



An den Grossen Rat

19.5530.03

FD/P195530

Basel, 29. Mai 2024

Regierungsratsbeschluss vom 28. Mai 2024

Anzug Michela Seggiani betreffend «Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren in der Verwaltung Basel-Stadt»

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 18. Mai 2022 vom Schreiben Nr. 19.5530.02 des Regierungsrates Kenntnis genommen und entgegen dem Antrag des Regierungsrates den nachstehenden Anzug Michela Seggiani stehen lassen und dem Regierungsrat zum erneuten Bericht überwiesen.

«Menschen mit Migrationshintergrund, Mütter, junge Frauen, Menschen mit Behinderung und ältere Menschen haben schlechtere Chancen, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, als Menschen ausserhalb dieser Kategorien, denn ihre Bewerbungen werden schneller aussortiert. Dies bestätigen zahlreiche wissenschaftliche Studien (zum Beispiel: Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl, WZB 2018; BFH Studie zum Thema Diskriminierung, 2019; Do Swiss Citizens of Immigrant Origin Face Hiring Discrimination in the Labour Market? nccr-on the move, 2019).

Faktoren wie ein Bewerbungsfoto, die Angabe des Namens oder die Altersangabe der bewerbenden Person bedienen unbewusste Denkmuster. Damit wird die Beurteilung einer Bewerbung verzerrt und die Voraussetzungen für einen chancengerechten Auswahlprozess im Bewerbungsverfahren sind nicht mehr gegeben. Bewerbungsprozesse sollten aber so fair wie möglich sein. Eine Möglichkeit, dieser Benachteiligung zu begegnen, sind anonymisierte Bewerbungsverfahren. Dies bedeutet, dass auf ein Foto verzichtet wird und in der ersten Bewerbungsphase keine personenbezogenen Angaben wie Name, Alter, Herkunft, Behinderung oder Familienstand gemacht werden. So werden vorurteilsgestützte Annahmen und Rückschlüsse auf die Leistungsfähigkeit vermieden und der Fokus liegt auf den relevanten Kriterien wie Berufserfahrung, Ausbildung oder Motivation. Anonymisierte Bewerbungen geben die Sicherheit, objektiv und ausschließlich aufgrund von Qualifikationen eine Einladung zum Vorstellungsgespräch ausgesprochen zu haben. Mit Blick auf den Fachkräftemangel und die steigende Mobilität auf dem Arbeitsmarkt kann es zudem hilfreich sein, Bewerbungsverfahren zu verwenden, die internationalen Standards entsprechen.

Der Kanton Basel-Stadt kann in dieser Thematik als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion einnehmen und ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren für alle Stellen in der Verwaltung einführen. Damit würde er auch ein klares Zeichen setzen, sich gegen Diskriminierungen im Arbeitsprozedere einzusetzen. Mit einem Leitfaden kann der Ablauf festgehalten und umgesetzt werden. Zudem kann der Leitfaden nicht nur für die Verwaltung Basel-Stadt, sondern auch für weitere, dieses Verfahren nachahmende Verwaltungen oder Organisationen verwendet werden. Das anonymisierte Bewerbungsverfahren soll bei allen Bewerbungen zur Anwendung kommen und nicht optional angeboten werden. Wenn aus einem plausiblen Grund eine Diversity-Dimension in der Ausschreibung genannt werden muss, ist sie natürlich davon ausgenommen.

Ein Anzug zum Thema «Anonymisierte Bewerbungsverfahren» von Sabine Suter und Konsorten wurde vom Grossen Rat gemäss Vorschlag vom Regierungsrat stillschweigend abgeschrieben (12.5148.02). Die Regierung hat den zu erwartenden Mehrwert gegenüber dem Aufwand als zu gering erachtet. Da mittlerweile weitere Erfahrungswerte zum anonymisierten Bewerbungsverfahren vorliegen und Massnahmen zur Chancengleichheit von einer zunehmend sensibilisierteren Zivilgesellschaft gefordert werden, sollte das Verfahren unbedingt erneut geprüft werden.

Die Anzugstellenden bitten die Regierung hiermit, Vorschläge zur Umsetzung des Anzuges auszuarbeiten sowie zu prüfen und zu berichten, welche Massnahmen für die Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens zu ergreifen wären.

Michela Seggiani, Barbara Heer, Martina Bernasconi»

Wir berichten zu diesem Anzug wie folgt:

1. Ausgangslage

Die Anzugstellerinnen fordern zur Stärkung und Gewährleistung der Chancengleichheit die Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens beim Arbeitgeber Basel-Stadt. Insbesondere fordert der Anzug die Verblindung aller Bewerbungen, um einen fairen und chancengerechten Auswahlprozess zu gewährleisten und um ein klares Zeichen gegen Diskriminierung zu setzen. Die Anonymisierung sei Chance für den Arbeitgeber Basel-Stadt eine Vorbildfunktion einzunehmen und das Bewerbungsverfahren an internationale Standards anzupassen, was im Kontext des Fachkräftemangels als wichtig angesehen werde.

Zur Prüfung des Anzuges wurde 2021 eine Expertise beim Competence Centre for Diversity & Inclusion CCDI der Universität St. Gallen in Auftrag gegeben.¹ Diese kam zum Schluss, dass «im Kontext mit der Ausgangssituation des Kantons Basel-Stadt [...] die Einführung der anonymisierten Bewerbung ohne eine detaillierte Klärung der Ausgangslage und ohne begleitende Massnahmen oder Änderungen basierend auf einer von der Führung unterstützten D&I Strategie nicht empfehlenswert» sei. Darauf basierend hat der Regierungsrat in seinem Schreiben vom 26. Januar 2022 an den Grossen Rat festgehalten, dass er die Einführung der anonymisierten Bewerbung als Einzelmassnahme als nicht zielführend erachtet. Im Sinne der Empfehlung der Expertise setze er auf die Weiterentwicklung und Sensibilisierung der Verantwortlichen sowie auf eine insgesamt chancengerechte Organisation der Rekrutierungsprozesse. Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 18. Mai 2022 den Anzug stehen lassen (19.5530.02).

2. Wissenschaftliche Erkenntnisse

Aus wissenschaftlicher Perspektive ist unbestritten, dass es Bevölkerungsgruppen in der Schweiz gibt, die bei Bewerbungsverfahren benachteiligt werden (Expertise, S. 8). Aus der Expertise geht jedoch hervor, dass es keine eindeutigen wissenschaftlichen Belege dafür gibt, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren dazu führen, dass Angehörige von Minderheiten öfter an Bewerbungsgespräche eingeladen werden oder grundsätzlich weniger Diskriminierungen im Bewerbungsprozess ausgesetzt sind (Expertise, S. 9). Insbesondere stellt die Expertise fest, dass «bisher Analysen, welche Gruppen in welchen Stufen des Bewerbungsprozesses – falls überhaupt – diskriminiert werden» fehlen (Expertise, S. 21). Zudem werfen die Autorinnen die Frage auf, ob es zielführend sei, anonymisierte Bewerbungsverfahren «in allen Kontexten und für alle Berufsgruppen» einzusetzen (Expertise, S. 10).

Anstelle der Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren auf Basis einer ungenügenden Faktenlage, empfehlen die Autorinnen der Expertise betreffend Ausgestaltung einer diskriminierungsarmen Rekrutierung beim Arbeitgeber Basel-Stadt Nachfolgendes:

¹ Prof. Dr. Sander, G. (Oktober 2021). Evaluation „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“, CCDI-HSG, nachgenannt Expertise, https://www.fh.bs.ch/dam/jcr:df69f1dc-fab1-4e27-960f-b2c3e4e025d2/Evaluation_CCDI.pdf.

2.1 Klärung der Datenlage

«Bevor Ressourcen für ein anonymisiertes Bewerbungserfahren eingesetzt werden, sollte unbedingt die Ausgangslage hinsichtlich der Diskriminierungen im Rekrutierungsprozess detailliert analysiert werden. Die Ergebnisse des Diversity Benchmarkings deuten eher daraufhin, dass nicht die Rekrutierung bestimmter Gruppen das Problem darstellt, sondern deren Retention und Beförderung». Die Autorinnen beziehen sich hier auf die Erkenntnisse aus dem Diversity-Benchmarking, an dem die Kantonsverwaltung jährlich teilnimmt (siehe Ziffer 4.1.).

2.2 Diversity & Inclusion-Strategie

Zudem empfehlen die Autorinnen, dass, falls noch nicht vorhanden, «ein gemeinsames Verständnis darüber erarbeitet werden [soll], was eine «gute D&I Kultur» für die kantonale Verwaltung ausmacht. Führungskräfte und Schlüsselpersonen sollen an diesem Findungsprozess teilhaben» (Expertise, Empfehlung, S. 24).

«Aufgrund der Analyseergebnisse wird empfohlen, eine mehrjährige und umfassende D&I Strategie zu erarbeiten. In jedem Fall ist eine Priorisierung der Themen mit entsprechenden zeitlichen und finanziellen Ressourcen empfehlenswert» (Expertise, Empfehlung, S. 24);

«Eine erfolgreiche Umsetzung einer D&I-Strategie erfordert ein gleichzeitiges Arbeiten an den Prozessen und Strukturen sowie an einem «Mindset-Change». D&I-konforme HR-Prozesse spielen dabei eine zentrale Rolle und sollen weiter vorangetrieben werden» (Expertise, Empfehlung, S. 28).

Neueste wissenschaftliche Erkenntnisse zeigen zudem, dass mit anonymisierten Bewerbungen Diskriminierungen auf einen späteren Zeitpunkt im Bewerbungsprozess verlagert werden können. Ausserdem zeigt sich, dass kontextbezogene Informationen von bewerbenden Person negativ ausgelegt werden, wenn die Identität der Person anonym bleibt. Dadurch werden beispielsweise Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger benachteiligt. Zudem können positive Diskriminierungseffekte verpuffen.²

3. Haltung des Regierungsrates

Dem Regierungsrat ist die Gewährleistung und Förderung von Chancengleichheit und Diversität als Arbeitgeber wichtig. Dafür setzt er auf drei Grundsätze:

- Null-Toleranz gegenüber Diskriminierung;
- Informationsgrundlagen schaffen;
- Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Vorgesetzten zur Befähigung, Vielfalt als Bereicherung zu erkennen und als Ressource zu nutzen.

Beim Arbeitgeber Basel-Stadt herrscht strikte Null-Toleranz gegenüber Diskriminierungen jeglicher Art, insbesondere aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der sozialen oder ethnischen Herkunft oder Behinderungen. Führungskräfte sind aufgefordert, ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld zu garantieren. Der Arbeitgeber Basel-Stadt stellt dafür Schulungen und Informationsunterlagen zur Verfügung. Human Resources Basel-Stadt (HR BS) unterstützt die Departemente zudem in der Umsetzung von Projekten und Prozessen zur Förderung der Chancengleichheit.

² Eva Voss, Sonja Würtemberger. *Vielfalt im Employee Lifecycle*, 2023, S. 110.

4. Bestehende Massnahmen beim Arbeitgeber Basel-Stadt

4.1 Datengrundlagen

Jährlich (zuletzt 2023) nimmt die Kantonsverwaltung Basel-Stadt am Diversity-Benchmarking der Universität St. Gallen teil. In Bezug auf Rekrutierungen werden Kennzahlen zu Neueintritten erfasst. Ergänzt werden die Erkenntnisse aus dem Benchmarking mit dem Chancengleichheitscontrolling, das die Zusammensetzung der Belegschaft auf Departementsebene nach Geschlecht aufzeigt. Alle vier Jahre werden die Ergebnisse an den Regierungsrat berichtet (letzte Berichtsperiode 2018-2021).

Die neusten Zahlen aus dem Diversity-Benchmarking (Datengrundlage 2022) zeigt für die gesamte Kantonsverwaltung für Minderheitengruppen bezüglich Geschlecht, Alter und Nationalität ein gemischtes Bild:

- Die Rekrutierung von Frauen liegt für Nicht-Kader und unteres Kader bei über 60%. Beim mittleren und oberen Kader liegt sie bei über 43%. Allerdings wächst der Frauenanteil in allen Stufen;
- Die Rekrutierung bezüglich verschiedener Altersgruppen liegt im Branchendurchschnitt, wobei tendenziell etwas ältere Personen rekrutiert werden;
- Jedoch liegen die Beförderungen für Frauen in allen Stufen zwischen 44 und 48%;
- Die Retention liegt bei Frauen leicht höher als bei Männern, aber bei beiden Geschlechtern unter dem Branchendurchschnitt;
- Frauen haben eine etwas höhere Chance als Männer, vom mittleren ins obere Kader befördert zu werden, über alle Stufen hinweg erfolgen Beförderungen aber zugunsten der Männer;
- Der Anteil der Personen ohne Schweizer Staatsangehörigkeit liegt im Kader tiefer als im Nicht-Kader.

Diese Ergebnisse zeigen eine tendenziell grössere Herausforderung im Bereich der Beförderung als der Rekrutierung. Erkenntnisse zu anderen Diversitätsmerkmalen sind nicht vorhanden. Die Ergebnisse aus den Erhebungen werden mit dem HR der Departemente ausgewertet und dienen als Grundlage für die kontinuierliche Verbesserung von HR-Prozessen und Rekrutierungsinstrumenten, etwa für das Verfassen von Stellenanzeigen und zur Sensibilisierung der Linie.

4.2 Sensibilisierung & Weiterbildung

Eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden und die Bereitstellung von Wissen über den Umgang mit unbewussten Vorurteilen sind elementar, um ein diskriminierungsarmes Arbeitsumfeld zu schaffen. Das interne Weiterbildungsangebot beim Kanton Basel-Stadt umfasst im 2024 zehn verschiedene Kurse zu Diskriminierungsprävention und diversitätsbewusster Zusammenarbeit, Empowerment, Inklusion von Menschen mit Behinderungen sowie gendergerechte und barrierefreie Kommunikation. Die Weiterbildungen stärken die Diversity-Kompetenzen der Mitarbeitenden und vermitteln Strategien und Instrumente zum Umgang mit unbewussten Vorurteilen und zur Förderung von Chancengleichheit. Ausserdem werden für eine niederschwellige Auseinandersetzung mit Diversitätsthemen seit 2024 Mittagsveranstaltungen – sogenannte «Lunch&Learn» – angeboten. Ab 2024 ist zudem ein regelmässig stattfindender departementsübergreifender Kadertag für neuangestellte Führungskräfte vorgesehen, der die Themenschwerpunkte Führungsgrundsätze und den Umgang mit Chancengleichheit und Diversity adressiert. In der obligatorischen Weiterbildung für mehrstufige Führungskräfte wird der Umgang mit unbewussten Vorurteilen ebenfalls thematisiert.

4.3 Betriebskultur

Für ein diskriminierungsarmes Arbeitsumfeld ist die Haltung von Führungspersonen massgebend. Diese wiederum kann durch positive Erfahrungen mit diversen Teams, einer Betriebskultur, die keine Diskriminierung duldet sowie durch proaktive Sensibilisierung geprägt werden. Der Regierungsrat misst deshalb der Sensibilisierung, beispielsweise hinsichtlich unbewusster Vorurteile, sowie der expliziten Schulung der im Rekrutierungsprozess involvierten Mitarbeitenden, eine grosse Bedeutung zu. Entsprechend werden alle Führungskräfte und die HR-Mitarbeitenden mit Vorlagen und Schulungen befähigt, Stelleninserate diskriminierungsfrei zu verfassen und kennen Strategien, mit ihren unbewussten Vorurteilen umzugehen. Dies sind Inhalte in den obligatorischen Führungsschulungen und im Seminar «Bewerbungsgespräche für Fachpersonen und Bewerbungsgespräche für HR Mitarbeitende».

4.4 Prozessverankerung

Die Grundsätze des Arbeitgebers Basel-Stadt zu Diversität und Chancengleichheit sind in der gesamten Organisation der Verwaltung verankert, so auch in allen HR-Kernprozessen. Mitarbeitenden und Vorgesetzten stehen Leitfäden und Merkblätter zur Verfügung im Bereich Rekrutierung, Betriebskultur, Vereinbarkeit und Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Entsprechend erfolgt der gesamte Rekrutierungsprozess nach dem Chancengleichheitsprinzip. Im Bereich der Rekrutierung steht ein Stellenportal zur Verfügung, in das Stellenanzeigen einheitlich eingepflegt werden. Bei der Ausgestaltung des Portals wurde beachtet, dass in der Maske für Stellenanzeigen Texte geschlechtsneutral und allgemein verständlich formuliert werden müssen. Eine diverse Bildwelt steht zur Verfügung, um vorurteilsarme Stellenanzeigen zu gestalten. Die Schulungsunterlagen messen der Formulierung einer vorurteilsfreien Stellenanzeige grossen Stellenwert bei.

Alle Rekrutierungsverfahren werden von HR-Mitarbeitenden begleitet. Die Auswahl von Kandidierenden erfolgt anhand eines vordefinierten Kriterienrasters und ist grundsätzlich mehrstufig aufgebaut. Bewerbungsgespräche finden unter Anwesenheit der HR-Mitarbeitenden statt, die sich an der Beurteilung der Bewerbungen beteiligen. Das Mehraugenprinzip trägt somit zur Reflexion von Vorurteilen bei.

5. Umgang mit den Empfehlungen aus der Expertise

5.1 Einführung Rekrutierungstool

In seiner Anzugsbeantwortung vom 18. Mai 2022 hat der Regierungsrat festgehalten, dass bei der Einführung des gesamtkantonalen Rekrutierungstools Instrumente, wie z. B. ein anonymisiertes Bewerbungsformular, zu berücksichtigen sind, um gegebenenfalls Pilotversuche zu initiieren.

Zwischenzeitlich hat der Regierungsrat mit Beschluss Nr. 24/05/52 vom 6. Februar 2024 die Roadmap zur Digitalisierung der HR-Prozesse beschlossen. Diese sieht – entsprechend der bereits vorgängig durch den Regierungsrat festgelegten SAP-Strategie (RRB Nr. 18/21/9 vom 3. Juli 2018) – für die Rekrutierung das SAP-Tool SuccessFactors eRecruiting (SF eRec) vor. Dabei handelt es sich um ein sowohl in der Privatwirtschaft als auch in öffentlichen Verwaltungen verbreitetes Standardtool. Der Kick Off für die Einführung von SF eRec erfolgte im April 2024 und das Go Live ist für das erste Quartal 2025 vorgesehen.

Die Abklärungen beim Anbieter und den Projektverantwortlichen haben ergeben, dass ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren mit dem Tool nicht möglich und das Entwickeln von Sonderlösungen zur Erreichung einer Anonymisierung als zu aufwändig eingeschätzt wird. Eine Sonderlösung würde die Einführung des dringend benötigten Rekrutierungstools stark verzögern und zu höheren Kosten führen. Ebenso kann nicht gewährleistet werden, dass damit eine

vollständige Anonymisierung von Bewerbungen überhaupt erreicht werden kann. Bei der Einführung des Rekrutierungstools ist jedoch darauf zu achten, dass die vorhandenen technischen Möglichkeiten für chancengleiche Bewerbungen ausgeschöpft werden. Diese Massnahmen betreffen insbesondere die Anonymisierung der Profile der Bewerbenden. So müssen beispielsweise einzelne Eingabefelder, wie z. B. Geschlecht, nicht ausgefüllt werden. Eine Anonymisierung von beigelegten Dokumenten, wie Lebensläufe oder Zeugnisse, wird jedoch nicht möglich sein. Möglich aber wird die systematische und vertiefte Datenanalyse.

5.2 Schaffen von Datengrundlagen

Wie unter Ziffer 4.1. erwähnt, fehlen derzeit die Grundlagen für eine umfassende Datenanalyse. Mit der Einführung von neuen Rekrutierungstools (Projekt eHR) wird es möglich, eine gesamtkantonale Datengrundlage zu schaffen zur Analyse von allfälliger Diskriminierung in Bewerbungsprozessen. Mit einem automatisierten, systematischen Monitoring können Rekrutierungsprozesse auf die erfassbaren Diversitätsmerkmale (Alter, Geschlecht, Nationalität) untersucht werden. So kann von der Gesprächseinladung bis zu Absagen und Vertragsangeboten aufgezeigt werden, ob und welche Personengruppen benachteiligt werden. Mit diesen Kennzahlen kann Transparenz hinsichtlich Chancengleichheit bei der Selektion geschaffen werden.

5.3 Gemeinsames Verständnis für «gute D&I»-Kultur, D&I-Strategie

Mit Beschluss Nr. 17/08/67 vom 14. März 2017 hat der Regierungsrat das Strategiepapier «Diversity beim Arbeitgeber Basel-Stadt» beschlossen. Dieses legt die Begrifflichkeiten rund um Diversity-Kultur fest und definiert, dass Diversity im Sinne eines Mainstreamings als Leitgedanke in der Führung sowie als Querschnittsthema in den HR-Kernprozessen (z. B. Personalgewinnung, -beurteilung, -entwicklung) und in der Organisationskultur verstanden, verankert und genutzt wird. Dabei stellt die Offenheit der Mitarbeitenden gegenüber veränderten oder neuen Situationen und Sichtweisen eine zentrale Voraussetzung dar.

Die Strategie «Diversity beim Arbeitgeber Basel-Stadt» sieht verschiedene Massnahmen vor, die seither sukzessive umgesetzt werden:

- Bekenntnis zu Diversity und Chancengleichheit nach innen und aussen;
- Diversity und Chancengleichheit als Inhalte der Laufbahnprogramme und Kaderschulungen;
- Durchführung von Informations- und Begegnungsveranstaltungen;
- Durchführung von Seminaren für Mitarbeitende;
- Leitfaden zur diskriminierungsfreien und Diversity-gerechten Kommunikation;
- Angebot von Beratungen zu Diversity und Diskriminierungsprävention;
- Diversity-Treffpunkte für Mitarbeitende;
- Regelmässige Standortbestimmung: Datenerfassung mittels Benchmarking und Kennzahlenvergleich sowie internes Controlling.

Zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt ist der Arbeitgeber Basel-Stadt zudem seit März 2024 mit dem Label iPunkt für ein inklusives Arbeitsumfeld ausgezeichnet. Diese wird an Unternehmen vergeben, die auf Fachpersonen mit Behinderungen zählen und Hindernisse im Arbeitsumfeld identifizieren und systematisch abbauen. Zum Erhalt des Labels wurden überdepartementale und departementale Massnahmen definiert. Dazu gehören die Schulung von HR-Mitarbeitenden, die bedarfsgerechte Anpassung von Rekrutierungsprozessen auf Inklusion und Barrierefreiheit sowie die Prüfung von Jobprofilen aus einfachen Tätigkeiten für niedrig qualifizierte Personen. Um das Label zu behalten, müssen die Massnahmen bis Ende 2025 umgesetzt sein und weitere Entwicklungsschritte vorgelegt werden.

5.4 Mindset-Change & HR-Prozesse

Für die Schaffung einer chancengerechten und diversen Betriebskultur ist sowohl ein Mindset-Change wie auch die Anpassung von Strukturen und Prozessen notwendig. Dabei ist anzuerkennen, dass die dezentrale Organisation der Kantonsverwaltung eine komplexe und diverse Ausgangslage für die Veränderung von Betriebskulturen bietet. Nur eine differenzierte Herangehensweise an die unterschiedlichen Problemlagen kann erfolgsversprechend sein.

6. Fazit

Der Regierungsrat legt grossen Wert auf eine chancengleiche und kompetenzbasierte Rekrutierung seiner Mitarbeitenden. Um dies sicherzustellen, hat er bereits vielfältige und aufeinander abgestimmte Massnahmen umgesetzt und entwickelt diese kontinuierlich weiter. Auf der Basis des integralen Ansatzes setzt er dabei auf Nulltoleranz gegenüber Diskriminierungen und insbesondere auf Information und Sensibilisierung der in die Rekrutierungsprozesse involvierten Mitarbeitenden. Das neue Rekrutierungstool soll im Hinblick auf weitere Möglichkeiten zur Steigerung der Chancengleichheit bestmöglich ausgenutzt werden. Die Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis zeigen, dass ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren nicht notwendigerweise zum gewünschten Ergebnis führt und technisch mit dem neuen Rekrutierungstool nicht umsetzbar ist. Der Regierungsrat erachtet die Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren als zusätzliche Massnahme daher als nicht erforderlich und zielführend.

Aufgrund dieses Berichts beantragen wir, den Anzug Michela Seggiani betreffend «Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren in der Verwaltung Basel-Stadt» abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Conradin Cramer
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin