

Rechtsratgeber rassistische Diskriminierung
Lebensbereiche

Arbeitswelt

Diskriminierende Stelleninserate (<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/d102.html>)

Diskriminierende Stelleninserate

Beispiel: *In einem Stelleninserat steht: «Verkäuferin gesucht! Personen aus Südosteuropa nicht erwünscht!»* Dieses Inserat schliesst potenzielle Bewerberinnen wegen ihrer Herkunft oder Ethnie aus.

Die Bundesverfassung untersagt es staatlichen Arbeitgebenden in der Regel, Stellen nur für Personen einer bestimmten ethnischen, nationalen oder regionalen Herkunft, Hautfarbe oder Religion auszuschreiben (Art. 8 Abs. 1 und 2 BV bzw. kantonale Verfassung). Grundsätzlich rechtswidrig ist es auch, eine Stelle nur für Personen mit Niederlassungsbewilligung auszuschreiben.

Auf Verfassungsebene sind Ungleichbehandlungen nur dann zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. So ist es zum Beispiel rechtmässig, eine Pfarrstelle an die Religionszugehörigkeit zu binden. Erlaubt ist es auch, Stellen nur Schweizer Staatsangehörigen anzubieten, sofern für die Tätigkeit eine «speziell nahe Beziehung zur Schweiz» erforderlich ist. So verlangen die meisten Kantone für die Ausübung des Polizeiberufs das Schweizer Bürgerrecht. Auf Bundesebene ist etwa für militärische Berufe oder für den diplomatischen Dienst der Schweizer Pass erforderlich.

Strafrechtlich verstossen staatliche und private Stelleninserate, die bestimmte Gruppen wegen ihrer Ethnie, Religion oder Hautfarbe ausdrücklich ausschliessen (z.B. «Kurden unerwünscht»), gegen die Rassismustrafnorm (Art. 261bis StGB bzw. Art. 171c MStG).

Werden Personen wegen der Zugehörigkeit zu einem EU-/EFTA-Staat ausgegrenzt, verstösst dies gegen das Diskriminierungsverbot gemäss Art. 9 des Anhangs I zum Abkommen zur Personenfreizügigkeit (FZA) in Verbindung mit Art. 2 FZA. Hingegen sind private Inserate zulässig, die sich nur an Schweizer sowie an EU-/EFTA-Staatsangehörige richten oder ausländische Staatsangehörige insgesamt ausgrenzen (ausgenommen EU-/EFTA-Bürger/innen). In privaten Inseraten ebenfalls erlaubt ist die Unterscheidung nach Aufenthaltsstatus.

Zudem geht ein Teil der Lehre davon aus, dass ein diskriminierendes Stelleninserat auch eine Verletzung des Grundsatzes von Treu und Glauben darstellt (Art. 2 Abs. 1 ZGB), da es den Rechtsverkehr stört. Bisher gibt es aber zu dieser Fallkonstellation noch keine Rechtsprechung (vgl. Studie des SKMR). Eine Persönlichkeitsverletzung (Art. 28 ZGB) liegt erst dann vor, wenn sich eine Person auf das Stelleninserat bewirbt und dann aus diskriminierenden Gründen abgelehnt wird.

Es ist wichtig, dass Verstösse gegen einschlägige internationale Normen schon von Anfang an gerügt werden. Wird die Beschwerde von der letzten schweizerischen Instanz (in der Regel handelt es sich um das Bundesgericht) abgelehnt, so

besteht die Möglichkeit, den Entscheid an den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) oder an den UNO-Ausschuss gegen Rassendiskriminierung (CERD) weiterzuziehen.

Spezialisierte Beratungsstellen.

Vorgehen und Rechtsweg

Vorgehen und Rechtsweg bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis

Vorgehen und Rechtsweg bei einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis