

Bericht des Gemeinderats

Postulat Fraktion GB/JA! (Hasim Sancar/Myriam Duc, GB) vom 7. September 2006: Anonymisierte Stellenbewerbungen: Pilotversuch auch in der Stadt Bern (06.000247)

In der Stadtratssitzung vom 24. Mai 2007 wurde das folgende Postulat Fraktion GB/JA! erheblich erklärt:

Es ist eine Tatsache, dass Menschen aufgrund von Name, Hautfarbe, Nationalität, Alter, Geschlecht, Religion oder Behinderung im Bewerbungsverfahren benachteiligt oder sogar diskriminiert werden. Dies zeigt die Studie: *Le passeport ou le diplôme? Etude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration*, (Rosita Fibbi, Bülent Kaya, Etienne Piguet, 2003 Neuchâtel: SFM), die im Rahmen des Nationalfondsprojekts Bildung und Beschäftigung durchgeführt wurde. Mittels fiktiven Bewerbungen konnte nachgewiesen werden, dass die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt in der Schweiz eine Realität ist und v.a. Jugendliche aus Nicht-EU-Staaten überdurchschnittlich stark betroffen sind. Vergleichbare Studien in anderen europäischen Ländern (Deutschland, Belgien, Niederlanden und Spanien) sind zu ähnlichen Resultaten gekommen. Gewisse Migrantinnen und Migranten-Gruppen sind in der Schweiz von dieser Diskriminierung deutlich mehr betroffen als in den erwähnten europäischen Ländern.

Es gibt Bestrebungen, diese Diskriminierungen abzubauen. So hat z.B. in Frankreich die Nationalversammlung im März 2006 beschlossen, dass für Unternehmen mit über 50 Angestellten ein Anstellungsverfahren mit anonymisiertem Lebenslauf obligatorisch wird. Auch in der Schweiz gibt es Initiativen in diesem Bereich. In Genf hat ein Experiment für Anstellungsverfahren mit anonymisiertem Lebenslauf, welches das kantonale Integrationsbüro mit drei grossen Arbeitgebern (Migros Genf, Genfer Stadtwerke SIG und Gemeinde Vernier) durchgeführt hat, diese Tatsache bestätigt (Swissinfo von 23. 3.06, WOZ von 31.8.06). Die Projektleitung entfernte alle Hinweise auf Herkunft, Alter und Geschlecht aus den Bewerbungsschreiben. Übrig blieben nur Ausbildung und berufliche Qualifikationen. Die anonymisierten Bewerbungen wurden wie üblich behandelt und die für die Stelle geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten wurden zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Die drei Arbeitgeber gaben zu, dass mit dem neuen System z.B. ältere Personen und Grenzgängerinnen und Grenzgängern mehr Chancen erhielten, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Einige dieser so genannten atypischen Kandidatinnen und Kandidaten wurden dank diesem Verfahren angestellt.

Thierry Apothéloz, der Bürgermeister der Gemeinde Vernier, betont, dass dieses Experiment einen wichtigen positiven Diskussionsprozess ausgelöst hat und er hat sie gelehrt, sich selbst zu testen und das eigene Verfahren zu überprüfen. Die Gemeinde Vernier möchte das Projekt bis Ende Jahr weiterführen und weitere Gemeinden zum Mitmachen anregen.

Ein Anstellungsprozess mit anonymisierten Lebensläufen ist zwar mit einem zusätzlichen Aufwand verbunden, dieser lohnt sich aber für Betroffene und Arbeitgeber. Denn wenn die Bewerbungsunterlagen einmal anonymisiert sind, geht es schneller, das Verfahren ist objektiver und ermöglicht eine bessere Auswahl, wovon der Betrieb letztlich wieder profitiert.

Was mit diesen Versuchen aber v.a. erreicht wurde, ist die Sensibilisierung der Öffentlichkeit und ein kleiner Schritt im Kampf gegen Diskriminierungen bei den Anstellungen. Die Stadt

Bern kann ebenfalls die Initiative ergreifen, wenn es um Chancengleichheit bei Personalfragen geht.

