

Sitzung vom 14. April 2021

### **383. Anfrage (Diskriminierung von Stellensuchenden)**

Die Kantonsrätinnen Nicola Yuste, Zürich, Michèle Dünki-Bättig, Glattfelden, und Qëndresa Sadriu, Opfikon, haben am 25. Januar 2021 folgende Anfrage eingereicht:

Forschende der ETH Zürich haben am 20. Januar 2021 in einer breit angelegten Studie die systematische Diskriminierung von Bewerbenden mit Migrationshintergrund auf der grössten Schweizer Online-Stellenvermittlungsplattform «Job-Room.ch» belegt.<sup>1</sup> Die Analyse einer grossen Menge realer, anonymisierter Nutzungsdaten der Plattform kam zum Schluss, dass Kandidatinnen und Kandidaten mit Migrationshintergrund im Durchschnitt 6,5 Prozent weniger häufig kontaktiert wurden als Schweizer mit ansonsten identischen Charakteristika. Diese Benachteiligung war besonders ausgeprägt bei Migrantinnen und Migranten aus dem Balkan, aus Afrika, dem Nahen Osten und Asien, nur gering jedoch bei Nordeuropäerinnen und Nordeuropäern. Selbst das höchste Qualifikationsniveau reiche gemäss den Forschungsergebnissen nicht aus, um die Diskriminierung aufgrund der Herkunft zu kompensieren.

Die Studie kam ausserdem zum Schluss, dass die ausländische Herkunft vor dem Mittagessen oder gegen Abend einen stärkeren negativen Einfluss hat – dann, wenn die Rekrutierenden die Lebensläufe schneller durchgehen, eher müde und unkonzentriert sind. Dies führen die Forschenden darauf zurück, dass der Diskriminierung oft unbewusste Vorurteile oder Stereotypen in Bezug auf Minderheiten zugrunde liegen.

Darüber hinaus konnten die Forschenden zeigen, dass bei gleicher Qualifikation Frauen vor allem in typischen Männerberufen und Männer in typischen Frauenberufen diskriminiert werden. Veraltete Rollenbilder haben in der Rekrutierung also nach wie vor Gewicht.

Diese Art der Diskriminierung verletzt die Chancengleichheit und kann für die Betroffenen langfristige negative Folgen haben. Auch aus volkswirtschaftlicher Sicht ist es höchst bedenklich, dass besser qualifizierte Arbeitssuchende aufgrund ihrer Herkunft oder ihres Geschlechts benachteiligt werden. Schon länger rät die Wissenschaft dazu, solcher Diskriminierung entgegen zu wirken, indem auf Job-Plattformen Qualifikationen und Erfahrungen in den Vordergrund gestellt, Eigenschaften wie Herkunft und Geschlecht ausgeblendet werden sollten.

<sup>1</sup> Eine Zusammenfassung der Studie findet sich z.B. beim Schweizerischen Nationalfonds: <http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/news-210120-medienmitteilung-ungleicher-zugang-zum-arbeitsmarkt.aspx>

Die Anfragenden bitten den Regierungsrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Ist sich das AWA der Problematik der Diskriminierung ausländischer Stellensuchenden bewusst und welche Strategien werden verfolgt, um dies zu bekämpfen?
2. Arbeitet auch das AWA mit dem «Job Room» oder nutzt das Amt allenfalls eigene Plattformen, welche oben genannte systemische Probleme nicht aufweisen?
3. Falls der «Job Room» genutzt wird, steht das AWA mit den Betreibern in Kontakt, um den Aufbau der Plattform zu verbessern und der Diskriminierung entgegenzuwirken?

Auf Antrag der Volkswirtschaftsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

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

Zu Frage 1:

Dem Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) ist die beschriebene Problematik bekannt. Wie die Studie zeigt, sind diese Diskriminierungen oft auf unbewusste Mechanismen bei den Rekrutierenden zurückzuführen und lassen sich mit arbeitsrechtlichen Vorschriften kaum ausschalten. Vielmehr müssten solche unbewussten Mechanismen auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene angegangen werden, etwa bei der Bildung und durch Massnahmen der Sensibilisierung.

