

Fallbeispiel – Lehrpersonen: "gewisse Nationalitäten" unerwünscht**Vorfall**

Seit einem halben Jahr sucht der 15jährige Miroslav Petric (Name geändert) eine Lehrstelle als Anlage- und Apparatebauer. Seine Bemühungen bleiben ohne Erfolg: mehr als hundert Bewerbungsschreiben hat er bereits verschickt, wurde aber erst ein einziges Mal zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Sein Vater und die Lehrerin vermuten, dass sein Name und die damit von den Unternehmen vermutete Herkunft aus einem Staat Ex-Jugoslawiens es ihm erschweren, überhaupt die erste Hürde bis zum Bewerbungsgespräch zu nehmen. Miroslav hat ein durchschnittliches Schulzeugnis (Deutsch: 4,5; Mathematik: 4,75). In den meisten Fällen wird er mit einem Standardbrief informiert, dass man ihn leider nicht berücksichtigen könne. Auf telefonische Nachfrage seiner Lehrerin bei einem Unternehmen gibt die Angestellte im Personaldienst unverblümt zu, dass man Bewerbungen von jungen Männern mit einer gewissen Nationalität von vorneherein zur Seite lege: Das Risiko sei gross, dass man Probleme mit ihnen bekomme, weil "sie halt manchmal schon etwas aggressiv sind, diese Jungs".

Rechtliche Einschätzung**a) Zivilrechtliche Persönlichkeitsverletzung**

Im vorliegenden Fall geht es um eine mehrdimensionale Diskriminierung, um rassistische Diskriminierung wegen der Herkunft und wegen des Geschlechts. Diskriminierung bei der Lehrstellensuche ist vom schweizerischen Recht nicht ausdrücklich verboten. Das Zivilgesetzbuch untersagt den Unternehmen jedoch, Lehrstellensuchende widerrechtlich in ihrer Persönlichkeit zu verletzen (Zivilgesetzbuch, Artikel 27 und 28). Wird eine Bewerbung aus rassen- und geschlechterdiskriminierenden Gründen nicht berücksichtigt, liegt eine solche Persönlichkeitsverletzung vor, da die Person, die eine Lehrstelle sucht, in ihrer Würde herabgesetzt wird. Widerrechtlich ist die Persönlichkeitsverletzung allerdings nur, wenn sie nicht durch ein gewichtiges Interesse des Unternehmens gerechtfertigt ist. Wird eine Bewerbung ausschliesslich wegen der vermuteten Herkunft und des Geschlechts („sie sind halt manchmal etwas aggressiv, diese Jungs“) nicht berücksichtigt, ohne dass dafür ein konkreter sachlicher Grund angeführt werden kann, so stellt dies eine widerrechtliche Persönlichkeitsverletzung dar. Die pauschale Begründung, dass man Probleme

bekomme, wenn man junge Männer aus Ländern des ehemaligen Jugoslawien als Lehrlinge anstelle, ist keine sachliche Begründung.

b) Verstoss gegen Gleichstellungsgesetz

Weil Miroslav Petric offensichtlich auch wegen seines männlichen Geschlechts diskriminiert wird, ist zu prüfen, ob zusätzlich ein Verstoss gegen das Gleichstellungsgesetz für Mann und Frau vorliegt. Dieses untersagt die direkte und indirekte Benachteiligung aufgrund des Geschlechts von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Gleichstellungsgesetz, Artikel 3, Absatz 1).

Rechtsweg

a) Zivilklage wegen Persönlichkeitsverletzung

Wer in seiner Persönlichkeit verletzt wird, kann zu seinem Schutz das zuständige Gericht anrufen (Zivilgesetzbuch, Artikel 28, Absatz 2). Miroslav Petric hat die Möglichkeit, eine Genugtuung in Form einer finanziellen oder anderweitigen Wiedergutmachung einzufordern. Bis 2010 gab es zwei Gerichtsurteile zu rassistischer Anstellungsverweigerung, in denen den Klagenden jeweils eine Genugtuung von CHF 5'000 zugesprochen wurde.

b) Klage wegen Verstoss gegen Gleichstellungsgesetz

Miroslav Petric kann beim zuständigen Gericht Klage wegen Verstosses gegen das Gleichstellungsgesetz einreichen (Gleichstellungsgesetz, Artikel 3, Absatz 2). Er kann eine Entschädigung verlangen, die maximal drei Monatslöhnen entspricht. Je nach Schweregrad der Persönlichkeitsverletzung kann zusätzlich eine Genugtuung wegen „seelischer Unbill“ verlangt werden.

Chancen und Risiken

Miroslav Petric kann weder mit einer zivilrechtlichen Klage wegen Persönlichkeitsverletzung noch mit einer Klage wegen Verstosses gegen das Gleichstellungsgesetz eine Anstellung erzwingen. Die Erfahrung zeigt, dass Jugendliche in ähnlicher Situation nicht bereit sind, den relativ beschwerlichen Rechtsweg zu beschreiten, da sie zu stark durch die Lehrstellensuche absorbiert sind.

Im Fall von Miroslav Petric liegt das Hauptrisiko eines Rechtsverfahrens jedoch in der Beweisproblematik. Zwar hat sich die Personalfachfrau im telefonischen Gespräch mit der Lehrerin relativ deutlich zum rassistisch-sexistischen Motiv der Vorselektion geäussert. Diese Begründung liegt jedoch nicht schriftlich vor.

Die Beweislage bleibt somit unsicher, und damit auch der Ausgang des Rechtsverfahrens.

Mögliches Vorgehen

Zusammen mit seinen Eltern und der Lehrerin kann Miroslav Petric den Versuch wagen, das Gespräch mit dem Unternehmen zu suchen und dieses von seinen Stärken zu überzeugen. Ziel ist, das Unternehmen dazu zu bringen, Miroslav eine Chance zu geben. Dabei kann auch auf wissenschaftliche Untersuchungen hingewiesen werden, die zeigen, dass bei anonymisierten Bewerbungen die Anstellungsquote von stigmatisierten Minderheiten erheblich gestiegen ist.

Sollten sich Miroslav Petric und seine Eltern den Rechtsweg überlegen, empfiehlt sich der Beizug einer Beratungsstelle sowie eines auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwalts oder einer Anwältin zur Unterstützung.