Diskriminierung bei der Arbeitszuteilung

Beispiel: *Ein dunkelhäutiger Mitarbeiter wird immer nur für Reinigungsarbeiten eingeteilt, obwohl in seinem Vertrag auch* andere Arbeiten aufgeführt sind. Sein Vorgesetzter meint, «Putzen ist das, was Leute wie du am besten können».

Werden einer Person wegen ihrer Herkunft, ihrer Religion oder ihrer Hautfarbe unverhältnismässig oft unzumutbare Arbeiten übertragen, kann eine rassistische Diskriminierung vorliegen. Konkret handelt es sich um einen Missbrauch des Weisungsrechts durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber (vgl. Art. 321d OR).

Obwohl ungenau definierte Arbeitsprofile häufig vorkommen, werden nur die im Arbeitsvertrag vorgesehenen Leistungen geschuldet, mit Ausnahme zumutbarer, dringlicher anderer Arbeiten. Ist eine Arbeit nicht zumutbar und hält sich der Arbeitgeber nicht an sein Weisungsrecht, so liegt möglicherweise eine Persönlichkeitsverletzung (Art. 28 ZGB) oder eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes (Art. 328 OR) vor. Bei einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis verstösst er zusätzlich gegen den verfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, das Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 1 und 2 BV bzw. kantonale Verfassung) und unter Umständen gegen das öffentliche Personalrecht.

Sowohl bei öffentlichen als auch bei privaten Arbeitgebenden können sich Personen aus dem EU-/EFTA-Raum auf das Diskriminierungsverbot gemäss Art. 9 Anhang I FZA in Verbindung mit Art. 2 FZA berufen.

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