Die Studie wertete ausschliesslich Daten von privaten Vermittlungs- und Verleihfirmen aus. Die öffentliche Arbeitsvermittlung der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) und des Stellenmeldezentrams sind darin nicht erfasst. Gemäss Art. 26 Abs. 1 des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG, SR 823.11) haben die RAV ihre Dienstleistungen und Vermittlungstätigkeit unparteiisch und damit unvoreingenommen und unbefangen zu erbringen. Die Mitarbeitenden der RAV sind zur Einhaltung des Gesetzes und zur Gleichbehandlung sämtlicher Stellensuchenden mit gleichen Qualifikationen verpflichtet. Gemäss Merkblatt «Kriterien bei der Aufnahme von offenen Stellen» des AWA vom August 2009 haben die RAV auf die Erfassung von Stellen zu verzichten, die sitten- oder gesetzeswidrig sind. Darunter fallen auch Stellen mit diskriminierenden Ausschreibungen.

### Zu Frage 2:

Der Job-Room ist die Stellenplattform der öffentlichen Arbeitsvermittlung, die vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) auf der Webseite [arbeit.swiss](http://arbeit.swiss) betrieben wird. Diese Webseite bündelt die Angebote der Arbeitslosenversicherung für Stellensuchende und Arbeitgebende. Eine Registrierung bei Job-Room steht ausschliesslich Stellensuchenden offen, die beim RAV angemeldet sind. Die Verwendung des Job-Rooms ist gesetzlich festgelegt. Die Nutzung einer anderen Plattform durch die RAV ist nicht zulässig.

Auf der Webseite [arbeit.swiss](http://arbeit.swiss) wird Arbeitgebenden und Vermittlungsbetrieben ein anonymisierter Auszug des Informationssystems für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik zur Verfügung gestellt. Weitere Unterlagen wie Lebensläufe, Fotos und Zeugnisse sind nicht publiziert. Beispielsweise ist der Name der stellensuchenden Person nicht sichtbar. Haben Arbeitgebende Interesse an einem oder mehreren Profilen, melden sie ihr Interesse beim RAV, und das RAV fordert die Stellensuchenden auf, sich bei den Arbeitgebenden zu bewerben. Ein privater Vermittlungsbetrieb, der über eine Bewilligung verfügt, kann das RAV ersuchen, ihm bestimmte Stellensuchende zuzuweisen. In diesen Fällen informiert das RAV die Stellensuchenden über das bestehende Interesse und holt sich entweder die Erlaubnis zur Weiterleitung weiterer Informationen an den Vermittlungsbetrieb ein oder fordert die Stellensuchenden auf, direkt mit dem Vermittlungsbetrieb Kontakt aufzunehmen. Gestützt auf Art. 35a Abs. 2 AVG können Stellensuchende bereits bei der Publikation ihr Einverständnis geben, dass auch ihr Name und weitere Daten wie Wohnort und Kontaktdaten genannt werden. Die Stellensuchenden erhöhen damit ihre Chancen bei der Stellensuche. In diesem Fall können bewilligte und entsprechend registrierte private Vermittlungsbetriebe die zusätzlichen offengelegten Daten einsehen und mit den Stellensuchenden direkt Kontakt aufnehmen. Bei all diesen Konstellationen sind die RAV an der Auswahl der Stellensuchenden nicht beteiligt. Diese obliegt den einzelnen Arbeitgebenden und den privaten Vermittlungsbetrieben. Entscheiden sich Stellensuchende bei der Publikation gegen die beschränkte Offenlegung ihrer Daten, hat dies für sie keinerlei Konsequenzen bezüglich ihres Anspruchs auf Arbeitslosentgelder oder Unterstützungsleistungen der RAV.

### Zu Frage 3:

Das AWA steht mit dem SECO als Betreiber des Job-Rooms im ständigen Austausch. Es besteht dabei das Bestreben, allfällige Diskriminierungen möglichst präventiv zu verhindern. So wurde z. B. in den Stellensuchprofilen die Altersangaben entfernt, um der Altersdiskriminierung entgegenzuwirken. Es ist jedoch nahezu unmöglich, sämtliche Angaben

aus dem Profil zu löschen, die auf einen Migrationshintergrund hinweisen könnten, ohne gleichzeitig die arbeitsplatzrelevanten Informationen und den Wert der Profile der Stellensuchenden zu schmälern. So müssten neben der Beibehaltung der Anonymisierung beispielsweise Angaben über ausländische Berufsabschlüsse und wohl auch über besondere Sprachkenntnisse gelöscht werden.

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

Vor dem Regierungsrat  
Die Staatsschreiberin:  
**Kathrin Arioli**