

Der Bundesrat > Departement: EDI > Fachstelle: FRB

Kontakt Sitemap DE FR IT RM EN

 Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB**  
**Rechtsratgeber rassistische Diskriminierung**

Suche

Einführung	Rechtslage	Lebensbereiche	Aussergerichtliche Streitbeilegung	Informationen an die Beratungsstellen	Begrifflichkeiten und Literatur
------------	------------	----------------	------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------

Rechtsratgeber rassistische Diskriminierung

Lebensbereiche

Arbeitswelt

Anstellungsdiskriminierung

Vorgehen und Rechtsweg bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis (<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/d124.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.

Wird einer Person eine Anstellung einzig wegen ihrer ethnischen oder nationalen Herkunft, ihrer Hautfarbe oder ihrer Religionszugehörigkeit verweigert, so verstösst dies gegen das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV bzw. kantonale Verfassung) und gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV bzw. kantonale Verfassung). Vorausgesetzt ist selbstverständlich, dass die Person die notwendigen Qualifikationen für die Stelle mit sich bringt.

Zur Erleichterung der Beweisführung sollte von der arbeitgebenden Behörde eine schriftliche Begründung für die Nichtanstellung verlangt werden. Ein rechtlicher Anspruch darauf besteht in der Regel aber nicht; Arbeitgebende können sich auch auf eine telefonische Absage beschränken oder die Begründung ganz verweigern.

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.

**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). Die schriftliche Nichteinstellungsverfügung der arbeitgebenden Behörde kann so auf dem Beschwerdeweg angefochten werden. In der Eingabe sollte eingehend begründet werden, weshalb einer Behörde Rassismus vorgeworfen wird. Auf diesem Weg kann je nach anwendbarem Personalgesetz 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. Unter Umständen kann die zuständige Behörde auch verpflichtet werden, das Dossier nochmals zu beurteilen, vorausgesetzt, die Stelle ist nicht bereits vergeben.

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.

### **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. längerer Einkommensausfall wegen Nichterhalt der Arbeitsstelle) 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.