



Mein Name ist Nobody

In Frankreich sind anonyme Bewerbungen mittlerweile im Gesetz verankert. In der Schweiz wollen die Unternehmen nichts davon wissen.

med. Namen wie Aulnay-sous-Bois. Hier, in anonymen Vorstädten wie Aulnay-sous-Bois, leben überproportional viele Menschen aus den Ländern, die die einstige Weltmacht Frankreich bis weit in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts hinein kolonisiert hatte. Franzosen zwar, meist schon in zweiter Generation, aber stigmatisiert durch Name und Adresse.

Die Gründe für den Gewaltausbruch mögen vielschichtig sein, doch letztlich zeigt er, dass die Integration der Minderheiten aus dem Maghreb und aus Schwarzafrika kläglich gescheitert ist. Vor allem beim Übertritt der Jugendlichen von der Schule ins Erwerbsleben: In Frankreich liegt die Jugendarbeitslosigkeit bei unglaublichen 22 Prozent, und es sind vor allem die oben angesprochenen Bevölkerungsgruppen, die den Durchschnitt in die Höhe treiben.

IN VIELEN LÄNDERN VERBREITET

Seit Anfang dieses Jahres hat Frankreich nun ein Gesetz, das die Diskriminierung bei der Stellensuche eindämmen soll. Konkret: Betriebe mit mehr als 50 Angestellten müssen bei Bewerbungsverfahren Angaben zu Name, Alter, sozialer und ethnischer Herkunft sowie die Adresse unkenntlich machen, Fotos dürfen den Bewerbungen nicht mehr beigelegt werden. Ziel dieser Massnahme ist es, wenigstens bei der ersten Bewerbungsrunde allen Kandidatinnen und Kandidaten die gleichen Chancen zu geben. Bei der Wahl der künftigen Mitarbeiter/innen bleiben die Unternehmen in ihren Entscheidungen frei, solange sie nicht offensichtlich diskriminierende Massstäbe anlegen. Noch liegen allerdings aus Frankreich keine Antworten auf die Frage vor, ob sich die Chancen diskriminierter Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt durch das neue Gesetz verbessert haben.

Frankreich geht in Sachen anonymen Bewerbung zwar am weitesten, doch es ist bei weitem nicht das einzige Land, das Regelungen gegen Diskriminierung in Bewerbungsverfahren kennt. In vielen angelsächsischen Ländern (USA, Kanada, Grossbritannien, Irland, Australien, Neuseeland) sind Geburtsdaten und Fotos schon lange aus den Lebensläufen verbannt, um Altersdiskriminierung zu verhindern. In vielen EU-Ländern wird zurzeit an ähnlichen Regelungen wie in Frankreich gebastelt. Grund dafür sind neue, unter dem Namen «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz» bekannte EU-Richtlinien, die es verbieten, persönliche Daten wie Alter, Geschlecht oder ethnische Herkunft in die Bewerberauswahl einzubeziehen.

DISKRIMINIERUNG AUCH IN DER SCHWEIZ

In der Schweiz gibt es keine derartigen Gesetze. Zwar existieren auch hierzulande Re-

gelungen gegen Diskriminierung, aber diese greifen erst viel später. Wenn ein Arbeitgeber etwa eine Absage damit begründet, der oder die Kandidierende sei zu alt oder habe die falsche Religion oder Nationalität, macht auch er sich unter Umständen strafbar. Ansonsten aber sind Unternehmen in ihren Personalentscheiden völlig frei.

Auch wenn der Problemdruck in der Schweiz nicht ganz so hoch ist wie beispielsweise in Frankreich, so ist auch hier die Ungleichbehandlung verschiedener Bevölkerungsgruppen auf dem Arbeitsmarkt evident:

- ▷ Ältere Mitarbeitende sind zwar nicht häufiger arbeitslos als jüngere, wenn sie aber erwerbslos geworden sind, dann sind die Chancen der über Fünfzigjährigen, zurück in den Arbeitsmarkt zu finden, schlechter als in jeder anderen Altersgruppe. Jede/r dritte Erwerbslose über 50 findet innert Jahresfrist keine neue Stelle.
- ▷ Frauen wiesen 2005 nur eine leicht höhere Arbeitslosenquote als Männer aus (4,0 gegenüber 3,6 Prozent). Wenn sie sich allerdings für höhere Kaderfunktionen bewerben, werden sie klar benachteiligt.
- ▷ Am deutlichsten zeigt sich die Ungleichbehandlung bei ausländischen Erwerbstätigen: Während 2005 2,9 Prozent der Schweizer/innen arbeitslos gemeldet waren, betrug die Quote bei den Ausländer/innen 7,2 Prozent.

Die enormen Unterschiede in der Arbeitslosenquote sind allerdings noch kein Beleg dafür, dass tatsächlich eine Diskriminierung vorliegt. Ebenso könnten auch andere Faktoren wie beispielsweise das Qualifikationsniveau oder der überdurchschnittliche Anteil ausländischer Arbeitnehmender in Problembranchen die Differenzen erklären. Das Schweizer Forum für Migration und Bevölkerungsstudien wollte es deshalb genau wissen und startete 2003 einen breit angelegten Versuch. Auf Stellenausschreibungen reichten sie fiktive Bewerbungen ein, die sich nur in einem einzigen Punkt unterschieden: im Herkunftsland. Sämtliche übrigen Kriterien, die Voraussetzung für eine Anstellung waren (Qualifikation, Erfahrung, Geschlecht, Alter etc.), blieben sich gleich. Der Versuch beschränkte sich auf junge Männer mit einem Lehrabschluss in kaufmännischen und gewerblichen Berufen.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung sind erschreckend, vor allem für Menschen kosovo-albanischer Herkunft, die sich in der Deutschschweiz bewerben müssen. Der Diskriminierungsgrad beträgt 60 Prozent, das heisst: Auf hundert Einladungen zu einem Bewerbungsgespräch für Schweizer erfolgten lediglich 40 für Kosovo-Albaner. ▷

□ Als in Frankreich vor einem Jahr die Banlieues brannten, rieb sich die Welt verwundert die Augen, und der amerikanische Nachrichtensender CNN wählte sich gar in einem «Bürgerkriegsgebiet». In den Vorstädten wurden Hunderte von Autos angezündet, die Polizei lieferte sich mit vermummten Jugendlichen nächtelang Strassenschlachten, und über 4000 Demonstranten wurden während der Unruhen festgenommen. In dem Land, das sich «Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit» auf die Fahne geschrieben hatte, tat sich ein Riss auf von einer Tiefe, die niemand für möglich gehalten hätte.

Dieser Riss offenbarte sich entlang einer Linie, die nichts mit Nationalitäten zu tun hatte, kaum etwas mit Religion und relativ wenig mit Schulbildung. Dafür umso mehr mit Namen. Namen wie Ali oder Moham-

«Grauzone ausleuchten»

Ralf Margreiter, Leiter des Ressorts Jugend beim KV Schweiz und Zürcher Kantonsrat für die Grünen, über anonyme Bewerbungen bei der Lehrstellensuche.

«Context»: Als Zürcher Kantonsrat haben Sie diesen Sommer eine Anfrage an die Regierung gerichtet, einen Pilotversuch für anonyme Lehrstellenbewerbungen zu lancieren. Was hat es damit genau auf sich?

Ralf Margreiter: Der Kanton sollte selbst einen Teil seiner Lehrstellen nach anonymisierten Bewerbungsverfahren vergeben und ausserdem Firmen gewinnen, die an diesem Versuch teilnehmen. Der Regierungsrat wäre dazu auch bereit gewesen, aber die bürgerliche Mehrheit im Parlament lehnte die Idee ab.

Was wollten Sie mit dem Pilotversuch erreichen?

Dieser Versuch hätte auf zwei Ebenen Erkenntnisse gebracht: Einerseits wäre es

möglich gewesen herauszufinden, inwieweit diskriminierendes Verhalten die Lehrstellenvergabe beeinflusst. Und andererseits hätten die beteiligten Firmen Gelegenheit erhalten, ihr Vorgehen bei der Personalrekrutierung zu optimieren.

Was heisst das?

Jedes Unternehmen hat ein Interesse daran, den besten Kandidaten bzw. die beste Kandidatin für eine vakante Stelle zu finden. Das gilt auch bei der Lehrstellenvergabe. Bei anonymen Bewerbungen wird der Fokus automatisch auf das Relevante geleitet, also schulische Leistungen, fachliches Interesse, persönliche Motivation und soziale Kompetenzen. Heute, nehme ich an, wird die Vorauswahl noch stark von biografischen Daten geprägt.

Und das führt zu Diskriminierungen?

Der Verdacht liegt nahe. Aus der Forschung wissen wir, dass es ältere Arbeitnehmende, Frauen, Behinderte und Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer haben. Die Vermutung liegt nahe, dass diese Diskriminierungen bereits bei der Lehrstellensuche eine grosse Rolle spielen. Es ist zum Beispiel eine Tatsache, dass ausländische Jugendliche bei der Lehrstellensuche schlechte Karten haben. Aber wenn sie den Schritt ins Erwerbsleben nicht schaffen, dann sind sämtliche Integrationsbemühungen infrage gestellt.

Sind nicht oft mangelnde schulische Leistungen schuld daran, dass Jugendliche ausländischer Herkunft mehr Mühe bei der Lehrstellensuche haben?



Schluss: Auch sie ortet ein Diskriminierungspotenzial gegenüber jungen Ausländerinnen und Ausländern auf dem Arbeitsmarkt. Besonders stark betroffen sind Männer und Frauen aus Ex-Jugoslawien. Einbürgerungen reduzieren die Diskriminierung zwar ein wenig, heben sie aber nicht vollständig auf.

WENIG BEREITSCHAFT VON UNTERNEHMEN

Trotz dieser eindeutigen Ergebnisse gibt es in der Schweiz bislang kaum Bemühungen, Diskriminierungen im Bewerbungsprozess zu reduzieren. Einzig im Kanton Genf fand Anfang dieses Jahres ein drei Monate dauernder Pilotversuch statt, an dem sich eine Gemeindeverwaltung sowie zwei Unternehmen beteiligten (siehe auch Artikel Seite 9 und 10). Ein Vorstoss, im Kanton Zürich einen ähnlichen Versuch zu lancieren, ist am Parlament gescheitert, in der Stadt Bern ist ein entsprechendes Postulat noch hängig.

Auch die Unternehmen in der Schweiz zeigen keinerlei Interesse an anonymen Bewerbungen. Eine Umfrage von Context bei verschiedenen Firmen brachte nur negative Antworten. Sämtliche Betriebe vertrauen auf die Umsetzung interner Unternehmens-

richtlinien, die Chancengleichheit unabhängig von Alter, Rasse, Nationalität, Geschlecht oder Religion festschreiben. Eine Anonymisierung der Bewerbungen sei demnach nicht nötig und erhöhe nur den Aufwand des Bewerbungsverfahrens. Für die Credit Suisse beispielsweise ist es wichtig, «Kandidaten bei offenen Fragen rasch kontaktieren zu können», was bei anonymen Bewerbungen nicht mehr möglich sei. Melanie Nyfeler von der ABB-Pressestelle sagte auf Anfrage, genaue Angaben seien bei einer ersten Auswahl sehr hilfreich: «Wir achten zum Beispiel auf altersdurchmischte Teams. Besteht ein Team aus vorwiegend jüngeren Mitarbeitenden, macht es Sinn, eine freier werdende Stelle mit einer älteren Person zu besetzen.»

Auch bei der Winterthur-Versicherung will man nichts von anonymen Bewerbungen wissen und beruft sich auf einen «Code of Conduct», der Diskriminierungen verhindere. Das ist erstaunlich, denn das Versicherungsunternehmen gehört der französischen Axa-Gruppe. Aufgrund eines Berichts über Diskriminierung hat die Axa in Frankreich den anonymen CV bereits Anfang 2005 freiwillig eingeführt – ein Jahr, bevor das entsprechende Gesetz verabschiedet war. ■

Zählt man jene Fälle hinzu, bei denen die Einladung zu einem Bewerbungsgespräch erst nach einer Absage der Schweizer erfolgte, liegt der Diskriminierungsgrad sogar bei 70 Prozent.

Eine Untersuchung am soziologischen Institut der Universität Bern vom vergangenen Jahr kommt zu einem ähnlichen



Es ist eine Tatsache, dass ausländische Jugendliche auf Oberstufenniveau durchschnittlich einen tieferen Bildungsabschluss haben als Schweizerinnen und Schweizer. Wie weit sie allerdings wirklich schlechtere schulische Leistungen erbringen, oder ob bereits die Einteilung in der Oberstufe Resultat von Diskriminierungen ist, ist eine andere Frage. So oder so: Auch in einer anonymen Bewerbung sind die schulischen Leistungen sichtbar, und es ist selbstverständlich das Recht der Arbeitgeber, ihre Entscheidung auf die Schulnoten zu stützen. Ein kaufmännischer Lehrling beispielsweise muss über hohe sprachliche Fähigkeiten verfügen, sonst kann er die Lehre gar nicht bestehen.

Wo fängt Diskriminierung an?

Wenn beispielsweise ein Arbeitgeber jemanden wegen ungenügender Deutschnoten ablehnt, ist dies noch nicht diskriminierend. Die Diskriminierung beginnt erst dort, wo bestimmten Ethnien pauschal negative Eigenschaften angedichtet werden.

Mein Projekt hätte die Gelegenheit gegeben, diese Grauzone vertieft auszuleuchten.

Die Bürgerlichen lehnten Ihren Vorstoss mit der Begründung ab, dies sei eine Einmischung in die unternehmerischen Freiheiten.

Auch bei anonymen Bewerbungen sind die Arbeitgeber völlig frei, mit wem sie die Stelle besetzen. Das Problem vieler auf dem Arbeitsmarkt diskriminierter Gruppen ist ja, dass sie nicht einmal die erste Selektionsrunde überstehen. Sie bekommen also keine Chance, einen Arbeitgeber im Bewerbungsgespräch von sich überzeugen zu können, denn dafür müssten sie zuerst einmal eingeladen werden. Die anonyme Bewerbung soll nur dazu dienen, diese erste Hürde zu einer neuen Stelle für alle gleich hoch zu machen.

Ausserdem wollte ich mit meinem Vorstoss ja nicht flächendeckend anonyme Bewerbungen für Lehrstellen einführen. Es ging lediglich um einen Versuch mit dem Ziel, allfällige Diskriminierungen auf dieser

Stufe sichtbar zu machen. Erst wenn sich solche Diskriminierungen nachweisen lassen, ist es an der Zeit, sich über mögliche Massnahmen Gedanken zu machen.

Die meisten Arbeitgeber verwahren sich gegen den Vorwurf, bei Stellenbesetzungen diskriminierend vorzugehen.

Ich nehme auch nicht an, dass verantwortungsvolle Arbeitgeber absichtlich gewisse Bevölkerungsgruppen diskriminieren. Aber bei Dutzenden von Bewerbungen auf eine offene Lehrstelle ist eine faire erste Selektion enorm schwierig, da können sich durchaus Werthaltungen oder Vorstellungen einschleichen, ohne dass sich der Arbeitgeber dessen überhaupt bewusst ist.

Wie geht es nun nach dem ablehnten Bescheid des Zürcher Kantonsrates weiter?

Wir würden diesen Versuch wirklich sehr gerne machen. Deshalb sind wir dabei, neue Partner für dieses Projekt zu suchen.

Interview: ibo

Der Beweis

Dank anonymen Bewerbungen haben Frauen und ältere Arbeitnehmer mehr Chancen. Dies ist das Resultat eines Pilotversuchs im Kanton Genf.

Text: Helen Brügger

□ Im Kanton Genf leben mehr verschiedene Nationalitäten und mehr Menschen ausländischer Herkunft als überall sonst in der Schweiz.* Robert Cuénod ist deshalb als Integrationsbeauftragter gefordert. Er organisiert jedes Jahr «Integrations-tage», im letzten Frühling wurde während einer ganzen Woche über Rassismus und Diskriminierungen diskutiert. Ein besonderes Anliegen für den 57-jährigen Psychologen ist das Problem der Chancengleichheit. Er vermutete, dass auch in Genf Menschen aufgrund von Hautfarbe, Alter, Geschlecht

oder Herkunft bei der Arbeitssuche benachteiligt werden. Gemeinsam mit drei Arbeitgebern führte er deshalb in den Monaten April bis Juni den ersten Pilotversuch der Schweiz mit anonymen Bewerbungen durch. Nun liegen die Resultate vor. Sie zeigen, dass seine Vermutung richtig war.

Die Industriellen Werke Genf (SIG), die Migros-Genf und die Vorortgemeinde Vernier beteiligten sich am Pilotprojekt. Das Resultat in Zahlen: Für insgesamt 22 ausgeschriebene Stellen wurden 1200 Bewerbungen eingereicht. 45 Kandidaten mit

einem «atypischen» Profil wurden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Von diesen wurden vier (18 Prozent) angestellt. Interessant ist jedoch, dass der Test nicht etwa die Benachteiligung von ausländischen Bewerbern nachgewiesen hat, sondern die

* Im Kanton Genf sind 38,7 Prozent der Bevölkerung ausländischer Herkunft; sie kommen aus 184 verschiedenen Nationen. Die Kantone Basel-Stadt oder Zürich haben im Vergleich dazu 27,9 respektive 22,5 Prozent ausländische Wohnbevölkerung aus 146 respektive 175 verschiedenen Nationen.



Foto: zVg.

Diskriminierung von Frauen und älteren Arbeitnehmern: Dank anonymen Bewerbungen haben zwei Frauen und zwei ältere Männer eine Chance erhalten. Cuénod ist sehr zufrieden mit dem Resultat: «Der Testlauf hat erlaubt, Kandidatinnen und Kandidaten rein aufgrund ihrer Qualifikationen und ihrer Eignung für die ausgeschriebene Stelle auszuwählen.»

Was sind «atypische» Kandidaten? Bei den Genfer Industriellen Werken (SIG) etwa arbeiten 80 Prozent Männer, hier heisst atypisch einfach weiblich. Dank den anonymisierten Bewerbungen schafften es sechs Frauen bis zu einem Gespräch, zwei wurden angestellt. Das Beste dabei: «Die neuen Mitarbeiterinnen werden von ihren männlichen Kollegen voll akzeptiert», freut sich André Wicki, Personalchef bei den SIG, und er rühmt den «enormen pädagogischen Wert» des Pilotprojekts.

Bei der Gemeindeverwaltung in Vernier kamen zwei ältere Arbeitnehmer zum Zug. Bürgermeister Thierry Apothéoz sagt rückblickend: «Das Wichtigste am Projekt ist der positive Diskussionsprozess. Wir haben gelernt, uns selbst zu testen. Eine Sekretärstelle muss nicht unbedingt mit einer jungen und hübschen Frau besetzt werden, andere Qualifikationen sind möglicherweise wichtiger für das Team.»

Beim dritten Arbeitgeber, der Migros Genf, wurden zwar keine atypischen Arbeit-

nehmer angestellt, doch wurden 15 Bewerbungsgespräche mit Kandidaten geführt, die ohne anonymisierte Bewerbungsschreiben «sicher nicht alle zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden wären», so Projektleiter Jean-Charles Bruttomesso. «Wir haben festgestellt, dass mit dem neuen System mehr ältere Kandidaten und mehr Grenzgänger eine Chance erhalten haben, die erste Hürde zu nehmen.»

Als negativ verbuchen die drei beteiligten Arbeitgeber den grossen administrativen Aufwand und die Tatsache, dass trotz der Lücken in den anonym gemachten Bewerbungen weiterhin gewisse Schlüsse auf Geschlecht, Alter oder Herkunft möglich sind. «Der Aufwand hat sich verdoppelt oder verdreifacht», rechnet Bruttomesso aus. Andererseits: «Wenn die Bewerbungen einmal anonymisiert sind, geht der Auswahlprozess schneller, er ist objektiver und ermöglicht die bessere Auswahl.»

Wie geht es nun weiter? «Was zählt, ist ein dauerhaftes Umdenken aller Mitarbeitenden», sagt André Wicki. Die SIG wollen die anonymisierten Lebensläufe nicht definitiv einführen, sondern andere Sicherungen einbauen. «In Zukunft begleiten die Verantwortlichen für das Pilotprojekt alle Anstellungsprozesse und haben den Auftrag, rechtzeitig auf Benachteiligungen aufmerksam zu machen.» Migros Genf sucht ebenfalls nach anderen Massnahmen. Brut-

Nirgends sonst in der Schweiz wohnen so viele Ausländerinnen und Ausländer wie in Genf.

tomesso lässt eine unabhängige Studie über allfällige Diskriminierungen im Betrieb durchführen und eine Charta ausarbeiten, in der die Anstellungsbedingungen neu formuliert werden. Ein Beispiel? «Jeder Kandidat, dessen Profil dem gesuchten Stellenprofil entspricht, hat Anrecht auf ein Bewerbungsgespräch.»

Auch die SIG und die Gemeinde Vernier, die den Pilotversuch noch bis Ende Jahr weiterführt, arbeiten an einem vereinfachten Verfahren und an einer Charta gegen Diskriminierungen bei der Anstellung. Dies ist für Robert Cuénod das eindrücklichste Resultat: «Alle beteiligten Arbeitgeber führen die auf eine Ethik des Managements abzielende Praxis weiter.» Die anonymisierten Bewerbungen seien nicht ein Ziel an sich, sondern ein Mittel zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit und ein erster Schritt im Kampf gegen Diskriminierungen bei der Anstellung. «Dieses Ziel haben wir mit dem Pilotprojekt erreicht. ■