



Einführung

Rechtslage

Lebensbereiche

Aussergerichtliche
Streitbeilegung

Informationen an die
Beratungsstellen

Begrifflichkeiten und
Literatur

Rechtsratgeber rassistische Diskriminierung

Lebensbereiche

Arbeitswelt

Anstellungsdiskriminierung

Vorgehen und Rechtsweg bei einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/d125.html>)

Vorgehen und Rechtsweg bei einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis

In den meisten Fällen – und soweit zumutbar – lohnt es sich, parallel zu rechtlichen Abklärungen (bzw. gestützt auf diese) das Gespräch mit den beteiligten Personen und Stellen zu suchen.

Wird einer Person eine Anstellung einzig wegen ihrer ethnischen oder nationalen Herkunft, ihrer Hautfarbe oder ihrer Religionszugehörigkeit verweigert, so stellt dies eine Verletzung des zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutzes (Art. 28 ZGB) und einen Verstoss gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 2 Abs. 1 ZGB) dar. Vorausgesetzt ist selbstverständlich, dass die Person die notwendigen Qualifikationen für die Stelle mit sich bringt. Anders als im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis ist im privatrechtlichen eine Benachteiligung aufgrund des Aufenthaltsstatus zulässig.

Allgemeine Empfehlung: Es ist ratsam, bereits von Anfang an möglichst viele Beweise zu sammeln (etwa Schriftenverkehr, Gesprächsnotizen, Adressen von allfälligen Zeuginnen und Zeugen). Entsprechenden Stellen sollten ausgedruckt und schriftliche Beweismittel gesichert werden. **Vorsicht:** Versteckte Ton- oder Videoaufnahmen sind strafbar und unterliegen einem Beweisverwertungsverbot!

Zivilprozess

Schlichtungsversuch

Gemäss Art. 197 ZPO muss dem ordentlichen Verfahren grundsätzlich ein Schlichtungsversuch vorausgehen. Die Schlichtungsbehörden versuchen dabei, zwischen den Streitparteien eine Einigung zu bewirken, bevor es zu einem Gerichtsprozess kommt. Das Verfahren ist formfrei und vertraulich. Die Verhandlungen haben innerhalb von zwei Monaten nach dem Schlichtungsgesuch stattzufinden. Das Schlichtungsverfahren ist für die klagende Partei grundsätzlich kostenpflichtig (Art. 207 ZPO; für Ausnahmen vgl. Art. 113 ZPO). Kommt es im Schlichtungsverfahren zu keiner Einigung, so erteilt die Schlichtungsbehörde eine Klagebewilligung, und der Prozess wird auf dem ordentlichen Verfahrensweg weitergeführt. Weiterführende Informationen zum Schlichtungsverfahren.

Arbeitsrechtlicher Prozess

Der arbeitsrechtliche Prozess ist eine spezielle Form des ordentlichen Zivilverfahrens. Auch ihm geht jeweils ein Schlichtungsversuch voraus. Es ist allerdings in der Lehre umstritten aufgrund von welcher Rechtsgrundlage diese

Klage erfolgen soll. Ein Teil der Lehre ist der Ansicht, dass bereits der arbeitsrechtliche Persönlichkeitsschutz zur Anwendung gelangt (Art. 328 OR), ein anderer Teil spricht sich für den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz aus (Art. 28 ZGB). Zuständig ist im Falle einer arbeitsrechtlichen Klage das Gericht am Wohnsitz oder am Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet (Art. 34 Abs. 1 ZPO); im Falle einer Klage gestützt auf Art. 28 ZGB ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz einer der Parteien (Art. 20 lit. a ZPO) zuständig. Für stellensuchende Personen sowie für Arbeitnehmende, die sich auf das Arbeitsvermittlungsgesetz vom 6. Oktober 1989 stützen, ist zusätzlich das Gericht am Ort der Geschäftsniederlassung der vermittelnden Person, mit der der Vertrag abgeschlossen wurde, zuständig (Art. 34 Abs. 2 ZPO). Vor dem Arbeitsgericht kann die Feststellung der Diskriminierung verlangt werden, wenn ein entsprechendes Feststellungsinteresse vorliegt (Art. 328 OR oder allenfalls Art. 28a Abs. 1 Ziff. 3 ZGB). Das Gericht spricht je nach Beurteilung des konkreten Falles eine entsprechende Genugtuung zu.

Arbeitsstreitigkeiten sind bis zu einem Streitwert von 30000 Franken kostenlos (Art. 113 f. ZPO). Daneben gibt es weitere Besonderheiten, die im arbeitsrechtlichen Verfahren beachtet werden müssen. Ein Arbeitsprozess ist ein kompliziertes Verfahren. Es ist deshalb wichtig, sich durch eine Anwältin oder einen Anwalt oder eine juristisch kompetente Beratungsstelle unterstützen zu lassen. Weiterführende Informationen zu Arbeitsstreitigkeiten.