

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

Diskriminierung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorgehen und Rechtsweg bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis (<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/d142.html>)

Vorgehen und Rechtsweg bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis

Ein ehemaliger Arbeitgeber oder eine ehemalige Arbeitgeberin darf ohne Einwilligung der Arbeitnehmenden keine Informationen über deren ethnische, nationale, regionale oder religiöse Zugehörigkeit weiterleiten. Anderenfalls verletzt dies die Persönlichkeit der betroffenen Person gemäss Datenschutzgesetz (Art. 12 i.V.m. Art. 13 DSG). Laut Art. 15 DSG richten sich Klagen zum Schutz der Persönlichkeit nach Art. 28 ff. ZGB. Aufgrund der Komplexität und der möglichen Kostenfolgen eines solchen Verfahrens empfiehlt es sich aber, die Situation mit einer juristischen Fachperson abzuklären.

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

Verwaltungsverfahren

Auf Bundesebene kann gemäss Art. 25 DSG vom verantwortlichen Bundesorgan, d.h. von der arbeitgebenden Behörde, verlangt werden, dass die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber keine Personendaten weitergibt. Das Verfahren richtet sich nach dem Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (VwVG). Handelt eine öffentlich-rechtliche Behörde in der Eigenschaft einer privaten Arbeitgeberin, kann unter Umständen auf Bundesebene auch gestützt auf Art. 15 DSG eine Klage zum Schutz der Persönlichkeit nach Art. 28 ff. ZGB eingereicht werden. Es empfiehlt sich aber, die Situation vorgängig mit einer juristischen Fachperson abzuklären.

Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter (EDÖB)

Vom EDÖB kann verlangt werden, dass er eine mögliche Datenschutzverletzung durch Bundesorgane abklärt. Er stellt allenfalls eine Datenschutzverletzung fest und empfiehlt, die widerrechtliche Weitergabe von Personendaten zu unterlassen. Wird der Empfehlung nicht Folge geleistet, so entscheidet auf Begehren des EDÖB das entsprechende Departement oder die Bundeskanzlei. Dieser Entscheid kann wiederum auf Begehren des EDÖB an das

Bundesverwaltungsgericht weitergezogen werden (Art. 27 DSG).

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.

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. Erwerbsausfall, weil keine neue Arbeitsstelle gefunden werden kann) 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.