeit sicherzustellen und die fachlich am besten geeigneten Personen zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen. Und ja, dieser Vorstoss erfordert Offenheit und ein mutiges Vorgehen von innovativen Akteuren. Und der Kanton Zürich ist so innovativ, er geht voran. Es wird auch für die Wirtschaft im Kanton Zürich sehr wertvoll und aufschlussreich sein, wenn der Kanton seine Erkenntnisse dann auch zur Verfügung stellt. Auf diese befruchtenden Ergebnisse freue ich mich. Ich möchte Sie ermutigen, unterstützen Sie dieses Postulat. Danke.

Romaine Rogenmoser (SVP, Bülach): Diskriminierung soweit das Auge reicht. Jetzt hat dieser Woke-Trend auch die Bewerbung erreicht. Es mag durchaus eine Zeit gegeben haben – ich gebe Ihnen recht, dies war nicht in grauer Vorzeit –, bei der bei Bewerbungen durchaus einen Nachteil hatte, wer nicht den richtigen Namen oder die richtige Hautfarbe hatte, ja, auch in der Schweiz. Das ist aber heute zum Glück kein Thema mehr, ganz sicher jedenfalls nicht bei staatlichen oder städtischen Anstellungen, um die es ja in diesem Postulat geht. Es mag durchaus in der Privatwirtschaft noch Zweige geben, die sich die Freiheit nehmen, die Leute einzustellen, die zu ihnen und ihrer Firmenkultur passen, und das ist gut und legitim so.

Da stimmen mir hoffentlich auch die paar echten Liberalen zu. Die Wirtschaft soll die Arbeitnehmenden rekrutieren, die sie will und braucht, und nicht auf Quoten, Hautfarbe, Religion oder Namen Rücksicht nehmen müssen. Bei Staatsbetrieben

mag der Rekrutierungsprozess durchaus noch andere Komponenten berücksichtigen als nur den besten und geeignetsten Bewerber für eine Stelle, was natürlich in den Augen der SVP eine Tragödie ist. Denn eigentlich sollte der Beste den Job machen und nicht jemand, der zufälligerweise eine Quote erfüllt.

Ich muss Ihnen aber sagen, aktuell ist hier kein Handlungsbedarf, und ich sage Ihnen auch gerne, weshalb:

Erstens: Das Personalgesetz regelt schon heute, dass die Voraussetzungen für eine Anstellung, insbesondere die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber, vorhanden sein müssen. Zweitens: Gendersprache ist ebenfalls Pflicht im Personalrecht. Drittens: Im Rekrutierungsprozess sensibilisieren die HR-Fachpersonen (*Human Resources*) die Vorgesetzten so, dass eine Diskriminierung minimiert werden kann. Viertens: Technisch stellt das Schwärzen der Bewerbungsunterlagen einen sehr hohen Aufwand dar, und dies führt zu signifikanten Mehrkosten. Fünftens: Es existieren bereits anonymisierte Selektionsinstrumente, zum Beispiel kognitive Testverfahren, Persönlichkeitsfragebogen et cetera. Und sechstens: Ein diskriminierungsfreier Bewerbungsprozess ist bereits heute ein zentraler Faktor der Personalpolitik des Kantons Zürich.

Für die SVP macht es den Anschein, dass einmal mehr die Woke-Kultur zelebriert wird. Es wird ein Problem bewirtschaftet, das gar keines ist. Das hatten wir übrigens schon im Traktandum zuvor zu den Arbeitszeitsaldi (*KR-Nr. 154/2020*). Die SVP wird deshalb dieses Postulat ablehnen. Besten Dank.

Birgit Tognella-Geertsen (SP, Zürich): Jahrgang 1967, ich gebe es zu, so alt bin ich, ein Name, der nicht schweizerisch klingt, Frau, Mann – die Diskriminierung von Menschen mit ausländischem Namen, das Alter oder das Geschlecht ist auf dem Arbeitsmarkt immer noch eine Tatsache, Frau Rogenmoser, ganz klar. Die Chancengerechtigkeit beim Bewerbungsprozess ist in der Schweiz heute leider noch nicht erreicht. So erfahren beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt beim Bewerbungsverfahren tiefliegende Probleme. Auch geschlechterspezifische Stereotypen spielen eine starke Rolle beim Anstellungsprozess. Frauen haben denn auch in typischen Männerberufen, wie Handwerker- oder Bauberufen, eine um 7 Prozent geringere Wahrscheinlichkeit, in die engere Auswahl zu gelangen als gleich qualifizierte Männer. Auch das Umgekehrte ist vorhanden: Männer haben es sogar etwas schwerer, in einem typischen Frauenberuf angestellt zu werden. Daher möchten wir eine Diversität beim Staatspersonal, eine Chancengerechtigkeit durch anonymisierte Bewerbungsverfahren. Mit diesem Postulat möchten wir eine Änderung des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals, um das Bewerbungsverfahren für Stellen neu zu regeln. So soll man grundsätzlich neu bis nach dem Versand der Einladungen für ein erstes Bewerbungsgespräch keine Einsicht mehr in Informationen wie Name, Foto, Nationalität, Zivilstand, Geschlecht und Alter der Bewerbenden haben, Melissa Näf hat das sehr gut erklärt. Ich bin überzeugt, mit unserem Anliegen sind wir nicht allein. Es ist auf zukunftsweisend und für viele Personen eine weitere Chance im Arbeitsmarkt. Der Kanton Zürich setzt auf qualifiziertes Personal, welches seinen hohen Leistungsstandards gerecht wird. Er ist deshalb angewiesen,

dass die qualifizierteste Person angestellt wird, die diese Leistung erbringen kann. Eine Studie der Konjunkturforschung der ETH Zürich hat ergeben, dass Schweizerinnen und Schweizer, welche identische Merkmale wie Ausländerinnen und Ausländer aufweisen, bei der Jobsuche klar im Vorteil sind. Sie erhalten öfter eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch als Personen mit fremdländischen Namen. Personen «Ü50» (*älter als 50 Jahre*) werden oft aus dem Bewerbungsprozess gekippt, obwohl sie oder er eine gute Ausbildung, die fachliche Kompetenz und langjährige Lebens- und Berufserfahrung ausweist. Diese Kriterien sind bei der Besetzung einer Arbeitsstelle essenziell und oft nicht das Alter oder der Hintergrund. Die Realität sieht allerdings oft anders aus, das habe ich persönlich erlebt und auch zahlreiche Studien haben dies aufgezeigt. Leider spielen bei der Entscheidung, ob eine Person zu einem Gespräch eingeladen wird oder nicht, das Geschlecht, die Herkunft oder auch das Alter eine Rolle, Faktoren also, die wenig über die Eignung für einen Job aussagen.

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren, wie wir es fordern, ist eine effektive, zukunftsweisende und im elektronischen Rekrutierungsprozess verhältnismässig einfach umsetzbare Lösung. Viele Länder haben dieses Rekrutierungssystem seit Jahren und es hat sich bewährt. Auch in der Schweiz wird es immer häufiger angewendet. So bietet die Swisscom (*Schweizer Telecom-Konzern*) seit Frühling 2015 anonyme Bewerbungen an, mit der Begründung, ich zitiere: «Wir wollen als moderner Arbeitgeber auch diese Bewerbungsvariante ermöglichen.» Und Swisscom rekrutiere ihre zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diskriminierungsfrei, also ohne Rücksicht auf Alter, Geschlecht, Herkunft oder weitere Diversity-Dimensionen.

Leider ist diese Bewerbungsvariante oft nur eine Option. Daher fordern wir, dass es beim jeweiligen Arbeitgeber für alle sich bewerbenden Personen nur die Möglichkeit der anonymen Bewerbung geben sollte. Der Kanton Zürich soll hier eine Vorbildrolle einnehmen und sicherstellen, dass der eigene Bewerbungsprozess diskriminierungsfrei eingebaut ist. Durch diese Prozessänderung schaffen wir ein wirksames Mittel, damit sich Personalverantwortliche für die kompetentesten Personen entscheiden. Mit einem anonymisierten Bewerbungsverfahren wird eine erste Filterfunktion in einem ersten Schritt geschaffen. Eine Ausbildung, die fachliche Kompetenz, langjährige Lebenserfahrung werden gefiltert und nicht das Alter, das Geschlecht oder der Hintergrund oder die Quote, wie Sie es vorhin beschrieben haben, Frau Rogenmoser. Auch die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus befürwortet die Einführung solcher Standards bereits seit geraumer Zeit. Und auch die Stadt Zürich hat eine Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren im Rahmen eines mehrjährigen Pilotprojekts letztes Jahr mit Überzeugung gutgeheissen. Ich bitte Sie, unser Anliegen aufzunehmen und Gleiches zu tun. Dieses Anliegen, dieses Postulat ist zukunftsweisend, nachhaltig ... (*Die Redezeit ist abgelaufen.*)

