

Rechtsratgeber rassistische Diskriminierung

Lebensbereiche

Arbeitswelt

Rassistische Äusserungen während des Bewerbungsgesprächs

Vorgehen und Rechtsweg bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis (<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/d130.html>)

Vorgehen und Rechtsweg bei einem öffentlich-rechtlichen 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.

Rassistische Äusserungen während eines Vorstellungsgesprächs verletzen die Persönlichkeit (Art. 28 ZGB) und verstossen gegen das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV bzw. kantonale Verfassung). Allenfalls wird auch der Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV bzw. kantonale Verfassung) missachtet. Darüber hinaus gibt es aber im öffentlich-rechtlichen Bereich keine eindeutigen Bestimmungen für Fälle von rassistischen Äusserungen im Vorfeld einer Anstellung. Auch gibt es keine Rechtsprechung dazu. Es ist deshalb schwierig, sich gegen diskriminierendes Verhalten im Bewerbungsgespräch zur Wehr zu setzen. Nachfolgend werden dennoch einige Handlungsmöglichkeiten aufgeführt.

Um Verwaltungsbeschwerde führen zu können, ist zwingend eine anfechtbare Verfügung zu erwirken (vgl. auf Bundesebene Art. 25a VwVG). Vorausgesetzt wird ein schutzwürdiges Interesse. Dafür müsste die rassistische Diskriminierung nachgewiesen werden, etwa durch Zeugen oder andere Beweismittel, was sich als schwierig herausstellen kann.

Eine rassistische Äusserung, die sich auf eine Personengruppe bezieht (etwa auf Jüdinnen/Juden, Kosovo-Albaner/innen oder dunkelhäutige Personen), nicht aber auf eine konkrete Person, kann in der Regel nur strafrechtlich, nicht aber zivilrechtlich belangt werden (Art. 261bis StGB).

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!

Mögliche Vorgehensweisen

Beschwerde an eine kantonale oder städtische Ombudsstelle

Falls eine Ombudsstelle zur Verfügung steht, ist es ratsam, sich zuerst an diese zu wenden. Sind Fristen am Laufen, so

sollte parallel dazu bereits das jeweilige ordentliche Rechtsverfahren eingeleitet werden, da die Beschwerde an eine Ombudsstelle allfällige Fristen nicht unterbricht. Ombudsstellen nehmen Beschwerden entgegen und vermitteln zwischen Bevölkerung und Verwaltung. Ziel ist es, einerseits Personen vor willkürlichem und fehlerhaftem Verhalten der Verwaltung zu bewahren und andererseits die Verwaltung vor ungerechtfertigten Vorwürfen zu schützen. In der Regel können Beschwerden in schriftlicher oder mündlicher Form vorgebracht werden. Die Ombudsstelle prüft, ob die Verwaltung unangemessen gehandelt hat, nimmt Stellung und sucht nach einer für beide Seiten befriedigenden Lösung. Sie verfügt über umfassende Abklärungsbefugnisse (Akteneinsicht, Auskunftsrecht), hat jedoch weder Weisungsbefugnis noch Anordnungsrecht, kann keine Bussen oder anderen Sanktionen aussprechen und ist auch nicht berechtigt, Verwaltungsentscheide aufzuheben oder abzuändern. In der Regel geniesst sie aber ein hohes Ansehen bei den Behörden, und ihre Intervention kann auch ohne formelle Befugnisse eine Wirkung erzielen.

