

Sitzung vom 8. September 2021

977. Anfrage (Behebung der Diskriminierung von Stellensuchenden)

Die Kantonsrätinnen Nicola Yuste, Zürich, Michèle Dünki-Bättig, Glattfelden, und Qëndresa Hoxha-Sadriu, Opfikon, haben am 31. Mai 2021 folgende Anfrage eingereicht:

Die Anfragenden bedanken sich bei der Regierung für die Beantwortung der Anfrage KR-Nr. 23/202 betreffend «Diskriminierung von Stellensuchenden». Leider werfen die Antworten neue Fragen auf, um deren Beantwortung der Regierungsrat gebeten wird:

1. Dem Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) ist die Problematik der Diskriminierung von Stellensuchenden, wie sie in der Anfrage KR-Nr. 23/202 skizziert wurde, bekannt. Das AWA verweist auf die Notwendigkeit von Bildung und Massnahmen der Sensibilisierung in der Gesamtgesellschaft, um den (meist unbewussten) Vorurteilen oder Stereotypen bei den Rekrutierenden entgegenzuwirken. Welche Bildungs- oder Sensibilisierungs-Massnahmen wendet das AWA bei den Mitarbeitenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung und bei den Rekrutierenden der öffentlichen Verwaltung an?
2. Das AWA bestätigt in der Antwort zur Anfrage KR-Nr. 23/2021, mit dem SECO als Betreiber des Job-Rooms im Austausch zu stehen. Dabei bestehe das Bestreben, allfällige Diskriminierungen möglichst präventiv zu verhindern, wie man dies bereits mit der Entfernung der Altersangaben aus den Stellenprofilen bewiesen habe. Wenn es um sinnvolle Massnahmen zur präventiven Verhinderung der Diskriminierung ausländischer Stellensuchenden geht, verschweigt das AWA jedoch, dass hierfür die Entfernung der Kategorie «Nationalität» aus den Stellenprofilen mit wenig Aufwand möglich wäre.
Anders als Informationen über Sprachkenntnisse oder Zeugnisse ist die Nationalität an sich keine arbeitsplatzrelevante Information, jedoch eine wichtige Quelle für Diskriminierung. Wird sich das AWA angesichts ihres Bestrebens, allfällige Diskriminierungen möglichst präventiv zu verhindern, konsequenterweise beim SECO für die Entfernung der Kategorie «Nationalität» einsetzen? Wie begründet das AWA andernfalls seine Untätigkeit?
3. Können Arbeitgeber, die sich mit einer Stelle an die öffentliche Arbeitsvermittlung wenden, Präferenzen hinsichtlich potenziell diskriminierender Merkmale wie Geschlecht, Nationalität oder Alter der Stellensuchenden angeben? Wenn ja, wie gehen die Mitarbeitenden der RAV mit den Präferenzen um?

Auf Antrag der Volkswirtschaftsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Nicola Yuste, Zürich, Michèle Dünki-Bättig, Glattfelden, und Qëndresa Hoxha-Sadriu, Opfikon, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Im Rahmen des Onboarding- und Einarbeitungsprozesses erhalten neue Mitarbeitende bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) eine optimale Einführung mit spezifisch konzipierten Bildungsangeboten wie Arbeitslosenversicherungsrecht, Beratungskompetenz, Gewaltprävention und Wiedereingliederungsstrategie. In Anwendung der Wiedereingliederungsstrategie des Bereichs Arbeitsmarktes des Amtes für Wirtschaft und Arbeit (AWA) sollen die Stellensuchenden rasch und dauerhaft wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden. Bei der Umsetzung dieser Strategie wird gemäss dem Leitfaden «Beratungskultur für Personalberaterinnen und Personalberater der RAV» von den Mitarbeitenden eine Haltung des Respekts, der Wertschätzung sowie eine Orientierung an den individuellen Möglichkeiten der Stellensuchenden erwartet und dass sie den Stellensuchenden in jedem Gespräch einen spezifischen Mehrwert für die Jobsuche bieten. Dazu werden die Mitarbeitenden der RAV und des Stellenmeldezentrams (SMZ) in verschiedenen Modulen gestützt auf den erwähnten Leitfaden in ihrer Beratungshaltung, ihrem Rollenverständnis und ihrer Beratungskompetenz geschult und auf Themen wie Diskriminierung von Stellensuchenden sensibilisiert. Diese Sensibilisierung erfolgt auch in der verwaltungsinternen Führungsausbildung, welche die im Leitbild des AWA formulierten Grundwerte und Führungsgrundsätze vermittelt. Auch die im HR-Management zuständigen Personen im AWA verfügen über entsprechende Erfahrung. Sie unterstützen die Führungskräfte bei der Rekrutierung und reagieren auf Hinweise, die auf Diskriminierung hindeuten könnten.

Zu Frage 2:

Im öffentlichen Bereich von Job-Room ist die Nationalität der Stellensuchenden nicht angegeben. Hingegen ist für zugriffsberechtigte private Arbeitsvermittlungsunternehmen im passwortgeschützten Bereich die Nationalität der Stellenbewerbenden aufgeführt. Das AWA hat diesen Umstand mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft besprochen und teilt dessen Meinung, dass die Diskriminierung auf Online-Plattformen nicht grösser ist als bei anderen Formen der Jobrekrutierung. Durch die Angaben zum Profil der Stellensuchenden auf Job-Room ist es möglich, die Profile der Stellensuchenden miteinander zu vergleichen, was eine objektivere, fairere und effizientere Rekrutierung ermöglicht als dies bei

einer weitgehenden Anonymisierung der Profile der Fall wäre. Durch den Wegfall der Angaben würde der Nutzen von Jobplattformen infrage gestellt bzw. deren Wirkung deutlich verringert. Wie der Regierungsrat bereits in Beantwortung der Anfrage KR-Nr. 23/2021 betreffend Diskriminierung von Stellensuchenden ausgeführt hat, sollte diskriminierendem Verhalten mit Sensibilisierung der Arbeitgebenden und der Personen, die mit der Rekrutierung von Mitarbeitenden befasst sind, begegnet werden.

Zu Frage 3:

Bei der Stellenvermittlung haben Arbeitgebende gewöhnlich eigene Vorstellungen darüber, welches Bewerbungsprofil für die ausgeschriebene Stelle passt. Dabei gilt es zu unterscheiden, ob die Präferenzen betrieblich begründet und damit sachlich gerechtfertigt sind oder diskriminierenden Charakter haben. Bei der Vermittlung von Stellensuchenden wird in der Praxis versucht, den Vorstellungen und Wünschen der Arbeitgebenden nach Möglichkeit Rechnung zu tragen. Beispielsweise wünscht eine Arbeitgeberin in einem Team mit mehrheitlich weiblichen Mitarbeitenden dieses mit männlichen Mitarbeitenden zu ergänzen oder entsprechend umgekehrt, um ein nach Geschlecht ausgeglichenes Team zu ermöglichen. Oder ein anderer Arbeitgeber sucht eine Person in der Funktion als Casserolier mit Kenntnis einer bestimmten Sprache, weil das gesamte Küchenpersonal diese Sprache spricht. Enthalten Stellenausschreibungen jedoch Präferenzen von ausschliessendem Charakter, suchen die Kundenberatenden der RAV und die Personalvermittelnden im SMZ das Gespräch mit den betreffenden Arbeitgebenden. Stelleninserate mit diskriminierendem Inhalt werden von den RAV und vom SMZ abgelehnt. Eine Vermittlung von Stellensuchenden auf solche Stellen findet nicht statt.

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

Vor dem Regierungsrat
Die Staatsschreiberin:
Kathrin Arioli