Vorgehen und Rechtsweg bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis

In einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen verschiedene Möglichkeiten offen, um sich gegen rassistische Äusserungen, Tätlichkeiten oder Mobbing zu wehren.

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.

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 Ersatzansprüche gegen den Staat sind im Staatshaftungsprozess geltend zu machen.

Ordentliches Verwaltungsverfahren (Einsprache, Rekurs, Verwaltungsbeschwerde, Verwaltungsgerichtsbeschwerde)

Um ein Verwaltungsverfahren einleiten zu können, muss zwingend eine anfechtbare Verfügung vorliegen (vgl. auf Bundesebene Art. 25a VwVG). Es kommt deshalb auch darauf an, in welchem Rahmen die diskriminierenden Äusserungen gefallen sind. Das Verfahren und die Rechtsmittel variieren je nach Personalrecht des entsprechenden Gemeinwesens. Fristen und Formvorschriften sind zu beachten. Rechtsberatungsstellen im entsprechenden Kanton können dazu Auskunft geben.
In der Eingabe sollte eingehend begründet werden, weshalb einer Behörde rassistische Diskriminierung vorgeworfen wird. Auf diesem Weg kann je nach anwendbarem Personalgesetz eine Wiedergutmachung in Form einer Genugtuungszahlung («Schmerzensgeld») eingefordert werden. In der Regel wird eine Genugtuungszahlung jedoch auf dem Weg der Staatshaftungsklage eingefordert. Die Höhe bemisst sich nach dem Schweregrad der Verletzung und nach dem Verschulden der Tatperson. Die Wiedergutmachung ist in der Regel aber nicht höher als einige 100 Franken.

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. Arbeits- und folglich Erwerbsausfall wegen Mobbing) 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.