Diskriminierung bei der Kündigung

Beispiel: *Eine Angestellte erhält die Kündigung, weil sie sich gegen rassistische Äusserungen ihres Chefs gewehrt hat.*

Wird einer Person die Stelle wegen ihrer Hautfarbe oder wegen ihrer ethnischen, nationalen oder religiösen Zugehörigkeit gekündigt, ist dies rechtswidrig. Öffentlich-rechtliche Arbeitgebende verstossen damit gegen das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV bzw. kantonale Verfassung) und allenfalls auch gegen verfassungsmässige Rechte, wie z.B. die Religionsfreiheit (Art. 15 BV), sowie gegen entsprechende Grundrechte in der kantonalen Verfassung und gegen das öffentliche Personalrecht. In der Regel gelangen aber die Bestimmungen der entsprechenden kantonalen und kommunalen Personalgesetze zur Anwendung. Wie diejenigen des Bundes verweisen sie oft auf die Bestimmungen des OR (Art. 336 ff. OR). Erfolgt die Kündigung, weil sich die betroffene Person gegen rassendiskriminierende Handlungen gewehrt hat, verstösst dies gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV bzw. kantonale Verfassung).

Entlassen private Arbeitgebende eine Person aus rassistischen Motiven, liegt eine missbräuchliche Kündigung im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. a OR vor. Wird der Person wegen Ausübung ihrer Religion gekündigt, ist das ebenfalls missbräuchlich, da die Religionsfreiheit ein verfassungsmässiges Recht darstellt (Art. 336 Abs. 1 lit. b OR i.V.m. Art. 15 BV). Missbräuchlich ist eine Kündigung auch, wenn sie ausgesprochen wird, weil sich die betroffene Person gegen rassendiskriminierende Handlungen zur Wehr gesetzt hat (Art. 336 Abs. 1 lit. d OR). Dies verletzt den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 2 Abs. 1 ZGB).

Eine missbräuchliche Kündigung i.S.v. Art. 336 OR bleibt in jedem Fall gültig. Es besteht lediglich ein Anspruch auf Entschädigung.

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