



An den Grossen Rat

19.5530.02

FD/P195530

Basel, 26. Januar 2022

Regierungsratsbeschluss vom 25. Januar 2022

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

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 19. Februar 2020 den nachstehenden Anzug Michela Seggiani dem Regierungsrat zum 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 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 Bernasco»

Wir berichten zu diesem Anzug wie folgt:

1. Ausgangslage

Bereits im 2012 wurde ein Anzug zum gleichen Thema eingereicht und auf Vorschlag des Regierungsrates stillschweigend vom Grossen Rat abgeschrieben (GRB 14/47/60G). Damals hatte der Regierungsrat den zu erwarteten Mehrwert gegenüber dem Aufwand als zu gering erachtet. Der vorliegende Anzug widmet sich erneut der gleichen Fragestellung. Er wurde am 19. Februar 2020 vom Grossen Rat zur Beantwortung an den Regierungsrat überwiesen (GRB 20/08/19.04G).

Die Anzugstellenden weisen darauf hin, dass mittlerweile weitere Erfahrungswerte zum anonymisierten Bewerbungsverfahren vorlägen und Massnahmen zur Chancengleichheit von einer zunehmend sensibilisierten Zivilgesellschaft gefordert werden. Anonymisierte Bewerbungsverfahren seien eine Möglichkeit, Benachteiligungen zu begegnen. Der Kanton Basel-Stadt habe eine Vorbildfunktion und könne damit ein klares Zeichen gegen Diskriminierungen im Arbeitsprozedere setzen. Die Anzugstellenden bitten den Regierungsrat, Vorschläge zur Umsetzung bzw. Massnahmen betreffend die Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens zu prüfen.

2. Expertise

Zur Prüfung des Anzuges wurde eine Expertise beim Competence Centre for Diversity & Inclusion CCDI der Universität St. Gallen eingeholt. Der Evaluation „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ vom 10. Oktober 2021, nachgenannt Expertise, https://www.fd.bs.ch/dam/jcr:df69f1dc-fab1-4e27-960f-b2c3e4e025d2/Evaluation_CCDI.pdf kann folgende Kernaussage entnommen werden.:

„Setzt man die Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis in den Kontext mit der Ausgangssituation des Kantons Basel-Stadt, ist 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“ (Expertise, Fazit, S. 20).

Diese Kernaussage basiert auf folgenden wesentlichen Empfehlungen:

- „Bevor Ressourcen für ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren 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“ (Expertise, Empfehlung, S. 22);
- „Falls nicht bereits vorhanden, soll ein gemeinsames Verständnis darüber erarbeitet werden, 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).

3. Aktuelle Situation beim Arbeitgeber Basel-Stadt

3.1 Chancengleichheit und Diversität

Der Arbeitgeber Basel-Stadt wendet das Instrument der anonymisierten Bewerbungsprozesse nicht an. Chancengleichheit und der bewusste Umgang mit Vielfalt sind für den Regierungsrat als Arbeitgeber aber zentral und gelebte Realität. Er nimmt darin eine aktive Rolle wahr, indem er Ziele und Massnahmen vorgibt. Seit 2004 wird die Umsetzung der Chancengleichheit beim Arbeitgeber Basel-Stadt regelmässig untersucht. Ein spezifisch auf Basel-Stadt zugeschnittenes, jeweils über eine Periode von vier Jahren erstelltes Chancengleichheitsreporting gibt Aufschluss über die Erreichung der regierungsrätlichen Chancengleichheitsziele (siehe: <https://www.arbeitgeber.bs.ch/arbeiten-fuer-basel-stadt/chancengleichheit.html>). Seit 2015 nimmt die kantonale Verwaltung zudem regelmässig am St. Galler Diversity Benchmarking teil. Die Erkenntnisse und Empfehlungen dienen der stetigen Weiterentwicklung in dieser Thematik. Ebenso hat der Regierungsrat das Strategiepapier „Diversity beim Arbeitgeber Basel-Stadt“. Die daraus resultierenden Massnahmen werden seit 2017 sukzessive umgesetzt.

