

Sitzung vom 30. Oktober 2024

**1097. Anfrage (Umgang des Kantons mit über 50-jährigen
Bewerbenden)**

Kantonsrat Rafael Mörgeli, Stäfa, Kantonsrätin Jasmin Pokerschnig, Zürich, und Kantonsrat Marcel Suter, Thalwil, haben am 8. Juli 2024 folgende Anfrage eingereicht:

Menschen, die mit über 50 Jahren auf Stellensuche sind, haben es schwer, dies zeigen auch die aktuellen Zahlen des SECOs¹. Oft werden die Bewerbungen der Ü50-Jährigen schon in der ersten Bewerbungsrunde ausgeschieden, sie seien zu teuer, zu alt oder überqualifiziert. Auch der Kanton Zürich ist als Arbeitgeberin nicht vor diesen Vorgängen gefeit, er sollte aber in dieser Frage als Vorbild vorangehen.

Es stellen sich deshalb folgende Fragen dazu, um deren Beantwortung wir den Regierungsrat ersuchen:

1. Wie stellt der Kanton als Arbeitgeberin sicher, dass über 50-jährige Bewerbende nicht schon in der ersten Runde wegen der oben genannten Gründe aussortiert werden?
2. Wie könnte der Kanton Zürich seine Anstellungspraxis so anpassen, dass über 50-jährige Bewerbende nicht wegen einer sogenannten Überqualifikation und ihres Alters einen Nachteil beim Bewerbungsverfahren erfahren?
3. Was unternehmen die Direktionen, dass auch die entscheidungstragenden Personen beim Einstellungsverfahren auf das Thema sensibilisiert sind?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Rafael Mörgeli, Stäfa, Jasmin Pokerschnig, Zürich, und Marcel Suter, Thalwil, wird wie folgt beantwortet:

Der Regierungsrat hat schon in Beantwortung der Anfrage KR-Nr. 165/2020 betreffend Förderung von älteren Stellensuchenden in der kantonalen Verwaltung betont, dass sich die kantonale Verwaltung ihrer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung in hohem Masse bewusst ist

¹ <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/dynamik-im-arbeitsmarkt-fuer-ueber-50-jaehrige-wird-die-luft-wieder-duenner>

und diese auch gegenüber älteren Stellensuchenden wahrnimmt. Eine ausgewogene Altersdurchmischung der Mitarbeitenden ist gleichwohl wichtig und dient dem Arbeitsklima und dadurch der Arbeitsleistung. Das Zusammenspiel der Berufs- und Lebenserfahrung älterer Mitarbeitenden mit den Sichtweisen und Beiträgen jüngerer Mitarbeitenden bereichert eine gelebte Zusammenarbeitskultur.

Zu Frage 1:

Wie in der Beantwortung der Anfrage KR-Nr. 165/2020 und im Bericht zum Postulat KR-Nr. 297/2020 betreffend Diversität beim Staatspersonal: Chancengerechtigkeit durch anonymisierte Bewerbungsverfahren ausgeführt, bestehen in der kantonalen Verwaltung diskriminierungsfreie Rahmenbedingungen sowohl für bestehende als auch für neue Mitarbeitende. Die personalrechtlichen Vorgaben untersagen Diskriminierung bei Rekrutierungen, unter anderem auch solche nach dem Alter. So gibt es keine Stellenausschreibungen mit Altersbeschränkungen oder Altersangaben. Davon ausgenommen sind gewisse Berufsgruppen, bei denen der Gesetzgeber Altersbeschränkungen vorsieht (z. B. das Mindestalter bei Verkehrsexpertinnen und Verkehrsexperten im Strassenverkehrsamt gemäss Art. 65 Abs. 2 Bst. a Verordnung vom 27. Oktober 1976 über die Zulassung von Personen und Fahrzeugen zum Strassenverkehr [SR 741.51] sowie das Mindest- und Höchstalter bei Aspirantinnen und Aspiranten für das Polizeikorps gemäss § 8 Abs. 1 Ziff. 1 Kantonspolizeiverordnung vom 28. April 1999 [LS 551.11]).

In allen Direktionen und der Staatskanzlei werden die Rekrutierungsprozesse durch geschulte HR-Fachpersonen begleitet, die auf die Themen Diskriminierung und Diversität sensibilisiert sind. So ist sichergestellt, dass gut qualifizierte ältere Bewerbende nicht von vornherein vom weiteren Prozess ausgeschlossen werden. Wie bereits im Bericht zum Postulat KR-Nr. 297/2020 betreffend Diversität beim Staatspersonal: Chancengerechtigkeit durch anonymisierte Bewerbungsverfahren festgehalten, haben die demografische Entwicklung und der Fachkräftemangel überdies zu einem Wandel von einem Arbeitgebermarkt hin zu einem Arbeitnehmermarkt geführt. Angesichts dieser Entwicklung kann es sich die kantonale Verwaltung gar nicht erlauben, ältere Personengruppen im Bewerbungsprozess unberücksichtigt zu lassen. Im Gegenteil: Ältere Fachspezialistinnen und Fachspezialisten sind aufgrund ihres Wissens und der langjährigen Berufserfahrung sehr gefragt.

Zu Frage 2:

Um die Möglichkeit einer Diskriminierung aufgrund des Alters gänzlich ausschliessen zu können, müsste ein Bewerbungsprozess eingeführt werden, der nicht nur auf die Angabe des Geburtsdatums, sondern auch

auf die Aufführung der bisherigen Anstellungsdaten im Lebenslauf verzichtet. Die Anonymisierung des Alters im Bewerbungsprozess bis nach der Einladung zu einem Bewerbungsgespräch hätte zur Folge, dass Lebenslauf, Zeugnisse und Diplome usw. mit unverhältnismässig grossem Aufwand geschwärzt werden müssten (vgl. zu den diesbezüglichen Schwierigkeiten bei der Umsetzung die Ausführungen im Bericht zum Postulat KR-Nr. 297/2020). Zudem wäre ein gerechter und transparenter Vergleich der Berufserfahrung von verschiedenen Personen ohne Angabe der bisherigen Anstellungsdaten, die ebenfalls Hinweise zum Alter geben, nicht möglich.

Eine Möglichkeit, allfällige Diskriminierungen den zuständigen HR-Fachpersonen und Führungspersonen bewusst zu machen, stellen objektivierte Bewerbungsverfahren dar, wie sie in der Verwaltung bedarfsgerecht bereits eingesetzt werden. Diese Testverfahren in Form eines (Online-)Assessments bestehen aus verschiedenen kognitiven Leistungstests und einem Persönlichkeitsfragebogen. Die Resultate zum Potenzial einer Kandidatin oder eines Kandidaten werden in den HR-Abteilungen gesichtet und mit einer Empfehlung an die Führungskräfte weitergeleitet. Der Einfluss von nicht objektiven Gründen wie etwa Geschlecht, Alter, Herkunft oder Ähnlichem kann damit minimiert werden. In diesen Testverfahren können Bewerbende ihre Eignung unabhängig vom Alter ausweisen, was einer allfälligen Verzerrung der Wahrnehmung von Bewerbenden wegen ihres Alters entgegenwirkt. Letztlich erfolgt aber auch hier die Auswahl anhand des gesamten Bewerbungsdossiers, das stets Rückschlüsse auf das Alter zulässt (vgl. Bericht zum Postulat KR-Nr. 297/2020).

Gestützt auf diese Erkenntnisse und angesichts des Umstands, dass eine mögliche Überqualifikation nicht in direktem Zusammenhang mit dem Alter steht, legt die kantonale Verwaltung den Schwerpunkt in der Rekrutierung auf Sensibilisierungsmassnahmen: Sowohl Führungspersonen als auch HR-Fachpersonen der kantonalen Verwaltung verfügen über sehr gute fachliche und soziale Qualifikationen und sind bezüglich der Themen Diversität und Diskriminierung sensibilisiert. Damit soll verhindert werden, dass über 50-jährige Personen in der kantonalen Verwaltung eine Diskriminierung aufgrund ihres Alters erfahren. Eine Auswertung zur Verteilung der neuen Anstellungen zeigt denn auch auf, dass der Anteil der über 50-jährigen neu angestellten Mitarbeitenden seit 2015 um ein Drittel angestiegen ist.

Aus Sicht des Regierungsrates gibt es aus den geschilderten Gründen keinen Handlungsbedarf für zusätzliche Massnahmen in der Anstellungspraxis.

Zu Frage 3:

Wie bereits ausgeführt, werden die Bewerbungsprozesse in der kantonalen Verwaltung durch HR-Fachpersonen begleitet, die im Bereich Rekrutierung speziell ausgebildet sind. Durch die Schulung und Sensibilisierung der Führungspersonen durch erfahrenes HR-Fachpersonal wird das Mögliche vorgekehrt, damit keine Diskriminierung aufgrund des Alters erfolgt.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat
Die Staatsschreiberin:
Kathrin Arioli