Diskriminierender Vertragsinhalt

Beispiel: *In einem Unternehmen erhalten Raumpflegerinnen aus der Türkei regelmässig tiefere Löhne mit folgender* Begründung: «Mit Türkinnen haben wir einfach schlechtere Erfahrungen gemacht.»

Erhält eine Person vertraglich einen tieferen Lohn oder weniger Ferien und Weiterbildung zugesichert als andere Angestellte, obwohl sie die gleiche Arbeit verrichtet, und beruht diese Schlechterstellung einzig auf deren ethnischen, nationalen oder regionalen Herkunft, Hautfarbe oder Religion, so verstösst der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber gegen das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV bzw. kantonalen Verfassung) und gegen das öffentliche Personalrecht.

In der privaten Arbeitswelt können die Vertragsparteien den Lohn und weitere vertragliche Vereinbarungen grundsätzlich frei festlegen. Enthält der Vertrag jedoch eine rassistisch motivierte Diskriminierung, so stellt dies unter Umständen einen unzulässigen Vertragsinhalt dar und führt zur (Teil-)Nichtigkeit des Vertrags (Art. 19 und 20 OR). Ausserdem kann die Inhaltsdiskriminierung den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 328 OR) verletzen. Auch wenn die diskriminierte Person dem Vertrag zugestimmt hat, bleibt der entsprechende Inhalt rechtswidrig, denn eine rechtsgültige Einwilligung in diskriminierende Vertragsinhalte ist nicht möglich.

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.

Gemäss Art. 22 AuG (Ausländergesetz) gelten die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen auch für ausländische Staatsangehörige. Ein Arbeitsvertrag mit ausländischen Arbeitnehmenden kann von der zuständigen Behörde entsprechend überprüft werden.

Es ist wichtig, dass Verstösse gegen einschlägige internationale Normen schon von Anfang an gerügt werden (vorliegend insbesondere Art. 5 lit. e Ziff. i ICERD). 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