

Anzug betreffend Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren in der Verwaltung Basel-Stadt

19.5530.01

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 vorurteilsgestützte 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 geringerachtet. 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 Bernasconi, Lea Steinle, Tonja Zürcher, Heinrich Ueberwasser, Christian C. Moesch, Katja Christ