

Rechtsratgeber rassistische Diskriminierung

Lebensbereiche

Arbeitswelt

Diskriminierende Vorselektion (<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/d103.html>)

Diskriminierende Vorselektion

Beispiel: *Die Personalverantwortliche erteilt die Weisung, sämtliche Bewerbungsunterlagen von «Jugendlichen türkischer und jugoslawischer Herkunft» von Anfang an «auszusondern».*

Wenn öffentlich-rechtliche Arbeitgebende die Bewerbungsdossiers von Personen wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Herkunft, Ethnie oder Religion von Anfang an aussortieren, verstossen sie gegen das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV) und allenfalls auch gegen das Diskriminierungsverbot in einer Kantonsverfassung. Es liegen zudem eine Persönlichkeitsverletzung (Art. 28 ZGB) und eine Verletzung des Grundsatzes von Treu und Glauben vor (Art. 5 Abs. 3 BV bzw. Art. 2 Abs. 1 ZGB oder kantonale Verfassung).

In der Regel ebenfalls rechtswidrig ist die Nichtberücksichtigung von Bewerbungsdossiers aufgrund des Aufenthaltsstatus (Art. 8 Abs. 1 BV bzw. kantonale Verfassung). Dies ist nur dann zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. So ist es zum Beispiel rechtmässig, Stellen nur Schweizer Staatsangehörigen anzubieten, sofern für die Tätigkeit eine «speziell nahe Beziehung zur Schweiz» erforderlich ist. Auf Bundesebene kann der Stellenzugang auf Personen mit Schweizer Bürgerrecht beschränkt werden, soweit dies für die Erfüllung der hoheitlichen Aufgabe notwendig ist, namentlich für Berufe in der Landesverteidigung oder im diplomatischen Dienst. Die meisten Kantone verlangen für die Ausübung des Polizeiberufs das Schweizer Bürgerrecht.

Handelt es sich um private Arbeitgebende, so kommen einzig der Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB) und der Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 2 Abs. 1 ZGB) zur Anwendung. In der Lehre umstritten und von der Rechtsprechung noch unterschiedlich beurteilt ist die Frage, ob der arbeitsrechtliche Persönlichkeitsschutz (Art. 328 OR) bereits vor dem Arbeitsverhältnis Wirkung entfaltet. Eine Unterscheidung nach dem Aufenthaltsstatus ist erlaubt.

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