



An den Grossen Rat

19.5530.04

FD/P195530

Basel, 14. Oktober 2026

Regierungsratsbeschluss vom 13. Oktober 2026

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

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 23. Oktober 2024 vom Schreiben Nr. 19.5530.03 des Regierungsrates vom 29. Mai 2024 Kenntnis genommen und entgegen dem Antrag des Regierungsrates den nachstehenden Anzug Michela Seggiani und Konsorten stehen gelassen 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 vorurteils-gestützte 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 erwartender Mehrwert gegenüber dem Aufwand als zu gering erachtet. Da mittlerweile weitere Erfahrungswerte zum anonymisierten Bewerbungsverfahren vorliegen und Massnahmen zur Chancengleichheit von einer zunehmend sensibilisierten 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, Lea Steinle, Tonja Zürcher, Heinrich Ueberwasser, Christian C. Moesch, Katja Christ»

Wir berichten zu diesem Anzug wie folgt:

1. Anzugsanliegen

Im Zentrum des vorliegenden Anzugs steht die Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren beim Arbeitgeber Basel-Stadt, welcher eine Vorbildfunktion habe. Mit anonymisierten Bewerbungsverfahren sollen Benachteiligungen aufgrund persönlicher Merkmale im Rahmen der ersten Auswahlstufe vermieden werden, womit die Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung erhöht werden.

2. Bisheriger Umgang mit den Anzugsanliegen

Der Regierungsrat hat das Anliegen des Anzugs bereits 2022 und 2024 geprüft. Dabei stützte sich der Bericht aus dem Jahr 2022 insbesondere auf die Evaluation «Anonymisiertes Bewerbungsverfahren» des Competence Centres for Diversity & Inclusion (CCDI) der Universität St. Gallen¹ ab. Diese kam zum Schluss, dass Diskriminierung bei Bewerbungsverfahren wissenschaftlich belegt ist. Die damaligen Studien und Praxisbeispiele zeigten jedoch kein eindeutiges Bild hinsichtlich der Wirksamkeit anonymisierter Bewerbungsverfahren. Empfohlen wurde deshalb, den gesamten Rekrutierungsprozess chancengerechter auszugestalten und Anonymisierung nicht als isolierte Einzelmassnahme zu betrachten. Der Regierungsrat kam daher zum Schluss, dass ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren als Einzelmassnahme nicht zielführend, sondern vielmehr auf die chancengerechte Gestaltung der Rekrutierungsprozesse sowie auf Sensibilisierung und Weiterbildung der Beteiligten zu setzen sei. Entsprechend beantragte der Regierungsrat dem Grossen Rat, den vorliegenden Anzug abzuschreiben. Der Grosse Rat hat dessen Stehenlassen beschlossen (Geschäft Nr. 19.5530).

Im Jahr 2024 wurde das Anliegen erneut geprüft. Damals befand sich das neue Rekrutierungssystem «SAP SuccessFactors Recruiting» kurz vor der Implementierung. Im Zuge der Konzeption wurde geprüft, ob und wie ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren im Rahmen dieses Systems realisierbar ist. Der Regierungsrat hielt in seinem Schreiben vom 29. Mai 2024 fest, dass eine vollständige Anonymisierung der Bewerbungen mit dem Rekrutierungssystem von SAP SuccessFactors nicht erreicht werden kann. Das Tool ermögliche jedoch ein flächendeckendes Monitoring der Bewerbungseingänge sowie den gesamten Rekrutierungsprozess, wodurch Erkenntnisse über mögliche Diskriminierung gewonnen werden können. Der Regierungsrat wies zudem auf die bestehenden Massnahmen zur Sensibilisierung und Weiterbildung in den Themen Chancengleichheit und Diversity sowie die Bedeutung der Etablierung eines gemeinsamen Verständnisses für eine entsprechende Kultur und die Verankerung der Diversitätsstrategie in den Prozessen des Personalmanagements hin. Er beantragte den Anzug abzuschreiben. Der Grosse Rat hat wiederum dessen Stehenlassen beschlossen (Geschäft Nr. 19.5530).

¹ Prof. Dr. Sander, G. (Oktober 2021). Evaluation „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“, CCDI-HSG, Oktober 2021 [df69f1dc-fab1-4e27-960f-b2c3e4e025d2.pdf](#)

3. Einleitende Bemerkungen

3.1 Chancengleichheit im Rekrutierungsprozess des Arbeitgebers Basel-Stadt

Der Regierungsrat bemisst chancengerechten und diskriminierungsfreien Prozessen grundsätzlich eine hohe Bedeutung bei. Um Chancengleichheit im Rekrutierungsprozess zu erreichen, verfolgt er einen kompetenzbasierten Ansatz. Dabei steht die fachliche Eignung der Bewerbenden im Vordergrund, während nicht relevante persönliche Merkmale keinen Einfluss auf die Auswahl haben. Dafür setzt der Regierungsrat als Arbeitgeber jedoch nicht auf ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren, sondern auf eine chancengleiche Gestaltung der Rekrutierungsprozesse. Das im Jahr 2025 in allen Departementen eingeführte elektronische Rekrutierungstool wurde entsprechend darauf ausgelegt. Ebenso werden die in die Rekrutierung involvierten HR-Mitarbeitenden und Führungspersonen mittels interner Schulungen regelmässig auf die Erkennung und den Umgang mit unbewussten Vorurteilen sensibilisiert.

Um möglichst viele qualifizierte Stellensuchende anzusprechen, wird im Rahmen der Erstellung der Stellenanzeigen zudem auf eine barrierefreie Formulierung, inklusive Sprache sowie auf die klare Definition der Anforderungskriterien geachtet. Zudem werden die Stelleninserate über unterschiedliche Rekrutierungskanäle publiziert.

Im Sinne des Diversity Managements erachtet es der Regierungsrat zudem als wichtig, dass auch Bewerbungen mit nicht linearen Lebensläufen oder Bewerbungen von sogenannten «Quereinsteigenden», Berücksichtigung finden können.

4. Erneute Prüfung

4.1 Wissenschaftliche Erkenntnisse

Seit der letzten Berichterstattung aus dem Jahr 2024 liegen keine neuen Erkenntnisse vor, welche eine eindeutige Evidenz für einen generell wirksamen Schutz vor Diskriminierung über den gesamten Rekrutierungsprozess durch ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren bestätigen.

4.2 Anpassungen am Rekrutierungssystem zur Förderung der Chancengleichheit

Das Rekrutierungstool «SAP SuccessFactors Recruiting» konnte im September 2025 verwaltungsweit eingeführt werden. Damit wurde eine weitere Standardisierung des Rekrutierungsprozesses erreicht, was sich positiv auf die Chancengleichheit auswirkt. Zudem wurde bei der Konfiguration darauf geachtet, wo immer möglich auf die Erhebung von nicht zwingend erforderlichen persönlichen Angaben der Bewerbenden, wie bspw. Geschlecht oder Geburtsdatum, zu verzichten.

4.3 Systematische und gezielte Auswertung der Diversitätskennzahlen

Im Schreiben des Regierungsrates aus dem Jahr 2024 wurde auf die fehlende Datengrundlage hingewiesen. Das neue Rekrutierungssystem ermöglicht erstmals sowohl ein regelmässiges Monitoring der Rekrutierungskennzahlen und kann auch für punktuelle und vertiefte Analysen bei konkreten Auffälligkeiten genutzt werden. Die ersten Auswertungen werden 2027 erwartet und sind Bestandteil des Chancengleichheitsreportings. Zudem ist vorgesehen, in Form von Stichproben qualitative Analysen von Rekrutierungsverfahren vorzunehmen.

5. Erfahrungen anderer öffentlicher Arbeitgeber

Auch andere öffentlich-rechtliche Arbeitgeber haben sich in den letzten Jahren mit der Thematik befasst, darunter bspw. die Bundesverwaltung. In seiner Stellungnahme zur Interpellation 21.3869 betreffend «Anonymisierte Bewerbungsverfahren als Massnahme gegen Diskriminierung im Arbeitsmarkt»² weist der Bundesrat darauf hin, dass dem Arbeitgeber spätestens beim Vorstellungsgespräch auch bei anonymisierten Bewerbungsverfahren die Identität der Bewerberinnen und Bewerber bekannt werde. Aus diesem Grund erachte er es als zielführender, die im Bewerbungsprozess involvierten Personen regelmässig auf die Problematik der unbewussten Vorurteile zu sensibilisieren. Das Geschäft wurde 2023 abgeschlossen.

Ebenso wurde im Kanton Luzern die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren parlamentarisch geprüft. Das Postulat «Chancengerechtigkeit beim Bewerbungsprozess durch anonymisierte Bewerbungsverfahren» lehnte der Kantonsrat 2021 ab³.

Die Stadt Zürich entschied sich 2023 nach eingehender Prüfung gegen einen mehrjährigen Pilotversuch für ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren und setzt seither auf einen ganzheitlichen Ansatz des «chancengleichen Bewerbungsmanagements»⁴.

Im August 2026 hat sich zudem der Zürcher Kantonsrat gegen anonymisierte Bewerbungen entschieden und ein entsprechendes Postulat⁵ abgeschlossen. Begründet wurde dies damit, dass eine vollständige Anonymisierung nicht garantiert sei und sich dafür einsetzt, dass persönliche Merkmale wie Geschlecht oder Geburtsdatum soweit möglich bei der Bewerbung nicht abgefragt werden.

6. Fazit

Diskriminierungsfreie und inklusive HR-Prozesse sind ein wichtiger Bestandteil der Personalpolitik. Für die Chancengleichheit von Bewerbenden sind insbesondere kompetenzbasierte Selektionsansätze, weitgehend standardisierte Rekrutierungsprozesse und die Möglichkeit zur Datenanalyse entscheidend. Ebenso wichtig sind gezielte Schulungen und eine Sensibilisierung der involvierten Führungspersonen und HR-Mitarbeitenden für unbewusste Vorurteile. Auf die zusätzliche Massnahme eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens will der Regierungsrat verzichten, insbesondere auch darum, weil eine solches mit dem im Jahr 2025 implementierten Rekrutierungssystem nicht umsetzbar ist, eine Sonderlösung mit erheblichem Aufwand verbunden wäre und dennoch keine vollständige Anonymisierung der Bewerbungen ermöglichen würde.

² 21.3869 Interpellation, Anonymisierte Bewerbungsverfahren als Massnahme gegen Diskriminierung im Arbeitsmarkt, Stellungnahme des Bundesrates vom 1.9.2021

³ Kanton Luzern, Kantonsratsprotokoll vom 11. Mai 2021, P 372 Postulat Cozzio Mario und Mit. über Chancengerechtigkeit beim Bewerbungsprozess durch anonymisierte Bewerbungsverfahren

⁴ 15,95,2923, SRF "Die Stadt Zürich will nicht auf anonyme Bewerbungen setzen, Zu teuer und zu aufwändig - Die Stadt Zürich will nicht auf anonyme Bewerbungen setzen - News - SRF

⁵ Kantonsrat Zürich, Geschäfte 297/2020 "Diversität beim Staatspersonal: Chancengerechtigkeit durch anonymisierte Bewerbungsverfahren", kantonsrat.zh.ch/geschaefte/geschaefte/?id=d6108d7cd46e405dafb9a6b5b3e2672d

7. Antrag

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

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Conradin Cramer
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin