Rechtsratgeber
Rassistische Diskriminierung

Herausgegeben von der Fachstelle
für Rassismusbekämpfung FRB

Erarbeitet von der Eidgenössischen
Kommission gegen Rassismus EKR
und Humanrights.ch/MERS
im Rahmen des gemeinsamen Projekts
«Beratungsnetz für Rassismusopfer»

Der von der Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB herausgegebene Rechtsratgeber wurde im Rahmen des Projektes «Beratungsnetz für Rassismusopfer» produziert. Das «Beratungsnetz für Rassismusopfer» wurde 2005 von Humanrights.ch/MERS in Zusammenarbeit mit der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR lanciert und von der Fachstelle für Rassismusbekämpfung mitfinanziert. Es hat zum Ziel, durch Weiterbildung, Fachaustausch und Vernetzung gesamtschweizerisch das Know-how von Rassismusberatungsstellen zu stärken.

beratungs netz für rassismus opfer

Humanrights.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR

Autor: Tarek Naguib
Redaktion: Wiebke Doering,
Christina Hausammann, Alex Sutter
Lektorat/Produktion: Roland Gysin
Illustrationen: Tom Tirabosco
Layout: Zentrum elektronische Medien ZEM,
3003 Bern

Herausgeberin
Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB
Eidgenössisches Departement des Innern
Generalsekretariat
3003 Bern
ara@gs-edi.admin.ch
www.edi.admin.ch/ara

1. Auflage, Juni 2009

89.203 d 11.2008

Inhalt

Einleitung **4**

1 Was wir mit «rassistischer Diskriminierung» meinen **7**

2 Rechtsweg: Chancen und Risiken **11**

3 Rechtslage: Formen der rassistischen Diskriminierung **19**

3.1 Rassistische Äusserungen 21
3.2 Rassistisch motivierte Gewaltdelikte 33
3.3 Rassistische Benachteiligungen 39
3.4 Rassistische Schutzunterlassungen 45

4 Rechtslage: verschiedene Lebensbereiche **49**

4.1 Arbeitswelt 51
4.2 Behörden 73
4.3 Einbürgerung 81
4.4 Familie und Freundeskreis 91
4.5 Dienstleistungen durch Privatpersonen und Unternehmen 95
4.6 Schule 105
4.7 Wohnungsmiete 117

5 Rechtsverfahren: Übersicht **135**

Anhang **143**

1 Beratungsstellen 144
2 Bibliographie 148
3 Gesetze und Bestimmungen 151
4 Urteile und Entscheide 179

Einleitung

Prävention, Mediation, Sensibilisierung und andere Formen der ausserrechtlichen Intervention sind wichtig. Dennoch darf die Bedeutung des Rechts beim Einsatz gegen rassistische Diskriminierung nicht vernachlässigt werden. Oft kann das Recht gar das effizientere Mittel sein, sich gegen eine rassistsiche Diskriminierung zu wehren oder Veränderungen einzuleiten – vorausgesetzt es wird gezielt eingesetzt.

Vielfach glaubt man, die rechtlichen Möglichkeiten, sich gegen Rassismus zu wehren, seien auf das strafrechtliche Verbot der Rassendiskriminierung beschränkt. Dem ist nicht so. Neben der Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis Strafgesetzbuch [StGB]) gibt es zahlreiche weitere Erlasse und Bestimmungen, die hilfreich sein können.

Rassismusopfer und Beratungsstellen finden in diesem Rechtsratgeber praxisorientierte Tipps, wie man sich wehren kann. Der Ratgeber bietet eine Übersicht über Anlaufstellen und zeigt Wege auf, wann und wie das Recht gegen rassistische Diskriminierung eingesetzt werden kann. Gleichzeitig werden aber auch die Grenzen des Rechtswegs aufgezeigt.

Der Rechtsratgeber ist in Zusammenarbeit mit dem Verein Humanrights.ch/MERS und der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR entstanden. Basis ist die jahrelange und von der Fachstelle für Rassismusbekämpfung gezielt geförderte Beratungs- und Vernetzungsarbeit. Das dadurch zustande gekommene «Beratungsnetz für Rassismusopfer» hat zum Ziel, das Know-how in der Beratungsarbeit kontinuierlich und systematisch zu fördern. Der Text des Rechtsratgebers stammt von Tarek Naguib. Projektleiterin war Wiebke Doering.

Die Schweiz verfügt über kein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz. Bestimmungen im Verfassungsrecht, im Privatrecht, im Strafrecht und im Verwaltungsrecht erlauben es jedoch, sich gegen rassistische Diskriminierung zu wehren. Doch gibt es dazu – im Gegensatz etwa zur Anwendung der Rassismusstrafnorm – weitgehend keine Gerichtspraxis. Zur Darstellung der Rechtslage wurde daher auf die allgemeine Dogmatik zu bestehenden Rechtsnormen verschiedener Rechtsgebiete zurückgegriffen, die sich nicht ausdrücklich mit rassistischer Diskriminierung befassen, jedoch für die Bekämpfung rassistischer Diskriminierung hinzugezogen werden können. Dabei werden bewusst die Spielräume ausgereizt. Massgebend für die Interpretation und Anwendung dieser Rechtsnormen wird jedoch die Praxis der Gerichte in den kommenden Jahren sein.

Der Ratgeber ist in erster Linie ein Nachschlagewerk, das auf konkrete Fragen systematische Antworten liefert. Er ist wie folgt aufgebaut:

Kapitel 1 «Was wir mit rassistischer Diskriminierung meinen», erklärt den verwendeten Rassismusbegriff.

Kapitel 2 gibt einen knappen Überblick über Chancen und Risiken des Rechtswegs.

Kapitel 3 legt die Rechtslage bei vier typischen Formen rassistischer Diskriminierung dar: bei rassistischen Äusserungen, Gewaltdelikten, Benachteiligungen und Schutzunterlassungen.

Kapitel 4 bietet spezifische Informationen zur Rechtslage in den Bereichen: Arbeitswelt, Behörden, Einbürgerung, Familie und Freundeskreis, Dienstleistungen durch Privatpersonen und Unternehmen, Schule und Wohnungsmiete.

Im abschliessenden Kapitel 5 erhalten Sie Einblick in die verschiedenen Rechtsverfahren bei einem mutmasslichen Verstoss wegen rassistischer Diskriminierung: bei einer rassistischen Äusserung, bei einer rassistisch motivierten Gewalttat oder bei einer Schutzunterlassung. Das Ziel: Alle, die von einer rassistischen Diskriminierung betroffen sind, sollen wissen, wo sie Rechtsschutz finden und wie sie im konkreten Fall vorgehen müssen.

Der Anhang bietet eine Übersicht wichtiger und nützlicher Beratungsstellen, den Wortlaut der zitierten Rechtserlasse, eine Übersicht der verwendeten Literatur sowie eine Zusammenstellung ausgewählter Urteile und Entscheide.

Wir wünschen Ihnen eine hilfreiche Lektüre.

Michele Galizia
Leiter Fachstelle für Rassismusbekämpfung

1 Was wir mit «rassistischer Diskriminierung» meinen

Eine allgemein gültige Definition von Rassismus gibt es nicht. Juristinnen meinen etwas anderes als Sozialwissenschaftler. Erstere sprechen gewöhnlich vom Tatbestand der «Rassendiskriminierung», letztere von «Rassismus» als Ideologie oder von rassistischen Handlungen. In diesem Rechtsratgeber verwenden wir den Ausdruck «rassistische Diskriminierung», weil wir nicht nur das Strafgesetz gegen Rassendiskriminierung, sondern alle möglichen Rechtsnormen danach befragen, ob und wie mit ihnen gegen rassistische Handlungen vorgegangen werden kann.
Der Ratgeber handelt also von rassistischen Handlungen aus juristischer Sicht. Was die Sache kompliziert macht, ist die Tatsache, dass rassistische Diskriminierung auch in den Rechtsquellen (internationale Verträge, Bundesverfassung, Gesetze) unterschiedlich definiert wird. Es ist deshalb unerlässlich, vorab zwei Fragen zu klären: Wer ist rechtlich gesehen vor Rassismus geschützt? Und welche Handlungen bezeichnen Juristen und Juristinnen als rassistisch?

