

Sitzung vom 11. November 2020

1095. Motion (Diversität beim Staatspersonal: Chancengerechtigkeit durch anonymisierte Bewerbungsverfahren)

Die Kantonsrätinnen Melissa Näf, Bassersdorf, sowie Birgit Tognella-Geertsen und Silvia Rigoni, Zürich, haben am 24. August 2020 folgende Motion eingereicht:

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.

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 an-

hand 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.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Zur Motion Melissa Näf, Bassersdorf, sowie Birgit Tognella-Geertsen und Silvia Rigoni, Zürich, wird wie folgt Stellung genommen:

Die Motion weist im Begründungstext darauf hin, wie wichtig die Chancengerechtigkeit beim Bewerbungsprozess ist und dass der Kanton Zürich darauf angewiesen ist, dass die jeweils qualifizierteste Person angestellt wird, welche die geforderte Leistung bringen kann.

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 Voraussetzung für eine Anstellung insbesondere die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers ist (§ 11 Abs. 1 Personalgesetz [PG, LS 177.10]). Weiter enthält das geltende Personalrecht die Vorschrift, dass Stellenausschreibungen in weiblicher und in männlicher oder in neutraler Form erfolgen müssen (§ 11 Abs. 2 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz, VVO [LS 177.111]).

In Bezug auf die vorliegende Motion sind vor allem folgende Gesichtspunkte von Bedeutung:

- Durch die Begleitung des Rekrutierungsprozesses durch HR-Fachpersonen sowie die Sensibilisierung und Schulung der Vorgesetzten ist sichergestellt, dass Diversität als Chance genutzt und die Vielfalt als Bereicherung am Arbeitsplatz erlebt wird. Das Risiko der Diskriminierung von Bewerberinnen und Bewerbern aufgrund «irrelevanter Attribute» wird dadurch minimiert.
- Eine Anonymisierung von Name, Foto, Nationalität, Zivilstand, Geschlecht und Alter bis nach der Einladung zu einem Bewerbungsgespräch hätte zur Folge, dass sowohl Lebenslauf, Zeugnisse und Diplome «geschwärzt» werden müssten, da sie wesentliche Bestandteile bei der (Vor-)Selektion sind. Technisch lässt sich dies heute nur zum Teil realisieren und würde zumindest einen Ausbau der heutigen Rekrutierungstools oder die Beschaffung von zusätzlichen IT-Tools bedeuten. Da die HR-Teams in der kantonalen Verwaltung unterschiedlich gross sind, ist auch eine organisatorische Aufteilung bei der Selektion, neben dem damit verbundenen grossen zusätzlichen Aufwand, mit den bestehenden personellen Mitteln nicht umsetzbar. Sowohl eine IT-unterstützte als auch eine manuelle Lösung hätten demnach erhebliche Kosten zur Folge.
- 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 darüber entschieden, welche Dossiers weiterverfolgt und welche Bewerbungsunterlagen analysiert werden.
- Im Rahmen der Erarbeitung des HR-Geschäftsmodells (Personalstrategie 2019–2023) wird auch der Rekrutierungsprozess analysiert und eine kantonsweite Harmonisierung angestrebt. Eine Überprüfung der Rekrutierungsstrategie (einschliesslich Einsatz von Instrumenten wie anonymisierten Bewerbungsverfahren usw.) erfolgt zusätzlich im Projekt Arbeitgebermarketing (vgl. RRB Nr. 907/2019).
- Ein diskriminierungsfreier Bewerbungsprozess ist bereits heute ein zentraler Faktor der Personalpolitik des Kantons Zürich. Dies umfasst die Nichtdiskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund usw.

Das Personalrecht (§ 11 Abs. 1 PG und § 11 Abs. 2 VVO) verlangt bereits heute einen diskriminierungsfreien Bewerbungsprozess. Eine Gesetzesanpassung ist daher nicht erforderlich. Der Regierungsrat ist sich jedoch bewusst, dass je nach Funktion die konsequente IT-unterstützte

Anonymisierung von einzelnen Daten im ersten Stadium des Bewerbungsverfahrens ein probates Mittel sein könnte, um allenfalls vorhandene unbewusste Vorurteile (unconscious biases) im Rekrutierungsverfahren weiter zu minimieren. Er wäre deshalb bereit, die Anliegen der Motion in einem Postulatsbericht zu prüfen bzw. die Motion als Postulat entgegenzunehmen.

Aus diesen Gründen beantragt der Regierungsrat dem Kantonsrat, die Motion KR-Nr. 297/2020 abzulehnen. Er ist jedoch bereit, den Vorstoss als Postulat entgegenzunehmen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat
Die Staatsschreiberin:
Kathrin Arioli