

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

Diskriminierender Vertragsinhalt

Vorgehen und Rechtsweg bei einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/d133.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.

Enthält ein Arbeitsvertrag rassistisch motivierte Schlechterstellungen, so stellt dies unter Umständen einen unzulässigen Vertragsinhalt dar und führt zur (Teil-)Nichtigkeit des Vertrags (Art. 19 und 20 OR). Ausserdem kann die Inholdskriminierung 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.

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

Zivilprozess

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.

Arbeitsrechtlicher Prozess

Der arbeitsrechtliche Prozess ist eine spezielle Form des ordentlichen Zivilverfahrens. Auch ihm geht jeweils ein

Schlichtungsversuch voraus. Ob die Klage eher am Zivil- oder am Arbeitsgericht eingeleitet werden soll, hängt davon ab, was eingeklagt wird – die mutmassliche Verletzung des zivil- oder des arbeitsrechtlichen Persönlichkeitsschutzes. Zuständig ist 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). Vor dem Arbeitsgericht kann die Feststellung der (Teil-)Nichtigkeit des Arbeitsvertrags verlangt werden, wenn ein entsprechendes Feststellungsinteresse vorliegt (Art. 20 Abs. 2 OR). Je nach Beurteilung des konkreten Falles passt das Gericht den diskriminierenden Vertragsinhalt an oder löst ihn auf und spricht Schadenersatz oder eine entsprechende Genugtuung zu (Art. 97 ff. OR bzw. Art. 49 OR).

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. Deshalb ist es wichtig, sich durch eine Anwältin oder einen Anwalt oder eine juristisch kompetente Beratungsstelle unterstützen zu lassen. Weiterführende Informationen zu Arbeitsstreitigkeiten.