

Rechtsratgeber rassistische Diskriminierung

Lebensbereiche

Arbeitswelt

Förderungs- und Beförderungsdiskriminierung

Vorgehen und Rechtsweg bei einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/d139.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.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die eine Person aus rassistischen Motiven nicht fördern und befördern, verletzen den arbeitsrechtlichen Nichtdiskriminierungsgrundsatz (Art. 328 OR).

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 (Klage wegen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot)

Der arbeitsrechtliche Prozess ist eine spezielle Form des ordentlichen Zivilverfahrens. Auch ihm geht jeweils ein Schlichtungsversuch voraus. 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 das Verbot, die Beseitigung oder die Feststellung (bei entsprechendem Feststellungsinteresse) der

Diskriminierung verlangt werden (Art. 328 OR oder allenfalls Art. 28a Abs. 1 Ziff. 2 ZGB). Das Gericht spricht, je nach Beurteilung des konkreten Falles, Schadenersatz oder 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. Deshalb ist es wichtig, sich durch eine Anwältin oder einen Anwalt oder eine juristisch kompetente Beratungsstelle unterstützen zu lassen. Weiterführende Informationen zu Arbeitsstreitigkeiten.