Anstellungsdiskriminierung

Beispiel: *Eine Heimleiterin verweigert einer dunkelhäutigen Bewerberin die Stelle als Pflegerin in einem privaten* Alterspflegeheim, da diese von den Heimbewohnerinnen und -bewohnern nicht akzeptiert würde.

Es kommt immer wieder vor, dass Menschen wegen ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe oder ihrer Religion eine Stelle verweigert wird. Zwar können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber grundsätzlich frei entscheiden, wen sie einstellen möchten. Verweigern öffentliche Arbeitgebende die Anstellung jedoch einzig wegen der ethnischen oder nationalen Herkunft, der Hautfarbe oder der Religionszugehörigkeit, so verstossen sie gegen das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV bzw. kantonale Verfassung) bzw. gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB).

Bei privaten Arbeitgebenden kommen einzig der zivilrechtliche Persönlichkeitsschutz und allenfalls der Grundsatz von Treu und Glauben zum Tragen (Art. 28 ZGB und Art. 2 Abs. 1 ZGB). In der Lehre umstritten und von der Rechtsprechung noch unterschiedlich beurteilt ist die Frage, ob der arbeitsrechtliche Persönlichkeitsschutz (Art. 328 OR) bereits vor dem Arbeitsverhältnis Wirkung entfaltet.

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