

Interpellation Bisig-Rapperswil-Jona / Noger-Engeler-Häggenschwil**(15 Mitunterzeichnende):****«Diskriminierungsfreier Bewerbungsprozess in der kantonalen Verwaltung**

Diskriminierung und Rassismus finden auch vor unserer eigenen Haustüre statt. Tiefgreifende Probleme erfahren beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt im Rahmen von Bewerbungsverfahren. So zeigt eine Studie der Universität Neuchâtel auf, dass Schweizerinnen und Schweizer mit Migrationshintergrund 30 Prozentpunkte mehr Bewerbungen schreiben müssen, um eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch zu erhalten, jene mit kosovarischen Namen sogar 40 Prozentpunkte mehr. Auch Geschlechter- oder Altersdiskriminierung stellen ein Problem dar. Diese Diskrepanz lässt sich nicht durch Kompetenz- oder Bildungsunterschiede begründen.

Durch die Diskriminierung im Bewerbungsprozess, ob bewusst oder unbewusst, entgehen den Arbeitgeberinnen kompetente und leistungsfähige Angestellte – meist schon im ersten Auswahlverfahren. Damit die Vorauswahl anhand der Kenntnisse und Erfahrungen erfolgt, werden in einem ersten Schritt des Bewerbungsverfahrens sämtliche Angaben wie Foto, Name, Nationalität, aber auch Geschlecht und Alter der Kandidatin oder des Kandidaten anonymisiert. Es handelt sich um eine verhältnismässig einfach umsetzbare Lösung, die sich in der Privatwirtschaft bereits bewährt hat und immer häufiger Anwendung findet.

Die kantonale Verwaltung gehört zu den grössten Arbeitgeberinnen im Kanton. Zum Kanton gehören des Weiteren viele Anstalten und Körperschaften wie die St.Galler Kantonalbank (SGKB) oder das Kantonsspital St.Gallen (KSSG). Der Kanton St.Gallen sollte hier eine Vorbildfunktion einnehmen und mittels wirksamer Prozesse sicherstellen, dass Bewerbungsverfahren diskriminierungsfrei aufgebaut werden. Die Regierung verweist in ihrer Antwort auf die Interpellation «Diversity-Strategie des Kantons St.Gallen» (51.19.63) auf ein im Jahr 2020 erstmals durchgeführtes Diversity Benchmarking.

Wir bitten die Regierung um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Liegen die Ergebnisse des Diversity Benchmarkings 2020 vor und was sind die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen?
2. Hat die Kantonsverwaltung einen diskriminierungsfreien Bewerbungsprozess implementiert?
3. Ist die Regierung dazu bereit, mittels Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen, die Chancengleichheit im Bewerbungsprozess in der Kantonsverwaltung sicherzustellen?
4. Wie sind die Bewerbungsverfahren bei kantonsnahen Betrieben wie der SGKB oder dem KSSG gestaltet?
5. Gibt es von Seiten der Gemeinden ein Bedürfnis nach einem Leitfaden (Best Practice) für ein nicht diskriminierendes Bewerbungsverfahren?»

16. September 2020

Bisig-Rapperswil-Jona
Noger-Engeler-Häggenschwil

Benz-St.Gallen, Blumer-Gossau, Cavelti Häller-Jonschwil, Fäh-Neckertal, Gähwiler-Buchs, Gschwend-Altstätten, Lüthi-St.Gallen, Mattle-Altstätten, Monstein-St.Gallen, Pappa-St.Gallen, Schwager-St.Gallen, Simmler-St.Gallen, Sulzer-Wil, Surber-St.Gallen, Zschokke-Rapperswil-Jona