



## Journal Article

# Arbeitsmarktdiskriminierung in der Schweiz

**Author(s):**

Graff, Michael; Kopp, Daniel

**Publication Date:**

2021-06

**Permanent Link:**

<https://doi.org/10.3929/ethz-b-000490335> →

**Rights / License:**

[In Copyright - Non-Commercial Use Permitted](#) →

This page was generated automatically upon download from the [ETH Zurich Research Collection](#). For more information please consult the [Terms of use](#).

# KOF Analysen

## Spezialanalysen:

Michael Graff und Daniel Kopp  
Arbeitsmarktdiskriminierung in der Schweiz

2021, Nr. 2, Sommer – SA2

# IMPRESSUM

## Herausgeberin

KOF Konjunkturforschungsstelle, ETH Zürich

Postadresse LEE G 116, Leonhardstrasse 21, 8092 Zürich

Telefon +41 44 632 42 39

E-Mail

[kof@kof.ethz.ch](mailto:kof@kof.ethz.ch)

Telefax +41 44 632 12 18

Website

[www.kof.ethz.ch](http://www.kof.ethz.ch)

## Chefredaktion KOF Analysen

Michael Graff

## Spezialanalyse

### Autoren

Michael Graff und Daniel Kopp

Arbeitsmarktdiskriminierung in der Schweiz

### Lektorat und Schlussredaktion

Günther Greulich

### Layout

Vera Degonda, Nicole Koch

ISSN 1662-3517

Copyright © ETH Zürich, KOF Konjunkturforschungsstelle, 2021

Weiterveröffentlichung (auch auszugsweise) ist nur mit Bewilligung des Herausgebers und unter Quellenangabe gestattet.

## ARBEITSMARKTDISKRIMINIERUNG IN DER SCHWEIZ



Michael  
Graff



Daniel  
Kopp

**Zusammenfassung:** Wir analysieren das Such- und Auswahlverhalten tausender Personalverantwortlicher auf einer der grössten Online-Arbeitsmarktplattformen der Schweiz und können dadurch untersuchen, welche Rolle die Herkunft, das Geschlecht und andere uns *und* den Personalsuchenden bekannte Merkmale für die Chance auf ein Bewerbungsgespräch spielen. Wir zeigen, dass Ausländerinnen und Ausländer im Durchschnitt 6,5 Prozent weniger häufig zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurden als gleich qualifizierte Schweizerinnen und Schweizer. Besonders ausgeprägt war diese Benachteiligung bei MigrantInnen vom Balkan, aus Afrika, dem Nahen Osten und Asien, welche auch im Schweizer Alltag besonders oft mit Vorurteilen zu kämpfen haben. Unsere Daten zeigen ferner, dass die ausländische Herkunft der Stellensuchenden gegen Mittag und gegen Abend – wenn die Personalverantwortlichen die Lebensläufe schneller durchgehen – einen stärkeren negativen Einfluss hat. Eine *generelle* geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Einstellung finden wir nicht. Hinter diesem *allgemeinen* Befund verbirgt sich jedoch die aus der Literatur bereits bekannte heterogene Situation: Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vor allem in typischen Männerberufen diskriminiert und Männer in weiblich dominierten Berufen. Zudem finden wir, dass der Wunsch nach Teilzeitarbeit ein grosses Hindernis bei der Stellensuche darstellt, insbesondere für Männer. Dies läuft Anstrengungen, eine ausgeglichene Aufteilung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern zu erreichen, entgegen.

**Abstract:** We analyse the search and selection behaviour of thousands of recruiters on one of the largest online labour market platforms in Switzerland *and* are thus able to examine the role that origin, gender and other characteristics known to us and to the recruiters play in the chance of a job interview. We show that on average, foreigners were 6.5 per cent less likely to be invited to an interview than Swiss. This disadvantage was particularly pronounced among migrants from the Balkans, Africa, the Middle East and Asia, who also often struggle with prejudices in everyday life in Switzerland. Our data also show that the foreign origin of jobseekers has a stronger negative influence at midday and in the evening, when recruiters go through the CVs more quickly. We do not find any *general* gender discrimination in hiring. However, this general finding conceals the heterogeneous situation already known from the literature: with the same qualifications, women are discriminated against above all in typical male occupations and men in female-dominated occupations. In addition, we find that the desire for part-time work is a major obstacle in the job search, especially for men. This runs counter to efforts to achieve a more balanced distribution of paid and unpaid work between the sexes.

**JEL Classification:** J71, C83, C55

**Keywords:** Swiss labour market, Hiring discrimination, Online job platform

Der Beitrag beruht auf dem von Januar 2016 bis Juni 2019 unter der Leitung von Michael Graff an der KOF durchgeführten SNF-Forschungsprojekt «Hiring and wage discrimination in the Swiss labour market» (<http://p3.snf.ch/Project-162620>). Wir fassen hier die wesentlichen Ergebnisse des Projekts aus Publikationen des Projektmitarbeiters Daniel Kopp und Co-Autoren Dominik Hangartner und Michael Siegenthaler zusammen.

## Einleitung

In der Bundesverfassung der Schweiz, Artikel 8, Absätze 2 und 3, ist festgehalten:

*«2 Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.*

*3 Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.»*

Verfassungsauftrag und Verfassungswirklichkeit klaffen aber hier noch weit auseinander.<sup>1</sup> Nicht zuletzt deshalb wurde an der KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich mit Unterstützung des Schweizerischen Nationalfonds eine gross angelegte und kürzlich abgeschlossene Untersuchung zur Arbeitsmarktdiskriminierung in der Schweiz durchgeführt.

Diskriminierendes Verhalten ist ethisch problematisch, daher der Verfassungsauftrag. Darüber hinaus kann Diskriminierung auch ökonomische Ineffizienz verursachen oder verstärken. Vor dem Hintergrund einer sich zunehmend als offen und tolerant verstehenden Gesellschaft und einem absehbaren Fachkräftemangel ist die Inklusion von Frauen, Zugewanderten, Älteren, Behinderten und anderen von Diskriminierung betroffenen Gruppen in der Schweiz und anderswo zu einem wichtigen Ziel geworden.

Empirische Studien zu den verschiedenen Facetten der Diskriminierung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt gab es aber bis vor kurzem noch vergleichsweise wenige. Dieses Forschungsprojekt trägt zur Schliessung einer dieser Lücken bei und untersucht das Ausmass der Einstellungsdiskriminierung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Dabei verwenden wir eine neuartige Untersuchungsmethode, die das Such- und Auswahlverhalten tausender Personalverantwortlicher auf einer der grössten Online-Arbeitsmarktplattformen der Schweiz analysiert. Wir zeigen, dass Arbeitsmarktdiskriminierung gegen ethnische Minoritäten in der Schweiz weit verbreitet ist. Insbesondere für Personen mit nichteuropäischem Migrationshintergrund gibt es hohe Hürden, für ein Vorstellungsgespräch kontaktiert zu werden, auch wenn sie gleich gut für eine zu besetzende Stelle qualifiziert sind wie SchweizerInnen. Interessanterweise mindert die gute Kenntnis einer Landessprache das Ausmass der Diskriminierung nicht, wohl aber der Status der Schweizer Staatsangehörigkeit. Weiter zeigen wir, dass das Ausmass der Diskriminierung unter anderem von der Tageszeit abhängt und Geschlechterdiskriminierung vom Berufsfeld. Auch der Wunsch nach Teilzeitarbeit wirkt sich nachteilig auf die Einstellungschancen aus, bei Männern noch mehr als bei Frauen.

### **Bisheriger Forschungsstand**

#### *Theoretischer Hintergrund*

Gemäss neoklassischem Arbeitsmarktmodell sollten gewinnmaximierende Unternehmen Beschäftigte entsprechend ihrer Grenzproduktivität einstellen und entlohnen. Wäre dies der Fall, würde der Erfolg von Anbietern auf dem Arbeitsmarkt nur von denjenigen persönlichen Merkmalen abhängen, die ihre Produktivität beeinflussen. Es gibt jedoch zahlreiche Belege dafür, dass Merkmale, die nichts mit der Produktivität zu tun haben, auf dem Arbeitsmarkt relevant sind, was wir, Arrow (1973) folgend, als «Diskriminierung» bezeichnen.

<sup>1</sup> Die meisten OECD-Länder haben einen rechtlichen und institutionellen Rahmen zur Verhinderung von Diskriminierung. Die Definition von Diskriminierung und die Durchsetzung sind jedoch sehr unterschiedlich. Im Vergleich zu anderen Ländern wird dies in der Schweiz eher weniger streng gehandhabt (Boeri & van Ours 2013). Dem «Migrant Integration Policy Index 2020» (Solano & Huddleston, 2020) zufolge sind die rechtlichen Bestimmungen gegen Diskriminierung in der Schweiz im internationalen Vergleich sogar bemerkenswert dürftig, unter 52 Ländern schneiden nur Russland, China, Japan, Indonesien und Indien noch schlechter ab.

