



Auszug aus dem substanziellen Protokoll 164. Ratssitzung vom 22. September 2021

4403. 2021/8

Postulat von Isabel Garcia (GLP), Pärparim Avdili (FDP) und 5 Mitunterzeichnenden vom 06.01.2021:

Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren im Rahmen eines mehrjährigen Pilotprojekts

Gemäss schriftlicher Mitteilung ist der Vorsteher des Finanzdepartements namens des Stadtrats bereit, das Postulat zur Prüfung entgegenzunehmen.

Isabel Garcia (GLP) begründet das Postulat (vergleiche Beschluss-Nr. 3436/2021): Die Postulanten bitten den Stadtrat, dass er im Rahmen eines mehrjährigen Pilotprojekts die Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren sowohl bei Anstellungen wie auch bei Lehrverträgen als Standard prüft. Anschliessend bitten wir den Stadtrat, dass er das Pilotprojekt im Hinblick auf eine mögliche definitive Einführung evaluieren lässt. Bei einer anonymisierten Bewerbung haben die Personalverantwortlichen und Vorgesetzten bis zum Verschicken der Einladungen zum Vorstellungsgespräch keine Einsicht in persönliche Informationen wie Namen, Foto, Nationalität, Geschlecht, Zivilstand und Alter. Sie erhalten die üblichen Unterlagen über die Fachkompetenzen, Ausbildung und Berufserfahrung. Es sind die Informationen, auf die es ankommt, wenn eine Person eingestellt werden soll. Mit der Konzentration auf die Fachkompetenz und Leistungsstandards bei der Rekrutierung – also auf Ausbildung, Erfahrung, Weiterbildungen und fachliche Kompetenzen – wird der Fokus auf die wesentlichen Merkmale oder Quellen der Kompetenz gesetzt. Das gilt sowohl bei Lernenden als auch bei Personen im Anstellungsverhältnis. Warum sollte das getan werden? Wie in der Postulatsbegründung erwähnt, gibt es verschiedene Studien und Untersuchungen, die im In- und Ausland feststellten, dass die Chancengerechtigkeit und auch die Qualität der Rekrutierung zunimmt, wenn ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren zum Zug kommt. In einem Forschungsprojekt eines ETH-Instituts, bei dem unser Kollege Dr. Michael Graff (AL) mitgearbeitet hat, wurden hunderttausende Daten der letzten zwei Jahre untersucht: Diese Studie zeigte auf, dass es in der Schweiz verschiedene Arten von Diskriminierung im Arbeitsmarkt gibt. Die eine betrifft Ausländerinnen und Ausländer oder Personen, die einen vermuteten Migrationshintergrund haben, sei es aufgrund des Fotos oder des Namens. Die andere Achse liegt uns auch am Herzen: Männer erfahren in sogenannten Frauenberufen und Frauen erfahren in sogenannten Männerberufen Diskriminierung. Das ist aus Sicht der Postulanten nicht der Standard, den wir uns in unserem hochentwickelten Land mit seiner vielfältigen Bevölkerung im Jahr 2021 wünschen. Alle sollen chancengerecht am Arbeitsmarkt teilnehmen können, insbesondere auch die Jugendlichen in Lernprozessen.

Maria del Carmen Señorán (SVP) begründet den von Stephan Iten (SVP) namens der SVP-Fraktion am 20. Januar 2021 gestellten Ablehnungsantrag: Darf ich mich vorstellen? Mein Name ist Maria del Carmen Señorán. Ich bin weiblich, 39 Jahre alt, kinderlos,



