



Regierungsrat

Luzern, 2. Februar 2021

STELLUNGNAHME ZU POSTULAT

P 372

Nummer: P 372
Eröffnet: 07.09.2020 / Finanzdepartement
Antrag Regierungsrat: 02.02.2021 / Ablehnung
Protokoll-Nr.: 178

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

Das Postulat fordert, als Massnahme für die Chancengerechtigkeit beim Bewerbungsprozess die Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens zu prüfen, da gemäss der im Postulat aufgeführten Studie¹ aus dem Jahr 2019 aufgezeigt wird, dass es Stellensuchende mit Migrationshintergrund und doppelter Staatsbürgerschaft auf dem Arbeitsmarkt schwieriger haben als solche mit ausschliesslich Schweizer Staatsbürgerschaft.

Der Kanton Luzern setzt sich in seiner Rolle als Arbeitgeber für Chancengleichheit und Gleichbehandlung sowie gegen jede Form von Diskriminierung ein. Die Vermeidung jeglicher Form von Diskriminierung während eines Rekrutierungsverfahrens und ebenso während eines Arbeitsverhältnisses stellt eine zentrale und nicht verhandelbare Werthaltung dar. Zudem werden für die Bewerbungen standardisierte Instrumente wie zum Beispiel strukturierte Interviews eingesetzt und die Führungskräfte durch die HR-Beraterinnen und -Berater der Dienststelle Personal unterstützt. Weiter hilft ein ausgebautes Personalcontrolling dabei, dieses Bestreben sichtbar zu machen.

Die Einführung eines anonymisierten Bewerbungsprozesses lehnen wir aus den folgenden Gründen ab:

1. Die Führungskräfte der Dienststellen des Kantons Luzern wie auch die Mitarbeitenden der Dienststelle Personal sind auf unbewusst mitschwingende (Vor)Urteile bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber sowie der Besetzung vakanter Stellen sensibilisiert und geschult (z. B. mit der Durchführung von Sensibilisierungs-Workshops) und setzen sich für Chancengleichheit ein.
2. Der Kanton Luzern erhält pro Jahr rund 10'000 Bewerbungen, welche über das eingesetzte zentrale Bewerbungstool digital eingereicht werden. Wollte man diese Unterlagen nachträglich durch HR-Mitarbeitende sorgfältig anonymisieren, wäre mit rund 10 bis 15 Minuten pro Bewerbung zu rechnen, was somit rund 1,5 Stellen binden würde. Die Anonymisierung von Bewerbungen ist demnach und entgegen der Auffassung der Postulanten/Innen keineswegs verhältnismässig einfach umsetzbar, und sie wäre zudem nur sehr beschränkt wirksam.
3. Aufgrund der Anzahl der Bewerbungen müsste deshalb das Verfahren gewählt werden, dass die Bewerberinnen und Bewerber entweder ihre Unterlagen selbst anonymisieren, oder aber die Bewerbungen müssten mittels eines separaten, nur für den Kanton Luzern verwendeten standardisierten Formulars, anonymisiert eingereicht werden. Will man

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

heute auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich sein, ist der Rekrutierungs- und Bewerbungsprozess professionell auszugestalten. Die Bewerberinnen und Bewerber erwarten einfache, transparente und schnelle Abläufe mit kurzen Wartezeiten und die Möglichkeit, sich auf verschiedenen Kanälen präsentieren und bewerben zu können (Social-Media, per Mail, Webseite Kanton Luzern, Papier oder zunächst per Telefon etc.). Gute Bewerberinnen und Bewerber haben die Auswahl zwischen verschiedenen Optionen und Angeboten und sind entsprechend kritisch und wählerisch den Arbeitgebern gegenüber. Die Anforderung, dass lediglich Bewerbungen geprüft werden, welche über einen definierten Kanal (anonymisiertes Online-Formular) eingereicht werden, wäre deshalb kontraproduktiv. Es wäre zu befürchten, dass viele mögliche Interessentinnen und Interessenten auf eine Bewerbung in anonymisierter Form verzichten würden, weil sie einerseits zu aufwändig ist und andererseits auf diese Weise ihre Fachkenntnisse und ihre Persönlichkeit zu wenig zum Ausdruck kommen würden. Dem Kanton Luzern würden so vielversprechende Bewerbungen gerade in Bereichen, in denen ein Fachkräftemangel besteht und die Bewerberinnen und Bewerber mehrere Stellen zur Auswahl haben, entgehen.

4. Ebenfalls zu bedenken ist, dass spätestens nach der Einladung zum Vorstellungsgespräch die persönlichen Daten nachgefordert und bekannt gegeben werden müssen, was für beide Seiten einen zusätzlichen Schritt im Bewerbungsverfahren bedingt.
5. Oft werden eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Nachwuchsfachkräfte angestellt, um den Bedarf decken zu können, aber auch um den eigenen Mitarbeitenden eine entsprechende Perspektive zu bieten. Für diese Personalgruppierung fällt ein anonymes Verfahren von vornherein ausser Betracht.
6. Als attraktiver Arbeitgeber sind wir seit langem bestrebt, mit einem professionellen Verfahren die geeigneten Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen und dabei die Chancengleichheit durch Sensibilisierung der Führungskräfte und Verwendung von standardisierten Instrumenten wie zum Beispiel strukturierten Interviews bereits heute zu gewährleisten.

Auf die Einführung von zusätzlichen Verfahrensschritten, welche Verzögerungen bewirken und zusätzliche Ressourcen binden würden und nicht beziehungsweise nur wenig erfolgversprechend sind, soll deshalb verzichtet werden.

Aus den genannten Gründen beantragen wir Ihrem Rat, das Postulat abzulehnen.