

Rechtsratgeber rassistische Diskriminierung  
Lebensbereiche  
Arbeitswelt

Förderungs- und Beförderungsdiskriminierung

Vorgehen und Rechtsweg bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis (<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/d138.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.

Eine arbeitgebende Behörde, die eine Person aus rassistischen Motiven nicht fördert und/oder befördert, verstösst gegen das öffentlich-rechtliche Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV bzw. kantonale Verfassung) oder unter Umständen gegen das öffentliche Personalrecht.

**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)

Das Verfahren und die Rechtsmittel variieren je nach Personalrecht des entsprechenden Gemeinwesens. Fristen und Formvorschriften sind zu beachten. Rechtsberatungsstellen im entsprechenden Kanton können dazu Auskunft geben. In der Eingabe sollte eingehend begründet werden, weshalb einer Behörde rassistische Diskriminierung vorgeworfen wird. Auf diesem Weg kann je nach anwendbarem Personalgesetz eine Wiedergutmachung in Form einer Genugtuungszahlung («Schmerzensgeld») eingefordert werden. In der Regel wird eine Genugtuungszahlung jedoch auf dem Weg der Staatshaftungsklage eingefordert. Die Höhe bemisst sich nach dem Schweregrad der Verletzung und nach dem Verschulden der Tatperson. Die Wiedergutmachung ist in der Regel aber nicht höher als einige 100 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 (z.B. wenn eine Person ungerechtfertigterweise nicht in eine höhere Lohnklasse befördert wird) 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.