



IM ABO LESEN UND PROFITIEREN

CARTE
BLANCHE

«Indiennes. Stoff für
tausend Geschichten» –
Landesmuseum Zürich

50%
RABATT

TagesAnzeiger

TagesAnzeiger

«Blondine gesucht»: Was im Job-Inserat erlaubt ist

Wie weit dürfen Firmen gehen, wenn sie Stellen ausschreiben? Oft gehen Inserate weit über das hinaus, was mit dem Job zu tun hat.



Blond, blond, blond: Die Zahnarztpraxis von Dr. Löhlein und Team im Jahr 2013. Inzwischen arbeiten hier auch Dunkelhaarige. Die Diskriminierung bei der Mitarbeitersuche wäre aber erlaubt. Foto: praxis-loehlein.de

«Firmen wollen keine Raucher einstellen»: Diese Schlagzeile tauchte unlängst in verschiedenen Onlinemedien auf. In den Berichten war zu lesen, Firmen würden in Stelleninseraten vermehrt verlangen, dass Bewerber Nichtraucher sein müssten. Vor allem bei Betrieben aus der Lebensmittel- oder Kosmetikbranche sind solche Nichtraucherinserate offenbar verbreitet. Da kann man einwenden, dass dies sachlich begründet sei. Nur ist dies längst nicht bei allen Nichtraucherinseraten der Fall.

Wer die Jobsuchportale durchforstet, findet in den Stellenprofilen regelmässig Anforderungen, die zumindest auf den ersten Blick mit dem Job kaum etwas zu tun haben. So gibt es in vielen Inseraten nach wie vor Altersangaben, meist nach oben beschränkt. Dabei hat selbst der Arbeitgeberverband schon vor einigen Jahren empfohlen, auf solche Altersbeschränkungen zu verzichten, sofern sie sich nicht sachlich begründen lassen.

Manche Betriebe verlangen von Bewerbern etwa, dass sie fließend Mundart sprechen, und schliessen damit indirekt all jene aus, die den Dialekt nicht beherrschen. Und in einem aktuellen Inserat wünscht sich eine Arbeitgeberin von künftigen Mitarbeiterinnen gar, dass diese «idealerweise Ihre Familienplanung

Andrea Fischer
Redaktorin Wirtschaft
@tagesanzeiger 10:36

Regeln für den Staat

Während eine diskriminierende Stellenausschreibung in der Privatwirtschaft nicht rechtswidrig ist, sieht es bei staatlichen Stellen anders aus. Öffentliche Verwaltungen, staatliche Unternehmen und Institutionen sowie staatsnahe Betriebe dürfen ihre Stellen in der Regel nicht nur für bestimmte Gruppen ausschreiben. Sie sind an das allgemeine Diskriminierungsverbot in der Bundesverfassung gebunden. Dieses untersagt unter anderem eine Benachteiligung wegen der Herkunft, der Religion, wegen des Geschlechts, des Alters oder einer Behinderung. Gibt es einen sachlichen Grund, dürfen Inserate sich auch gezielt nur an bestimmte Gruppen richten. So verlangen etwa die meisten Kantone für den Polizeiberuf das Schweizer Bürgerrecht. (afi)

Artikel zum Thema

Ständige Änderungen im Job machen Schweizer krank



Reorganisationen, neue Jobprofile und die Digitalisierung führen bei Angestellten vermehrt zu Burn-outs. [Mehr...](#)

bereits abgeschlossen haben». Ist das erlaubt? Wie weit dürfen Stellenausschreibungen gehen?

Diskriminieren erlaubt

Rechtlich ist gegen solche Anforderungsprofile wie in den genannten Beispielen nichts einzuwenden. «Es ist nicht verboten, Stellenausschreibungen nur an eine bestimmte Gruppe von Personen zu richten oder gewisse persönliche Eigenschaften vorauszusetzen», sagt Roger Rudolph, Rechtsprofessor an der Universität Zürich.

Arbeitgebende müssten ihre Anforderungen in den Inseraten auch nicht begründen, selbst wenn sie absurd seien. «Es wäre zum Beispiel denkbar, in einem Stelleninserat zu schreiben, dass nur Personen mit blonden Haaren oder Fans eines bestimmten Fussballvereins berücksichtigt werden», ergänzt Rudolph.

**Das Gesetz für Gleichstellung
gilt nicht für Stelleninserate -
erst wenn es zur Bewerbung
kommt.**

Auch der Zürcher Rechtsanwalt Nicolas Facincani bestätigt, dass selbst an sich diskriminierende Stellenausschreibungen erlaubt seien. Solange ein Inserat nicht ehrverletzend oder beleidigend sei, gebe es rechtlich dagegen keine Handhabe.

