



KANTONSratsPROTOKOLL

Sitzung vom 11. Mai 2021
Kantonsratspräsidentin Ylfete Fanaj

P 372 Postulat Cozzio Mario und Mit. über Chancengerechtigkeit beim Bewerbungsprozess durch anonymisierte Bewerbungsverfahren / Finanzdepartement

Der Regierungsrat beantragt Ablehnung.
Mario Cozzio hält an seinem Postulat fest.

Mario Cozzio: Wie schön es doch wäre, wenn man einfach behaupten könnte, ein Problem existiere nicht und es verschwinden würde. Das wäre fast, als würde man behaupten, man wisse von unbewussten Diskriminierungen, aber dass diese nicht passieren, und somit sei das Problem gelöst. Jetzt frage ich mich, werte Herren Regierungsräte, ob Sie mein Anliegen wirklich verstanden haben. Man kann unbewusste Diskriminierungen nicht mit Schulungen verdrängen. Das ist das Problem am Wort «unbewusst». Es passiert ständig, ohne dass man es will und ohne dass man davon weiss. Es gibt nur einen einzigen Weg, wie man unbewusste Diskriminierungen wirklich umgehen kann, und das ist die Technik – unemotional, nüchtern und ohne Vorurteile. Und wer hätte es gedacht, schon wieder spreche ich von der Digitalisierung, welche Hand bieten kann. Ich weiss, dass dieses Thema teilweise auf eine gewisse Beratungsresistenz stösst, aber trotzdem werde ich im Sinn der kommenden Generationen nicht so schnell aufgeben. Beim technischen Fortschritt gilt es nicht, alte Abläufe in der Digitalisierung abzubilden, wie das in der Stellungnahme auf mein Postulat gemacht wurde. Die Abläufe müssen neu gedacht werden – out of the box, fortschrittlich, unbelastet und revolutionär. Gerne bringe ich hierfür ein Beispiel: Mittels eines Tools, welches die ETH entwickelt und geprüft hat, könnte man anonym Bewerbungen nach den Fähigkeiten für ausgeschriebene Stellen aufeinander abgleichen. Sie können sich das wie eine Dating-Plattform für Stellenausschreibungen vorstellen. Die bewerbenden Personen werden den Stellen zugeteilt, die am besten zu ihnen passen, und umgekehrt. Klingt einfach? Das ist es auch und kostensparend obendrein. So einfach könnte man gleich lange Spiesse für alle schaffen, ob Frau oder Mann, ob alt oder jung, ob Schweizer oder Ausländer. Der Kanton könnte sofort eine Vorbildfunktion einnehmen, und es wäre sichergestellt, dass man nur das bestmögliche Staatspersonal rekrutieren würde. Mittels dieses Prüfauftrags – merke: prüfen – könnte man weitere Systeme, Vorgehensweisen oder Ideen prüfen, durchspielen und finalisieren. Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg. Weiter wäre es zwingend nötig, auch ein Controlling einzuführen. Sensibilisierung allein reicht einfach nicht. Wir müssen einsehen können, wann, wie und wie oft eine Diskriminierung vorkommt, damit wir daraus Lehren ziehen können. Wer dieses Postulat ablehnt, nimmt Diskriminierung bewusst in Kauf und akzeptiert es, dass sie immer und immer wieder stattfindet. Der Eventualvorsatz lässt grüssen. Deshalb halte ich im Namen der Gleichberechtigung und der Chancengleichheit an meinem Postulat fest.

Angela Lüthold: Das Postulat verlangt, die Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens zu prüfen. Die Begründung ist, dass Stellensuchende mit

Migrationshintergrund und doppelter Staatsbürgerschaft auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert würden. Die Regierung lehnt das Postulat ab. Sie sagt, dass die Führungskräfte sowie die Mitarbeitenden der Dienststelle Personal auf das Thema Gleichstellung sensibilisiert sind und zusätzlich mit entsprechenden Workshops geschult werden. Das glauben wir der Regierung. Die Bewerbungen treffen bei einem zentralen Tool ein. Eine Bewerbung sollte möglichst effizient und mit kurzen Wartezeiten abgewickelt werden. Wie auch die Regierung in ihrer Antwort schreibt, wäre zu befürchten, dass viele Bewerberinnen und Bewerber keine anonymisierte Bewerbung einreichen würden, weil sie denken, dass ihre Persönlichkeit und ihre Fähigkeiten aus der anonymisierten Bewerbung nicht genug zum Ausdruck kommen. Auch eine nachträgliche Anonymisierung würde ganz viel Zeit beanspruchen und Ressourcen binden. Irgendeinmal muss man die Anonymisierung aufheben, und bei der Einladung zum Bewerbungsgespräch muss man die persönlichen Daten bekannt geben. Die SVP ist überzeugt, dass es sich der Kanton Luzern als attraktiver Arbeitgeber gar nicht leisten könnte, das nicht korrekt zu machen. Stellen Sie sich vor, es käme zum Vorschein, dass er die Chancengleichheit nicht sicherstellt. Er setzt alles daran, die Chancengleichheit einzuhalten, und er wird in erster Linie Personen rekrutieren, welche die besten Voraussetzungen für ein Stellenprofil mit sich bringen, ungeachtet welcher Herkunft. Die SVP-Fraktion lehnt deshalb das Postulat ab.

Marianne Wimmer-Lötscher: Gleiche Qualifikation, aber ungleiche Chancen, das ist leider Realität, und anonymisierte Bewerbungen wären eine Möglichkeit zur Stärkung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Die Stellungnahme des Regierungsrates fasse auch ich mit einem Zitat von Albert Einstein zusammen: «Wahnsinn ist, immer wieder das Gleiche zu tun und andere Ergebnisse zu erwarten.» Ein kurzer Blick auf den Namen, das Geschlecht, die Herkunft, das Alter oder die Familiensituation genügt in vielen Fällen, um eine Bewerbung auszusortieren. Vor allem Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitsuchende und Frauen mit Kindern werden in Bewerbungsverfahren oft benachteiligt. Sie haben deutlich schlechtere Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Auch ein Bewerbungsfoto kann zu einem ungerechtfertigten Ausschlusskriterium führen. Das belegen zahlreiche Studien und Beratungserfahrungen von Antidiskriminierungsstellen. Wie sich zeigt, passiert das sehr oft zu Unrecht, weil auch diese Personen über qualifizierte Ausbildungen verfügen und sich Diversität erwiesenermassen positiv auf Gruppenergebnisse und auf das Betriebsklima auswirkt. Trotzdem sind Ausländerinnen und ältere Arbeitnehmende oder Familienfrauen öfter arbeitslos gemeldet oder verdienen ihren Lebensunterhalt mit Teilzeit- oder Temporärjobs. Was die kantonale Verwaltung heute gegen Diskriminierung im Rekrutierungsprozess von neuen Mitarbeitenden unternimmt, ist wichtig und richtig, aber nicht genug. Bestrebungen und Empfehlungen haben keine Verbindlichkeit. Auch für die SP ist es unbestritten, dass für die Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren in der gesamten kantonalen Verwaltung neue Voraussetzungen geschaffen werden müssten, was mit Veränderungen und Anpassungen auf den Ebenen Organisation, Kultur und Technik verbunden wäre und auch Kosten verursachen würde. Leider wiegt das für die Regierung mehr als die Chance, als Musterschüler voranzugehen und anonymisierte Bewerbungsverfahren zu forcieren. Die SP-Fraktion unterstützt das Postulat und stimmt geschlossen für die Erheblicherklärung.

Judith Schmutz: Anonymisierte Bewerbungen werden auf der ganzen Welt kontrovers diskutiert, und doch wurde der Vorstoss breit mitunterzeichnet. Auch im Jahr 2021 gibt es leider immer noch Fälle, bei denen eine Person eine Stelle nicht bekommt, weil sie einen bestimmten Migrationshintergrund oder nicht einen schweizerischen Nachnamen wie Müller oder Meier vorweisen kann. Da befindet man sich als Arbeitgeberin ziemlich schnell in einer Diskriminierungsfalle. Es sprechen enorm viele Gründe für ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren, vor allem die Förderung der Chancengleichheit. Weiter kann mit einem anonymisierten Bewerbungsverfahren eine Konzentration auf die Anforderungen und Qualifikationen gestärkt oder die Förderung von Vielfalt in Unternehmen angestrebt werden. Auch das Bewusstsein für einen «unconscious bias», die sogenannte «unbewusste Voreingenommenheit», kann so gestärkt werden. Wir als Kanton Luzern wollen ein

attraktiver und vorbildlicher Arbeitgeber sein. Dass der Kanton Luzern sich für Gleichbehandlung und gegen jegliche Form von Diskriminierung im Bewerbungsprozess einsetzt, mag stimmen. Leider lassen sich die unbewusste Voreingenommenheit und die Wertung auch mit Sensibilisierung und Schulung nicht einfach so abstellen. Im Sinn der Chancengleichheit im Bewerbungsverfahren beim Kanton Luzern wäre die Prüfung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens wünschenswert. Auch die Grünen und Jungen Grünen sehen Herausforderungen bei diesem Verfahren wie beispielsweise die Benachteiligung von jungen Menschen, die in ihrem Lebenslauf noch nicht so viel Erfahrung aufzeigen können, oder dass eine sorgfältige Anonymisierung einen Mehraufwand für den Arbeitgeber bedeuten kann. Wir können uns aber sehr gut vorstellen, dass die Anonymisierung den Bewerbenden zuzutrauen ist und so auch der Mehraufwand des Kantons Luzern als Arbeitgeber begrenzt ist. Ziel wäre es in Zukunft, dass solche Verfahren nicht nur vom Kanton Luzern als Arbeitgeber angewendet werden, sondern auch in der Privatwirtschaft, sodass auch das Anonymisieren für die Bewerbenden keinen Mehraufwand mehr darstellt. Die G/JG-Fraktion stimmt für die Erheblicherklärung des Postulats.

Urban Sager: Ich stolpere einmal mehr über den Satz «Wir sind uns der Thematik bewusst, alles ist gut». Nur weil Sie die Absicht zu mehr Diversität ins Legislaturprogramm hineinschreiben, ist das Problem nicht gelöst. Wir brauchen klare Zuständigkeiten für die Thematik und auch ein Controlling. Das bedeutet dann halt auch zwingend Ressourcen respektive die Bereitschaft dazu, neue Wege zu gehen. Das Postulat schlägt eine mögliche Lösung vor, die unbestritten mit zusätzlichen Ressourcen verbunden ist. Wenn wir etwas mit Hand und Fuss umsetzen und einen Wandel herbeiführen wollen, dann geht es nur so. Ohne die internen Sensibilisierungsmassnahmen und Überprüfungen bleiben die Absichten reine Lippenbekenntnisse. Zudem fehlen eine explizite Deklaration respektive ein explizites Bekenntnis dazu, dass der Regierungsrat als oberstes Gremium die Diversität in der Verwaltung fördert und dazu geeignete Massnahmen bestimmt und diese auch umsetzen wird. Ohne das bleibt es an der internen Beratung, die zuständigen Behörden – in diesem Fall sind das die Dienststellenleitenden – für das Thema zu sensibilisieren. Es sind nämlich auch die Dienststellenleitenden, welche für die Rekrutierung verantwortlich sind, und sie fällen auch die Anstellungsentscheide. Aus diversen Studien wissen wir, dass das oberste Führungsgremium Diversität bei der Stellenbesetzung fördern und konkrete Massnahmen einfordern muss, weil sonst im konkreten Rekrutierungsprozess nicht viel passiert respektive die Forderung nach Diversität eher als lästiges Übel betrachtet wird. Es gibt aber noch einen weiteren Aspekt, der ganz zentral ist, nämlich die interne Nachfolgeplanung. Auch dort darf das Thema Diversität nicht vergessen gehen. Die Förderung von internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Potenzial beruht auf der Einschätzung des direkten Vorgesetzten. In Absprache mit dem Dienststellenleitenden und der HR-Beratung werden dann Personen ausgewählt, welche man fördert. Dann geht es dann allenfalls auch weiter mit dem sogenannten Leadership-Programm. Wenn jetzt die vorgesetzten Positionen bereits nicht sonderlich divers zusammengesetzt sind, werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tendenziell eher einseitig gefördert. Da muss sich niemand einen Vorwurf machen, das ist natürlich. Man fördert eher Personen, die den eigenen Ansichten und Anforderungen an das Arbeiten entsprechen. Darum sind die Sensibilisierung, die Selbstreflexion und dann auch neue Massnahmen wichtig, um dem aktiv entgegenzuwirken. Der Postulant schlägt mit dem anonymisierten Anstellungsverfahren etwas vor, das einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung bedeutet, und mit den technischen Möglichkeiten, die wir heute haben, kann ein entscheidender Beitrag zu mehr Diversität geleistet werden. Ich bitte Sie darum, das Postulat erheblich zu erklären.

Claudia Wedekind: Viele von uns mussten sich schon einmal bewerben – eine aufwendige Arbeit, auch wenn die Bewerbungen heute oftmals digital eingereicht werden. Doch nicht nur für die Bewerber ist dies eine herausfordernde Sache, sondern auch für diejenigen, die eine Stelle zu besetzen haben. Dass dies eine sehr anspruchsvolle Arbeit ist, die achtsam und sorgfältig gemacht werden muss, kann ich aus eigener Erfahrung nur bestätigen. Es ist auch ein emotionaler Prozess. Das Postulat von Mario Cozzio fordert

Chancengerechtigkeit bei Bewerbungsprozessen. Ich bin der Meinung, dass dieses Thema nicht vom Tisch sein darf, bevor wir diese Chancengerechtigkeit erlangt haben. Damit eine Person und eine Stelle bestmöglich zusammenpassen, spielen viele Faktoren eine Rolle. Nebst Diplomen, Ausbildung, Alter und Geschlecht spielen auch der persönliche Auftritt, der Austausch, die Vorbereitung, die Spontaneität usw. eine zentrale Rolle. Nun wird mit diesem vorliegenden Postulat ein anonymisiertes Verfahren gefordert, um Chancengerechtigkeit herzustellen. Ist das tatsächlich der richtige Weg? Ist das das richtige Zeichen, dass sich die Bewerber anonym – man könnte auch sagen namenlos, versteckt oder ungenannt – für eine Stelle bewerben und ihre Identität verstecken müssen? Was ist das für ein Gefühl, wenn man sich und seine Persönlichkeit verstecken und anonymisieren muss? Nein, aus meiner Sicht ist das genau der falsche Weg. Es muss möglich sein, dass sich die Bewerber offen mit ihrer Identität für eine Stelle bewerben dürfen, und dies mit gleichen Chancen wie alle anderen Bewerber. Es muss bei den Menschen angesetzt werden, die in der Verantwortung stehen, eine bestmögliche Passung zu machen, und das ist aus unserer Sicht eine Kultur- und Haltungsfrage. Diese müssen bei den Entscheidungsträgern gestellt, geschult und gefördert werden. Mario Cozzio hat gesagt, wo ein Wille sei, sei auch ein Weg. Da denken wir gleich. Nur gehen wir einen anderen Weg, der aus meiner Sicht noch viel mehr Wille erfordert als das anonyme Verfahren. Es ist uns klar, dass dies der längere, mühsamere Weg ist, denn Haltungen und Kulturen müssen sich verändern und weiterentwickeln. Aber ich bin fest davon überzeugt: es ist der nachhaltigere Weg für alle Beteiligten. Die CVP unterstützt das Ziel der Chancengerechtigkeit, plädiert aber für einen anderen Ansatz und lehnt das Postulat ab.

Andreas Bärtschi: Das Postulat von Mario Cozzio strebt eine höhere Chancengleichheit auf dem Stellenmarkt an. Aus diesem Grund soll der Kanton Luzern ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren prüfen. Die FDP erachtet die Chancengleichheit als Grundstein für eine liberale Familien- und Gesellschaftspolitik. Uns ist die Chancengleichheit wichtig, und zwar nicht nur in Bezug auf die Nationalität, sondern auch in Bezug auf verschiedene Geschlechter oder auch die Chancengleichheit von Arbeitnehmenden verschiedenen Alters. Der Regierungsrat zeigt in seiner Antwort auf, dass man sich dieser Verantwortung und auch der Problematik bewusst ist. Mit Sensibilisierungsworkshops und einem standardisierten Bewerbungsprozess sollen Vorurteile so gut wie möglich neutralisiert werden. Leider werden Vorurteile nie zu 100 Prozent eliminiert werden können. Spätestens bei einem persönlichen Gespräch wird auch ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren nicht mehr helfen. Wir teilen darum die Einschätzung der CVP. Unserer Meinung nach sind die Sensibilisierung und die entsprechende Ausbildung des HR-Personals zielführender und dürfen nicht vernachlässigt werden. Ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren und das Postulat lehnen wir ebenfalls ab.

Mario Cozzio: Ich bin erstaunt, wie schlecht die Vorstösse teilweise gelesen werden. In meinem Postulat steht genau mit der Verlinkung zur Studie, dass die Personen aufgrund der Diskriminierung gar nicht erst zu den Bewerbungsgesprächen eingeladen werden. Dass es danach zu den Gesprächen kommen wird, ist mir völlig klar. Ich kenne das aus eigener Erfahrung, da ich im Verwaltungsrat eines KMU mit fünf Mitarbeitenden bin, wo wir auch Bewerbungsgespräche führen. Den Weg der CVP habe ich nicht ganz verstanden. Sie unterstützt mein Anliegen grundsätzlich, genauso die FDP, aber dann irgendwie doch nicht. Ich bitte Sie, mein Postulat zu unterstützen.

Für den Regierungsrat spricht Finanzdirektor Reto Wyss.

Reto Wyss: Eine Vorbemerkung: Ich bin etwas überrascht, um nicht zu sagen schockiert, wie Sie die Qualität unserer Dienststelle Personal im Bewerbungsprozess beurteilen und wie teilweise hier der Eindruck vermittelt wird, dort werde nach überholten Mustern gearbeitet. Diskriminierung ist ein Thema und ein Problem. Das sieht die Regierung gleich wie der Vorstösser. Ich kann Sie beruhigen, die Zuständigkeiten diesbezüglich sind bei uns klar geregelt. Es ist nicht so, dass diesbezüglich keine Vorgaben vorhanden wären. Aber wir sind auch der Meinung, dass ein anonymisiertes Verfahren letztlich eigentlich ein Feigenblatt ist. Der Name ist eine von verschiedenen Möglichkeiten, wieso es allenfalls in einem Bewerbungsprozess zu einer Diskriminierung kommen kann, und wenn wir das Problem

grundsätzlich angehen wollen, genügt es nicht, wenn wir lediglich ein anonymisiertes Verfahren einsetzen. Wir müssen das Problem grundsätzlich angehen, darum sehen wir dieses Vorgehen so nicht. Spätestens bei einem Bewerbungsgespräch müssen dann alle Fakten auf dem Tisch liegen, und wir sind darauf angewiesen, dass sich unsere Leute diskriminierungsfrei und in vollem Bewusstsein dieser Problematik mit dem Thema auseinandersetzen wollen. Wir anerkennen das Problem, wir sehen die Thematik, wir sehen aber – in guter Gesellschaft mit der ganz grossen Mehrheit der Kantone in unserem Land – ein anderes Vorgehen und bitten Sie darum, dieses Postulat abzulehnen.

Der Rat lehnt das Postulat mit 69 zu 38 Stimmen ab.