Die neoklassische Grundlage für die ökonomische Analyse von Arbeitsmarktdiskriminierung geht zurück auf Gary Becker (1957). Diskriminierung beruht danach darauf, das Unternehmen Beschäftigte mit spezifischen, aber produktivitätsirrelevanten Merkmalen bevorzugen. Andauernde Diskriminierung ist damit aber ohne Rückgriff auf Marktversagen nicht erklärbar. Auf einem perfektem Arbeitsmarkt sollte sie nämlich nicht bestehen können: Wenn Diskriminierte überall niedrigere Löhne erhalten als die ihrer Produktivität entsprechenden, erzielen nichtdiskriminierende Unternehmen, die solche Personen einstellen, höhere Gewinne als vorurteilsbehaftete Unternehmen und drängen damit letztere aus dem Markt (Boeri & van Ours, 2013). Wenn dagegen nur diskriminierende Unternehmen den Betroffenen niedrigere Löhne zahlen, können sie auch nicht auf dem Markt bestehen, da nichtdiskriminierende Unternehmen diesen Personen höhere Löhne anbieten, so dass niemand bereit ist, für einen diskriminierenden Lohn zu arbeiten (Baert et al., 2015). Eine ähnliche Argumentation wie bei der Lohndiskriminierung kann bei der Anstellungsdiskriminierung ins Feld geführt werden: Diskriminierende Unternehmen, die gewisse Arbeitssuchende aufgrund produktivitätsirrelevanter Merkmale ausschliessen, reduzieren damit die Anzahl fähiger KandidatInnen, die sie für eine zu besetzende Stelle in Betracht ziehen, und müssen deshalb unter Umständen für ein gegebenes Leistungsniveau mehr bezahlen. Die Bedingungen für einen derartigen Wettbewerb auf einem theoretisch perfekten Arbeitsmarkt sind aber in der Realität zumeist nicht erfüllt (Manning, 2011; Stand, 2014). Praktisch sind daher vor allem Theorien mit Berücksichtigung von Marktversagen von Belang. Davon gibt es drei wichtige Typen:

(1) Das Monopson-basierte Diskriminierungsmodell. Wenn Unternehmen monopsonische Marktmacht haben, können sie Löhne unter der Grenzproduktivität der Arbeitnehmer ansetzen (Ehrenberg & Smith 2011). Dies kann verschiedene Gruppen von Beschäftigten in unterschiedlichem Ausmass treffen, z. B. wegen unterschiedlicher Mobilitätskosten, unvollständiger Information oder heterogener Präferenzen der Arbeitskräfte (Ashenfelter et al., 2010; Hirsch & Jahn, 2012; Stand, 2014).

(2) Die Theorie der «statistischen Diskriminierung». Diese beruht auf der Annahme, dass Unternehmen nicht in der Lage sind, die Produktivität einzelner Personen genau zu beobachten. Sie verwenden daher Informationen über die durchschnittliche Gruppenproduktivität als Indikator für die individuelle Produktivität. Die wahrgenommenen Produktivitätsunterschiede zwischen den Gruppen können dabei real sein oder auf Vorurteilen oder falschen Informationen beruhen (Boeri & van Ours, 2013). Eine andere Version dieser Theorie konzentriert sich auf Produktivitätsverteilung anstelle der durchschnittlichen Produktivität. Selbst wenn die Fähigkeiten zwischen zwei Gruppen im Durchschnitt gleich sind, werden risikoscheue Unternehmen die Gruppe mit der geringeren Varianz bevorzugen (Oreopoulos, 2011; Dickinson & Oaxaca, 2006).

(3) Die Theorie der beruflichen Verdrängung. Demnach gibt es für einige Berufe Zugangsbarrieren für bestimmte Gruppen. Da die Betroffenen dann Beschäftigung in anderen Berufen suchen müssen, drücken sie dort das Lohnniveau nach unten. Lohndiskriminierung tritt dann nicht innerhalb von Berufen oder Branchen auf, sondern zwischen ihnen (Boeri & van Ours, 2013).

#### *Herausforderungen bei der Messung der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt*

Die Messung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ist eine grosse Herausforderung. Viele Studien stützen sich auf Beobachtungsdaten. Da aber die ForscherInnen in der Regel über weniger Informationen verfügen als die Unternehmen, können Einstellungswahrscheinlichkeiten und Löhne auf Persönlichkeitsmerkmale zurückzuführen sein, die von den Unternehmen erkannt werden, für die ForscherInnen jedoch nicht zu beobachten sind (Bertrand & Mullainathan, 2004). Alternative Methoden, wie z. B. Befragungen bei Beschäftigten oder Unternehmen über diskriminierende Praktiken leiden ebenfalls unter konzeptionellen Grenzen, da nicht angenommen werden kann, unverzerrte Antworten zu erhalten.

Angesichts dieser Probleme werden zunehmend Feldexperimente durchgeführt.<sup>2</sup> Ein bewährter Ansatz hierfür sind Korrespondenzstudien (Azmat & Petrolongo, 2014), bei denen ForscherInnen fiktive Bewerbungsschreiben an Arbeitgeber schicken und dann die Rückrufquoten für Personen unterschiedlicher Gruppenzugehörigkeit mit ansonsten identischen Merkmalen vergleichen.<sup>3</sup>

Ein vergleichsweise neuer Ansatz ist, Diskriminierung bei der Einstellung anhand von Aktivitäten auf Online-Jobvermittlungs-Plattformen zu analysieren. Wir haben uns in der Startphase unseres Projekts für diese Methode entschieden.<sup>4</sup>

#### *Empirische Evidenz für Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt*

Es liegen mittlerweile eine Reihe von Korrespondenzstudien zu Arbeitsmarktdiskriminierung in verschiedenen Ländern vor. Potenziell zu Diskriminierung führende Merkmale, die dabei untersucht wurden, sind das Geschlecht (Booth & Leigh, 2010; Petit, 2007; Riach & Rich, 2006), Ethnizität (Bertrand & Mullainathan, 2004; Kaas & Manger, 2012), Migrantenstatus (Carlsson & Rooth, 2007; Oeropoulos, 2011; Koopmanns et al., 2018), sexuelle Orientierung (Ahmed et al., 2013), Familienstand (Corell et al., 2007), Aussehen (Ruffle & Shtudiner, 2014), Behinderungen (Pearson et al., 2003), Alter (Lahey, 2008, Riach & Rich, 2007) und Dauer einer vorangegangenen Arbeitslosigkeit (Eriksson & Rooth, 2014; Kroft et al., 2013).

Die meisten dieser Studien dokumentieren in den untersuchten Ländern klare Hinweise auf Arbeitsmarktdiskriminierung entlang der untersuchten Dimensionen.<sup>5</sup> Einige Forschungsergebnisse, die wir hier hervorheben möchten, betreffen Frauen, deren Arbeitsmarktstellung beim Einkommen immer noch deutlich schlechter ist als die der Männer (OECD, 2008; Boeri & van Ours, 2013). Die meisten Studien über geschlechtsspezifische Diskriminierung befassen sich genau damit und zerlegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle in einen erklärbaren und einen unerklärbaren Teil. Letzterer wird als Diskriminierung interpretiert (Azmat & Petrongolo, 2014; List & Rasul, 2011). Belege für Diskriminierung bei der *Einstellung* von Frauen sind im Vergleich dazu bislang eher spärlich. Die empirischen Befunde der vorliegenden Korrespondenzstudien sind mehrdeutig. Neumark et al. (1996) finden statistisch signifikante Beweise für die Diskriminierung bei der Einstellung von Frauen in Luxusrestaurants in den USA. Petit (2007) stellt erhebliche Diskriminierung jüngerer Frauen gegenüber jüngeren Männern im französischen Finanzsektor fest. Bravo et al. (2008) und Rocío et al. (2011) stellen keine signifikanten Unterschiede bei den Rückrufquoten zwischen den Geschlechtern auf dem chilenischen bzw. spanischen Arbeitsmarkt fest; im Gegenteil, in frauendominierten Berufen erhalten Bewerberinnen deutlich mehr Anrufe als Bewerber. Diese Befunde entsprechen denen von Booth & Leigh (2010) und Riach & Rich (2006), die feststellen, dass Bewerberinnen häufiger einen Rückruf erhalten als Bewerber, mit den grössten Unterschieden bei frauendominierten Berufen.

Untersucht wurde auch, ob Einstellungsdiskriminierung in bestimmten Branchen oder Berufen stärker verbreitet ist als in anderen. Die Befunde sind gemischt. Während Bertrand & Mullainathan (2004) keine signifikanten Unterschiede in der *ethnischen* Diskriminierung zwischen Branchen und Berufen melden, finden Carlsson & Rooth (2007) weniger Diskriminierung von Bewerbern mit Namen aus dem Nahen Osten für hochqualifizierte Stellen als für gering qualifizierte. Riach & Rich (2006) untersuchen *sexuelle* Diskriminierung bei der Einstellung in England und finden statistisch signifikante Diskriminierungen von Männern in typisch weiblichen Berufen und von Frauen in typisch männlichen.

<sup>2</sup> Natürliche Experimente zur Untersuchung der Arbeitsmarktdiskriminierung sind selten. Ein Beispiel ist die Studie von Goldin & Rouse (2000), welche die Auswirkung einer Änderung des Vorspielverfahrens bei amerikanischen Orchestern analysierte, nämlich den Gebrauch eines Sichtschutzes, um die Identität der MusikerInnen vor der Jury zu verbergen. Sie fanden heraus, dass dies die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass eine Frau eingestellt wird, was ein starkes Zeichen für geschlechtsspezifische Diskriminierung ist.

<sup>3</sup> Korrespondenzstudien untersuchen Diskriminierung auch in anderen Lebensbereichen. Für eine aktuelle Studie zur ethnischen Diskriminierung auf dem Schweizer Wohnungsmarkt, siehe Auer et al. (2019).

<sup>4</sup> Ausser unserer Studie haben bislang unseres Wissens nur die Arbeiten von Eriksson & Lagerström (2012) sowie Chan & Wang (2017) auf einen vergleichbaren Ansatz zurückgegriffen. Auf die Vorteile der Methode gehen wir weiter unten ausführlich ein.

<sup>5</sup> Für einen detaillierten Überblick über Feldexperimente zu Diskriminierung siehe Bertrand & Dufló (2017).



Empirische Studien zu Arbeitsmarktdiskriminierung in der Schweiz sind dagegen bis in die jüngste Vergangenheit selten gewesen. Eine Ausnahme war diejenige von Fibbi et al. (2006), die ein erhebliches Ausmass der von Diskriminierung gegenüber Migranten der zweiten Generation aus Portugal, der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien belegte. Die Autoren erhärteten damit die Befunde eines früheren Feldexperiments von Fibbi et al. (2003). Oberholzer-Gee (2008) untersuchte, ob Schweizer Unternehmen die Dauer einer Nichtbeschäftigung als Signal für die erwartete Produktivität interpretieren und stellte fest, dass das Interesse der Unternehmen an den BewerberInnen mit deren Dauer einer Nichterwerbstätigkeit rapide sinkt.

In letzter Zeit hat das Thema aber auch in der Schweizer Forschung verstärkt Aufmerksamkeit erfahren, so dass wir unser Projekt als Teil einer kollektiven Anstrengung sehen, die Evidenz und Ursachen von Diskriminierung besser zu verstehen und schliesslich zu beseitigen. Die wichtigsten Ergebnisse dieser Anstrengungen unserer KollegInnen fassen wir im Folgenden zusammen.

Die länderübergreifende Korrespondenzstudie von Becker et al. (2019) belegt, dass in Deutschland, der Schweiz und Österreich die Einstellungschancen von Frauen bei Teilzeitstellen geringer sind, wenn es Unternehmen aufgrund ihres Lebenslaufs wahrscheinlicher erscheint, dass sie ein Kind bekommen könnten im Vergleich zu Frauen, bei denen Unternehmen davon ausgehen, dass die Familienplanung abgeschlossen ist. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass in den drei untersuchten Ländern nach wie vor meist Frauen für die Kindererziehung zuständig sind und Unternehmen möglicherweise davor zurückschrecken, Frauen einzustellen, die kurze Zeit später ein Kind bekommen und beruflich unter Umständen zurückstecken müssen. In der Schweiz kommen dabei noch die im internationalen Vergleich besonders hohen Kosten für externe Kinderbetreuung erschwerend hinzu. Auer et al. (2018) zeigen mittels einer experimentellen Befragung von Schweizer Hotelmanagern, dass ein Migrationshintergrund hier gerade für Hochqualifizierte ein Nachteil ist und dass die von ihnen festgestellte «Diskriminierungshierarchie» der soziokulturellen Distanz entspricht. Lindemann und Stolz (2018) finden, dass Personen mit muslimischer Religion deutlich häufiger arbeitslos sind als Nicht-Muslime, selbst wenn der Einfluss zahlreicher Personencharakteristika auf die Beschäftigungschancen statistisch ausgeschaltet werden. Fibbi et al. (2018) untersuchen u.a. anhand einer experimentellen Befragung von Personalverantwortlichen, ob es Anstellungsdiskriminierung von hochqualifizierten Stellensuchenden im Schweizer Sozialbereich gibt. Sie belegen, dass hier insbesondere hohe Hürden gegenüber Herkunftsländern bestehen, die nicht an die Schweiz grenzen und eine ihrer Landesprachen sprechen.<sup>6</sup> Im Rahmen des SNF-Forschungsprojekts «Discrimination as an obstacle to social cohesion» haben Gianni D'Amato, Rosita Fibbi, Marco Pecoraro, Eva Zschirnt und Robin Stünzi ethnische Diskriminierung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt mit der Korrespondenzmethode untersucht, wobei neben einem Schweizer Hintergrund solche aus Deutschland (für die Deutschschweiz) oder Frankreich (für die Romandie), der Türkei, dem Kosovo und dem Kamerun getestet wurden (Fibbi et al., 2020; Zschirnt, 2019; 2020). Danach erleben in der Deutschschweiz deutsche Stellensuchende am wenigsten Diskriminierung, ausser im Detailhandel, wo sie deutlich diskriminiert werden. Im Gesundheitssektor, der unter Personalmangel leidet, sind in der Schweiz nur kosovarische Namen ein Hindernis. Eine Herkunft aus dem Kamerun ist ebenfalls für die gesamte Schweiz ein Nachteil, allerdings weniger als eine kosovarische, was angesichts der unterschiedlichen Sichtbarkeit der Herkunft erstaunt – negative Stereotype bezüglich des Kosovo scheinen in der Schweiz demnach besonders stark verankert.

<sup>6</sup> Interessanterweise finden sich Belege für eine Aversion gegenüber Stellensuchenden aus Deutschland in der deutschsprachigen Schweiz, nicht aber gegenüber solchen aus Frankreich in der Romandie, was mit der besonderen Stellung der Mundart in der Deutschschweiz begründet wird.



### Der Beitrag unseres Projekts

Unserem Forschungsprojekt wollten wir ursprünglich eine Korrespondenzstudie zur Datenerhebung zugrunde legen. Wir haben dann aber dank der Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) Zugang zu den Daten von «Job-Room» erhalten, einer der grössten Stellenvermittlungsplattformen der Schweiz. Wir konnten dort die Suchaktivitäten von Unternehmen im Detail auswerten, wodurch wir eine um ein Vielfaches grössere Datenmenge erheben konnten, als dies selbst mit einer ungewöhnlich umfangreichen Korrespondenzstudie möglich gewesen wäre. Hinzu kommt, dass wir nicht eine experimentelle Situation konstruieren mussten, deren Übertragbarkeit auf das reale Geschehen immer Zweifeln ausgesetzt ist, sondern mittels «nicht-teilnehmender Beobachtung» das reale Geschehen beobachten konnten. Auch beobachteten wir den Einstellungsprozess in viel grösserem Detail. Wir wissen zum Beispiel, wann und wie lange Personalverantwortliche die Profile von Stellensuchenden angeschaut haben und welche weiteren BewerberInnen sie vor sich liegen hatten. Schliesslich ist unser Vorgehen auch weniger «invasiv» als bei einer Korrespondenzstudie, welche Unternehmen, die Arbeitskräfte suchen, mit fiktiven Bewerbungen belastet.

Die grosse Fülle an Daten von Job-Room erlaubte uns, die Präferenzen der Personalverantwortlichen in Bezug auf zahlreiche Merkmale der Stellensuchenden, wie Herkunftsland oder Sprachkenntnisse, und für verschiedene Berufe, zu untersuchen. Durch die grosse Fallzahl und das breite Spektrum der auf Job-Room betrachteten Merkmale konnten wir deutlich mehr in die Tiefe und die Breite gehen, als dies Korrespondenzstudien zulassen, welche sich auf wenige Merkmale beschränken müssen. Weiter ist bei Korrespondenzstudien das erhobene Signal binär: Kontaktaufnahme oder keine. Im Unterschied dazu können wir den gesamten Entscheidungsprozess Schritt für Schritt nachverfolgen.

Die «Kehrseite der Medaille» ist, dass wir, anders als in einem experimentellen Ansatz, wo die ForscherInnen selbst entscheiden können, welche Merkmale sie untersuchen wollen, nur diejenigen Merkmale analysieren können, die auf Job-Room ersichtlich sind. Diese Einschränkung betrifft in erster Linie die ursprünglich geplante Überprüfung auf Altersdiskriminierung bei der Einstellung, welche nicht realisiert werden konnte, da das Alter von Stellensuchenden auf Job-Room nicht direkt gezeigt wird und allenfalls indirekt anhand anderer Merkmale geschätzt werden kann.

#### *Job-Room: 4 Millionen Profilaufrufe – Navigation und Kontaktaufnahme per Mausclick*

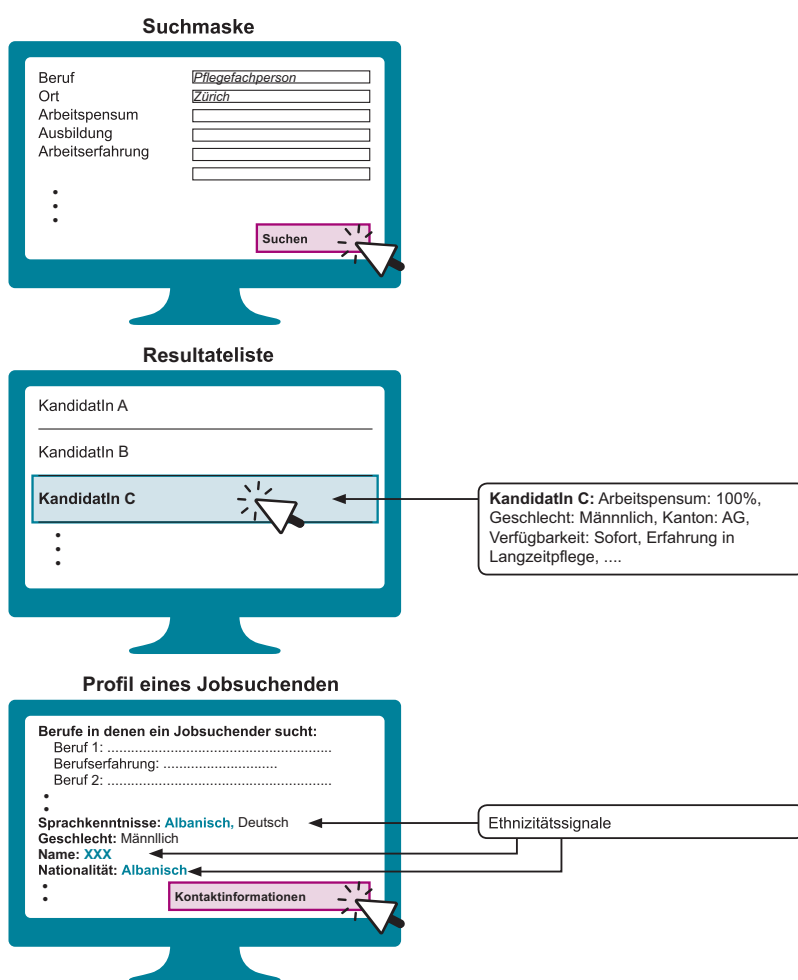
Job-Room (<https://www.job-room.ch>) ist die Online-Arbeitsmarktplattform des Staatssekretariats für Wirtschaft. Sie besteht unter anderem aus einem Register von offenen Stellen sowie einer Kandidatensuchseite, auf der Unternehmen nach geeigneten Personen für ihre offenen Stellen suchen können. Alle Personen, die sich bei einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) als stellensuchend melden, können ihr Profil auf Job-Room aufschalten lassen. Über 80 Prozent machen von dieser Möglichkeit Gebrauch.

Dieses Projekt betrachtet die Kandidatensuchseite. Personalverantwortliche definieren dort in einem ersten Schritt ihre Suchkriterien, z.B. den Beruf, die Arbeitsregion, den gewünschten Ausbildungsabschluss oder die gewünschten Sprachkenntnisse. Anschliessend wird ihnen eine Liste mit Stellensuchenden angezeigt, die sich auf Job-Room haben registrieren lassen und den Suchkriterien entsprechen. Die Liste mit Stellensuchenden enthält eine limitierte Anzahl an Informationen zu den einzelnen Personen (Wohnkanton, Verfügbarkeit, Geschlecht, Präferenz für Voll- oder Teilzeit). Klicken die Personalverantwortlichen einen Eintrag auf der Liste an, sehen sie das volle Profil mit Informationen zu den Berufen, in welchen er oder sie Arbeit sucht, der entsprechenden Arbeitserfahrung, dem Bildungsabschluss, Sprachkenntnissen, dem gesuchten Beschäftigungsgrad, der Verfügbarkeit, dem Geschlecht, usw. Für dafür registrierte Unternehmen ist auch die Nationalität und der Name ersichtlich, sofern die Stellensuchenden dem bei der Erstellung des Profils bei ihrem RAV zugestimmt haben.

Wer Stellensuchende kontaktieren möchte, muss auf einen Kontaktknopf am Ende des Profils klicken und bekommt dann die Kontaktinformationen zu sehen. Ohne Klick auf den Kontaktknopf ist eine Kontaktaufnahme und somit eine Einstellung nicht möglich. Da wir den weiteren Verlauf nicht auf Job-Room verfolgen können, ist die Einleitung der Kontaktaufnahme die für unsere Datenauswertung entscheidende Handlung – analog zur Kontaktaufnahme auf eine fiktive Bewerbung bei Korrespondenzstudien. Der hier entscheidende Unterschied ist aber, dass wir nicht eine experimentelle Bewerbungssituation herstellen in der wir gezielt bestimmte Parameter verändern, sondern eine grosse Anzahl realer Bewerbungen beobachten, bei denen wir wichtige individuelle Merkmale der Stellensuchenden kennen und das Online-Suchverhalten der Personalverantwortlichen beobachten können.

Die Suche nach Arbeitskräften durch Unternehmen auf Job-Room – also unser «datengenerierender Prozess» – wird in Grafik 1 verdeutlicht.

**Grafik 1: Job-Room, Ansicht für Unternehmen, die Personal suchen**



Quelle: Basierend auf der englischsprachigen Version in Hangartner et al. (2021): <https://www.nature.com/articles/s41586-020-03136-0>

Anfang März 2017 begannen wir über 10 Monate, d.h. bis Ende Dezember 2017, jeden einzelnen Klick der Unternehmen auf der Kandidatenseite aufzuzeichnen. Wir wissen somit, welche Suchkriterien eingegeben wurden, welche Stellensuchenden in welcher Reihenfolge in den Suchresultaten auftauchten, welche Profile wie lange angeschaut wurden und ob der Kontaktknopf angeklickt wurde, was unser stärkstes Indiz dafür ist, dass ernsthaft eine Einstellung der betreffenden Stellensuchenden erwogen wurde. Während der Durchführung des Projekts waren auf Job-Room mehr als 200 000

unterschiedliche Stellensuchende registriert. Wir beobachten rund 43 000 Personen, die geeignete Personen zur Besetzung von offenen Stellen auswählten und dazu auf Job-Room rund 450 000 Suchanfragen starteten. Sie sahen sich dabei insgesamt 4 Millionen Profile von Stellensuchenden genauer an, um dann über eine Kontaktaufnahme zu entscheiden. Zudem wurde erfasst, nach welchen Kriterien die Personalverantwortlichen suchten, wann sie die Suche ausführten und wie lange sie auf einem Profil verweilten.

Der dabei generierte und für die Untersuchung von Arbeitsmarktdiskriminierung unvergleichlich grosse Datensatz erlaubt festzustellen, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, dass Stellensuchende von einem Personalverantwortlichen kontaktiert werden. Aus Forschungsperspektive besonders hilfreich ist der Umstand, dass wir *alle* Informationen über die Stellensuchenden, welche die Personalverantwortlichen zu Gesicht bekommen, in unseren Daten ebenfalls verfügbar haben. Bei anderen Forschungsansätzen haben die Unternehmen zumeist einen Wissensvorsprung gegenüber den ForscherInnen. Wenn Letztere zum Beispiel anhand statistischer Daten untersuchen wollen, ob ein Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in einem Unternehmen auf Diskriminierung zurückzuführen ist, so gibt es zahlreiche relevante Informationen über die Beschäftigten, die den ForscherInnen unbekannt sind (Weiterbildungen, Pünktlichkeit, Flexibilität usw.), den Unternehmen hingegen schon. ForscherInnen können somit nicht mit Sicherheit bestimmen, ob Lohnunterschiede auf Diskriminierung oder auf Unterschiede in Bezug auf solche unbeobachteten Faktoren zurückzuführen sind. Bei uns hingegen gibt es keine unbeobachteten Faktoren. Alles, was die Personalverantwortlichen sehen, sehen auch wir. Damit können wir statistisch den Einfluss aller Merkmale der Stellensuchenden auf die Wahrscheinlichkeit berücksichtigen, dass sie kontaktiert werden, und dabei auch den Einfluss einzelner Charakteristika (wie Geschlecht, Ethnizität, Wunsch nach Teilzeitarbeit usw.) isolieren. In den meisten Analysen vergleichen wir nur Personen innerhalb derselben Suche, d.h. Stellensuchende, die auf derselben Ergebnisliste erscheinen. Das bedeutet, dass wir statistisch den Einfluss von unbeobachteten Merkmalen der von den Unternehmen mit der Personalsuche beauftragten Personen ausschalten können. Schliesslich erlaubt unser Datensatz auf Grund der grossen Anzahl an Beobachtungen auch Analysen für kleine Subpopulationen.

### **Ausgewählte Projektergebnisse im Einzelnen**

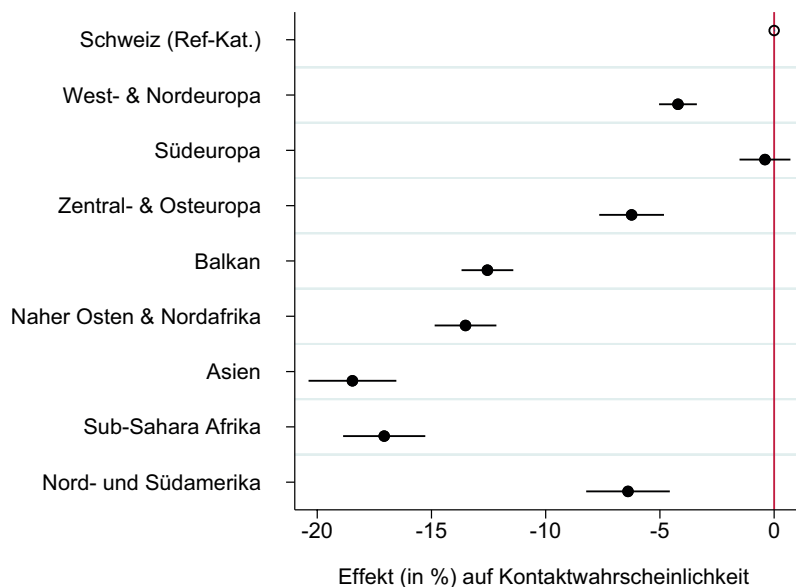
#### *Ethnie und Kontaktwahrscheinlichkeit*

Wir untersuchen hier, ob und in welchem Ausmass Schweizer Stellensuchende auf Job-Room gegenüber Stellensuchenden mit Migrationshintergrund trotz ansonsten identischer Charakteristika (Ausbildung, Arbeitserfahrung, Sprachkenntnisse usw.) einen Vorteil haben.<sup>7</sup> Wir identifizieren Stellensuchende mit Migrationshintergrund anhand ihrer Nationalität, ihrer Namen und ihren angegebenen Sprachkenntnissen und vergleichen sie mit typischen SchweizerInnen, d.h. Personen mit Schweizer Nationalität, Schweizer Namen und Kenntnis mindestens einer offiziellen Landessprache. Typische Angehörige einer ethnischen Minorität haben dagegen eine ausländische Staatsbürgerschaft, einen ausländisch klingende Namen sowie souveräne Kenntnis mindestens einer Sprache, die nicht zu den vier Schweizer Landessprachen gehört (häufig zusätzlich zu Kenntnissen einer Schweizer Landessprache). Da wir den Einfluss aller anderen Charakteristika, welche die Kontaktwahrscheinlichkeit beeinflussen, statistisch herausrechnen, können wir den quantitativen Effekt der Ethnizität auf die Wahrscheinlichkeit isolieren, dass ein Kontaktversuch unternommen wird. Grafik 2 illustriert die Ergebnisse dieser Schätzung. Im Vergleich zu Schweizer BewerberInnen (unsere Referenz-Kategorie) weisen ethnische Minoritäten teilweise deutlich geringere Kontaktraten auf – obwohl wir nur Personen innerhalb derselben Suche und mit denselben sonstigen Eigenschaften vergleichen. Allerdings gibt es grosse Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen. Die Kontaktwahrscheinlichkeit für Stellensuchende aus Asien und Afrika südlich der Sahara ist 18 bzw. 17 Prozent geringer als diejenige von gleich qualifizierten SchweizerInnen. Bei BewerberInnen vom Balkan oder dem Nahen Osten beläuft sich der Nachteil auf ca. 13 Prozent.

<sup>7</sup> Für eine ausführliche Schilderung, vgl. Hangartner et al. (2021).

Stellensuchenden aus Südeuropa hatten unseren Daten zufolge als einzige Gruppe keinen Nachteil im Vergleich zu Schweizern.<sup>8</sup> Dies ist einerseits erstaunlich, denn zur Zeit der fremdenfeindlichen «Schwarzenbach-Initiative» von 1970, die mit 46 Prozent Ja-Stimmen vor allem gegen die damals zahlreiche italienischen Minderheit gerichtet war, genossen Südeuropäer in der Schweiz ganz offensichtlich keine hohe Wertschätzung. Andererseits zeigt die aktuelle Situation, dass negative Stereotypisierung im Zeitablauf zurückgehen oder ganz verschwinden kann, wie es im Prozess der letzten 50 Jahre in der Schweiz durch den ständigen Umgang mit Personen italienischer Herkunft oder Abstammung offensichtlich geschehen ist.<sup>9</sup>

**Grafik 2: Effekt der Ethnizität auf die Kontaktrate**



Bemerkungen: Die Grafik zeigt den Effekt für als Angehörige einer der angeführten ethnischen Minderheiten (Herkunftsregionen) identifizierbare Stellensuchende auf die Wahrscheinlichkeit, kontaktiert zu werden, im Vergleich zu ansonsten gleichen SchweizerInnen in Prozent. Die Punkte zeigen das durchschnittliche Ausmass der Diskriminierung, die horizontalen Striche die Präzision der Messung (95-Prozent-Konfidenzintervall). Wenn das Konfidenzintervall den Wert null einschliesst, ist der Befund nicht statistisch signifikant.

Quelle: Basierend auf der englischsprachigen Version in Hangartner et al. (2021).  
<https://www.nature.com/articles/s41586-020-03136-0>

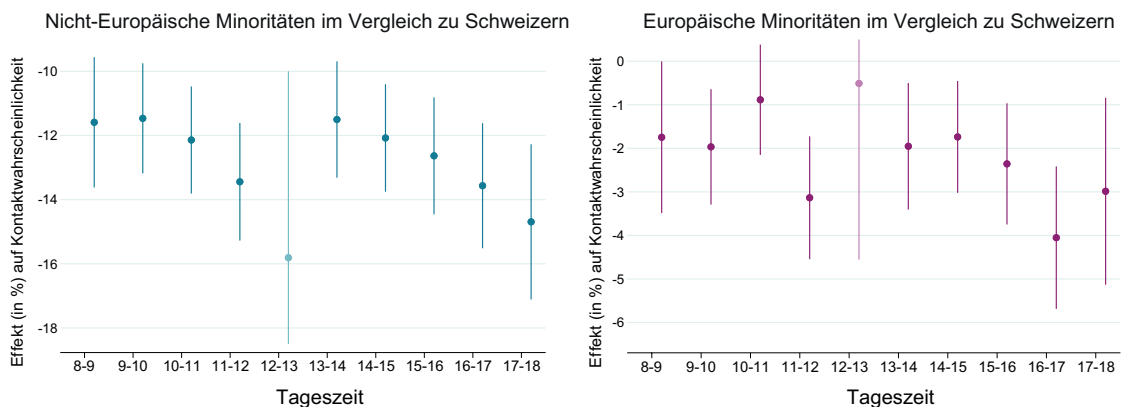
<sup>8</sup> Unsere Ergebnisse bestätigen die Befunde einer aktuellen Korrespondenzstudie aus Deutschland (Koopmanns et al., 2018), wo sich ähnliche «ethnische Hierarchien» zeigen. Auch unsere Feststellung, dass gute Kenntnisse der Landessprache das Ausmass der Diskriminierung nicht deutlich vermindern, gilt ebenso für Deutschland – der Effekt ist bei Koopmanns et al. sogar negativ (wenngleich nicht signifikant). Eine allgemeingültige Erklärung dafür ist uns nicht ersichtlich, so dass hier weitere theoretische und empirische Klärungen angezeigt wäre. Hinweise, dass muttersprachliche Kenntnis der deutschen Standardsprache von Schweizer DialektsprecherInnen (welche in der Standardsprache nicht immer gleich eloquent sind) als bedrohlich angesehen werden, finden sich in Fibbi et al. (2018).

<sup>9</sup> Dies stünde im Einklang mit der seit langem bekannten Kontakthypothese aus der Vorurteilsforschung (Allport, 1954), nach welcher Kontakte mit Angehörigen ethnischer Minoritäten negative Stereotype abbauen, sofern sie auf Augenhöhe stattfinden, also beispielsweise zwischen ArbeitskollegInnen, nicht aber zwischen Herren und Knechten oder Sklaven. Hainmüller und Hangartner (2013) zeigen ebenfalls, dass sich in der Schweiz diskriminierende Einstellungen gegenüber AusländerInnen über die Zeit verändert haben. Sie begründen dies jedoch hauptsächlich mit Veränderungen des relativen Anteils von Ausländergruppen an der ausländischen Bevölkerung und einer damit einhergehenden veränderten Wahrnehmung des «Bedrohungspotential» verschiedener Ausländergruppen.

### *Kontaktwahrscheinlichkeit für Personen mit Migrationshintergrund im Tagesverlauf*

Die grosse Anzahl an Beobachtungen erlaubt es uns nicht nur zu untersuchen, ob Diskriminierung zwischen den verschiedenen Ethnizitäten variiert, sondern auch, ob sie von der Tageszeit abhängt.<sup>10</sup> Hierfür vergleichen wir das Auswahlverhalten desselben Personalverantwortlichen über den Tagesverlauf. Wir aggregieren die ethnischen Minoritäten dabei zu zwei Gruppen, Stellensuchende aus europäischen Ländern und Stellensuchende von ausserhalb Europas, und vergleichen deren Kontaktwahrscheinlichkeit wiederum mit ansonsten identischen SchweizerInnen. Grafik 3 zeigt die Koeffizienten für die beiden ethnischen Minoritätsgruppen. Referenzkategorie sind jeweils die Schweizer BewerberInnen. Zu beobachten ist in beiden Fällen, dass am Anfang des Tages und kurz nach der Mittagspause das Ausmass der Diskriminierung am geringsten ist und dass es kurz vor der Mittagspause sowie gegen Ende des Arbeitstages ansteigt (je negativer der Effekt, desto grösser die Diskriminierung). Während der typischen Zeit für die Mittagspause (12–13 Uhr) haben wir nur wenige Beobachtungen, so dass der durchschnittliche Effekt nicht präzise geschätzt werden kann. Dieses Muster korrespondiert mit der durchschnittlichen Zeit, die Personalverantwortliche auf den Profilen der Stellensuchenden verbringen: Während sie sich am Anfang des Arbeitstages und kurz nach dem Mittagessen verhältnismässig viel Zeit lassen, nimmt die Zeit im Verlaufe des Vormittags und im Verlaufe des Nachmittags deutlich ab. Die Diskriminierung ist also dann am ausgeprägtesten, wenn sich die Personalverantwortlichen wenig Zeit für die Evaluation nehmen – vermutlich aufgrund körperlicher Erschöpfung und fehlender Konzentration. Diese Interpretation kann als Evidenz für unbewusste Diskriminierung gedeutet werden. Schliesslich ist es dieselbe Person, die sich je nach Tageszeit anders verhält.

**Grafik 3: Benachteiligung ethnischer Minoritäten während des Tagesverlaufs**



Bemerkungen: Die Grafik zeigt den Effekt der Tageszeit auf die Wahrscheinlichkeit, kontaktiert zu werden, für Angehörige europäischer bzw. nichteuropäischer Minoritäten im Vergleich zu ansonsten gleichen SchweizerInnen. Die Punkte zeigen das durchschnittliche Ausmass der Diskriminierung, die vertikalen Striche die Präzision der Messung (95-Prozent-Konfidenzintervall). Wenn das Konfidenzintervall den Wert null einschliesst, ist der Befund nicht statistisch signifikant.

Quelle: Basierend auf der englischsprachigen Version in Hangartner et al. (2021): <https://www.nature.com/articles/s41586-020-03136-0>

### *Sprachkenntnisse und Schweizer Staatsangehörigkeit von Personen mit Migrationshintergrund*

Weiter haben wir untersucht, welche Eigenschaften der Stellensuchenden Diskriminierung abschwächen. Ein naheliegender Kandidat sind gute Deutschkenntnisse, zumindest in den mehrheitlich deutschsprachigen Landesteilen und unter Ausklammerung der Bedeutung der lokalen Mundarten im Alltag und Berufsleben vieler Deutschschweizer. Es zeigt sich aber, dass die Diskriminierung von Angehörigen ethnischer Minoritäten mit sehr guten Deutschkenntnissen nur minimal schwächer ausgeprägt ist als bei weniger guten Deutschkenntnissen.

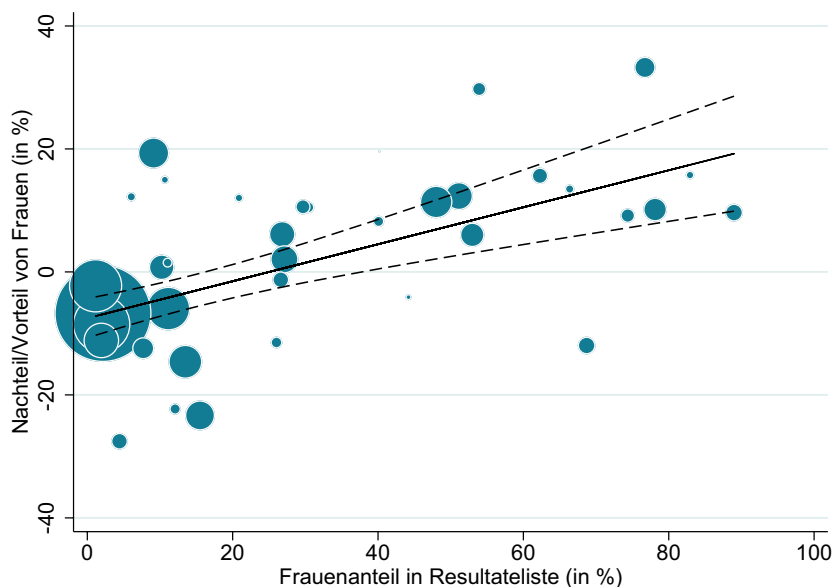
<sup>10</sup> Siehe hierzu Hangartner et al. (2021).

Was dagegen hilft, Diskriminierung zu verringern, ist die Schweizer Staatsangehörigkeit. Wenn wir die Kontaktwahrscheinlichkeit von Personen mit einem ausländisch klingenden Namen mit und ohne Schweizer Staatsangehörigkeit mit derjenigen von typischen SchweizerInnen vergleichen, reduziert sich die Benachteiligung von Stellensuchenden mit ausländischem Namen in vielen Fällen um mehr als die Hälfte. Die Diskriminierung verschwindet aber auch mit der Schweizer Staatsangehörigkeit nicht: Viele SchweizerInnen mit einem Migrationshintergrund weisen nur auf Grund ihres ausländisch klingenden Namens eine bis zu 5 Prozent niedrigere Kontaktwahrscheinlichkeit auf als SchweizerInnen mit einem Schweizer Namen.

#### *Geschlecht und Kontaktwahrscheinlichkeit*

Dass Frauen gegenüber Männern auf dem Arbeitsmarkt in der Schweiz bezüglich des Lohns für gleiche Arbeit benachteiligt werden, ist eine betrübliche, aber gut dokumentierte Tatsache. Gemäss der Lohnstrukturerhebung von 2018 beträgt die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen 19 Prozent, wovon nur gut die Hälfte durch berufsrelevante Merkmale erklärt werden können. Übrig bleibt ein «unerklärtes» Lohngefälle (d.h., nur mit dem Merkmal «weiblich» partiell korreliertes) von 8 Prozent.<sup>11</sup>

**Grafik 4: Bevorzugung / Benachteiligung von Frauen in Abhängigkeit ihres Anteils im Berufsfeld**



Bemerkungen: Die Grafik zeigt die Abweichung der Kontaktwahrscheinlichkeit von Frauen gegenüber ansonsten identischen Männern (senkrechte Achse) in Abhängigkeit des Frauenanteils in den Suchresultaten für unterschiedliche Berufe. Die Grösse der Punkte steht für die Anzahl an Beobachtungen für den entsprechenden Beruf. Die ansteigende Gerade ist die gewichtete Kleinstquadrat-Regressionslinie und zeigt den durchschnittlichen Effekt, die gestrichelten Linien begrenzen das 95-Prozent-Konfidenzintervall. Da auch die untere Linie einen ansteigenden Verlauf hat, ist der dargestellte Zusammenhang signifikant.

Quelle: Basierend auf der englischsprachigen Version in Hangartner et al. (2021).  
<https://www.nature.com/articles/s41586-020-03136-0>

<sup>11</sup> <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/grundlagen/zahlen-und-fakten.html>.

Eine zentrale Erkenntnis *unseres* Forschungsprojekts ist, dass der Einfluss des Geschlechts auf die Wahrscheinlichkeit von Rekrutierern kontaktiert zu werden, von Beruf zu Beruf stark variiert. In gewissen Berufen werden also Männer stark bevorzugt, in anderen Berufen Frauen. Grafik 4 zeigt auf der senkrechten Achse das Ausmass der Bevorzugung/Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern. Während Frauen in gewissen Berufen gegenüber gleich qualifizierten Männern eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit haben, kontaktiert zu werden als Männer, ist es in anderen Branchen genau umgekehrt. Auf der horizontalen Achse haben wir den Frauenanteil in den Suchlisten abgebildet. Dieser entspricht ungefähr dem Frauenanteil in der Beschäftigung in einem Beruf. Wir beobachten einen deutlich positiven Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in einem Beruf und der Bevorzugung von Frauen gegenüber Männern: Je grösser der Frauenanteil, desto stärker werden Frauen bevorzugt, je geringer der Frauenanteil, desto stärker werden Männer bevorzugt. Dies bedeutet, dass die Arbeitgeber durch ihr Rekrutierungsverhalten die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes verstärken.<sup>12</sup>

#### *Benachteiligung von Personen, die eine Teilzeitstelle suchen*

Neben der direkten Geschlechterdiskriminierung können wir auch andere Dimensionen der Arbeitsnachfrage untersuchen, welche einen indirekten Einfluss auf die Geschlechterungleichheit im Arbeitsmarkt haben, zum Beispiel, wie flexibel Unternehmen in Bezug auf das Arbeitspensum eines neuen Mitarbeiters sind. Teilzeitarbeit gilt als wichtiges Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In der Schweiz und anderswo sind es hauptsächlich Frauen, die auf diese Art versuchen, ihre familiären und beruflichen Verpflichtungen zu vereinbaren. So arbeiteten im Jahr 2020 gemäss Bundesamt für Statistik 59 Prozent der erwerbstätigen Frauen Teilzeit aber nur 18 Prozent der Männer. Der Hauptgrund ist, dass noch immer hauptsächlich Frauen den Grossteil der unentgeltlichen Familien- und Hausarbeit erledigen.

Die hier von uns untersuchte Frage ist, ob Unternehmen Stellensuchende mit einem Teilzeitwunsch einstellen oder ob starke Präferenzen für Vollzeitstellen vorherrschen. Letzteres würde eine zusätzliche Hürde für Frauen darstellen, die eine Stelle suchen, zumindest, solange die Präferenz für Teilzeitarbeit bei Frauen noch höher ist als bei Männern. Zudem wäre es der Gleichstellung der Geschlechter förderlich, wenn auch Männer vermehrt Teilzeit arbeiteten. Dafür muss einerseits die Bereitschaft der Männer vorhanden sein, Teilzeit zu arbeiten, andererseits müssen Arbeitgeber bereits sein, Männer in Teilzeit anzustellen. Die Frage, ob Unternehmen Stellensuchende bevorzugen, die Vollzeit arbeiten oder bei entsprechendem Wunsch auch Personen in Teilzeit einstellen, wurde aber bislang kaum untersucht. Ein Grund ist, dass es methodisch schwer ist, die Präferenzen von Unternehmen und Arbeitskräften auseinanderzuhalten.

Glücklicherweise erlauben uns die Job-Room Daten, genau dies zu tun, denn das Profil der Stellensuchenden enthält auch Informationen zum gewünschten Arbeitspensum. Diese reflektieren somit die Präferenzen der Stellensuchenden. Die Beobachtung des Auswahlverhaltens der Personalverantwortlichen wiederum erlaubt uns, die Präferenzen der Personalverantwortlichen für Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte zu untersuchen. Wir schätzen den Effekt des gewünschten Arbeitspensums auf die Wahrscheinlichkeit, kontaktiert zu werden, für Männer und Frauen. Auch bei diesen Berechnungen vergleichen wir nur Personen, die auf derselben Suchliste auftauchen und abgesehen vom gewünschten Arbeitspensum und Geschlecht dieselben Charakteristika aufweisen. Grafik 5 illustriert die Resultate. Vollzeitarbeitende Männer stellen die Referenzkategorie dar. Erstens zeigt sich, dass der Wunsch nach Teilzeitarbeit ein deutliches Hindernis für eine Anstellung darstellt. Die Wahrscheinlichkeit, kontaktiert zu werden, sinkt um bis zu 28 Prozent. Dies ist ein sehr grosser Effekt im Vergleich zu denjenigen anderer Charakteristika wie Ausbildung oder Arbeitserfahrung. Zweitens sehen wir, dass je geringer das gewünschte Arbeitspensum, desto grösser die Benachteiligung in Bezug auf die Kontaktwahrscheinlichkeit. Drittens beobachten wir, dass der Wunsch nach

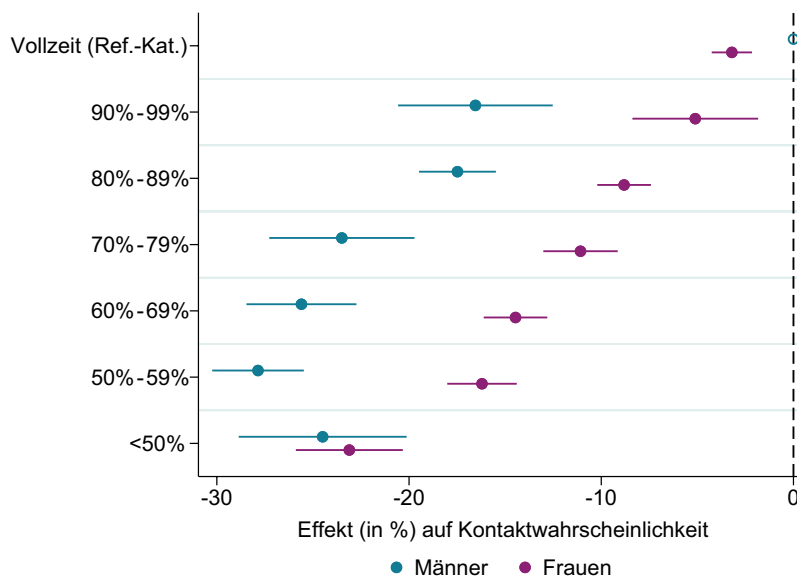
<sup>12</sup> Für weitere Details, vgl. Hangartner et al. (2021).



Teilzeitarbeit bei Männern einen deutlich grösseren Nachteil zur Folge hat als bei Frauen. Bereits der Wunsch nach einer 90 Prozent Anstellung führt bei Männern zu einer um 16 Prozent geringeren Kontakttrate im Vergleich zu Stellensuchenden, die eine Vollzeitstelle suchen. Bei Frauen ist der Nachteil weniger als halb so gross. Erst bei sehr kleinen Pensen von unter 50 Prozent verschwindet der Geschlechterunterschied.<sup>13</sup>

Warum werden Männer, die eine Teilzeitstelle suchen, stärker abgestraft als Frauen? Eine naheliegende Erklärung ist, dass Teilzeitarbeit bei Frauen gesellschaftlich auf grössere Akzeptanz stösst, da dies den traditionellen Geschlechterrollen entspricht. Teilzeitarbeitende Männer hingegen widersprechen diesen tief verwurzelten Stereotypen und Geschlechterrollen. Dies hat Folgen für die Gleichstellung im Arbeitsmarkt: Wenn Männer, die Teilzeit arbeiten möchten, grössere Nachteile zu befürchten haben als Frauen, reduziert das ihren Anreiz, das Arbeitspensum zu reduzieren und dadurch eine ausgeglichene Aufteilung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern herbeizuführen. Somit wird die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Nicht-Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern weiter zementiert. Die generelle Benachteiligung von Stellensuchenden, die Teilzeit arbeiten möchten, trifft Frauen deutlich stärker als Männer, weil sie viel öfter Teilzeitstellen suchen. Dies kann Auswirkungen auf die Löhne haben. Denn wer eine Teilzeitstelle sucht, hat auf Grund der Präferenzen von Personalverantwortlichen für Vollzeitbeschäftigte weniger Jobalternativen als Personen, die eine Vollzeitstelle suchen. Und wer wenige Alternativen hat, ist eher gezwungen, Stellenangebote mit schlechten Löhnen und Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Schliesslich sind vor allem Führungspositionen häufig an eine Vollzeitstelle geknüpft. Dies stellt für Frauen, die häufiger Teilzeitstellen suchen als Männer, ein zusätzliches Hindernis dar, in Führungspositionen zu gelangen.

**Grafik 5: Effekt des gewünschten Arbeitspensums auf die Kontaktwahrscheinlichkeit**



Bemerkungen: Die Grafik zeigt den Effekt des Wunsches nach Teilzeitarbeit im Profil auf Job-Room auf die Wahrscheinlichkeit, kontaktiert zu werden im Vergleich zu ansonsten gleichen männlichen Stellensuchenden mit Präferenz für eine Vollzeitstellung. Auf der vertikalen Achse ist der gewünschte Beschäftigungsgrad abgetragen, und die Ergebnisse sind für Männer und Frauen getrennt ausgewiesen. Die Punkte zeigen die Benachteiligung Teilzeitarbeitsuchender, die horizontalen Striche die Präzision der Messung (95-Prozent-Konfidenzintervall). Wenn das Konfidenzintervall den Wert null einschliesst, ist der Befund nicht statistisch signifikant verschieden von der Referenzgruppe, d.h. Männern, die eine Vollzeitstelle suchen.

Quelle: Basierend auf der englischsprachigen Version in Kopp (2020).

<sup>13</sup> Für eine ausführliche Schilderung, siehe Kopp (2020), Kapitel 4.

## Schlussbemerkungen

Die hier zusammengefassten Hauptergebnisse unseres Forschungsprojekts zeigen aufgrund des einmaligen Datensatzes ein differenziertes Bild der Arbeitsmarktdiskriminierung in der Schweiz. Zum einen können wir viele Ergebnisse, die in Korrespondenzstudien in experimentellen Situationen erhoben wurden, durch nicht-invasive Beobachtung des tatsächlichen Geschehens verifizieren, so z.B. die verbreitete Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund, von Frauen in «Männerberufen», von Männern in «Frauenberufen» und von Stellensuchenden mit dem Wunsch nach Teilzeitarbeit. Darüber hinaus können wir eine Vielzahl von Faktoren daraufhin untersuchen, ob sie einen modifizierenden Einfluss auf das Ausmass der Diskriminierung haben.

Die genauere Kenntnis der Evidenz und der Ursachen von Diskriminierung bei der Einstellung lassen auch Handlungsoptionen erkennbar werden, wenn man die mit Arbeitsmarktdiskriminierung einhergehenden ökonomischen Ineffizienzen reduzieren oder beseitigen möchte, oder um dem normativen und nicht zuletzt durch die Verfassung gebotenen Imperativ zu folgen, demzufolge diskriminierendem Verhalten in der Schweiz (und anderswo) kein Platz einzuräumen sei.

Konkrete Hinweise auf Schritte, einem diskriminierungsfreien Arbeitsmarkt näherzukommen, finden sich in unserem Projekt zahlreiche. Unter anderem kann ethnischer Diskriminierung entgegnet werden durch leichtere und schnellere Einbürgerungen oder Durchsetzung anonymer Bewerbungen.<sup>14</sup> Bei der Geschlechterdiskriminierung wäre erschwingliche externe Kinderbetreuung auch für sehr junge Kinder ein Anknüpfungspunkt, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Reproduktion für Männer und Frauen zu verbessern, in Verbindung mit Anstrengungen, stereotype Ansichten über die Aufgabenverteilung von Männern und Frauen abzubauen. Auch Anstrengungen, Personalverantwortliche auf unbewusste Prozesse und die Rolle von Ermüdung bei der Auswahl unter Bewerbern aufmerksam zu machen, wären nützlich.

Zuletzt sei angemerkt, dass die Ergebnisse unseres Projekts nicht für alle Stellensuchenden in der Schweiz gleichermaßen repräsentativ sind; insbesondere bei der Rekrutierung von Führungskräften dürfte Job-Room eine untergeordnete Rolle spielen.<sup>15</sup>

## Literatur

- Ahmed, A. M., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2013). Are gay men and lesbians discriminated against in the hiring process? *Southern Economic Journal*, 79(3), 565–585.
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books.
- Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination, in: Ashenfelter O. & Rees A. (eds.): *Discrimination in Labor Markets*. Princeton, 3–33.
- Ashenfelter, O. C., Farber, H. & Ransom, M. R. (2010). *Modern Models of Monopsony in Labor Markets: A Brief Survey*. IZA Discussion Paper No. 4915 April 2010.
- Auer, D., Bonoli, G., Fossati, F., & Liechti, F. (2018). The Matching Hierarchies Model: Evidence from a Survey Experiment on Employers' Hiring Intent Regarding Immigrant Applicants. *International Migration Review*, 53(1), 90–121.
- Auer, D., Lacroix, J., Ruedin, D. & Zschirnt, E. (2019). *Ethnische Diskriminierung auf dem Schweizer Wohnungsmarkt*. Grenchen: Bundesamt für Wohnungswesen BWO.
- Azmat, G. & Petrongolo B. (2014). Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments? *Labour Economics*, 30, 32–40.

<sup>14</sup> Bei schriftlichen Bewerbungen wird im deutschsprachigen Raum in der Regel ein Foto beigefügt, weil entweder ausdrücklich verlangt oder ansonsten den Gepflogenheiten entsprechend. Hier wäre unseren Ergebnissen zufolge ein Wandel hin zu den im englischsprachigen Bereich üblichen Bewerbungen ohne Foto zu empfehlen, da ein solches deutliche Hinweise auf ethnischen Hintergrund, Alter und andere Merkmale liefern kann. Bewerbungsfotos waren nicht Gegenstand unseres Projekts, aber die Schlussfolgerungen dürften übertragbar sein.

<sup>15</sup> Für Evidenz zur Diskriminierung von hochqualifizierten Personen mit Migrationshintergrund, siehe Fibbi et al. (2018).

- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C. (2015). Is There Less Discrimination in Occupations Where Recruitment Is Difficult? *Industrial and Labor Relations Review*, 68(3), 467–500
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, S. O., Fernandes, A. & Weichselbaumer, D. (2019). Discrimination in Hiring Based on Potential and Relaxed Fertility: Evidence from a Large-Scale Field Experiment. IZA Discussion Paper No. 12308. Bonn: Institute of Labor Economics.
- Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). Field experiments on discrimination. In: A. V. Banerjee & E. Duflo (Hrsg.). *Handbook of economic field experiments*, 1, 309-393. Amsterdam: Elsevier.
- Bertrand, M. & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *The American Economic Review*, 94(4), 991–1013.
- Boeri, T. & van Ours, J. (2013). *The economics of imperfect labor markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Booth, A. & Leigh, A. (2010). Do employers discriminate by gender? A field-experiment in female dominated occupations. *Economics Letters*, 107, 236–238.
- Bravo, D., Sanhueza, C. & Urzúa, S. (2008). An experimental study of labor market discrimination: Gender, social class and neighbourhood in Chile, Research Network Working Paper No. R-541, Inter-American Development Bank.
- Carlsson, M. & Rooth, D. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics*, 14(4), 716–729.
- Chan, J. & Wang, J. (2017). Hiring preferences in online labor markets: what we have learned from fields lab experiments. *Management Science* 64(7), 2973–2994.
- Dickinson, D. L. & Oaxaca, R. L. (2006). Statistical discrimination in labor markets: An experimental analysis. IZA-Discussion Paper No. 2305, September 2006.
- Ehrenberg, R. G. & Smith, R. S. (2011). *Modern labor economics. Theory and Public Policy*. 11th Edition. Essex: Prentice Hall.
- Eriksson, S. & Lagerström, J. (2012). Detecting discrimination in the hiring process: evidence from an internet-based search channel. *Empirical Economics*, 43, 537–563.
- Eriksson, S. & Rooth, D.-O. (2014). Do employers use unemployment as a sorting criterion when hiring? Evidence from a field experiment. *The American Economic Review*, 104(3), 1014–1039.
- Fibbi, R., Fehlmann, J. Ruedin, D. & Counilh, A.-L. (2018). Diskriminierung von hochqualifizierten Personen mit Migrationshintergrund im Sozialbereich. Neuchâtel: Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien, Université de Neuchâtel.
- Fibbi, R., Kaya, B. & Piguet, E. (2003). *Nomen est Omen. Quand s'appeler Pierre, Afrim ou Mehmet fait la différence*. Bern und Aarau: Leitungsgruppe des NFP 43 in Zusammenarbeit mit dem Forum Bildung und Beschäftigung und der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF).
- Fibbi, R., Lerch, M. & Wanner, P. (2006). Unemployment and discrimination against youth of immigrant origin in Switzerland: When the name makes the difference. *Journal of International Migration and Integration*, 7, 351–366.
- Fibbi, R., Ruedin, D., Stünzi, R., & Zschirnt, E. (2020). Discrimination based on skin colour? The case of Cameroonian applicants in the Swiss labour market. Université de Neuchâtel, unpublished manuscript.
- Goldin, C. & Rouse, C. (2000). Orchestrating Impartiality: The impact of “blind” auditions on female musicians. *The American Economic Review*, 90(4), 715–741.
- Hangartner, D., Kopp, D., & Siegenthaler, M. (2021). Monitoring hiring discrimination through online recruitment platforms. *Nature*, 589(7843), 572–576.
- Hainmueller, J., & Hangartner, D. (2013). Who gets a Swiss passport? A natural experiment in immigrant discrimination. *American political science review*, 117(1), 159–187.
- Hirsch, B. & Jahn, E. J. (2012). Is there monopsonistic discrimination against immigrants? First evidence from linked employer-employee data. IZA Discussion Paper No. 6472, April 2012.

- Kaas, L & Manger, C. (2012). Ethnic discrimination in Germany's labour market: A field experiment. *German Economic Review*, 13(1), 1–20.
- Koopmanns, R., Veit, S. & Yermene, R. (2018). Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. WZB Discussion Paper No. SP VI 2018-104. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung.
- Kopp, D. (2020). Essays on Recruitment and Layoffs in the Swiss Labor Market. Doctoral Thesis, KOF Dissertation Series 48, Zurich.
- Kroft, K., Lange, F. & Notowidigdo, M. J. (2013). Duration dependence and labor market conditions: Evidence from a field experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(3), 1123–1167.
- Lahey, J. N. (2008). Age, women, and hiring. An experimental study. *The Journal of Human Resources*, 43(1), 30–56.
- Lindemann, A. & Stolz, J. (2018). The Muslim Employment Gap, Human Capital, and Ethno-Religious Penalties: Evidence from Switzerland. *Social Inclusion*, 6(2), 151–161.
- List, J. A. & Rasul, I. (2011). Field experiments in labor economics. *Handbook of Labor Economics*, Volume 4b, 103–228.
- Manning, A (2011). Imperfect competition in the labor market. *Handbook of Labor Economics*, Volume 4b, 973–1041.
- Neumark, D., Bank, R. J. & van Nort, K. D. (1996). Sex discrimination in restaurant hiring: An audit study. *The Quarterly Journal of Economics*, 111(3), 915–941.
- Oberholzer-Gee, F. (2008). Nonemployment stigma as rational herding: A field experiment. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 65(1), 30–40.
- OECD (2008). OECD Employment Outlook. Chapter 3: The price of prejudice: Labour market discrimination on the grounds of gender and ethnicity.
- Oreopoulos, P. (2011). Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3, 148–171.
- Pearson, V., Yip, N. & Lo, E. (2003). To tell or not to tell; disability disclosure and job application outcomes. *The Journal of Rehabilitation*, 69(4), 35.
- Petit, P. (2007). The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. *Labour Economics*, 14(3), 371–391.
- Riach, P. A. & Rich, J. (2006). An experimental investigation of sexual discrimination of hiring in the English labor market. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 6(2), 1–20.
- Riach, P. A. & Rich, J. (2007). An experimental investigation of age discrimination in the English labor market. IZA Discussion Paper No. 3029 September 2007.
- Rocío, A., Escot, L. & Fernández-Cornejo, J. A. (2011). A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 351–375.
- Ruffle, B. J. & Shtudiner, Z. (2014). Are Good-Looking People More Employable? *Management Science*, 61(8).
- Solano, G., & Huddleston, T. (2020). Migrant Integration Policy Index 2020. Barcelona und Brüssel: Barcelona Center for International Affairs (CIDOB) und Migration Policy Group (MPG).
- Zschirnt, E. (2019). Equal outcomes, but different treatment – subtle discrimination in email responses from a correspondence test in Switzerland. *Swiss Journal of Sociology*, 45(2), 143–160.
- Zschirnt, E. (2020). Evidence of Hiring Discrimination Against the Second Generation: Results from a Correspondence Test in the Swiss Labour Market. *Journal of International Migration and Integration*, 21, 563–588.