2. Diversität beim Staatspersonal: Chancengerechtigkeit durch anonymisierte Bewerbungsverfahren

Antrag des Regierungsrates vom 4. September 2024 und Antrag der Kommission für Staat und Gemeinden vom 20. Juni 2025
KR-Nr. 297a/2020

Priska Lötscher (SP, Winterthur), Präsidentin der Kommission für Staat und Gemeinden (STGK): Die Kommission für Staat und Gemeinden beantragt dem Kantonsrat einstimmig, das Postulat von GLP, SP und Grünen betreffend «Diversität beim Staatspersonal: Chancengerechtigkeit durch anonymisierte Bewerbungsverfahren» als erledigt abzuschreiben. Der Regierungsrat legte überzeugend dar, dass für eine diskriminierungsfreie Personalpolitik auf kantonaler Ebene bereits verschiedene Massnahmen umgesetzt werden. Zudem werden im elektronischen Personalmanagementsystem bei Bewerbungen zentrale Aspekte des Postulats, insbesondere der Verzicht auf sensible Angaben wie Geschlecht und Geburtsdatum, berücksichtigt. Ein Teil der Kommissionsmitglieder empfiehlt dem Regierungsrat trotz Zustimmung zur Abschreibung des Postulats, weitere Optimierungen für ein diskriminierungsfreies Bewerbungsverfahren anzustreben. Besten Dank.

Ratspräsidentin Romaine Rogenmoser: Das Wort hätte jetzt unser Finanzdirektor Ernst Stocker, den ich an dieser Stelle ganz herzlich begrüsse. Er verzichtet, deshalb gebe ich das Wort jetzt in die Runde.

Susanne Brunner (SVP, Zürich): Die SVP ist der Meinung, dass es kein neues Gesetz braucht, um das Bewerbungsverfahren zu regeln. Dies aus folgenden Gründen: Erstens, bereits jetzt wird korrekt rekrutiert. Zudem erfolgt der Bewerbungsprozess nach dem Vieraugenprinzip und wird von einer HR-Fachperson begleitet. Die Beteiligten sind bezüglich Diskriminierung ausreichend sensibilisiert. Zweitens, eine vollständige Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen sicherzustellen, würde zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen erfordern. Diese Zusatzkosten stünden in keinem Verhältnis zum zusätzlichen Nutzen. Drittens, das Ganze wäre gar kontraproduktiv, denn Bewerber hätten einen hohen Zusatzaufwand und würden dadurch abgeschreckt. Der Bewerbungsprozess soll jedoch, im Gegenteil, so niederschwellig wie möglich sein. Viertens, wir wollen Leerlauf verhindern. Soll ein Team beispielsweise mit einer Frau ergänzt werden und würden blind nur Männer selektiert, dann müsste das ganze Verfahren nochmals von vorn beginnen. Sie sehen: Mit der vollständigen Anonymisierung würde die Förderung der Diversität verunmöglicht. Und schliesslich fünftens: Wir schreiben dieses Postulat ab, weil wir den Mitarbeitern in der Verwaltung vertrauen. Wir vertrauen darauf, dass sie diskriminierungsfrei und korrekt rekrutieren. Wir schreiben dieses Misstrauenspostulat ab, tun Sie es ebenso. Besten Dank.