Ordentliches Verwaltungsverfahren (Einsprache, Rekurs, Verwaltungsbeschwerde, Verwaltungsgerichtsbeschwerde)

Um ein Verwaltungsverfahren einleiten zu können, muss zwingend eine anfechtbare Verfügung vorliegen (vgl. auf Bundesebene Art. 25a VwVG). Das Verfahren und die Rechtsmittel variieren je nach Behörde, Rechtsgebiet und Gemeinwesen. Fristen und Formvorschriften sind zu beachten. Rechtsberatungsstellen im entsprechenden Kanton können dazu Auskunft geben. Beispielsweise auf Bundesebene gelangen das Bundespersonalrecht und die entsprechenden Verfahrensregeln zur Anwendung. Die Sanktionen, die allenfalls ausgesprochen werden, sind schwierig abzuschätzen. Denkbar ist, dass die diskriminierte Person eine Entschädigung in der Höhe der Kosten erhält, die für die Bewerbung angefallen sind (etwa für das Zusammenstellen des Bewerbungsdossiers, die Kopien, den Versand etc. Je nach anwendbarem Personalgesetz kann eine Wiedergutmachung in Form einer Genugtuungszahlung («Schmerzensgeld») eingefordert werden. Ansonsten ist eine Genugtuung auf dem Weg der Staatshaftungsklage zu fordern. Die Höhe bemisst sich nach dem Schweregrad der Tat und nach dem Verschulden der Tatperson. Die Wiedergutmachung ist in der Regel aber nicht höher als einige hundert Franken.

Aufsichtsbeschwerde

Jede (d.h. nicht nur die direkt betroffene) Person kann eine Aufsichtsbeschwerde einreichen – in der Regel bei derjenigen Instanz, die der fraglichen Organisation übergeordnet ist. Die Aufsichtsbeschwerde ist weder frist- noch formgebunden. Im Gegensatz zur Verwaltungsbeschwerde braucht es hier auch keine vorgängige Verfügung. Die Aufsichtsbehörde ist nicht verpflichtet, auf die Beschwerde einzutreten, und sie tut dies normalerweise nur bei wiederholten Rechtsverletzungen. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass bei Verdacht auf rassistische Handlungen einer Behörde ein ernsthaftes öffentliches Interesse vorliegt, den oder die Vorfälle zu untersuchen. Die Aufsichtsbeschwerde ist vor allem dann angebracht, wenn kein anderes Rechtsmittel Erfolg verspricht und wiederholte Rechtsverstösse vorliegen. *Hinweis:* Allfällige Fristen werden durch eine Aufsichtsbeschwerde *nicht* unterbrochen!

Staatshaftungsklage (Haftung des Staats für rassistische Handlungen durch Verwaltungsträger)

Das Verantwortlichkeitsverfahren ist nur dann anzustreben, wenn tatsächlich ein materieller oder immaterieller Schaden (Persönlichkeitsverletzung) nachgewiesen werden kann. Je nachdem kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber für die rassistische Handlung haftbar gemacht werden. Bund, Kantone und Gemeinden kennen jeweils unterschiedliche Regelungen. Die Höhe einer allfälligen Genugtuungszahlung bemisst sich nach dem Schweregrad der Verletzung und nach dem Verschulden der Tatperson. Sie ist in der Regel aber nicht höher als einige 100 Franken. Weiterführende

Informationen zur Staatshaftung.

Strafanzeige

Die betroffene Person kann bei der zuständigen Untersuchungsbehörde (Polizei oder Staatsanwaltschaft) wegen Verstoß gegen die Rassismusstrafnorm (Art. 261bis StGB) oder weiterer Straftatbestände eine Strafanzeige einreichen. Nach der Anzeigeerstattung oder der Einleitung des Verfahrens von Amtes wegen nehmen die Behörden erste Beweisaufnahmen vor. Kommt die Untersuchungsbehörde zum Schluss, dass die Verdachtsgründe hinreichend sind, erhebt die Staatsanwaltschaft beim zuständigen erstinstanzlichen Strafgericht Anklage. Bei klarer Beweislage fällt in der Regel bereits die Staatsanwaltschaft einen Entscheid (Strafbefehl, Einstellungsverfügung oder Nichtanhandnahme), ohne das Gericht einzuschalten. Weiterführende Informationen zur Strafanzeige. Allfällige Ersatzansprüche gegen den Staat sind im Staatshaftungsprozess geltend zu machen.