

Der Bundesrat
Departement: EDI
Fachstelle: FRB

Kontakt
Sitemap
DE FR IT RM EN


Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB
Rechtsratgeber rassistische Diskriminierung

Einführung	Rechtslage	Lebensbereiche	Aussergerichtliche Streitbeilegung	Informationen an die Beratungsstellen	Begrifflichkeiten und Literatur	
------------	------------	----------------	------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------	--

Rechtsratgeber rassistische Diskriminierung

Lebensbereiche

Arbeitswelt

Rassistische Äusserungen, Tätlichkeiten und Mobbing (<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/d107.html>)

Rassistische Äusserungen, Tätlichkeiten und Mobbing

Beispiel: *Vorgesetzte grenzen einen jungen Angestellten systematisch aus und schikanieren ihn regelmässig mit Bemerkungen über seine dunkle Hautfarbe.*

Rassistische Äusserungen, die eine Person in ihrer Würde herabsetzen, verletzen den zivilrechtlichen (Art. 28 ZGB) und den arbeitsrechtlichen Persönlichkeitsschutz (Art. 328 OR). Meist liegt auch eine strafrechtlich relevante Ehrverletzung vor (Art. 177 StGB). Sind die Äusserungen für mehrere Personen wahrnehmbar, verstossen sie zusätzlich gegen die Rassismusstrafnorm (Art. 261bis StGB). Dasselbe gilt für Tätlichkeiten, bei denen es sich allenfalls auch um strafbare Körperverletzungen handeln kann (Art. 122 ff. StGB). Rassistische Motive können dabei strafverschärfend wirken. Handelt es sich um ein staatliches Unternehmen, kommen ausserdem das Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV bzw. kantonale Verfassung) und das öffentliche Personalrecht zum Tragen.

Mobbing bezeichnet ein systematisches und wiederholtes Schikanieren, Belästigen, Ausgrenzen und Erniedrigen einer Person. Es kann rassistisch begründet sein oder die rassistische Diskriminierung wird als Mittel des Mobbing eingesetzt. Die oben genannten Rechtsnormen sind auch bei Mobbing relevant, besonders Art. 328 OR. Er besagt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Persönlichkeit und die Gesundheit ihrer Arbeitnehmenden schützen müssen. Überdies können die Strafbestimmungen der Verleumdung (Art. 174 StGB) und der üblen Nachrede (Art. 173 StGB) zum Tragen kommen. Im staatlichen Anstellungsverhältnis gelten die kantonalen, kommunalen oder Bundespersonalgesetze, die in der Regel Pflichten zum Schutz vor Mobbing festlegen. Der arbeitsrechtliche Persönlichkeitsschutz kommt hier unterstützend zur Anwendung.

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