Daher beauftragen wir den Gemeinderat,

1. in der städtischen Verwaltung sowie in den ausgelagerten Betrieben (ewb, Stabe, Bern Mobil) und subventionierten Institutionen einen Pilotversuch durchzuführen, in dem alle eingehenden Bewerbungen (inkl. Lehrstellen) vor dem Auswahlverfahren anonymisiert werden, d.h. ohne Namen, Herkunft, Adresse, Nationalität, Alter, Geschlecht, Religion und Behinderungen.
2. zu veranlassen, dass die Koordinationsstelle für Integration mit Privatunternehmen einen ähnlichen Pilotversuch startet und diese dabei unterstützt.
3. am Ende des Pilotversuchs dem Stadtrat über die Ergebnisse und Erkenntnisse der beiden Projekte Bericht zu erstatten.

Bern, 7. September 2006

Postulat Fraktion GB/JA! (Hasim Sancar/Myriam Duc, GB), Karin Gasser, Natalie Imboden, Urs Frieden, Franziska Schnyder, Catherine Weber, Stefanie Arnold, Anne Wegmüller, Simon Röthlisberger, Daniele Jenni

Bericht des Gemeinderats

Der Gemeinderat erachtet das im Postulat vertretene Anliegen als wichtig, Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt, vor allem in Bezug auf Herkunft/Nationalität, Alter, Geschlecht, Religionszugehörigkeit und Behinderungen abzubauen.

Das Postulat bezieht sich auf einen Teilaspekt der Diskriminierung, die Diskriminierung bei der Personalauswahl. Wie bei einem Pilotversuch in Genf soll auch in der Stadt Bern pilotmässig ein Teilschritt des Selektionsprozesses umgestaltet werden: Um diskriminierende Vorurteile und entsprechend Vorselektionen zu verhindern, werden für die erste Phase der Personalauswahl, der Vorselektion von Bewerbungen (Welche Personen werden für ein Interview eingeladen? Welche werden in der Hinterhand behalten? Welchen wird abgesagt?) die Bewerbungsdossiers anonymisiert. Die weiteren Phasen der Personalselektion bleiben unverändert: Erstinterviews, Selektion der engsten Auswahl, Zweitinterviews, gegebenenfalls weitere Abklärungen und Assessment, Auswahlentscheid. Systembedingt ist es nach Abschluss der Vorselektion vorbei mit der Anonymität der Bewerbenden. Diskriminierende Einschätzungen der Kandidatinnen und Kandidaten sind hier weiterhin möglich – wenn auch unerwünscht.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob sich der mit der Anonymisierung verbundene Mehraufwand lohnt, um die Chancen atypischer Bewerbenden im Selektionsprozess zu erhöhen. Die Erfahrungen im Genfer Pilotversuch sind denn auch zwiespältig: Von 22 offenen Stellen wurden vier an Personen vergeben, die auf Grund ihres Alters oder Geschlechts möglicherweise hätten diskriminiert werden können. Konkret wurden für technische Posten in den Stadtwerken Genf zwei Frauen eingestellt und in Vernier erhielten zwei eher ältere Bewerber Stellen mit körperlicher Arbeit. Diesem an sich positiven Effekt stehen die mit der Anonymisierung der Bewerbungsdossiers verbundenen Aufwände und Kosten entgegen. Sie fielen so hoch aus, dass keiner der am Versuch beteiligten Arbeitgebenden das System der anonymisierten Lebensläufe definitiv einführte.

Im Rahmen eines eigenen Pilotprojekts wurden in zwei Direktionen der Stadtverwaltung bei der Selektion der Lernenden die Lehrstellenbewerbungen anonymisiert.