Silvia Rigoni (Grüne, Zürich): Die Natur des Menschen ist es, sich schnell und oft unüberlegt ein Urteil zu bilden, und das ist in vielen Situationen durchaus effizient und in gewissen Situationen sogar eine Überlebensstrategie. Wenn zum

Beispiel Gefahr droht, kann man nicht lange nachdenken. Aber diese menschliche Fähigkeit kann zu ungewollten Diskriminierungen führen, zum Beispiel in der Personalauswahl. Und ich weiss, wovon ich spreche, denn ich habe schon zahlreiche Leute angestellt und weiss, wie schwierig es ist, sich gegen das schnelle Urteilen, gegen die Übernahme von Vorurteilen zu wehren. Es ist natürlich verlockend, das Wunschdenken in den Vordergrund zu nehmen und es als Realität hinzustellen und eine Wohlfühloase aufzubauen und zu sagen: «Ja, wir haben ja gar keine Diskriminierung mehr. Es ist ja alles gut, wir sind da schon so weit.» Das ist einfach nicht so. Die Studienlage zeigt ganz klar andere Resultate. Ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren ist gegen diese reale Diskriminierung sehr hilfreich. Die typischen Diskriminierungsgründe wie Nationalität, Alter, Geschlecht können so gar nicht erst ins Spiel kommen. Erst wenn das erste Bewerbungsgespräch stattgefunden hat, werden diese Eigenschaften offengelegt. Sie erscheinen dann in einem Zusammenhang mit den vielfältigen Eigenschaften, die ein Bewerber, eine Bewerberin auch sonst noch mitbringt. Das anonymisierte Bewerbungsverfahren ist also ein erfolgversprechendes Diversity-Instrument. Und was wir hier fordern, ist in vielen Ländern ja bereits gang und gäbe, und die Erfahrungen sind durchwegs positiv. Das anonymisierte Bewerbungsverfahren fördert die Chancengerechtigkeit und unterstützt die Konzentration auf die Qualifikation. Es stärkt das Erkennen von unbewussten Haltungen und fördert letztlich auch ein diversitätsfreundliches Klima in der Organisation.

Die Antwort der Regierung lässt erahnen, dass bei ihr das Bewusstsein für die Vorteile der Diversität nicht besonders ausgeprägt ist. Da wird auf den Aufwand hingewiesen, den ein solches Verfahren angeblich verursachen solle, und gesagt, dass es sich nicht lohne. Man sei ja bezüglich Diskriminierungsfreiheit schon gut unterwegs; wieder diese leider nicht reale Wohlfühloase. Es könnte sich dabei auch um eine Selbstüberschätzung handeln. Denn warum sollen ausgerechnet kantonale Angestellte weniger schnelle und unüberlegte Urteile fällen als die anderen Menschen? Vielleicht täuschen Sie sich, liebe Regierung, mit dieser Selbstbeurteilung, und auch hier gilt: Selbsterkenntnis ist der erste Schritt zu Besserung. In diesem Sinne: Nutzen wir die Chance, den Bewerbungsprozess fairer zu gestalten und mehr an den Qualifikationen zu orientieren! Vielfältige Teams sind leistungsfähiger, haben bessere Ideen und bringen die Verwaltung in vielerlei Hinsicht weiter. Die Grünen unterstützen das Postulat.