2 / 4

ledig und SVP-Gemeinderätin. Was glauben Sie, wie es mir auf dem Zürcher Arbeitsmarkt geht? Aber auch ich habe eine gute Arbeitsstelle in der Stadt. Ich sage nicht, dass es keine Vorurteile von Recruitern gibt. Beispielsweise verstehen sie nicht, was mein Vorname und was mein Nachname ist. Ob ich wohl bald Kinder will und dann lange ausfalle? Ob ich als SVPLerin rassistisch bin? Ich machte meine Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt. Aber die Stadt Zürich ist nach meiner Erfahrung offen und neutral. Ich kann den Ansatz der Postulanten nachvollziehen und bin nicht prinzipiell abgeneigt. Wenn man aber in der Begründung liest, was alles anonymisiert werden soll, wird es schwierig, eine geeignete Kandidatin oder einen geeigneten Kandidaten zu finden. Mir ist es beispielsweise wichtig, dass ich ein durchmischtes Team habe. Dazu müsste ich das Geschlecht der Person oder das Geschlecht, wozu sich die Person zählt, wissen. Das Alter zu anonymisieren wäre für mich persönlich und für alle über 50-Jährigen auch besser, aber das ergibt keinen Sinn. Aus dem Lebenslauf kann man meist eruieren, wie alt die Person in etwa ist. Zudem gehören verschiedene Alter ebenfalls zu einem gut durchmischten Team. Die verschiedenen Generationen können voneinander profitieren. Dass Nationalität und Name anonymisiert werden und dass kein Bewerbungsfoto mehr mitgeschickt wird, wäre für mich ein gangbarer Weg. Was das Postulat jedoch momentan fordert, geht uns zu weit.

Weitere Wortmeldungen:

Dr. Michael Graff (AL): *Ich bin von der ETH, seit kurzem im Gemeinderat und letztes Jahr schlossen wir eine vierjährige Nationalfondsstudie ab, die wahrscheinlich so gründlich wie selten auf der Welt untersuchte, ob es Diskriminierung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt gibt und welche Form sie annimmt. Das Resultat ist eindeutig. Es gibt massive Arbeitsmarktdiskriminierung, insbesondere nach ethnischen Kategorien, wenn aufgrund des Namens ein Migrationshintergrund vermutet wird. Diese Diskriminierung richtet sich ganz deutlich gegen Leute mit einem erkennbaren balkanischen Namen, mit einem erkennbaren Migrationshintergrund aus Afrika und mit einem erkennbaren Migrationshintergrund aus Asien. Die Südeuropäer sind in der Schweizer Gesellschaft angekommen. Sie wurden vor einer Generation diskriminiert. Wenn meine Vorrednerin keine schlechten Erfahrungen machte, konnten wir das in unserer Studie bestätigen. Das Postulat von Isabel Garcia (GLP) und Përparim Avdili (FDP) ist ein gutes Beispiel für evidenzbasierte Politik. Es kommt zur rechten Zeit. Man hätte vorher ahnen können, dass es das gibt, aber jetzt wissen wir es. Das einzige, um dem zu entgegnen, ist die anonymisierte Bewerbung. Das ist im Ausland, beispielsweise in den USA, bereits üblich. Ich bin froh, dass wir als Kommunalpolitiker dazu beitragen können, dass ein solcher Vorstoss gemacht wird.*

Stefan Urech (SVP): *Die beiden Postulanten bewerben sich im nächsten Frühling für eine Stelle im Gemeinderat. Ich bin gespannt, ob auf dem Flyer der anonymisierte Name ohne Foto und nur der Lebenslauf verwendet wird. Im Jahr 2013 reichte Isabel Garcia (GLP) mit Min Li Marti (SP) einen Vorstoss ein, der fordert, dass Geschlechtsidentitäten in den städtischen Führungspositionen mehr berücksichtigt werden. Die Umsetzung wird schwierig, wenn die Geschlechtsidentitäten nicht Teil der Bewerbung sind. Wie kann auf diese Weise der Frauenquotient in der Führungsetage gefördert werden?*



Ernst Danner (EVP): Aus verschiedenen Erfahrungen weiss ich, dass es ein Handicap sein kann, wenn man einen fremdländischen Namen hat und vor allem wenn es einer ist, der nicht einfach auszusprechen ist. Wir von der EVP sind darum klar der Meinung, dass eine Anonymisierung der Namen ermöglicht werden soll, um die Fehlentscheide, die aufgrund des Namens entstehen, auszuschalten. Darum unterstützen wir das Postulat. Wir sind allerdings der Meinung, dass das Geschlecht und das Alter bekannt sein sollten. Bei der Zusammensetzung des Teams kann das Alter eine Rolle spielen. Es gibt jedoch auch Altersdiskriminierung; ich erlebte einen Fall bei der Stiftung für Alterswohnungen, bei der eine ältere Mitarbeiterin in meinen Augen aufgrund ihres Alters diskriminiert wurde. Das Alter und das Geschlecht sind aber Faktoren, die in gewissen Fällen legitimerweise berücksichtigt werden dürfen. Wir können aber keine Textänderung beantragen, da die Formulierung nur in der Begründung zu finden ist. Darum unterstützen wir den Vorstoss.

