

Rechtsratgeber rassistische Diskriminierung

Lebensbereiche

Arbeitswelt

Rassistische Äusserungen während des Bewerbungsgesprächs

Vorgehen und Rechtsweg bei einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/d131.html>)

Vorgehen und Rechtsweg bei einem privatrechtlichen 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.

Rassistische Äusserungen während eines Bewerbungsgesprächs verletzen die Persönlichkeit und gegebenenfalls den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 28 ZGB und Art. 2 Abs. 1 ZGB). Darüber hinaus gibt es aber im privatrechtlichen Bereich keine eindeutigen Bestimmungen für Fälle rassistischer Äusserungen im Vorfeld einer Anstellung. Häufig fehlen auch Beweise und insbesondere Zeuginnen oder Zeugen, die das rassistische Verhalten belegen könnten. Es ist deshalb schwierig, sich gegen diskriminierendes Verhalten im Bewerbungsgespräch zur Wehr zu setzen. Auch gibt es keine Rechtsprechung dazu. Nachfolgend werden dennoch einige Handlungsmöglichkeiten aufgeführt.

Eine rassistische Äusserung, die sich auf eine Personengruppe bezieht (etwa auf Jüdinnen/Juden, Kosovo-Albaner/innen oder dunkelhäutige Personen), nicht aber auf eine konkrete Person, kann in der Regel nur strafrechtlich, nicht aber zivilrechtlich belangt werden (Art. 261bis StGB).

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)

Erhält die betroffene Person trotz der diskriminierenden Äusserungen die Stelle, kann sie mittels zivilrechtlicher Klage eine Persönlichkeitsverletzung (Art. 28) geltend machen. Gewöhnlich wird beim Zivilgericht am Wohnsitz oder am Sitz einer der Parteien geklagt (Art. 20 lit. a ZPO). Konkret wird vorliegend die Feststellung einer Persönlichkeitsverletzung (Art. 28a Abs. 1 Ziff. 3 ZGB) verlangt, wenn ein entsprechendes Feststellungsinteresse vorliegt. Zusätzlich 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

Der arbeitsrechtliche Prozess ist eine spezielle Form des ordentlichen Zivilverfahrens. Auch ihm geht jeweils ein Schlichtungsversuch voraus. Es ist allerdings in der Lehre umstritten aufgrund von welcher Rechtsgrundlage diese Klage erfolgen soll. Ein Teil der Lehre ist der Ansicht, dass bereits der arbeitsrechtliche Persönlichkeitsschutz zur Anwendung gelangt (Art. 328 OR), ein anderer Teil spricht sich für den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz aus (Art. 28 ZGB). Zuständig ist im Falle einer arbeitsrechtlichen Klage 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); im Falle einer Klage gestützt auf Art. 28 ZGB ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz einer der Parteien (Art. 20 lit. a ZPO) zuständig. Für stellensuchende Personen sowie für Arbeitnehmende, die sich auf das Arbeitsvermittlungsgesetz vom 6. Oktober 1989 stützen, ist zusätzlich das Gericht am Ort der Geschäftsniederlassung der vermittelnden Person, mit der der Vertrag abgeschlossen wurde, zuständig (Art. 34 Abs. 2 ZPO). Vor dem Arbeitsgericht kann die Feststellung der Diskriminierung verlangt werden, wenn ein entsprechendes Feststellungsinteresse vorliegt (Art. 328 OR oder allenfalls Art. 28a Abs. 1 Ziff. 3 ZGB). Das Gericht spricht je nach Beurteilung des konkreten Falles 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. Es ist deshalb wichtig, sich durch eine Anwältin oder einen Anwalt oder eine juristisch kompetente Beratungsstelle unterstützen zu lassen. Weiterführende Informationen zu Arbeitsstreitigkeiten.