In der Präsidialdirektion wurden die eingegangenen Dossiers nach formaler Eignung für den Selektionsprozess vollständig anonymisiert. Dabei wurden die Dossierkopien gestützt auf einen Kriterienkatalog bereinigt. Der Kriterienkatalog umfasste alle Merkmale, welche Rückschlüsse auf Herkunft, Geschlecht, Religion usw. zulies: Foto, Vorname, Name, Geschlecht, Nationalität, Religion, Sprachkenntnisse, geschlechterspezifische Hobbys und Tätigkeiten, Zertifikate und Diplome ausländischer Herkunft, Schlagwörter wie Freundinnen oder Schüler, technisches- oder textiles Gestalten. Aufgrund der Anonymisierung wiesen die Bewerbungsdossiers zahlreiche Lücken auf. Unklar blieb die Handhabung ausländischer Diplome und anderer aussagekräftiger Beilagen, die jedoch per se Rückschlüsse auf die Herkunft der Kandidatin oder des Kandidaten zulies. Gestützt auf die bereinigten Dossiers wurde anschliessend durch die mit der Personalgewinnung beauftragten Personen die Selektion vorgenommen. Die Offenlegung der Originaldossier erfolgte erst mit der Einladung zum Vorstellungsgespräch.

Im Rahmen des Personalgewinnungsverfahrens Berufsbildung 2008 wurden insgesamt 64 Bewerbungsdossiers vollständig anonymisiert, was zu einem Arbeitsaufwand von insgesamt 26 Stunden oder rund 24 Minuten pro Dossier führte. Der angestrebte Schutz vor jeglicher Diskriminierung konnte mit dem gewählten Verfahren sicher gestellt werden. Da Bewerbungen von Jugendlichen im Allgemeinen kurze Lebensläufe beinhalten, führte die Anonymisierung in Einzelfällen auch zu lückenhaften und schwer lesbaren Dossiers. Zudem war der dafür zu leistende Aufwand beträchtlich. Da die Präsidialdirektion die Lehrstellen in einem ausgewogenen Verhältnis besetzt und der Norm abweichenden Jugendlichen gleiche Chancen eingeräumt werden, hat das anonymisierte Verfahren zu keinem anderen Selektionsergebnis geführt.

Bei der Direktion für Finanzen, Personal und Informatik wurden im Rahmen der Selektion der Lernenden die eingegangenen Dossiers anonymisiert. Obwohl sich die Anonymisierung lediglich auf Begleitbrief und Lebenslauf erstreckte - aus Zeitgründen war es unmöglich auch noch alle Schulzeugnisse und Diplome zu anonymisieren - benötigte der Direktionspersonaldienst pro Dossier ungefähr 30 bis 45 Minuten Zeit. Ausserdem wäre eine vollständige Anonymisierung kaum möglich: Der Multicheck - ein wichtiger, stets verlangter Test als Basis für die Beurteilung der Bewerbung - arbeitet mit Balken, auf denen der Name der getesteten Person steht. Wird dieser aber abgedeckt, ist der Test als solches nicht mehr aussagekräftig.

Die Anonymisierung der Bewerbungen bewirkte, dass in etwa jede zehnte Person zu einem Interview eingeladen wurde, die ansonsten nicht in die engere Auswahl gekommen wäre. Im Vergleich zu diesem geringen Nutzen war der Zeitaufwand drei Mal höher als ohne Anonymisierung.

Nicht anders als die Pilotprojekte in Genf haben die beiden Versuche in der Stadtverwaltung gezeigt, dass bei einer Anonymisierung eingegangener Stellendossiers Aufwand und Ertrag in einem Missverhältnis stehen. Eine definitive Einführung dieser Massnahme ist angesichts der knappen Ressourcen der Personaldienste viel zu aufwändig, gerade dann, wenn Stellen auf reges Interesse stossen (mehr als 100 Bewerbungen).

Immerhin wird der Gemeinderat eine Anonymisierung des Personalgewinnungsverfahrens in der Berufsbildung anhand der Erfahrungen der Online-Plattform www.smartselection.ch erneut prüfen. Bei diesem Zürcher Pilot-Projekt erklären sich gemäss Projektbeschreibung Lehrbetriebe bereit, ihre Lehrstellen oder einen Teil ihrer Lehrstellen auf der Bewerbungsplattform www.we-are-ready.ch auszuschreiben. Sie verzichten also in einer ersten Phase auf

die üblichen schriftlichen Bewerbungs dossiers in Papier-Form. Auf dieser Plattform hinterlegen Jugendliche auf Lehrstellensuche ihr umfassendes Profil mit gewünschtem Beruf und gesuchter Region sowie den üblichen Angaben wie schulischer Lebenslauf (Oberstufe), Zeugnisnoten, ausserschulische Tätigkeiten und Weiterbildungen, absolvierte Schnupperlehren und Leistungstests sowie ein Motivationsschreiben für den angestrebten Beruf. Die Jugendlichen haben zusätzlich die Möglichkeit, sich direkt an einen online registrierten Betrieb zu wenden und sich elektronisch und anonym auf eine der ausgeschriebenen Lehrstellen zu bewerben.

Dieser Pool an Bewerberinnen und Bewerbern steht den Betrieben für die aktive Suche nach bestimmten Kriterien zur Verfügung. Nicht sichtbar sind persönliche Angaben wie Namen, Nationalität und Muttersprache sowie das Geschlecht. Die Betriebe haben anschliessend die Möglichkeit, ausführliche Bewerbungs dossiers – per Post – anzufordern oder geeignete Bewerberinnen und Bewerber direkt zu Infoveranstaltung, Schnupperlehre oder Vorstellungsgespräch einzuladen. Die Kontaktierung der Lehrstellensuchenden erfolgt bei allen Varianten direkt über die Plattform. Damit kann die Anonymität bis zum direkten Erstkontakt zwischen Lehrbetrieb und Bewerbenden gewährleistet werden.

Falls in Bezug auf Wirkung und Effizienz im Zürcher Pilot-Projekt ein gutes Ergebnis erzielt wird, kann sich der Gemeinderat ein Engagement für die Schaffung einer Berner E-Selektionsplattform vorstellen. Nicht zu vergessen ist allerdings, dass sich damit der ganze Rekrutierungsprozess in die Länge zieht.

Die Führungspersonen in der Stadtverwaltung stehen für eine diskriminierungsfreie Führungs- und Personalarbeit ein. Sie leben dem Grundsatz nach, dass nach dem Selektionsprozess die am besten qualifizierte Person, unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Alter, die Stelle erhalten soll. Das Lehrstellenkonzept will zudem unter anderem auch den Ausländeranteil bei den Auszubildenden erhöhen und Schulschwache vermehrt berücksichtigen. Dies ist mit einem grösseren Betreuungsaufwand verbunden (z.B. Stützunterricht), der vielerorts neben der täglichen Arbeit geleistet wird. Menschen mit Behinderung (z.B. bei der Besetzung von Nischenarbeitsplätzen; Schaffung von Integrationspraktikumsplätzen) und Menschen mit Migrationshintergrund werden heute gezielt angestellt. Eine konsequente Anonymisierung könnte sich für das Anliegen, vermehrt Menschen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Behinderung anzustellen, insofern nachteilig auswirken, als die gezielte Förderung dieser Personengruppen erschwert würde. Die Erfahrung aus Selektionsverfahren zeigt deutlich, dass nicht die Haltung der Führungskräfte und der Direktionspersonaldienste eine hohe Hürde darstellen (z.B. für Personen mit Migrationshintergrund), sondern meistens fehlende Qualifikationen den Ausschlag geben, eine Person nicht zu berücksichtigen. Für den Gemeinderat ist es wichtig, dass alle Mitarbeitenden, die an der Personalgewinnung beteiligt sind, für die Belange einer diskriminierungsfreien Personalauswahl sensibilisiert werden. Er will inskünftig diesem Aspekt noch verstärkt mit geeigneten Massnahmen Rechnung tragen.

Soweit der Vorstoss die ausgelagerten Betriebe betrifft, besitzt der Gemeinderat in solchen Belangen keine Weisungsbefugnis. Er kann diese Institutionen lediglich auf die entsprechenden Projekte und Massnahmen der Stadtverwaltung hinweisen und ihnen empfehlen, in ihrem Verantwortungsbereich gleiches zu unternehmen. Bei den subventionierten Institutionen wären entsprechende Bestimmungen in den Leistungsverträgen denkbar. Mit Blick auf die gemachten Erfahrungen hat der Gemeinderat darauf verzichtet, entsprechende Schritte einzuleiten.