



**Stadt  
Luzern**

Stadtrat

## **Stellungnahme**

zum

### **Postulat**

### **Nr. 19 2010/2012**

von Luzia Vetterli

namens der SP/JUSO-Fraktion

vom 10. Februar 2010

(StB 675 vom 14. Juli 2010)

**Wurde anlässlich der  
11. Ratssitzung vom  
28. Oktober 2010  
abgelehnt**

## **Anonymisierte Bewerbungen für mehr Chancengleichheit**

Der Stadtrat nimmt zum Postulat wie folgt Stellung:

Im Kanton Genf haben drei verschiedene Arbeitgeber, nämlich die Gemeinde Vernier, die Migros und die Industriellen Werke SIG einen Pilotversuch mit anonymisierten Bewerbungsschreiben durchgeführt. Die Ergebnisse führten dazu, dass der Pilotversuch nicht weitergeführt wird. Auch der Pilotversuch des Kaufmännischen Verbandes KV Schweiz im Berufsbildungsbereich wird von keinem Arbeitgeber weitergeführt. Die Hauptgründe sind, dass trotz der anonym gemachten Daten weiterhin gewisse Schlüsse auf Geschlecht, Alter oder Herkunft der Kandidatinnen und Kandidaten möglich sind und spätestens in der Schlussphase des Auswahlverfahrens die Anonymität aufgehoben ist.

In der Fachwelt wird festgestellt, dass anonymisierte Bewerbungen nur Sinn machen, wenn eine allfällige Diskriminierung auch eingeklagt werden kann. Dazu fehlen in der Schweiz – anders als z. B. in der EU – gesetzliche Grundlagen. Der Nationalrat hat es im Herbst 2009 aufgrund eines Vorstosses von Nationalrat Paul Rechsteiner abgelehnt, entsprechende gesetzliche Grundlagen zu schaffen.

In Frankreich hat Präsident Sarkozy ein entsprechendes Projekt bei 50 Firmen lanciert, das nach einem Jahr Durchführung auch nicht weitergeführt wird, da der erhoffte Erfolg nicht eingetreten ist. Auffälligste Veränderung ist in Frankreich, dass sich doppelt so viele Kandidaten auf eine Stelle melden, die Qualität der Bewerbungen abgenommen hat und die Enttäuschungen zunehmen.

Was hingegen die Pilotversuche aufzeigen, ist eine Sensibilisierung der Führungspersonen und der verantwortlichen Personalfachleute für das Thema Diskriminierung. Darum ist aus dem Pilotversuch im Kanton Genf die Idee einer Charta gegen Diskriminierung bei der Anstellung entstanden. In einer solchen Charta kann eine Qualitätssicherung des Selektionsprozesses festgehalten werden und dass im Weiteren beim Auswahlverfahren keine Diskriminierungen stattfinden. Im Zentrum bei der Selektion steht die Qualität der Kandidatinnen und Kan-

Stadt Luzern  
Sekretariat Grosser Stadtrat  
Hirschengraben 17  
6002 Luzern  
Telefon: 041 208 82 13  
Fax: 041 208 88 77  
E-Mail: [sk.grstr@stadtluzern.ch](mailto:sk.grstr@stadtluzern.ch)  
[www.stadtluzern.ch](http://www.stadtluzern.ch)

didaten im beruflichen, fachlichen und persönlichen Bereich und somit die Chancengleichheit im Selektionsprozess für alle Bewerberinnen und Bewerber.

Die Stadt Luzern hatte sich in den letzten Jahren des Themas der Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitenden angenommen. Dies v. a. im Bereich des Pflegepersonals in den städtischen Alters- und Pflegeheimen. In den letzten Jahren wies die Stadt Luzern immer einen Ausländeranteil bei den Mitarbeitenden aus, der in der Nähe des Anteils Ausländer an der Wohnbevölkerung lag. Der Ausländeranteil an der Wohnbevölkerung ist jetzt 22,8%. Die Stadt Luzern beschäftigt 18% Mitarbeitende, die Ausländerinnen und Ausländer sind, und beschäftigt 25% ausländische Lernende.

Aus diesen Gründen verzichtet der Stadtrat auf die Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens.

Hingegen beauftragt der Stadtrat die Dienstabteilung Personal, eine entsprechende Charta zum Selektionsprozess zu entwickeln. Damit soll die Qualitätssicherung des Selektionsprozesses festgehalten und eine Sensibilisierung der Beteiligten für die Anliegen der Diskriminierung erreicht werden. Diese Charta soll mit den verantwortlichen Führungspersonen zusammen angewendet werden.

**Der Stadtrat lehnt das Postulat ab.**

Stadtrat von Luzern