Përparim Avdili (FDP): Wir wollen mit dieser politischen Forderung als Gemeinderat vor allem aus der Sicht des Arbeitgebers einwirken. Es ist nicht eine Forderung, die zwingend überall eingesetzt werden muss. Es geht nicht nur darum, dass wir in der Stadtverwaltung ein Abbild der Gesellschaft haben. Letztlich hat auch die Wirtschaft einen Nutzen davon. Wir stellen damit die richtigen Leute mit den richtigen Kompetenzen für das entsprechende Stellenprofil ein. In einem ersten Schritt können wir mit diesem Filter unsere unbewussten Vorurteile auf die Seite legen und uns auf Faktoren konzentrieren, die für eine Stellenausschreibung relevant sind. So schaffen wir einen Nutzen für die Wirtschaft. Als Steuerzahler und Bürger bin ich auch daran interessiert, dass unsere Stadtverwaltung leistungsfähig ist und effizient arbeitet. Wir stellen keine Forderung, wie das Ganze am Ende aussehen soll. Es handelt sich um ein Pilotprojekt. Es hängt davon ab, wie das umgesetzt wird. Anhand des Pilotprojekts werden wir sehen, was sinnvoll ist. Es ist möglich, dass die Evaluation aufzeigen wird, dass ein Kriterium ausgelassen werden sollte. Mit der Anonymisierung wird eine erste Filterfunktion in einem ersten Schritt geschaffen. Selbstverständlich ist es dann wichtig, dass der Mensch kennengelernt wird. Es sind teilweise sehr schnelle Entscheide, wenn dreissig oder vierzig Dossiers im Schnellverfahren gefiltert werden. Die Entscheide sind oft aus dem Bauch heraus und nicht aufgrund von klaren Fakten. Als Mensch läuft man Gefahr, dass man sich im Unterbewusstsein von falschen Faktoren leiten lässt. Das verringern wir mit unserer Forderung.

Nadia Huberson (SP): Im Postulat geht es um ein Pilotprojekt und um die Einführung von anonymisierten Bewerbungen. Darin wird nur auf Informationen wie die Berufserfahrung, Ausbildung und Motivation fokussiert. Im Kantonsrat wurde ein ähnlicher Vorstoss eingereicht. Bei der Justizdirektion wurde bereits ein Pilotprojekt gestartet.

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Finanzdepartements Stellung.

STR Daniel Leupi: Der Stadtrat nimmt das Postulat mit Überzeugung entgegen. Ohne Zweifel gibt es diese Diskriminierung. Letzthin sah ich eine Statistik mit Blick auf das Alter. In den letzten Jahren stellten wir durchaus auch Leute über 50 Jahren ein. Seit dem



4 / 4

Moment als wir die Entgegennahme aussprachen, kam es zu einer technischen Entwicklung, die eventuell dazu führen wird, dass wir die Forderung nicht in zwei Jahren umsetzen können. Die neue Software SuccessFactors, die zu einer Vereinheitlichung des Bewerbungsverfahrens führen soll, sieht die anonyme Bewerbung nicht vor. Wenn wir das Projekt gut durchführen wollen, sollten wir diese Software benutzen. Ich kann momentan nicht voraussagen, wie rasch und teuer die Umprogrammierung sein wird. Das frustriert mich, da auch ich eine rasche Umsetzung wünsche. Wir wollen das Projekt umsetzen, die Erfahrung gewinnen und aus den Erfahrungen heraus die entsprechenden Schlussfolgerungen ziehen, damit möglichst wenig Diskriminierung vorkommt.

Das Postulat wird mit 94 gegen 16 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) dem Stadtrat zur Prüfung überwiesen.

Mitteilung an den Stadtrat

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat