

Beschluss des Grossen Gemeinderates

betreffend

Einführung anonymisierte Bewerbungsverfahren / Postulat F. Wiedmer (SP)

Der Grosse Gemeinderat von Spiez

- auf Antrag des Gemeinderats
- gestützt auf Art. 28 ff der Geschäftsordnung des Grossen Gemeinderats

beschliesst:

Das Postulat wird nicht überwiesen.

1. Ausgangslage

Anlässlich der GGR-Sitzung vom 27. Februar 2023 haben Franziska Wiedmer (SP) und drei Mitunterzeichnende ein Postulat betreffend die Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren sowohl bei Anstellungen wie auch bei Abschluss von Lehrverträgen, im Rahmen eines mehrjährigen Pilotprojekts, eingereicht.

2. Bericht

Allgemein

Es ist nicht gelungen ein schweizerisches Unternehmen zu finden, welches das anonymisierte Bewerbungsverfahren eingeführt hat.

Im September 2021 erfolgten Medienmitteilungen, dass die Stadt Zürich im Rahmen eines mehrjährigen Pilotprojektes einen Versuch des anonymisierten Bewerbungsprozesses einführt. Bis dato wurde der FDP-Vorstoss bei der Stadt noch nicht umgesetzt. Der Zürcher Regierungsrat hat ebenfalls den Auftrag in den nächsten zwei Jahren zu prüfen, ob ein anonymisiertes Verfahren umsetzbar und zielführend wäre.

Methoden für ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren

1. Anonymisierte Online-Bewerbungsbögen, die Kompetenzen, Qualifikation und Motivation erfassen
2. Einheitliche, anonymisierte Bewerbungsformulare, die Bewerbende per Download, E-Mail oder Post erhalten und ausgefüllt zurückschicken
3. Die nachträgliche Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen (durch Schwärzen oder Übertragen der Daten)
4. Bewerbungssichtung- und Aufbereitung durch unabhängige Stelle

3. Erwägungen Personaldienst

Anlässlich der GGR-Sitzung vom 27. Februar 2023 haben Franziska Wiedmer (SP) und drei Mitunterzeichnende ein Postulat betreffend die Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren sowohl bei Anstellungen wie auch bei Abschluss von Lehrverträgen, im Rahmen eines mehrjährigen Pilotprojekts, eingereicht.

Bericht

Allgemein

Es ist nicht gelungen ein schweizerisches Unternehmen zu finden, welches das anonymisierte Bewerbungsverfahren eingeführt hat.

Im September 2021 erfolgten Medienmitteilungen, dass die Stadt Zürich im Rahmen eines mehrjährigen Pilotprojektes einen Versuch des anonymisierten Bewerbungsprozesses einführt. Bis dato wurde der FDP-Vorstoss bei der Stadt noch nicht umgesetzt. Der Zürcher Regierungsrat hat ebenfalls den Auftrag in den nächsten zwei Jahren zu prüfen, ob ein anonymisiertes Verfahren umsetzbar und zielführend wäre.

Methoden für ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren

- Anonymisierte Online-Bewerbungsbögen, die Kompetenzen, Qualifikation und Motivation erfassen
- Einheitliche, anonymisierte Bewerbungsformulare, die Bewerbende per Download, E-Mail oder Post erhalten und ausgefüllt zurückschicken
- Die nachträgliche Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen (durch Schwärzen oder Übertragen der Daten)
- Bewerbungssichtung- und Aufbereitung durch unabhängige Stelle

Erwägungen Personaldienst

Während der letzten 7 Jahre betrug die durchschnittliche Fluktuationsrate 7.8 % auf einer Grundlage von durchschnittlich 124 Mitarbeitenden.

Das Bewerbungsmanagement (Eingangsbestätigung, Durchsicht der Bewerbungen, A/B/C-Analyse, Einladung zum Interview, Lohnberechnungen, Erstellen des Interviewleitfadens, Begleitung der Interviews und Entscheidungsfindung mit der Linie, Absage aller Bewerbenden) erfolgt im Personaldienst durch eine Person, welche nicht nur mit Rekrutierungsaufgaben beschäftigt ist. Durchschnittlich wurden in den letzten Jahren vier Personen ins Interview eingeladen und nach dem ersten Gespräch kann meistens die Wahl getroffen werden. Dieser Prozess ist effizient und effektiv.

Der Rekrutierungsprozess basiert auf dem Anforderungsprofil. Dabei spielt weder Alter noch Nationalität, Name oder Wohnort (auch Personen, die zurzeit noch im Ausland wohnen) eine Rolle. Dieser Ablauf wurde bereits vor dem Fachkräftemangel eingehalten und mit der kleiner werdenden Anzahl an Bewerbungen bieten wir auch Bewerbenden eine Chance, welche das Anforderungsprofil noch nicht vollständig erfüllen. Diese Mitarbeitenden fördern wir entsprechend und investieren in Weiterbildungen (mit Reversverpflichtung).

In Zeiten des Fachkräftemangels sind qualifizierte Bewerbungen nicht mehr selbstverständlich und auch bei den Lehrstellen ist die Auswahl klein geworden. Wenn eine interessante Bewerbung eintrifft, muss schnell reagiert werden, da die Bewerbenden sonst schon bei einer anderen Stelle zusagen. Dies haben die Erfahrungen der letzten Zeit gezeigt. Als Konsequenz daraus werden zukünftig keine Bewerbungsfristen mehr in den Stellenanzeigen erscheinen.

Welche Methode für ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren auch gewählt wird, das Verfahren wird länger dauern als heute, dies ist in der heutigen Zeit des Fachkräftemangels nicht ideal.

Informationen zu unseren Mitarbeitenden und unseren Arbeitsstellen

Ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren soll Ungerechtigkeiten verhindern, vor Diskriminierung schützen und Chancengleichheit fördern.

Deshalb interessiert es sicherlich, dass die Einwohnergemeinde

- seit Jahren zwei Nischenarbeitsplätze anbietet. Zurzeit wird versucht eine Person in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren;
- vereinzelt Möglichkeiten anbietet, Personen wieder in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren;
- einen Ausbildungsplatz für Kaufleute EBA (ehemals Bürolehre) anbietet. Letztes Jahr hat einer unserer ehemaligen EBA Lernenden die Berufsmatur bei uns erfolgreich abgeschlossen;
- etliche Personen mit Quellensteuerpflicht beschäftigt;
- einem zurückgewiesenen Asylbewerber einen Arbeitsvertrag anbietet, wenn sein Härtefallgesuch vom Bund gutgeheissen werden sollte;
- In den letzten Jahren wurde hin und wieder eine Person angestellt, die noch nicht im Besitz der nötigen Qualifikationen war. Als Arbeitgeberin haben wir die Weiterbildung ermöglicht und uns daran beteiligt.
- Verschiedene Praktikumsstellen

Der Personaldienst und die Gemeindepräsidentin betrachten die Einführung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens im jetzigen Zeitpunkt nicht als geeignet für die Einwohnergemeinde Spiez.

4. Antrag

Dem Grossen Gemeinderat wird beantragt, das Postulat nicht zu überweisen.

Beilage

- Postulat „Einführung anonymisierte Bewerbungsverfahren“

Spiez, 1. Mai 2023