Im Unterschied zur EU kenne die Schweiz kein allgemeines Gleichbehandlungsgebot, das auch die Privatwirtschaft in die Pflicht nehme und diskriminierende Stelleninserate verbiete, ergänzt Sara Licci, Dozentin der School of Management and Law an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Zwar gibt es ebenfalls hierzulande ein Gleichstellungsgesetz, das es Arbeitgebenden untersagt, eine Person wegen ihres Geschlechts zu benachteiligen. Aufgrund des Freizügigkeitsabkommens mit der EU dürfen auch Bürger eines EU-Staates gegenüber Schweizerinnen auf dem Arbeitsmarkt nicht diskriminiert werden. «Beide Regelungen gelten aber nicht für Stellenausschreibungen», so Licci.

Erst bei Bewerbung relevant

Dennoch können diskriminierende Inserate oder solche, in denen gewisse persönliche Merkmale verlangt werden, problematisch sein. Relevant wird dies aber erst, wenn es zu einer Bewerbung kommt. Dann greift zum einen das Gleichstellungsgesetz, zum anderen auch das Verbot, EU-Bürger zu benachteiligen.

Angenommen, ein Mann bewirbt sich auf eine Stelle, die nur für Frauen ausgeschrieben ist. Bekommt er die Stelle nicht wegen seines Geschlechts und kann die Arbeitgeberin die Ablehnung nicht sachlich begründen, so ist dies eine unzulässige Diskriminierung. Der Mann hat in diesem Fall eine Genugtuung zugeht.

Und obwohl es in der Schweiz kein allgemeines Diskriminierungsverbot gibt, können sich Arbeitnehmende bereits im Bewerbungsverfahren auf den Persönlichkeitsschutz berufen. Eine Nichtanstellung, welche die Persönlichkeit verletze, könne rechtswidrig sein, sagt Sara Licci. Sie verweist auf den Fall einer dunkelhäutigen Pflegefachfrau, die sich für eine Stelle in einem Altersheim beworben hatte und wegen ihrer Hautfarbe abgelehnt wurde. Die Heimleitung begründete dies damit, dass die teils verwirrten Patienten eine schwarze Pflegerin nicht akzeptieren würden. Die Pflegerin klagte vor Gericht wegen Persönlichkeitsverletzung und bekam eine Genugtuung von 5000 Franken. Laut dem Urteil hat die Heimleitung ihre Ablehnung nicht überzeugend belegt.

ABO+ Billy Neville. 29.08.2019

Hier ist fast jeder zweite Angestellte über 50 Jahre alt

Serie Ältere haben Mühe bei der Stellensuche, dabei ist ein höheres Rentenalter absehbar. Besuch bei einer Firma, die es anders macht. [Mehr...](#)

ABO+ Janine Hosp. 01.08.2019

Fünf Lektionen zum erfolgreichen Netzwerken

Männer zeigen, wie sich das hemmungslose Ausnutzen von Beziehungen auszahlen kann. Frauen können davon lernen. [Mehr...](#)

ABO+ Karin Kofler. 02.06.2019

**Das Obergericht Zürich hat 2015
in einem Fall entschieden, eine
Ablehnung mit der Begründung
«Alter» sei nicht
persönlichkeitsverletzend.**

Nicht jede Ablehnung wegen einer persönlichen Eigenschaft verstösst auch gleich gegen das Gesetz. «Es muss um eine Eigenschaft gehen, die untrennbar mit der Person verbunden ist, wie zum Beispiel ihre Religionszugehörigkeit», betont Licci. Ob ein Raucher eine Persönlichkeitsverletzung geltend machen könne, nachdem er sich auf ein Nichtraucherinserat beworben habe und wegen seiner Angewohnheit ohne sachliche Begründung abgelehnt worden sei, sei daher fraglich.

Welche persönlichen Eigenschaften im Anstellungsverfahren geschützt sind, lässt sich nicht sagen. Die Rechtslage sei in dieser Frage noch unklar, sagen die Fachleute. Das gilt insbesondere auch für die Altersdiskriminierung. Rechtsdozentin Sara Licci vertritt die Ansicht, dass es unzulässig sei, jemanden allein wegen seines Alters ohne sachliche Gründe abzulehnen. Entsprechende Gerichtsurteile gibt es allerdings nicht. Im Gegenteil. So hat das Obergericht Zürich 2015 in einem Fall entschieden, eine Ablehnung mit der Begründung «Alter» sei nicht persönlichkeitsverletzend.

«Das heisst nicht, dass die Gerichte künftig gleich entscheiden würden», sagt Rechtsprofessor Roger Rudolph. Gerade bei der Altersfrage gebe es in der Rechtsprechung eine gewisse Dynamik. So habe das Bundesgericht verschiedentlich die Kündigung von älteren, langjährigen Mitarbeitenden für missbräuchlich erklärt, weil dabei der Persönlichkeitsschutz nicht genügend gewichtet worden sei.

Erstellt: 08.09.2019, 20:14 Uhr

Ist dieser Artikel lesenswert?

Ja

Nein