

Rechtsratgeber rassistische Diskriminierung
Lebensbereiche
Arbeitswelt

Rassistische Äusserungen, Tätlichkeiten und Mobbing
Vorgehen und Rechtsweg bei einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/d135.html>)

Vorgehen und Rechtsweg bei einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis

In einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen verschiedene Möglichkeiten offen, um sich gegen rassistische Äusserungen, Tätlichkeiten oder Mobbing zu wehren.

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

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 zivilrechtliche Ansprüche (z.B. Genugtuung wegen Persönlichkeitsverletzung nach Art. 28 ZGB), die als Folge der Straftat entstanden sind, können im Rahmen des Strafverfahrens «adhäsionsweise» geltend gemacht werden (Art. 122 StPO). Erfolgte die Diskriminierung allerdings durch Staatsangestellte, können Zivilansprüche wegen des Staatshaftungsrechts nicht adhäsionsweise geltend gemacht werden.

Weiterführende Informationen zum Adhäsionsverfahren.

Zivilprozess

In der Regel werden allfällige zivilrechtliche Ansprüche bereits im Rahmen des Strafverfahrens geltend gemacht (Adhäsionsverfahren). Unter gewissen Umständen kann es jedoch sinnvoll sein, das Zivil- vom Strafverfahren zu

trennen. Nicht möglich ist es, bereits im Strafverfahren erhobene zivilrechtliche Ansprüche zusätzlich in einem eigenen Zivilverfahren zu erheben.

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.

Ordentliches Verfahren (Klage wegen Persönlichkeitsverletzung durch Mitarbeiter)

Die betroffene Person kann mittels zivilrechtlicher Klage eine Persönlichkeitsverletzung geltend machen. Allerdings ist es ohne Zeugen schwierig, eine Diskriminierung nachzuweisen. Gewöhnlich wird beim Zivilgericht am Wohnsitz oder am Sitz einer der Parteien geklagt (Art. 20 lit. a ZPO). Konkret kann dabei das Verbot, die Beseitigung oder die Feststellung (bei entsprechendem Feststellungsinteresse) der Persönlichkeitsverletzung (Art. 28a Abs. 1 Ziff. 1–3 ZGB) verlangt werden. Zusätzlich dazu können allfällige Schadenersatz- oder Genugtuungsansprüche geltend gemacht werden. Die Genugtuung ist in der Regel nicht höher als einige 100 Franken.

Ein Zivilprozess ist ein kompliziertes Verfahren. Es ist deshalb wichtig, sich durch eine Anwältin oder einen Anwalt oder eine juristisch kompetente Beratungsstelle unterstützen zu lassen. Vor allem müssen die Erfolgchancen sorgfältig abgewogen werden, da die prozessverlierende Partei sämtliche Kosten trägt. Weiterführende Informationen zum Zivilprozess.

Arbeitsrechtlicher Prozess (Klage wegen Persönlichkeitsverletzung durch Arbeitgeber)

Der arbeitsrechtliche Prozess ist eine spezielle Form des ordentlichen Zivilverfahrens. Auch ihm geht jeweils ein Schlichtungsversuch voraus. Zuständig ist 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). Vor dem Arbeitsgericht kann das Verbot, die Beseitigung oder die Feststellung (bei entsprechendem Feststellungsinteresse) der Diskriminierung verlangt werden (Art. 328 OR oder allenfalls Art. 28a Abs. 1 Ziff. 1–3 ZGB). Das Gericht spricht je nach Beurteilung des konkreten Falles Schadenersatz oder 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. Deshalb ist es wichtig, sich durch eine Anwältin oder einen Anwalt oder eine juristisch kompetente Beratungsstelle unterstützen zu lassen. Weiterführende Informationen zu Arbeitsstreitigkeiten.

Verweigerung der Arbeitsleistung (mit Vorsicht anzuwenden!)

Gewährleisten jedoch Arbeitgebende den Persönlichkeitsschutz ihrer Arbeitnehmenden nicht und kommen somit ihren Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht nach (besteht etwa auch keine interne Anlaufstelle oder kein internes Verfahren), so könnte der oder die betroffene Arbeitnehmende theoretisch die Arbeit vorerst verweigern (sog. Einrede des nicht erfüllten Vertrags nach Art. 82 OR). Dieses Vorgehen wäre am ehesten bei Mobbing denkbar, da es sich dabei um einen Dauerzustand handelt. Es ist aber mit einem grossen Risiko verbunden und juristisch nicht abschliessend

gesichert. Wird nämlich die Arbeit zu Unrecht verweigert, droht eine fristlose Entlassung. Deshalb sollte zunächst unbedingt einen Anwalt oder eine Anwältin beigezogen werden.