3.2 Strategie, Strukturen und Prozesse

Der bewusste Umgang mit Vielfalt ist Aufgabe der gesamten Verwaltung. Die Ziele, Strategien und Massnahmen richten sich an alle Personal- und Führungsverantwortlichen sowie Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung. Alle Beteiligten tragen ihren Teil zu einem diskriminierungsfreien Umfeld bei. Zur Umsetzung verfolgt der Arbeitgeber Basel-Stadt die Strategie von Diversity Mainstreaming. Gemäss dieser wird der Umgang mit Vielfalt dimensionsübergreifend mitgedacht und berücksichtigt. Diversity ist als Leitgedanke in der Führung und als Querschnittsthema in den HR-Kernprozessen (Personalgewinnung, -beurteilung, -entwicklung) und in der Organisationskultur verankert. Das Thema „Umgang mit Vielfalt“ fliesst auf allen Stufen der Führungsseminare ein und ist Thema in den Schulungen zum Mitarbeitendengespräch bzw. dialog@bs. HR Fachleute werden speziell zum Thema „unconscious biases“ geschult. Ab 2022 erfolgt im Rahmen der Schulung zu lohnrelevanten Instrumenten (Erstellung einer Stellenbeschreibung und Lohnberechnung) eine weitere Sensibilisierung.

4. Umgang mit den Empfehlungen aus der Expertise

4.1 Weiterentwicklung

Der Arbeitgeber Basel-Stadt verfügt über die notwendigen Instrumente für ein chancengleiches Arbeitsumfeld. Die Strategien, Grundlagen und Priorisierungen sind vorhanden. Rekrutierungsprozesse erfolgen dezentral in den Departementen. Wie die Kultur von Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion noch besser zu erreichen ist, gilt es wie in der Expertise empfohlen im Sinne eines rollenden Prozesses regelmässig und zusammen mit den Verantwortlichen zu prüfen und weiter zu entwickeln. Die Empfehlungen aus dem Diversity Benchmark 2020 wurden teilweise umgesetzt (z.B. Schulungen zu unconscious biases, Sprache in den Stellenanzeigen, flexible Arbeitsbedingungen). Die Einführung des gesamtkantonalen Rekrutierungstools SAP Succes Factors – voraussichtlich im 2023 – wird Basis für eine weitere Professionalisierung im Rekrutierungsprozess

sein. Instrumente, wie z.B. ein anonymisiertes Bewerbungsformular, gilt es dabei mitzuberücksichtigen, damit Pilotversuche initiiert und, wo sinnvoll, etabliert werden können.

4.2 Sensibilisierung

Die Herausforderung besteht darin, die Kultur im Arbeitsalltag zu integrieren. Bei der Umsetzung und Verankerung eines Diversity Mainstreaming spielen die HR- und Linienverantwortlichen eine zentrale Rolle. Die Prozesse der Personalgewinnung, -beurteilung und Entwicklung müssen in den Departementen noch bewusster unter den Aspekten Chancengleichheit, Diversität und Inklusion erfolgen. Die erfolgreiche Umsetzung erfordert ein gleichzeitiges Arbeiten an Prozessen und Strukturen im Zusammenspiel zwischen HR und der Linie.

5. Fazit

Dem Regierungsrat als Arbeitgeber sind Chancengleichheit und der bewusste Umgang mit Vielfalt wichtige Anliegen. Die grundsätzliche Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens bei der kantonalen Verwaltung als Einzelmassnahme erachtet er als nicht zielführend. Im Sinne der Empfehlung der Expertise setzt er auf die Weiterentwicklung und Sensibilisierung der Verantwortlichen und auf eine insgesamt chancengerechte Organisation der Rekrutierungsprozesse. Die Strukturen dafür sind vorhanden, die Prozesse sind angestossen und werden konsequent weiterentwickelt.

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



Beat Jans
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin