

Fragen-Schema zur Rolle des Rechts in der Rassismusberatung

Integres – Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz & interkulturelle Konflikte

Übersicht zu den einzelnen Schritten

Phase 1: Analyse des rechtlichen Sachverhalts – Ziel: Klären, welche Rechtsnormen verletzt sein könnten

1. Beschreibung möglicher Verletzungen von Verboten und Pflichten.
2. Klärung möglicher Verletzungen von Verboten und Pflichten.

Phase 2: Analyse des Vorgehens in der Beratung – Ziel: Klären, welche Rolle das Recht in der Beratung hat unter Berücksichtigung des Anliegens der ratsuchenden Person

3. Klärung nötiger rechtlicher Schritte, die dringend sind
4. Klären, wie sich die Ratsuchende Person in einem rechtlichen Verfahren zur Wehr setzen kann.
5. Klärung der Chancen und Risiken in einem Rechtsverfahren (einvernehmlichen Lösung in einem rechtsför-migen Verfahren, Rechtsansprüche, weitere Möglichkeiten).
6. Klärung der Hürden und Risiken in einem Rechtsverfahren (verfahrenstechnische, ökonomische, psycholo-gische)
7. Klärung der Möglichkeit des Rechts ausserhalb eines Rechtsverfahrens (zur Stärkung der Wirkung der bera-terischen Intervention, zur Sensibilisierung mit dem Recht, für weiterführende nachhaltige Massnahmen).

Phase 3: Integration der Rolle des Rechts in den Beratungsprozess

Analyse des rechtlichen Sachverhalts Ziel: Klären, welche Rechtsnormen verletzt sein könnten			
1.	Wo im Konflikt gibt es mögliche Verletzungen von Rechtsnormen – insb. von rechtlichen Verboten und rechtliche Pflichten?	Beschreibung möglicher Verletzungen von Verboten wie z.B. <ul style="list-style-type: none"> - verfassungsrechtliches Diskriminierungsverbot; - strafrechtliches Verbot der Rassendiskriminierung; - zivilrechtliches Verbot der Persönlichkeitsverletzung; - Missbrauchsverbot usw. 	<u>Fallbeispiel:</u> Verstösst die rassistische Beschimpfung einer Kundin gegenüber des Boutique-Mitarbeiters A gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz in Artikel 28 Zivilgesetzbuch?
		Beschreibung möglicher Verletzungen von Pflichten wie z.B. <ul style="list-style-type: none"> - polizeiliche Pflicht zum Schutz vor schwerwiegenden Grundrechtsverletzungen; - arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers; - Pflicht des Vermieters, sich gegenüber dem Mieter nach Treu und Glauben zu verhalten usw. 	<u>Fallbeispiel:</u> Verstösst das Schweigen der Boutique-Besitzerin, die die rassistische Beschimpfung gegenüber A mitgehört hat, gegen die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht in Artikel 328 OR? Verstösst das Beschönigen durch die Boutique-Besitzerin im Nachhinnein („nimm das doch nicht zu ernst“), die von A gebeten wurden etwas zu unternehmen, gegen die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht?
2.	Wurden Rechtsnormen bzw. Verbote und Pflichten verletzt?	Klärung möglicher Verletzungen von Verboten (für Beispiele s. oben)	<u>Fallbeispiel:</u> Die rassistische Beschimpfung einer Kundin einer Boutique gegenüber des Boutique-Mitarbeiters A stellt einen schwerwiegenden Eingriff in die affektive Persönlichkeit von A dar und ist gemäss Artikel 28 ZGB widerrechtlich persönlichkeitsverletzend.
		Klärung möglicher Verletzungen von Pflichten (für Beispiele s. oben)	<u>Fallbeispiel:</u> Das Schweigen der Boutique-Besitzerin verstösst nicht gegen die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht. Beim Verhalten der Boutique-Besitzerin handelt es sich um eine der Situation angemessene Zurückhaltung. Es waren keine besonderen Anzeichen ersichtlich (z.B. Aufforderung der Intervention mit einem Blick von A, besondere Gefahrenlage), die eine Intervention erforderlich machten; eine solche wäre paternalistisch. Das Beschönigen im Nachhinnein ist problematisch, insbesondere weil A um eine Intervention gebeten hat. Die Boutique-Besitzerin ist verpflichtet, gegenüber der Kundin deutlich zu machen, dass rassistische Äusserungen nicht erwünscht sind und bei Wiederholung Konsequenzen haben.

Analyse des Vorgehens für die Beratung Ziel: Klären, welche Rolle das Recht in der Beratung hat unter Berücksichtigung des Anliegens der ratsuchenden Person			
3	Besteht dringender Handlungsbedarf für eine rechtliche Intervention?	<p>Klärung <i>nötiger</i> rechtlicher Schritte, die eine hohe Dringlichkeit aufweisen wie z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schutz vor einer bestehenden oder unmittelbar drohenden, schweren Integritätsverletzung (z.B. Häusliche Gewalt); - Schutz vor Verlust eines unmittelbar drohenden, zentralen Rechts (z.B. Aufenthaltsrecht); - Schutz vor Verlust eines zentralen Gutes (z.B. Arbeitsstelle, Wohnung, Zugang zur Schule); - Ablauf einer Rechtsmittelfrist; - Verjährung einer Straftat oder Entschädigungsanspruches usw. 	<p><u>Fallbeispiel:</u> Die rassistische Äusserung der Kundin dauert nicht mehr an. Eine rechtliche Intervention zur Unterbindung ist somit nicht nötig. Zudem besteht auch aus zivilprozessrechtlicher Sicht kein dringender Handlungsbedarf um zu vermeiden, dass allfällige Rechtsansprüche (z.B. einen Genugtuungsanspruch von A gegenüber der Kundin) verlustig gehen. Allerdings muss hier die Verjährungsfrist beachtet werden.</p> <p>Falls sich die Boutique-Besitzerin weigert, ihre Fürsorgepflicht wahrzunehmen, besteht ein gerichtlich durchsetzbarer Anspruch darauf. Auch hier ist eine dringende Intervention jedoch nicht ersichtlich. Auch ist das Rechtsverfahren aus Kosten- und Zeitgründen nicht geeignet, um auf angemessene Weise sicherzustellen, dass A vor einer möglichen Wiederholung der Äusserung durch die Kundin adäquat geschützt wird.</p>
4	Wie sieht das Rechtsverfahren aus?	<p>Klären, wie sich die Ratsuchende Person in einem rechtlichen Verfahren zur Wehr setzen kann wie insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verjährungsfristen; - Rechtsmittelfristen; - zuständige Behörde; - Form der Klage-/Beschwerdeschrift, des Schreibens; - Voraussetzungen bei der klagenden, beschwerdeführenden Partei; - Rechtsbegehren; - Beweiserhebung; - Ablauf eines Verfahrens usw. 	<p><u>Fallbeispiel:</u> Gegen die rassistische Äusserung der Kundin kann A vor dem zuständigen Gericht eine Klage wegen Persönlichkeitsverletzung einreichen. Dabei hat er die Möglichkeit, entweder lediglich die Feststellung einer Persönlichkeitsverletzung zu verlangen (Feststellungsklage) oder eine Genugtuung wegen „seelischer Unbill“ (Genugtuungsklage). Die Zuständigkeiten und Voraussetzungen sind in der Zivilprozessordnung sowie im kantonalen Prozessrecht verankert.</p> <p>Gegen die unterlassende Hilfestellung durch die Boutique-Besitzerin kann A gegen seine Arbeitgeberin eine Leistungsklage sowie eine Schadenersatzklage vor Arbeitsgericht einreichen. Die Zuständigkeiten und Voraussetzungen ergeben sich aus der Zivilprozessordnung und dem kantonalen Prozessrecht.</p>

5	Was sind die Möglichkeiten und Chancen des Rechtsverfahrens?	<p>Klärung der Möglichkeit einer einvernehmlichen Lösung durch ein rechtsförmiges Verfahren wie z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - einvernehmliche Lösung im Rahmen eines Schlichtungsverfahrens gemäss Zivilprozessrecht; - Vergleich im Rahmen eines Strafprozesses bei geringfügigen Delikten; - einvernehmliche Lösung im Rahmen einer Beschwerde an eine Ombudsstelle; 	<p><u>Fallbeispiel:</u> (s. auch oben) – Feststellungs- und Genugtuungsanspruch von A gegenüber der Kundin.</p> <p>Leistungsanspruch von A gegenüber der Arbeitgeberin.</p>
		<p>Klärung der Rechtsansprüche wie insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> - Feststellung einer vergangenen Rechts- bzw. Pflichtverletzung; - Beseitigung einer bestehenden Rechts- bzw. Pflichtverletzung; - Schadenersatz wegen materiellem Schaden aufgrund einer Rechts- bzw. Pflichtverletzung; - Genugtuung wegen immateriellem Schaden („seelische Unbill“) aufgrund einer Rechts- bzw. Pflichtverletzung; - Unterlassung einer drohenden bzw. künftigen Rechtsverletzung; - Leistung einer Verpflichtung. 	<p><u>Fallbeispiel:</u> Bei einer Klage von A gegen die Kundin wegen Persönlichkeitsverletzung wegen rassistischer Äusserung erfolgt vor dem Gerichtsverfahren eine Schlichtungsverhandlung, um den Parteien zu ermöglichen, eine einvernehmliche Lösung zu finden.</p> <p>Ein Schlichtungsverfahren ist ebenfalls vorgesehen bei einer Leistungsklage von A gegen seine Arbeitgeberin.</p>
		<p>Klärung der weiteren Möglichkeiten des Rechtsverfahrens wie z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Signal setzen gegenüber der rassistisch diskriminierenden Person bzw. Organisation, unabhängig vom Obsiegen; - Anerkennung von Unrecht durch das rechtsförmige Einfordern von Recht, unabhängig von allfälligen Rechtsansprüchen; - Bedürfnis der Ratsuchenden Person, auf ein Problem öffentlich aufmerksam zu machen und grundsätzliche Veränderungen anzustossen („strategische Beschwerde“, wo das Motiv nicht oder nicht nur das Obsiegen vor Gericht ist). 	<p><u>Fallbeispiel:</u> Denkbar ist, dass A gegen die Kundin eine Klage wegen Persönlichkeitsverletzung einreichen möchte, um ein Signal zu setzen. Dies wäre im Dialog mit der Ratsuchenden Person zu klären und kritisch zu überprüfen.</p> <p>Denkbar ist, dass A es für nötig erachtet (z.B. wegen wiederholter Unterlassung von Schutzmassnahmen durch die Arbeitgeberin auch gegenüber anderen Mitarbeitenden) strukturelle Veränderungen aufzuzwingen und meint, dass dies nur mittels einer Klage möglich ist.</p>

6	Was sind die Hürden und Risiken des Rechtsverfahrens?	<p>Klärung der verfahrensrechtlichen/-technischen Hürden / Risiken wie insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dauer des Verfahrens; - Gerichtsverfahren ermöglicht in der Regel keine einvernehmliche Lösung, sondern ist ein auf Streit ausgerichtetes Verfahren, das ein autoritäres Urteil mit den gesetzlich vorgegebenen Rechtsansprüchen beschränkt; - Beweisschwierigkeiten; - Die Gerichtsbehörden haben vielfach eine beschränkte Entscheidbefugnis (wie eine Beschränkung der Gerichts auf die Feststellung eines Rechtsbruchs (z.B. Feststellung der Rechtswidrigkeit einer Nichteinbürgerung, allerdings keine Möglichkeit zur Einbürgerung) usw. 	<p>Falleispiel: Das Verfahren von A gegen die Kundin dauert erfahrungsgemäss mehrere Wochen oder gar Monate; bei einem Verfahren, das über mehrere Instanzen geht, ist die Dauer entsprechend länger bis zu mehreren Jahren. Immerhin besteht Aussicht auf eine einvernehmliche Lösung vor der Schlichtungsbehörde. Ausserdem stellt sich die Frage, ob A die rassistische Äusserungen nachweisen kann, was voraussetzt, dass Zeug_innen anwesend waren, die zudem bereit sind, vor Gericht auszusagen (z.B. Kunden und Kundinnen oder der Arbeitgeberin, was angesichts der Einstellung der Arbeitgeberin von A schwierig sein könnte). Allerdings besteht vor Schlichtungsbehörde die Pflicht einer Beweisführung, die von der Behörde selbst von Amtes wegen durchgeführt wird, was die Schwierigkeiten der Beweisführung etwas mindert. Die Entscheidbefugnisse des Gerichts sind hier kein Problem.</p> <p>Das Verfahren von A gegenüber seiner Arbeitgeberin stellt ähnliche Problemstellungen.</p>
		<p>Klärung der ökonomischen Hürden / Risiken wie insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> - Parteikosten (Kosten für die Anwältin und weitere Vertretungskosten; Faustregel: Das Kostenrisiko kann in der Regel nur von vermögenden Personen getragen werden; unentgeltliche Rechtspflege wird in der Regel nur jenen Personen gewährt, die über sehr wenig Vermögen bzw. Einkommen verfügen; dies führt zu besonderen Schwierigkeiten für Personen aus der Mittelschicht); - Verfahrenskosten usw. 	<p><u>Fallbeispiel:</u> Verliert A vor Gericht, muss er die Partei- und Verfahrenskosten tragen, ausser A hat Anspruch auf unentgeltliche Rechtspflege. Das Kostenrisiko wird im Rahmen des Schlichtungsverfahrens gemindert.</p> <p>Gerichtskosten fallen im summarischen Verfahren vor Arbeitsgericht keine an.</p>
		<p>Klärung der psychologischen Hürden / Risiken wie insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gerichtsverfahren als konfrontatives Verfahren, das belastet; - Unsicherheit über den Ausgang des Verfahrens als Belastung; - Zeitlicher Aufwand als Belastung; - Autoritäres Auftreten des Gerichts als Erfahrung der Au- 	<p><u>Fallbeispiel:</u> Die Zusammensetzung einer Schlichtungsbehörde oder eines Gerichts kann A vor die unangenehme Erfahrung bringen, dass sein Anliegen nicht ernst genommen oder gar herabgemindert wird. Dies kann ihn in der Lösungsfindung vor der Schlichtungsbehörde beeinträchtigen, insbesondere wenn er keine Unterstützung zur Seite hat. Ausserdem besteht nach einer Schlichtungsverhandlung ab dem erstinstanzlichen Gerichtsverfahren das Risiko der öffentlichen Exponierung. Ferner dauert das Verfahren mindestens mehrere Wochen. Hingegen: Bei klarer Beweislage ist ein</p>

		<p>tonomiebeschränkung;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mangelnde Empathie vor Gericht für das Anliegen; - Öffentliche Exponierung vor Gericht (aufgrund der Öffentlichkeit des Verfahrens, besonderem medialen Interesse am Verfahren); - Angst vor negativen Konsequenzen aufgrund des Gerichtsverfahrens (z.B. Probleme am Arbeitsplatz, an der Schule etc.) usw. 	<p>grundsätzlich positiver Ausgang im Verfahren (Genugtuung) relativ sicher.</p> <p>Im Rahmen des Verfahrens von A gegen seine Arbeitgeberin besteht das zusätzliche grosse Risiko, dass durch das Gerichtsverfahren das Arbeitsverhältnis durch das Rechtsverfahren nachhaltig geschädigt wird</p>
7	Wie kann das Recht neben dem Rechtsverfahren zusätzlich genutzt werden?	<p>Klärung der Möglichkeiten zur Stärkung der Wirkung der beraterischen Intervention wie insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recht als Grundlage, um Kompetenz und Autorität auszustrahlen, insbesondere um Handlungsdruck aufzubauen. 	<p><u>Fallbeispiel:</u> Die Beratungsstelle von A prüft unter Berücksichtigung des Anliegens von A, ob eine gezielte Aufklärung der Kundin über die Rechtslage hilfreich sein könnte, um die Kundin dazu zu bewegen, sich gegenüber A in einer für A angemessenen Weise erkenntlich zu zeigen (z.B. durch ein klärendes Gespräch und eine Entschuldigung) sowie künftig rassistische Äusserungen zu unterlassen.</p> <p>Die Beratungsstelle von A prüft, ob eine gezielte Aufklärung der Arbeitgeberin über die Rechtslage hilfreich sein könnte, um die Arbeitgeberin dazu zu bewegen, mit A eine für A adäquate Lösung zu suchen (z.B. in einem klärenden Gespräch).</p>
		<p>Klärung der Möglichkeiten der Sensibilisierung mit dem Recht wie insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recht als Grundlage zur Sensibilisierung der Konfliktakteure zur Problematik Rassismus und zum Umgang mit Rassismus (Prävention, Intervention u.ä.). 	<p><u>Fallbeispiel:</u> Die Beratungsstelle von A prüft in Absprache mit A, ob das Anliegen von A unterstützt werden kann, indem mit einer schriftlichen oder mündlichen Informationen über die Rechtslage die Arbeitgeberin von A und allenfalls auch weitere Akteure für das Problem sensibilisiert werden kann.</p>
		<p>Klärung der Möglichkeiten für weiterführende nachhaltige Massnahmen wie z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recht als Grundlage, um strukturelle Veränderungen anzustossen. 	<p><u>Fallbeispiel:</u> Die Beratungsstelle von A prüft in Absprache mit A, ob das Recht als Argument genutzt werden sollte, um mit Vorstössen auf institutioneller Ebene beim Arbeitgeber, bei relevanten Behörden (z.B. Arbeitsamt), bei wichtigen privaten Organisationen (z.B. Arbeitgeberverband, Gewerbeverband) sowie gegenüber dem Gesetzgeber Massnahmen zur Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung im Arbeitsumfeld (z.B. Sensibilisierungskampagne, Beratungsstellen etc.) angestossen werden sollten.</p>