

Eingang 19.05.10



Andi Kunz | Neustadt 60 | 8200 Schaffhausen

An die  
**Präsidentin des Grossen Stadtrates**  
Theresia Derksen  
Stadthaus  
8200 Schaffhausen

Schaffhausen, 18. Mai 2010

Interpellation (Nr. 212010)  
**Für mehr Chancengleichheit auf dem Lehrstellenmarkt dank anonymisierten  
Lehrstellenbewerbungen**

---

Sehr geehrte Frau Präsidentin

Wer in der Schweiz den „falschen“ Namen trägt, hat in der Regel schlechte Karten, eine Lehrstelle zu finden. Zahlreiche in den vergangenen Jahren durchgeführte Untersuchungen bringen inzwischen auch den wissenschaftlichen Beleg dafür, dass ausländische Jugendliche auf dem Lehrstellenmarkt stark benachteiligt sind. Trotz guten Schulnoten hindert sie ihre Herkunft daran, nach der obligatorischen Schulzeit einen Ausbildungsplatz zu finden. Gemäss einer Nationalfondsstudie der Universität Freiburg haben ausländische Jugendliche unter sonst gleichen Voraussetzungen eine viermal geringere Chance auf eine Lehrstelle als ihre Schweizer Mitschulabgänger/innen. Von dieser Benachteiligung besonders betroffen sind Personen aus den Balkan-Ländern und der Türkei sowie junge Frauen mit Migrationshintergrund. Die für viele fremd klingenden Namen schweben wie ein Damoklesschwert über den Köpfen der ausländischen Jugendlichen und sorgen dafür, dass diese häufig schon gar nicht für eine Schnupperlehre oder zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Ihre Misserfolge bei der Lehrstellensuche haben wenig bis gar nichts mit ihren schulischen Leistungen und anderen Fähigkeiten zu tun. Ihnen fehlen vielmehr die persönlichen/sozialen sowie vor allem die „symbolischen“ Ressourcen, welche bei der Stellensuche so wichtig sind. Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird ganz offensichtlich nicht der gleiche Vertrauensvorschuss entgegen gebracht wie den Schweizer Jugendlichen. Diese Benachteiligung führt nicht nur zu einer Chancenungleichheit auf dem Lehrstellenmarkt, sondern erschwert auch die Integration der betroffenen Jugendlichen in Wirtschaft und Gesellschaft. Auch aus der Perspektive der Lehrbetriebe und der Wirtschaft ist es störend, dass ausländische Jugendliche nicht konsequent nach objektiven Kriterien wie Kompetenzen und Motivation beurteilt und ausgewählt werden. Mit einer fundierten und diskriminierungsfreien Lehrlingsselektion können Lehrabbrüche und andere mit einer Fehlentscheidung einhergehenden Probleme vermieden oder zumindest reduziert werden.

Wenn die diskriminierende Selektionsdynamik durchbrochen werden soll, müssen Eigenschaften der Personen wie Name, Herkunft und Geschlecht, die mit der zu besetzenden Stelle nichts zu tun haben, so weit als möglich aus dem Verfahren ausgeschlossen werden. Zwei in der Schweiz durchgeführte Pilotversuche erbringen inzwischen den Nachweis dafür, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren die Chancengleichheit erhöhen, indem die Herkunft und das Geschlecht der Bewerbenden keinen Einfluss mehr auf ihre Erfolgchancen haben. Durch die systematische Ausblendung leistungsirrelevanter Kriterien wird der Blick für die vorhandenen Kompetenzen und die Motivation der Jugendlichen geschärft. Das Züricher Pilotprojekt des Kaufmännischen Vereins Schweiz, an welchem 2007/2008 rund 2'300 Jugendliche und 200 Lehrbetriebe teilgenommen haben, konnte aufzeigen, dass das anonymisierte Bewerbungsverfahren mit Hilfe einer hierfür eingerichteten Online-Plattform so ausgestaltet werden kann, dass der Aufwand für die

angeschlossenen Lehrbetriebe in Grenzen gehalten werden kann. Viele der beteiligten Betriebe sahen in der Plattform sogar eine Möglichkeit, die Bewerbungen effizienter zu bearbeiten, weil die Korrespondenz mit den Bewerbenden unkompliziert übers Netz abgewickelt werden kann. Aber auch für die Stellensuchenden kann die Bewerbungsplattform eine Entlastung darstellen, weil die Bewerbungskosten gering gehalten werden können und alle den gleichen Zugang zu den zu vergebenden Lehrstellen haben. Die standardisierte Dossier-Form ermöglicht zudem eine schnellere und objektivere Beurteilung der Kandidaten. Die Vorselektion von Bewerbungsdossiers ist auf jeden Fall viel übersichtlicher.

Anonymisierte Bewerbungssysteme haben sich in der Praxis mehrfach bewährt und ihre positive Wirkung bei der Bekämpfung von Chancenungleichheit auf dem Lehrstellenmarkt sind wissenschaftlich hinreichend belegt. Deshalb soll geprüft werden, ob das anonymisierte Bewerbungsverfahren auch in der Stadtverwaltung eingesetzt werden kann. Die Stadt Schaffhausen würde damit ein starkes Zeichen gegen Diskriminierung auf dem Lehrstellenmarkt setzen. Es ist wünschenswert, dass der Stadtrat anonymisierte Bewerbungsverfahren auch als Chance versteht, Lehrbetriebe aus der Privatwirtschaft für die Problematik zu sensibilisieren und sie dazu zu ermuntern, ihr Bewerbungsverfahren kritisch zu durchleuchten und in ihrem Betrieb ebenfalls anonymisierte Lehrstellenbewerbungen zuzulassen. Vielleicht bestünde sogar die Möglichkeit, hierfür eine gemeinsame Online-Plattform einzurichten.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen und Erläuterungen wird der Stadtrat eingeladen, folgende Fragen zu beantworten:

- 1 Wie hoch ist der Anteil ausländischer und weiblicher Lehrlinge an der Gesamtzahl in der Stadtverwaltung beschäftigter Lehrlinge?
- 2 In welchen Bereichen (Lehrgänge, Ämter) sind ausländische/weibliche Lehrlinge angestellt (absolute Zahlen und Anteile)?
- 3 Wie haben sich die aus Frage 1 und 2 gewonnenen Zahlen in den vergangenen 10 Jahren entwickelt?
- 4 Nach welchen Regeln, Prinzipien und Abläufen erfolgt die Lehrlingsselektion in der Stadtverwaltung?
- 5 Welche Massnahmen treffen die für die Lehrlingsselektion verantwortlichen Stellen, um Benachteiligungen beispielsweise bezüglich der Herkunft und des Geschlechts der Bewerbenden zu verhindern?
- 6 Wie steht der Stadtrat zur Einführung eines anonymen Bewerbungsverfahrens in der Stadtverwaltung?
- 7 Wie beurteilt der Stadtrat die Einführung einer Online-Bewerbungsplattform nach dem Vorbild des Pilotprojekts des KV Schweiz, an der sich auch private Lehrbetriebe beteiligen können?

Mit freundlichen Grüßen

D. Steiner  
P. Klotz  
A. B. H. H. H.  
L. F. F. F.  
A. Dracic  
V. T. T. T.  
2