Angie Romero (FDP, Zürich): Während über fünf Jahren war ich selbst für die Anstellung des kaufmännischen Personals am grössten Bezirksgericht des Kantons Zürich zuständig. Dabei habe ich einen guten Einblick in den kantonalen Bewerbungsprozess erhalten, zumindest bei der Justiz. Ich kann Ihnen versichern, dass Vorgesetzte ein ureigenes Interesse haben, die fachlich beste Kandidatin oder den fachlich besten Kandidaten anzustellen. Deshalb war mein erster Gedanke, dass es diese Motion schlicht nicht braucht, insbesondere, da alle Personalien der Bewerbenden vor einer Anstellung ohnehin bekannt gegeben werden müssen. Will ein Vorgesetzter eine Person aus unlauteren Gründen nicht anstellen, so ist das auch mit anonymisiertem Bewerbungsverfahren nicht zu verhindern. Es stellt

sich die Frage nach dem Kosten-Nutzen-Verhältnis des anonymisierten Bewerbungsverfahrens. Insbesondere das Alter, Birgit Tognella, wird man nicht anonymisieren können, geht es doch klar aus der Erfahrung, die im CV (*Curriculum vitae*) ist, hervor.

Nun will der Regierungsrat die Motion aber als Postulat entgegennehmen. Dagegen stellt sich die FDP nicht. Es spricht nichts dagegen zu prüfen, ob doch Handlungsbedarf in puncto Chancengerechtigkeit beim Bewerbungsprozess besteht und ob anonymisierte Bewerbungen wirklich das erhoffte Resultat bringen oder, wie sich im angelsächsischen Raum teilweise gezeigt hat, genau das Gegenteil. Insbesondere da der Kanton bereits erste Erfahrungen gesammelt hat, ist zu erwarten, dass ein Bericht ohne grösseren Aufwand erstellt werden kann. Die FDP wird das Postulat deshalb überweisen.

Markus Bischoff (AL, Zürich): Auch die AL wird natürlich dieses Postulat unterstützen. Es ist offensichtlich so, dass man ja subjektiv nicht vor irgendwelchen Sachen gefeit ist, dass es einen bei der Personalselektion oder -auswahl beeinflussen kann, wenn das Foto schlecht ist oder der Name einem nicht passt, auch wenn man sehr rational an die Geschichte herangeht, das ist auch klar, wir sind nicht gefeit vor diesen Sachen. Ich möchte aber vor allzu vielen Illusionen warnen. Entscheidend sind ja nicht diese blumigen Zeugnisse, die die Leute dann schicken, sondern der CV: Wie lange war jemand an einer Stelle? Was hat jemand gemacht? Und daraus kann man auch das Alter ziemlich rasch erraten, da braucht es relativ wenig kriminalistische Fähigkeiten, um das herauszufinden. Auch das Geschlechter wird man schnell merken, wenn man diesen CV und die Zeugnisse liest, das sollte auch klar sein. Aber insgesamt finde ich es gut, wenn der Regierungsrat das entgegennimmt, wenn er das prüft. Und wenn man das anonymisierter als jetzt durchführen könnte, wäre es wunderbar.

Walter Meier (EVP, Uster): Das Personalgesetz soll geändert werden. 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.

Die Begründung: Der Kanton Zürich setzt auf qualifiziertes Personal, es soll jeweils die qualifizierteste Person angestellt werden. Die Chancengerechtigkeit beim Bewerbungsprozess ist in der Schweiz noch nicht erreicht. Menschen mit Migrationshintergrund haben beim Bewerbungsprozess auf dem Arbeitsmarkt tiefgreifende Probleme. Da bereits heute im Personalrecht ein diskriminierungsfreier Bewerbungsprozess verlangt wird, braucht es keine Anpassung des Personalgesetzes. Zudem scheint es uns ratsam, die Erarbeitung des HR-Geschäftsmodells abzuwarten. Wir vermuten, dass damit die Forderungen dieses Vorstosses erfüllt sein werden. An sich müsste dies schon weit gediehen sein, in der STGK (*Kommission für Staat und Gemeinden*) haben wir aber schon länger

nichts mehr gehört. Wir unterstützen das Anliegen. Das Postulat hat mit der Einreichung aber bereits genug erreicht. Wir unterstützen deshalb die Überweisung nicht.

Valentin Landmann (SVP, Zürich): Frau Tognella und Frau Rigoni befürchten, dass man, wenn auf einer Bewerbung oben ihr Name steht, die Bewerbung ablehnt. Ich kann diese Befürchtung nicht als unsubstanziell ausschliessen. Es ist jedoch so, dass bei einer Bewerbung sinnvollerweise ein umfassendes Bild einer Persönlichkeit gezeichnet wird. Dazu gehören alle persönlichen Umstände, dazu gehört eben zum Beispiel auch, ob es sich um einen Mann, um eine Frau oder um etwas dazwischen handelt. Es gibt viele Berufe, in denen das keine Rolle spielen darf. Nehmen wir aber zum Beispiel einen Medizinprofessor, der sich darüber ausweisen will, was für wissenschaftliche Arbeiten er schon geschrieben hat, an was für Forschungen er beteiligt war, und so weiter, und er müsste das alles anonymisiert machen. Es ist relativ offensichtlich, zumindest für meine Fraktion, dass so etwas undenkbar beziehungsweise nicht praktikabel ist.

Natürlich sollen Bewerbungen nicht nach sachfremden Gesichtspunkten ausgewählt werden, aber das ist eine Frage der Ausbildung, der Überzeugung derjenigen, die die Bewerbungen auswählen. Es kann nicht sein, dass man Bewerbungen ohne die Person des Bewerbenden durchführt. Ich danke euch fürs Zuhören.

Claudio Schmid (SVP, Bülach): Die einen und anderen Voten haben mich herausgefordert, sodass ich hier jetzt auch noch meine Bemerkungen loswerden kann. Die wichtigste Entscheidung fällt die Regierung, indem sie dem Parlament ein Postulat empfiehlt und die Motion umwandeln möchte. Dann muss ich sagen: Das können wir so dulden. Denn wenn Sie einem Postulat die Mehrheit verschaffen, erreichen Sie ganz bestimmt nicht viel, da bin ich schon mal froh.

Nun dieser alte Ladenhüter kommt immer wieder einmal auf die Traktandenliste, ich erinnere mich sehr gut, als Kantonsrat Ralf Margreiter (*Altkantonsrat*) die anonyme Bewerbung im Lehrlingswesen initiierte, gab es auch epische Diskussionen. Er hat immerhin erreicht, dass wir heute noch darüber diskutieren. Es wurde aber nicht mehrheitsfähig, glücklicherweise. Und Sie befruchten diese Forderung mit neuen Ideen. Ich muss Ihnen sagen, Frau Rigoni, Sie haben offenbar viele Leute eingestellt, mit Geld der Stadt Zürich, davon gehe ich aus, hier hätten Sie zumindest ihre Interessenbindung erläutern können. Ich habe in unserer Unternehmensgruppe auch schon viele Leute angestellt, Lernende, kein Thema heute: Wir haben sogar einen abgewiesenen Asylsuchenden aus dem Irak, der bei uns eine Lehre im Holzbaubetrieb absolviert. Schnupperlehren darf bei uns jeder machen, jeder darf für eine Woche kommen. Ich weiss nicht, was für Geister Sie hier suchen, das ist einfach wirklich nicht der Fall, diese Behauptungen, die Sie hier anführen. Und auch zu Frau Tognella mit ihrer Behauptung zu den älteren Semestern: Das ist eine sozialversicherungstechnische Frage. 55-jährige Personen werden oftmals nicht angestellt, weil die Abstufung der BVG einfach dreifach so hoch ist wie bei 30-jährigen. Ich behaupte: Heute gibt es sehr viele rüstige, junge ältere Semester, die sehr wohl einen Beitrag für ein Unternehmen leisten können. Aber durch Ihre

Sozialpolitik wird das natürlich immer schwieriger, immer teurer und problematischer. Also entspannen Sie sich, die Berufswelt funktioniert auch ohne sozialistischen Touch. Ich verstehe einfach die Problematik nicht. Und wenn Sie in der Stadt Zürich ja schon nur Ihre Leute anstellen, dann wäre ich, Frau Rigoni, zurückhaltender mit solchen Forderungen. Besten Dank.

