



Kantonsrat

P 372

Postulat Cozzio Mario und Mit. über Chancengerechtigkeit beim Bewerbungsprozess durch anonymisierte Bewerbungsverfahren

eröffnet am 7. September 2020

Der Regierungsrat wird ersucht, zu prüfen, ob und wie ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren für Kantonsangestellte umsetzbar ist.

Begründung:

Als einer der grössten Arbeitgeber ist der Kanton Luzern auf qualifiziertes Personal angewiesen, welches den hohen Leistungsstandards und Erwartungen gerecht wird. Entsprechend soll bei Bewerbungen auf jene Person gesetzt werden, welche bestmöglich den Anforderungen entspricht.

Effektive Chancengerechtigkeit beim Bewerbungsprozess ist in der Schweiz heute aber bei weitem noch nicht erreicht. So zeigt eine kürzlich veröffentlichte Studie der Universität Neuchâtel¹, dass Schweizerinnen und Schweizer mit Migrationshintergrund bis zu 40 Prozentpunkte mehr Bewerbungen schreiben müssen, um eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch zu erhalten. Auch Geschlechter- oder Altersdiskriminierung können ein Problem darstellen – so belegt durch das Interview mit der Harvard-Professorin Iris Bohnet.² Diese Diskrepanzen lassen sich nicht durch Kompetenz- oder Bildungsunterschiede begründen.

Gemäss § 7 Absatz 1 des Personalgesetzes des Kantons Luzern ist insbesondere die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers ausschlaggebend. Aufgrund unter- und unbewusster Diskriminierung können dem Kanton möglicherweise äusserst qualifizierte Bewerbungen bereits in der Vorauswahl entgehen. Durch Anonymisierung von Angaben wie zum Beispiel Name, Foto, Nationalität, Zivilstand, Geschlecht und Alter der Kandidatin oder des Kandidaten könnte dies verhindert werden.

Ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren ist eine effektive und im elektronischen Zeitalter einfach umsetzbare Lösung, welche sich in vielen Ländern (z.B. Deutschland, USA) seit Jahren bewährt hat und immer öfters auch in der Schweiz Anwendung findet. Aus wirtschaftlichen und gesellschaftlich-sozialen Aspekten stellt ein solches Bewerbungsverfahren eine klassische Win-win-Situation dar, indem bestqualifiziertes Personal rekrutiert und unterbewusste Diskriminierung abgebremst wird.

Bereits 2010 wurde ein ähnlicher Vorstoss im Luzerner Stadtparlament eingereicht und abgelehnt.³ Durch die eingangs erwähnte Studie aus dem Jahr 2019/2020 ergibt sich nun aber ein nachweisbarer Handlungsbedarf.

Cozzio Mario
Berset Ursula
Özvegyi András
Zurbriggen Roger
Bernasconi Claudia
Gehrig Markus

Häfliger-Kunz Priska
Piazza Daniel
Howald Simon
Graber Michèle
Spörri Angelina
Huser Barmettler Claudia
Birrler Martin
Bärtschi Andreas
Brücker Urs
Frye Urban
Estermann Rahel
Brunner Simone
Meyer Jörg
Meier Anja
Zbinden Samuel
Müller Pius
Dickerhof Urs
Schmid-Ambauen Rosy
Scherer Heidi
Piani Carlo
Arnold Valentin
Heeb Jonas
Engler Pia
Muff Sara

¹ https://nccr-onthemove.ch/wp_live14/wp-content/uploads/2019/02/nccrotm-WP20-Zschirnt-Fibbi_Feb19.pdf

² <https://editionf.com/Interview-Iris-Bohnet-Gleichberechtigung-Arbeitswelt/>

³ https://www.stadtluern.ch/_docn/2242337/Anonymisierte_Bewerbungen_fuer_mehr_Chancengleichheit.pdf