

Postulat Michael Burkard (GFL), Fuat Köçer (SP), Mohamed Abdirahim (Juso), Brigitte Hilti-Haller (GFL), Tabea Rai (AL), Marianne Schild (glp): Pilotprojekt mit anonymen Bewerbungsverfahren in der Stadtverwaltung

Am 10. März 2016 hat der Stadtrat das Postulat Fraktion SP (Halua Pinto de Magalhaes /Fuat Köçer, SP) vom 22.05.2014: *KulturEvolution der Institutionen*, erheblich erklärt (35 ja, 20 nein, 4 Enthaltungen). Unter Punkt 3 wurde im Postulat eine radikale interkulturelle Öffnung der Institutionen gefordert.¹

Am 9. November 2017 hat der Stadtrat dem entsprechenden Prüfungsbericht des Gemeinderats zugestimmt (50 Ja, 2 Nein). In seinem Prüfungsbericht vom 8. März 2017 hat der Gemeinderat zu Punkt 3 des Postulats Massnahmen in den drei Dimensionen Zugänglichkeit, Teilhabe und Sichtbarkeit in Aussicht gestellt. Bezüglich der Sichtbarkeit hat der Gemeinderat erklärt, dass diese bezwecke, die Vielfalt der Stadt in der Stadtverwaltung sichtbar und spürbar zu machen.²

Der direkteste Weg, um die Vielfalt in der Stadtverwaltung sichtbar und spürbar zu machen, besteht darin, die Diversität in der Stadtverwaltung tatsächlich zu erhöhen. Aus der Wissenschaft ist indes bekannt, dass der tatsächlichen Erhöhung der Interkulturalität auch bei gutem Willen teils unbewusst wirksame Barrieren entgegenstehen.

Eine wissenschaftliche Studie von Eva Zschirnt und Rosita Fibbi aus dem Jahr 2019 kommt beispielsweise zu folgenden Schlüssen:

- Bewerbende mit ausländischen Namen müssen ca. 30% mehr Bewerbungen schreiben als Schweizer*innen, um für ein Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.
- Je nach Herkunft des Namens erfahren Bewerbende mit Migrationshintergrund unterschiedlich starke Diskriminierung:
- Die Ungleichbehandlung von Kandidat*innen mit kosovarischen Namen ist fast immer statistisch signifikant und insgesamt am stärksten ausgeprägt: Deutet der Name auf eine kosovarische Herkunft hin, müssen ca. 40% mehr Bewerbungen verschickt werden.³

In der Wissenschaft besteht heute weitgehend Konsens darüber, dass es für Kandidat*innen mit einem als „ausländisch“ wahrgenommenen Namen oder Aussehen - wie auch für alle anderen Personen, die von einem von der Mehrheitsgesellschaft als „Norm“ definierten Standard abweichen - schwieriger ist, überhaupt zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.⁴

Wer also das Ziel, die Diversität in der Stadtverwaltung tatsächlich zu erhöhen, ernsthaft verfolgt, muss sich mit diesen unsichtbaren und oftmals eben gerade unbewusst wirksamen Barrieren auseinandersetzen. Ein Mittel, um die Chancengleichheit in Bezug auf eine Einladung zu einem Vor-

¹ https://ris.bern.ch/Geschaefte.aspx?obj_guid=44cb06fb28334b6d8b3e561ca!672cac

² https://ris.bern.ch/Geschaefte.aspx?obj_guid=44cb06fu28334b6d8b3e561ca!672cac

³ <https://blog.nccr-onthemove.ch/werden-schweizerinnen-mit-migrationshintergrund-auf-dem-arbeitsmarkt-diskriminiert/?lang=de> Original(in Englisch): <https://nccr-onthemove.ch/wp-live14/wp-content/uploads/2019/02/nccr-onthemove-WP20-Zschirnt-Fibbi.pdf>

⁴ Unter vielen anderen: <https://www.vienna.at/neue-studie-auslaendischer-name-und-kopftuch-erschweren-jobsuche/4631962> sowie : <https://www.20min.ch/story/ich-finde-keine-lehrstelle-weil-ich-hin-kopftuch-trage-107908466548>

stellungsgespräch herzustellen, stellen Bewerbungsverfahren dar, die ganz oder zu Teilen anonym bzw. anonymisiert ablaufen.

Nachdem der Kaufmännische Verband Schweiz das Pilotprojekt „smart selection“ mit anonymen Bewerbungen auf offene Lehrstellen abgeschlossen hatte, wurde folgendes Fazit gezogen:

„Die Resultate zeigen: Wenn die Bewerbungsdaten der Jugendlichen anonym sind, hat die Herkunft keinen Einfluss auf die Erfolgschancen. Dementsprechend kommt der KV in einer Medienmitteilung zum Schluss, dass anonymisierte Bewerbungen geeignet sind, allen Jugendlichen faire Chancen für den Zugang zu Lehrstellen zu bieten. Denn unter diesen Bedingungen seien Motivation und Kompetenzen ausschlaggebend.“⁵

Der Gemeinderat hat sich in seinem Prüfungsbericht zwar bereit erklärt, beim städtischen Personal eine Umfrage zur Vertretung von Personen mit Migrationshintergrund durchzuführen. Weitergehende Personalmassnahmen bezüglich einer effektiven Erhöhung der Diversität in der Stadtverwaltung sind jedoch nicht in Sicht. Somit bleibt unklar, wie die Forderung des Postulats *Kultur Evolution der Institutionen*, dass nämlich eine radikale interkulturelle Öffnung der Institutionen angestrebt werden müsse, effektiv umgesetzt werden soll.

Aus diesem Grund wird der Gemeinderat höflich eingeladen,

1. Zu prüfen, ob und wie in der Stadtverwaltung ein Pilotprojekt mit teilweise, das heisst bis zum Bewerbungsgespräch, anonymen bzw. anonymisierten Bewerbungsverfahren durchgeführt werden kann;
2. Ein entsprechendes Pilotprojekt durchzuführen;
3. Das Pilotprojekt zu evaluieren. Dabei ist zu beachten, ob unerwünschte Konflikte durch teilweise anonyme bzw. anonymisierte Bewerbungsverfahren geschaffen werden und wie diese gelöst werden können (z.B. Interessenkonflikt mit anderen Gleichstellungszielen im Bereich Gender, sexuelle Orientierung oder Behinderungen);
4. Zu prüfen ob, und gegebenenfalls wie, die effektiven Massnahmen dieses Pilotprojekts ganz oder teilweise auf die übrige Stadtverwaltung und die ausgelagerten Anstalten und Betriebe übertragen werden können.

Bern, 17. Dezember 2020

Erstunterzeichnende: Michael Burkard, Fuat Köçer, Mohamed Abdirahim, Brigitte Hilty Haller, Tabea Rai, Marianne Schild

Mitunterzeichnende: Francesca Chukwunyere, Bettina Jans-Troxler, Matthias Humbel, Therese Streit-Ramseier, Marcel Wüthrich, Lukas Gutzwiller, Lionel Gaudy, Patrizia Mordini, Michael Sutter, Nora Krummen, Szabolcs Mihalyi, Edith Siegenthaler, Eva Gammenthaler, Elisabeth Arnold

⁵ <https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/rassismus/anonyme-bewerbungen>
Schlussbericht einsehbar unter: <https://www.panorama.ch/pdf/bba48l4b.pdf>