



**Stadt
Luzern**

Stadtrat

Stellungnahme

zum

Postulat 142

Marco Müller namens der G/JG-Fraktion
vom 12. November 2021
(StB 275 vom 4. Mai 2022)

**Wurde anlässlich
Ratssitzung vom
9. Juni 2022
überwiesen.**

Gleiche Chancen für alle dank anonymen Bewerbungen

Der Stadtrat nimmt zum Postulat wie folgt Stellung:

Unter Bezugnahme auf zwei im Jahr 2021 veröffentlichte Studien und Untersuchungen hält der Postulant fest, dass eine Chancengerechtigkeit im Bewerbungsprozess – generell – noch nicht erreicht werden konnte. Mit der Einführung von anonymisierten Bewerbungen, bei denen Personalverantwortliche und Vorgesetzte bis zum Versand der Einladungen für das Vorstellungsgespräch keine Einsicht in Informationen wie Name, Foto, Nationalität, Geschlecht, Alter und Zivilstand der Bewerbenden hätten, könnte die Situation merklich verbessert werden. Der Stadtrat wird gebeten zu prüfen, wie im Rahmen eines mehrjährigen Pilotprojekts die Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren sowohl bei Anstellungen wie auch beim Abschluss von Lehrverträgen als Standard erfolgen könnte. Das Pilotprojekt soll im Hinblick auf eine mögliche definitive Einführung evaluiert werden.

Der Gemeinderat Zürich hat, wie vom Postulanten hingewiesen, einen ähnlich lautenden Vorstoss im Jahr 2021 überwiesen. Auf Anfrage hin konnte die Personalabteilung der Stadt Zürich noch keine konkreten Angaben zur Umsetzung bekannt geben.

Die Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens stand in der Stadt Luzern bereits in einem früheren Zeitpunkt zur Diskussion: Postulat 19, Luzia Vetterli namens der SP/JUSO-Fraktion vom 10. Februar 2010: «Anonymisierte Bewerbungen für mehr Chancengleichheit», abgelehnt an der Ratssitzung vom 28. Oktober 2010.

Der Stadtrat hat in seiner damaligen Stellungnahme ausgeführt, er beauftrage die Dienstabteilung Personal, eine Charta zum Selektionsprozess zu entwickeln, damit die Qualitätssicherung des Selektionsprozesses und die Sensibilisierung der Beteiligten für die Anliegen der Chancengerechtigkeit im Bewerbungsprozess erreicht werde.

Gemäss diesem Auftrag sind in den vergangenen Jahren auf verschiedenen Ebenen konkrete Massnahmen ergriffen und umgesetzt worden. So im Rahmen der Personalrechtsetzung: Art. 1 Personalreglement der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 (PR; sRSL 0.8.1.1, Änderung vom 14. Juni 2012), konkret Art. 1 lit. j: «Die Chancengleichheit namentlich für Frauen und Männer wie auch für Angehörige sozialer Minderheiten, jeder Ethnie, jeder Altersgruppe und sexuellen Orientierung wird verwirklicht» und weiter u. a. mit Art. 12 Personalverordnung der Stadt Luzern vom 25. November 1998 (PVo; sRSL 0.8.1.1.2, Änderung vom 30. November 2016) betreffend die Besetzung freier

Stellen im Teilzeitpensum oder Jobsharing. Weiter wurden im Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2020 für die Stadtverwaltung Luzern die Dienstabteilungen der Stadt Luzern beauftragt, zusätzlich zu den neuen auch bereits laufende Massnahmen zu überprüfen und anzupassen. So wurde neben dem bereits erwähnten Jobsharing das Personalleitbild erarbeitet und auch der Prozess der Personalgewinnung eingehend und systematisch überprüft. Dieser Prozess wurde auf die Chancengleichheit bzw. genderneutrale Rekrutierung hin untersucht und ergänzt; namentlich die Leitfäden «Stelleninserate», «Analyse Bewerbungsdossier» sowie «Bewerbungsinterview und dessen Auswertung».

Aktuell überarbeitet die Stadt Luzern ihren Auftritt als Arbeitgeberin. Im Rahmen dieser Arbeiten werden auch die Stellenausschreibungen und die entsprechenden Leitfäden nochmals angepasst. Bereits in den laufenden Ausschreibungen finden sich keine Altersgrenzen betreffend Wunschprofil der Bewerbenden, und es werden auch keine Fotos wie auch keine Angaben zum Alter, zum Zivilstand oder zur Nationalität eingefordert. Auf das Erfordernis «Deutsch als Muttersprache» wird seit Längerem verzichtet, und geschlechtsneutrale Formulierungen in den Stellenausschreibungen sind eine Selbstverständlichkeit.

