

Postulat Fraktion GB/JA! (Hasim Sancar/Myriam Duc, GB): Anonymisierte Stellenbewerbungen: Pilotversuch auch in der Stadt Bern

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

Antwort des Gemeinderats

1. Allgemeines

Soweit der Vorstoss die ausgelagerten Betriebe betrifft, ist der Gemeinderat nicht zuständig. Er kann gegenüber seinen Anstalten höchstens Empfehlungen abgeben. Bei den subventionierten Institutionen wären Vorgaben in den Leistungsverträgen denkbar.

Das Anliegen, Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt vor allem in Bezug auf Herkunft/Nationalität, Alter, Geschlecht, Religionszugehörigkeit und Behinderungen abzubauen, erachtet auch der Gemeinderat als wichtig. Er hat zu den Themen Gleichstellung und Integration von Migrantinnen und Migranten sowie von Menschen mit Behinderungen Ziele gesetzt, Mittel bereitgestellt und zwei Fachstellen geschaffen. Über die Fortschritte in diesen Bereichen, erstattet er regelmässig Bericht. Das vergleichsweise hohe Durchschnittsalter der städtischen Mitarbeitenden deutet darauf hin, dass auch ältere Mitarbeitende bei der Stadtverwaltung eine Anstellung finden. Wegen der demografischen Entwicklung werden ältere Mitarbeitende sowie Personen ausländischer Staatsangehörigkeit im Arbeitsmarkt zunehmend gefragt sein. Die Religionszugehörigkeit ist im Arbeitsverhältnis ohnehin kein Thema, sofern sie nicht Einfluss auf die Arbeit hat. Es ist nicht zulässig, nach ihr zu fragen.

2. Zu Punkt 1:

Das Postulat will die Diskriminierung bei der Personalauswahl bekämpfen und verlangt, dass ein Pilotversuch, der in Genf durchgeführt worden ist, in Bern wiederholt wird:

Bei dem Pilotversuch sollen die Bewerbungen in der Phase der Vorselektion anonymisiert werden (Welche Personen werden für ein Interview eingeladen? Welche Bewerbungen werden noch pendent behalten? Welchen Bewerberinnen und Bewerbern wird abgesagt?). Die weiteren Phasen der Personalselektion bleiben unverändert (Erstinterviews, Selektion der engsten Auswahl, Zweitinterviews, gegebenenfalls weitere Abklärungen und Assessment, Auswahlentscheid). Nach Abschluss der Vorselektion kann die Bewerbung nicht mehr anonym bleiben.

3. Auswirkungen auf Finanzen und Personal

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie hoch der mit der Anonymisierung verbundene Mehraufwand ist. Die Erfahrungen aus dem Genfer Pilotversuch sind dem Gemeinderat bekannt: Von 22 offenen Stellen wurden vier an Personen vergeben, die aufgrund 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 der mit der Anonymisierung der Bewerbungs dossiers verbundene Aufwand und die Kosten entgegen. Sie fielen so hoch aus, dass keine der am Versuch beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber das System der anonymisierten Lebensläufe definitiv eingeführt hat.

Die Erfahrungen von Genf sind bekannt. Sie müssen bei der Stadtverwaltung nicht noch einmal gemacht werden. Der Gemeinderat zieht es vor, im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten seine personalpolitischen Ziele, die in der Stossrichtung mit dem Postulat übereinstimmen, kontinuierlich umzusetzen. Die knappen Ressourcen der Personaldienste reichen für eine Anonymisierung von Bewerbungen gerade dann ohnehin nicht aus, wenn Stellen auf reges Interesse stossen (mehr als 100 Bewerbungen) und der Aufwand entsprechend gross wird. Der Gemeinderat möchte sein Augenmerk vor allem auf die Sensibilisierung der mit der Personalauswahl betrauten Personen richten.

4. Zu Punkt 2:

Der Gemeinderat lehnt es angesichts des Ungleichgewichts von Nutzen und Kosten der Anonymisierung von Stellenbewerbungen auch ab, Privatunternehmen zu Pilotversuchen zu veranlassen.

Aus diesen Gründen lehnt der Gemeinderat das Postulat ab.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, das Postulat abzulehnen.

Bern, 7. März 2007

Der Gemeinderat