

Verstossen Alterslimiten in Stelleninseraten gegen das Diskriminierungsgesetz?

Stelleninserate enthalten im Rahmen des konkreten Anforderungsprofils immer wieder Alterslimiten. Diese beeinträchtigen unter Umständen die Chancengleichheit älterer Stellensuchender und können sich deshalb diskriminierend auswirken.

In der Schweiz ist es theoretisch möglich, sich gegen die nachteiligen Folgen von solchen Altersgrenzen zu wehren. Als rechtliches Mittel dazu sieht der Arbeitsrechtsspezialist und Anwalt José Sanchez das Gleichstellungsgesetz (GIG): «Artikel 3 GIG schreibt vor, dass Arbeitgeber besonders bei der Anstellung von Mitarbeitenden das Diskriminierungsverbot beachten müssen. Dabei geht der Gesetzgeber bei der Definition dieses Verbots über eine Anknüpfung an das Geschlecht hinaus. Die Aufzählung im Gesetz – Zivilstand, familiäre Situation oder Schwangerschaft – ist jedoch als nicht abschliessend zu betrachten. Darum kann unter Umständen auch das Alter ein Kriterium sein, das eine ungleiche Behandlung verbietet.»

Weil in der Schweiz ein allgemeines Diskriminierungsverbot fehlt, bedingt die Berufung auf das Gleichstellungsgesetz für eine Klage jedoch den Zusammenhang mit dem Geschlecht. So könne eine ältere Stellensuchende nur dann eine Benachteiligung geltend machen, wenn ihr ein jüngerer Mann vorgezogen wird.

Diese Auffassung beginne sich in der juristischen Lehre und in der Gerichtspraxis erst langsam durchzusetzen. Zudem falle das Stelleninserat an sich, das im Vorfeld einer Anstellung erscheint, nicht unter den Anwendungsbereich des erwähnten Gesetzes, weshalb Alterslimiten auch nicht unmittelbar als Fehlverhalten des rekrutierenden Unternehmens sanktioniert werden können, betont José Sanchez.

Anders liege der Fall, wenn sich eine ältere Person trotz der Alterslimite um eine Stelle beworben hat und ausschliesslich aufgrund des Alters abgelehnt wird, ohne dass der Arbeitgeber einen hinreichenden Zusammenhang zwischen dem Alter und dem konkreten Anforderungs-

profil nachweisen könne. Das GIG (Art. 8 Abs. 1) hält ausdrücklich fest, dass «Personen, deren Bewerbung für eine Anstellung nicht berücksichtigt worden ist und die eine Diskriminierung geltend machen, von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber eine schriftliche Begründung verlangen können». Erst aufgrund der konkreten Beweggründe für die Ablehnung sei es möglich, die Chancen einer allfälligen Klage abzuschätzen. So könne ein diskriminierendes Stelleninserat für den Arbeitgeber zumindest mittelbar rechtliche Konsequenzen haben, wenn nämlich aus der Ablehnung einer Anstellung allenfalls eine Entschädigungspflicht (Art. 5 Abs. 5 GIG) resultieren sollte.

Zusammenfassend betrachtet empfiehlt José Sanchez rekrutierenden Unternehmen, sich bei der Formulierung von Stelleninseraten das Diskriminierungsverbot vor Augen zu halten, auch wenn dieses aufgrund der aktuellen Gesetzgebung keine unmittelbaren Auswirkungen zeitigt: «Im Zusammenhang mit einer diskriminierenden Nichtanstellung kann auch das Stelleninserat vom zuständigen Arbeitsgericht als diskriminierend eingestuft werden. Vorbehalten bleiben in diesem Fall Schadenersatz- und Genugtuungsansprüche seitens der oder des Abgewiesenen.»
Peter Stöckling