Die im vergangenen Jahr eingesetzte Bewerbungssoftware Jacando Match sieht, wie die meisten Tools, die eigentliche Anonymisierung nicht vor. Es werden bei der Erfassung im System aber auch keine Informationen zu Nationalität, Ausweistyp und Heimatort einverlangt. Für die Einreichung der Bewerbungsunterlagen sind einzig folgende Angaben notwendig: Name, Vorname, E-Mail-Adresse. Es wäre daher grundsätzlich möglich, dass bereits heute die Bewerbenden anonymisierte Lebensläufe einreichen könnten. In diesem Fall müsste eine anonymisierte E-Mail-Adresse und ein Aliasname hinterlegt werden. In der Stellenausschreibung müssten die Bewerbenden darauf hingewiesen werden, dass auch anonymisierte Unterlagen im Rekrutierungsverfahren erwünscht sind. Inwieweit dieses Verfahren für die Bewerbenden in der Präsentation der eigenen Person attraktiv ist, muss offenbleiben.

Es gilt zu beachten, dass auch aus anonymisierten Lebensläufen und insbesondere aus beigelegten Zeugnissen bereits vor der Einladung zu einem Erstgespräch Rückschlüsse auf Name, Alter und Geschlecht der Bewerbenden gezogen werden können. Für die Bewerbenden bedeutet die Anonymisierung ihrer Unterlagen Mehraufwand. Allenfalls müssten Hilfeleistungen angeboten werden, insbesondere für Bewerbende, die aus sprachlichen oder anderen Gründen nicht in der Lage sind, die Bewerbungsdossiers entsprechend anonymisiert vorzubereiten. Unklar bleibt auch, inwieweit das anonymisierte Verfahren insbesondere für Fachkräfte, die auf dem Arbeitsmarkt heftig umworben werden, als Bewerbende bzw. für die Stadt Luzern als Anwerberin einen Mehrwert bringt.

Auch darf der Aspekt nicht ausser Acht gelassen werden, dass anonymisierte Bewerbungen verunmöglichen könnten, dass die Diversität in Teams aktiv gefördert werden kann. Zumal die Diversität von Teams u. a. betreffend Alter, Berufserfahrung, Geschlecht, Herkunft auch ein wichtiges Ziel ist und nachweislich in mehrerer Hinsicht Vorteile bringt (sozial, prozess- und resultatbezogen).

Die eingesetzte Software und der Rekrutierungsprozess unterstützen bereits eine Objektivierung der Auswahl im Rahmen der Sichtung der Bewerbungsdossiers. In den meisten Rekrutierungsverfahren werden mehrere Personen zur unabhängigen Einschätzung der Bewerbungsdossiers beigezogen. Erst nach Sichtung dieser allenfalls unterschiedlichen Einschätzungen wird entschieden, wer die Einladung zu einem Erstgespräch erhält.

Die Stadt Luzern hat eine gute Durchmischung verschiedener Nationalitäten bei ihren Lernenden wie auch generell bei allen Mitarbeitenden erreicht. So beschäftigt die Stadt Luzern Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Herkunft mehr als 40 verschiedenen Nationalitäten angehören. Betreffend Zivilstand halten sich die verheirateten (eingeschlossen die in Partnerschaft lebenden) und die ledigen Mitarbeitenden ungefähr die Waage.

Die Überweisung des Postulats wäre mit Anpassungen der eingesetzten Software verbunden, welche zu Folgekosten führen würden. Diese können nicht abgeschätzt werden. Auch muss mit einem personellen Mehraufwand beim Selektionsverfahren gerechnet werden.

Der Stadt Luzern ist es wichtig, sich als Arbeitgeberin transparent und offen gegenüber ihren Bewerberinnen und Bewerbern zu präsentieren. Ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren steht im Gegensatz zu diesem gewählten Vorgehen. Der Stadtrat hat bereits in seiner Stellungnahme zum Vorstoss im Jahr 2010 festgehalten, dass es für ihn wichtig ist, die Führungspersonen und die verantwortlichen Personalfachpersonen für das Thema Diskriminierung und die Qualitätssicherung weiter zu sensibilisieren. Die Stadt Luzern hat bisher einen entsprechenden Weg eingeschlagen. Inwieweit nebst all den bereits getroffenen Massnahmen ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren tatsächlich den entscheidenden Beitrag leisten kann, dass gleiche Qualifikationen auch vermehrt zu gleichen Chancen auf eine Anstellung bzw. einen Lehrvertrag führen, stellt der Stadtrat infrage.

Der Stadtrat schätzt mit Blick auf alle bereits ergriffenen Massnahmen den Nutzen eines Pilotprojekts als gering ein. Er ist aber bereit, die Zusammenarbeit mit der Stadt Zürich zu suchen und deren Umsetzung des Pilotprojekts genau zu analysieren. Im Rahmen eines Erfahrungsaustauschs könnten so die bereits getroffenen Massnahmen im Selektionsprozess der Stadt Luzern überprüft und weiter geschärft werden. Sollten die daraus gewonnenen Erkenntnisse dazu führen, dass ein Pilotprojekt als Referenzgrösse unumgänglich ist, könnte auch zu einem späteren Zeitpunkt ein solches umgesetzt und evaluiert werden. Vorerst verzichtet der Stadtrat auf die Umsetzung eines Pilotprojekts.

Der Stadtrat lehnt das Postulat ab.

Stadtrat von Luzern