Birgit Tognella-Geertsen (SP, Wangen-Brüttisellen): Der Regierungsrat lehnt anonymisierte Bewerbungen ab. Das bedaure ich – nicht aus Prinzip, sondern aus Verantwortung für eine echte Chancengleichheit. Ich habe dieses Postulat im Jahr 2020 mit eingereicht. Da war KI noch nicht in aller Munde, doch jetzt, im Jahr 2026, ist auch diese Entwicklung nicht wirklich förderlich für eine Chancengleichheit. Wir alle wissen: Diskriminierung im Bewerbungsprozess geschieht selten offen, sondern häufig eher unbewusst. Ein Name, ein Geburtsdatum oder ein Foto können Entscheidungen beeinflussen, selbst dann, wenn wir überzeugt sind, objektiv zu urteilen. Genau deshalb braucht es Strukturen, die solchen Vorurteilen den Nährboden entziehen. Anonymisierte Bewerbungen leisten hier einen wichtigen Beitrag. Sie lenken den Fokus konsequent auf das Wesentliche: auf Qualifikation, Erfahrung und Eignung.
Der Regierungsrat verweist auf zusätzlichen Aufwand. Doch kann der Aufwand wirklich das ausschlaggebende Argument sein, wenn es um faire Chancen geht? Zahlreiche Unternehmen und öffentliche Verwaltungen auch in der Schweiz haben längst gezeigt, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren praktikabel und umsetzbar sind. Es geht nicht darum, das gesamte System über Nacht umzustellen, sondern darum, mit Pilotprojekten und pragmatischen Schritten zu beginnen. Auch das Argument, Anonymisierung erschwere eine gezielte Diversitätsförderung, greift zu kurz. Denn Diversität beginnt bei Chancengleichheit. Nur wer allen Bewerbern einen unverstellten Zugang ermöglicht, schafft die Grundlage für Vielfalt. Und persönliche Angaben können zu einem späteren Zeitpunkt im Verfahren problemlos offengelegt werden. Selbstverständlich bleiben Sensibilisierungen und Schulungen wichtig, doch sie können strukturelle Massnahmen nicht ersetzen, sondern lediglich ergänzen. Zu diesem Thema habe ich im September letzten Jahres ein Postulat mit dem Titel «Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Personalsuche in der Verwaltung» *(KR-Nr. 322/2025)* eingereicht … *(Die Ratspräsidentin unterbricht die Votantin.)*

Ratspräsidentin Romaine Rogenmoser: Frau Tognella, wir haben Kurzdebatte.

Birgit Tognella-Geertsen fährt fort: Der Abschreibung dieses Postulats stimmen wir zu. Gleichzeitig halten wir klar fest, dass weitere Optimierungen für ein diskriminierungsfreies Bewerbungsverfahren notwendig sind und weiterhin aktiv angestrebt werden müssen.

Angie Romero (FDP, Zürich): Der Regierungsrat hat in seinem Bericht überzeugend dargelegt, dass bereits zahlreiche Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in Bewerbungsverfahren umgesetzt wurden. Eine absolute Anonymität ist bei Bewerbungen aber faktisch nicht umsetzbar. Selbst bei der Entfernung persönlicher Angaben bleiben Rückschlüsse auf Merkmale wie Alter, Herkunft oder Geschlecht durch Angaben im Lebenslauf oder durch die Art der Qualifikation möglich. Zudem endet jede Form der Anonymisierung spätestens beim Bewerbungsgespräch. Aufwand und Nutzen stehen deshalb in keinem Verhältnis.

Kommt hinzu, dass es im ureigenen Interesse jeder Führungskraft liegt, die am besten geeignete Person für eine Stelle zu finden: Niemand will die schlechter qualifizierte oder für das Team weniger passende Person einstellen. Vor diesem Hintergrund wird die FDP das Postulat als erledigt abschreiben.

Gabriel Mäder (GLP, Adliswil): Die Hochschule St. Gallen *(HSG)* hielt Ende 2021 in ihrer Evaluation «Anonymisierte Bewerbungsverfahren» fest, dass gewisse Bewerbende am Arbeitsmarkt nach wie vor Diskriminierung erfahren. Das ist nicht nur ethisch nicht vertretbar und für die Betroffenen zermürbend, sondern auch schädlich für den Arbeitgeber. Dass aus diesen Gründen Massnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung zu ergreifen sind, zumindest darin sind wir mit der Regierung einig. Darüber, wie diese aussehen sollen, bestehen aber weiterhin grosse Differenzen.
Die GLP begrüsst, dass das neue HR-Tool «Aurora» seit 2026 bereits einige zentrale Aspekte unseres Postulats aufnimmt. Andererseits waren einige der Aussagen während der Beratung sehr ernüchternd. Wir sind der Ansicht, dass die technischen Voraussetzungen für das anonymisierte Bewerbungsverfahren bereits heute gegeben sind, die Kosten überschaubar sind und es für die Stellensuchenden zumutbar respektive bereits heute gängige Praxis ist, anonymisierte Unterlagen einzureichen. Die GLP ist weiterhin überzeugt, dass solche Verfahren eine Entlastung darstellen können, insbesondere wenn sie ergänzend, als Hilfsmittel, eingesetzt werden.
Sosehr wir die Bemühungen zur Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter schätzen und dies als wichtigen Beitrag zur Stärkung der Chancengerechtigkeit erachten, sind wir dennoch überzeugt, dass es zusätzliche strukturelle Massnahmen braucht, die nicht von einzelnen Personen abhängig sind. Dies insbesondere, da wir den Eindruck gewonnen haben, dass anonymisierte Bewerbungen seitens der Regierung und Verwaltung nicht als Chance, sondern als Störung und Bedrohung wahrgenommen werden. So wurde uns in der Beratung beschieden, dass die Selektion von Bewerbenden auch dann nicht einem Tool überlassen werden sollte, wenn dieses objektiver sei. Der Strukturwandel kann nur gelingen, wenn er mit einem Kulturwandel einhergeht, der in den Köpfen der Vorgesetzten stattfinden muss. Kultur- und Strukturwandel sind auch die beiden Haupthandlungsfelder der erwähnten HSG-Studie zum Erreichen einer inklusiven Kultur und von Chancengerechtigkeit.
Trotzdem sind die Möglichkeiten des Postulats an diesem Punkt ausgeschöpft. Wir schreiben das Postulat ab, werden uns aber dafür einsetzen, dass die Einführung von «Aurora» durch die GPK *(Geschäftsprüfungskommission)* eng begleitet wird. Denn uns ist es wichtig, dass die angekündigten Massnahmen im Rahmen von «Aurora» auch tatsächlich Wirkung erzielen. Wir sind überzeugt: Da geht noch mehr.

Florian Heer (Grüne, Winterthur): Wir drehen uns etwas im Kreis. Die Studienlage ist eigentlich eindeutig: Ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren ist sehr

hilfreich, um reale Diskriminierung zu verhindern. Dabei hilft es, im ersten Bewerbungsschritt Merkmale wie Name, Foto, Nationalität, Zivilstand, Geschlecht oder Alter auszublenden, um Vorurteile zu umgehen. Das wollte das Postulat eigentlich erreichen.
Betrachten wir noch, was wir in diesem Bericht eigentlich erhalten haben: Wir wissen nun, dass das geltende Personalgesetz bereits heute die Voraussetzungen für ein neutrales und diskriminierungsfreies Anstellungsverfahren bietet – gut. Wir kennen nun einige Nachteile einer Anonymisierung im Zusammenhang mit Diversität und Inklusion – auch gut. Wir wissen nun, dass punktuell anonymisierte Testverfahren eingesetzt werden – okay. Wir wissen nun, dass im Zuge des Projekts «Aurora» auf Fotos und die Abfrage der Nationalität verzichtet wird – schätzen wir. Wir wissen nun auch, dass das Vieraugenprinzip gilt und dass Führungspersonen zum Thema Diversität und diskriminierungsfreie Rekrutierung sensibilisiert und geschult werden – auch das begrüssen wir. Aber das wussten wir alles bereits vor der Stellungnahme des Regierungsrates, vor der Erstellung des Postulatsberichts. Somit hat der Regierungsrat in seinem Bericht zusammengefasst, was bereits da ist. Eine nette Zusammenfassung haben wir erhalten. Ein Postulat fordert jedoch, eine Veränderung einzuleiten, einen Prozess anzustossen und fundierte Grundlagen zu erarbeiten. Davon ist wenig zu spüren. Wie gesagt, wir drehen uns etwas im Kreis, und die Arbeit des Regierungsrates zeugt in dieser Sache von wenig Gestaltungswillen. Und dieser Schlaftablettenmodus sollte sich langsam wieder etwas ändern. Besten Dank.

Claudia Bodmer-Furrer (Die Mitte, Maur): Die Mitte unterstützt die Abschreibung des Postulats. Das Anliegen der Postulantinnen und Postulanten – mehr Chancengerechtigkeit und ein diskriminierungsfreier Bewerbungsprozess – ist grundsätzlich richtig und wichtig. Der Regierungsrat zeigt jedoch überzeugend auf, dass dieses Ziel im Kanton Zürich bereits heute mit verschiedenen Massnahmen verfolgt und umgesetzt wird. Entscheidend ist – und dies legt das Personalgesetz bereits heute so fest: Die fachliche und persönliche Eignung eines Kandidaten, einer Kandidatin sind die zwei richtigen Kriterien. Sachfremde Kriterien dürfen bei einer Anstellung keine Rolle spielen. Auch die Tatsache, dass in der Zwischenzeit bereits ein neues Bewerbungstool eingeführt wurde, bei dem bewusst auf die Abfrage von Nationalität, Foto, Geschlecht und Geburtsdatum verzichtet wird, überzeugt uns. Der Bewerbungsprozess wird weiter neutralisiert, ohne den Bewerbenden zusätzlichen Aufwand aufzubürden, beispielsweise mit dem Schwärzen von Angaben zur Person in Zeugnissen. Eine vollständige Anonymisierung von Bewerbungsunterlagen aufseiten des Kantons würde ebenfalls einen erheblichen technischen, finanziellen und organisatorischen Mehraufwand verursachen. Eine vollständige Anonymisierung kann gleichzeitig auch zu kurz greifen – beispielsweise dann, wenn die Diversität in einem Team bei einer Neuanstellung aktiv erhöht werden soll. Unser Fazit: Der eingeschlagene Weg ist richtig, wir stimmen der Abschreibung des Postulats zu.

Judith Anna Stofer (AL, Dübendorf): Es ist sehr schade, dass der Regierungsrat keinen Effort macht und nicht eine der zahlreichen HR-Abteilungen in der kantonalen Verwaltung beauftragt, ein Pilotprojekt zur Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens durchzuführen, um damit wertvolle Erfahrungen zu sammeln. Ziel eines solchen Verfahrens ist es, unbewusste Vorurteile im HR zu minimieren und bei den Bewerbungsprozessen faire Chancen für alle zu schaffen. Niemand ist vor Vorurteilen gefeit. Darum braucht es einen Extra-Effort. Und da der Kanton über viele HR-Abteilungen verfügt, wäre es ein Leichtes, ein Pilotprojekt zu starten. Ein diskriminierungsfreieres Bewerbungsverfahren würde dem Kanton Zürich gut tun. Erfahrungen mit einem anonymisierten Bewerbungsprozess zu sammeln, schadet auch nichts. Es ist bekannt und eine Tatsache, dass Menschen mit einem asiatischen, einem afrikanischen oder einem Namen aus dem Balkan sowie Frauen und ältere Personen bei Bewerbungsverfahren nach wie vor diskriminiert werden. Wir werden das Postulat abschreiben, bitten aber den Regierungsrat, seine Bewerbungsprozesse genau zu analysieren und wertfrei zu optimieren. Wir danken dem Regierungsrat für eine wohlwollende Aufnahme unserer Bitte.

Jasmin Pokerschnig (Grüne, Zürich): Ich bin, ich sage jetzt nicht erstaunt, doch irritiert wegen des SVP-Votums, das der Verwaltung grenzenloses Vertrauen ausspricht. Das freut mich einerseits und eben andererseits irritiert es, weil ich sonst solche Töne von dieser Seite weiss Gott nie gehört habe.

Tumasch Mischol (SVP, Hombrechtikon): Seit über zwanzig Jahren rekrutiere ich Personal in der öffentlichen Verwaltung. Und, natürlich, es wäre schön, wenn wir unsere Teams überall gut durchmischt besetzen könnten. In der Realität bin ich aber bei manchen Stellen froh, wenn wir überhaupt eine Auswahl an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern haben. Und selbstverständlich will ich die besten Personen für meinen Betrieb gewinnen. Eine gute Durchmischung bei Alter, Geschlecht oder Hintergrund kann durchaus wünschenswert sein. Im Vordergrund steht aber immer die Eignung: die fachliche und, nicht zu vergessen, auch die persönliche Eignung. Denn wir stellen keine Dossiers ein, sondern Menschen. Menschen müssen in bestehende Teams passen, mit anderen zusammenarbeiten und ihre Aufgaben erfüllen können. Gute Personalauswahl entsteht nicht durch möglichst viele ausgeblendete Informationen, sondern durch professionelle Rekrutierung, klare Kriterien und verantwortungsvolle Führung.

Ratspräsidentin Romaine Rogenmoser: Die vorberatende Kommission schlägt die Abschreibung des Postulats vor. Ein anderer Antrag wurde nicht gestellt. Somit ist das Verfahren beendet.
Das Postulat KR-Nr. 297/2020 ist abgeschrieben.

Das Geschäft ist erledigt.