Rafael Mörgeli (SP, Stäfa): Geschätzte Kollegin Rogenmoser sollte weniger die «Weltwoche» und mehr die Ratspost und damit auch dieses Postulat lesen. Es geht nicht um den von der SVP herbeifantasierten Woke-Wahnsinn und Quoten. Und, Kollege Schmid, Sozialismus kommt auch nicht vor in diesem Postulat, genauso wenig wie Quoten. Es geht um etwas anderes in diesem Postulat, es geht um reale Probleme. Und Frau Rogenmoser hat diese sogar angetönt in ihrem Votum, es geht darum, dass nur die beste Kandidatin, der beste Kandidaten den ausgeschriebenen Job bekommt – das ist gut für die Chancengerechtigkeit – und dass die besten Leute oder die bestgeeigneten Leute beim Kanton arbeiten. Das ist gut für alle Zürcherinnen und Zürcher. Eine Anonymisierung macht bei diesem Prozess absolut Sinn. Es sollte nicht auf das Foto oder den Namen ankommen, sondern auf die Qualifikation einer Person. Das leuchtet hoffentlich allen ein und ist ein absoluter No-Brainer. Also setzen Sie ein Zeichen für Chancengerechtigkeit und überweisen Sie das Postulat. Herzlichen Dank.

Benjamin Walder (Grüne, Wetzikon): Ich wollte eigentlich nichts sagen, werde jetzt aber dazu gezwungen, der rechten Ratsseite die Realität aufzuzeigen. Ich habe das Glück, dass ein Bekannter von mir jahrelang im HR der Verwaltung, der kantonalen Verwaltung, gearbeitet hat, in einer leitenden Funktion, und ich habe mit ihm über dieses Postulat gesprochen. Er meinte zu mir, dass er in seiner Funktion heutzutage nicht sehr Freude an diesem Postulat hätte, weil er zurzeit in einer ersten Runde pro Dossier genau zwei Minuten habe, um zu entscheiden: Ja oder Nein, geht es in die zweite Runde? Und da sage eben das Foto sehr, sehr viel aus. Und ja, da kann man noch so gut geschult sein in dieser Funktion. Es gibt – das ist ja bekannt – unbewusste Vorurteile, die werden dann auch viel stärker zum Tragen kommen. Deshalb bitte ich Sie, dieses Postulat zu unterstützen. Und die Regierung soll im Bericht auch aufzeigen, welche personellen Ressourcen oder Betriebsoptimierungen nötig sind, damit das HR genügend Kapazität hat. Herzlichen Dank.

Hans-Peter Amrein (parteilos, Küsnacht): Herren Walder und Mörgeli, «Offen, ehrlich und transparent», haben Sie das schon mal gehört, diesen Slogan? (*Heiterkeit. Es handelt sich um den Wahlslogan des Votanten für seine Regierungsratskandidatur.*) Und genau so soll es sein: offen ehrlich und transparent. Und dann legt man doch seine Karten auf den Tisch und bewirbt sich nicht anonym. Das ist falsch. Und Herr Kollege Mörgeli, Kollege Landmann ist ja eine Koryphäe in seinem Geschäft, und der Herr Walder (*Benjamin Walder studiert Medizin*) will es werden in der Medizin. Und ich wissen möchte, was der Herr Walder gemacht

hat und was der Herr Walder forschungsmässig gemacht hat und an Studien geleistet hat – und nicht irgendetwas Anonymes. Denn wenn er so gut ist, wie er sich hier darstellt, dann muss er auch gewählt werden. Lehnen Sie das Postulat wuchtig ab, es ist Habakuk.

Ratspräsidentin Esther Guyer: Wir kommen zur Abstimmung. Die Motion wurde richtig in ein Postulat umgewandelt. Der Regierungsrat ist nach wie vor bereit, es entgegenzunehmen, und verzichtet auf ein Votum.

Abstimmung

Der Kantonsrat beschliesst mit 111 : 55 Stimmen (bei 0 Enthaltungen), das Postulat KR-Nr. 297/2020 zu überweisen. Das Geschäft geht an den Regierungsrat zur Ausarbeitung eines Berichts innert zweier Jahre.

Das Geschäft ist erledigt.