

Interpellation Bisig-Rapperswil-Jona / Noger-Engeler-Häggenchwil (15 Mitunterzeichnende)
vom 16. September 2020

Diskriminierungsfreier Bewerbungsprozess in der kantonalen Verwaltung

Schriftliche Antwort der Regierung vom 3. November 2020

Andreas Bisig-Rapperswil-Jona und Sarah Noger-Engeler-Häggenchwil stellen in ihrer Interpellation vom 16. September 2020 das Problem der Diskriminierung in Bewerbungsprozessen dar. Davon betroffen seien Menschen mit Migrationshintergrund, doch seien auch Geschlechter- oder Altersdiskriminierung festzustellen. Durch solche Diskriminierungen würden den Arbeitgeberinnen kompetente und leistungsfähige Angestellte entgehen. Der Kanton St.Gallen sollte aufgrund seiner Vorbildfunktion sicherstellen, dass das Bewerbungsverfahren diskriminierungsfrei aufgebaut ist. In diesem Zusammenhang stellen die Interpellanten der Regierung verschiedene Fragen.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Vorweg ist zu unterstreichen, dass sich der Kanton St.Gallen auch in seiner Rolle als Arbeitgeber für Chancengleichheit und Gleichbehandlung und gegen jede Form von Diskriminierung einsetzt. Die Vermeidung jeglicher Form von Diskriminierung während eines Rekrutierungsverfahrens und ebenso während eines Arbeitsverhältnisses stellt eine zentrale und nicht verhandelbare Werthaltung dar. Diese findet sowohl in den personalpolitischen Zielen wie auch im kantonalen Personalrecht ihren Niederschlag. Im Weiteren wurden in den Departementen verschiedene Massnahmen ergriffen, die einer möglichen unterschweligen Diskriminierung entgegenwirken (zum Beispiel mit der Durchführung von Sensibilisierungs-Workshops).

Die Regierung sieht durchaus den Handlungsbedarf namentlich bei der Förderung von Frauen in Kaderpositionen. Die Probleme liegen indessen aus Sicht der Regierung nicht im Bewerbungsprozess. Im September 2020 hat die Regierung mit den Generalsekretären der Departemente einen Workshop durchgeführt und dabei mögliche Stossrichtungen für die Förderung von Frauen in Kaderpositionen diskutiert. Darauf basierend werden derzeit die Ziele der Personalpolitik für die Jahre 2020 bis 2024 und die Massnahmen konkretisiert. Die Regierung wird die Ziele und Massnahmen zur Förderung von Frauen in Kaderpositionen auch an einer Tagung mit allen Amtsleiterinnen und Amtsleitern der Staatsverwaltung thematisieren.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Der Kanton St.Gallen hat sich im Jahr 2020 am Diversity Benchmarking, das vom Competence Centre for Diversity & Inclusion an der Universität St.Gallen durchgeführt wurde, beteiligt. Der Mitte September 2020 vorgelegte Bericht, der keine grundlegend neuen Erkenntnisse beinhaltet, enthält verschiedene Handlungsempfehlungen, namentlich in den Bereichen «Frauen im Kader», «Altersstruktur» sowie «Beförderungen insgesamt und in den Kaderpositionen». Die empfohlenen Massnahmen werden nun auf ihre Umsetzbarkeit und Wirksamkeit überprüft und sollen in die Festlegung der Ziele der Personalpolitik 2020–2024 einfließen.

2. Der Prozess für Bewerbungen auf Stellen in der Kantonsverwaltung ist diskriminierungsfrei ausgestaltet. Die Vorgesetzten und die departementalen Personaldienste sind bei der Besetzung vakanter Stellen für dieses Erfordernis sensibilisiert. Sie werden dabei durch das Personalamt, das die öffentlichen Stellenausschreibungen durchführt, unterstützt.
3. Bewerbungsunterlagen, in denen sämtliche Angaben wie Foto, Name, Nationalität, Geschlecht und Alter anonymisiert sind, mögen auf den ersten Blick geeignet sein, einer Diskriminierung entgegenzuwirken. Bei genauerer Betrachtung ist aber festzustellen, dass dies bei jährlich rund 12'000 bis 15'000 Bewerbungen, die über das in der Zentralverwaltung eingesetzte Bewerbungstool eingereicht werden, mit einem enormen Verwaltungsaufwand verbunden wäre. So müssten nebst dem Bewerbungsschreiben auch sämtliche Beilagen wie Lebenslauf, Arbeitszeugnisse und Ausbildungsabschlüsse sehr sorgfältig anonymisiert werden. Hinzu kommt, dass spätestens beim Vorstellungsgespräch der Schleier der Anonymität fällt. Die Anonymisierung von Bewerbungen ist demnach und entgegen der Auffassung der Interpellanten keineswegs verhältnismässig einfach umsetzbar, und sie wäre zudem nur sehr beschränkt wirksam. Ebenso realitätsfremd wäre es, von den Bewerbenden die Anonymisierung ihrer Bewerbungsunterlagen zu verlangen. Vielmehr wäre zu befürchten, dass viele mögliche Interessentinnen und Interessenten auf eine Bewerbung in anonymisierter Form verzichten, weil auf diese Weise ihre Fachkenntnisse und ihre Persönlichkeit nicht oder nur ansatzweise zum Ausdruck kommen würden.
4. Die selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und andere kantonsnahe Unternehmen (wie die St.Galler Kantonalbank) legen den Bewerbungsprozess in eigener Kompetenz fest. Selbstverständlich haben auch sie sich am Gleichbehandlungsgebot bzw. am Diskriminierungsverbot zu orientieren.
5. Nach Einschätzung der Vereinigung St.Galler Gemeindepräsidentinnen und Gemeindepräsidenten (VSGP) ist von keinem allgemeinen Bedürfnis nach einem Leitfaden für ein nicht diskriminierendes Bewerbungsverfahren auszugehen. Bei Bedarf könnte hierzu auf Unterlagen und Informationen von Institutionen auf Bundesebene (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, Fachstelle für Rassismusbekämpfung) zurückgegriffen werden.