Wer wird geschützt?
Geschützt werden Individuen, die bestimmten Gruppen angehören. Strittig ist, welche Kategorien von Gruppen unter die rassistische Diskriminierung fallen:

a. Nur «Rasse»
«Rasse» meint eine biologisch vererbbare Untergruppe der Menschheit. Weil diese ursprüngliche Bedeutung aus Sicht der modernen Biologie unhaltbar ist, wird der Begriff «Rasse» in Anführungszeichen gesetzt. In der Praxis geht es um Gruppenmerkmale auf körperlicher Ebene (Physiognomie) – vor allem um die Hautfarbe.

b. «Rasse» und Ethnie
«Ethnie» ist eine weit verbreitete Form der kollektiven Selbst- und Fremddefinition. Gemeint ist die Vorstellung einer gemeinsamen biologischen Abstammung und einer gemeinsamen Kultur und Geschichte. In der Praxis wird der Ausdruck «Kultur» häufig gleichbedeutend mit «Ethnie» verwendet. Die Umgangssprache ist in vielen Fällen ein wichtiges Kriterium, um eine ethnische Gruppe von einer andern abzugrenzen.

c. «Rasse», Ethnie und Nationalität
Nationalität meint hier die Staatsangehörigkeit. Oft wird sie auch mit dem Begriff der Herkunft umschrieben. Doch man beachte: Die unterschiedliche Behandlung von Inländern (eigenen Staatsangehörigen) und Ausländer/innen (fremden Staatsangehörigen) ist rechtlich gesehen in vielen Bereichen nicht diskriminierend.

d. «Rasse», Ethnie, Nationalität und Religion

Die Religionsfreiheit gilt als eine der Grundlagen des Rechtsstaats. Das Merkmal der Religion bezeichnet in unserem Kontext die Diskriminierung eines Individuums wegen seiner Zugehörigkeit zu einer bestimmten Glaubensgemeinschaft.

Das Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung der Uno verweist in seiner Definition von Rassendiskriminierung in Art. 1 auf Rasse, Hautfarbe, Abstammung, nationalen Ursprung sowie «Volkstum». Diese Gruppenmerkmale passen zur obigen Bedeutung c) «Rasse», Ethnie und Nationalität.

Art. 261bis des schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB) nennt zusätzlich die Religion, lässt hingegen die Nationalität weg. Letztere wird in der Rechtsprechung bisweilen unter dem Begriff «Ethnie» oder gar «Rasse» berücksichtigt. Das heisst: Das StGB schützt Individuen bezüglich ihrer «Rasse», Ethnie, Nationalität und Religion, nicht aber Ausländer/innen als eigene Kategorie.

Wenn wir im Rechtsratgeber von «rassistischer Diskriminierung» sprechen, sind gewöhnlich Diskriminierungen aufgrund von «Rasse», Ethnie, Nationalität und Religion gemeint.

Andere Gruppenmerkmale wie das Geschlecht, die sexuelle Orientierung, die Lebensform (zum Beispiel der Fahrenden) oder eine Behinderung sind zwar für die allgemeinen Diskriminierungsverbote (zum Beispiel Art. 8, Abs. 2 Bundesverfassung [BV]) von Bedeutung, nicht aber für den Begriff der rassistischen Diskriminierung.

Formen der rassistischen Diskriminierung

Welche Handlungen können im juristischen Sinne als rassistische Diskriminierung bezeichnet werden? Generell sind dies sämtliche Handlungen, die Menschen wegen ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten «Rassen», ethnischen oder nationalen Gruppen oder Religionsgemeinschaften herabsetzen. Konkret handelt es sich um:

- nicht gerechtfertigte gruppenbezogene Ungleichbehandlungen (zum Beispiel Ausschluss, Verweigerung einer Dienstleistung, Hilfe- oder Schutzunterlassungen).
- nonverbale oder verbale gruppenbezogene Äusserungen (vor allem Beleidigungen, Verleumdungen, Aufruf zu Hass, Leugnung von Völkermord).
- rassistisch motivierte Gewalttaten.

Bei den Punkten «Ungleichbehandlungen» und «Äusserungen» ist nicht ausschlaggebend, ob der Täter aus rassistischen Motiven heraus handelte oder nicht. Entscheidend sind allein Tatbestand und Wirkung. Die Wirkung ist jedoch nicht ausschliesslich vom subjektiven Empfinden des Opfers abhängig, sondern auch von der Einschätzung durch aussenstehende Personen.

Im Falle von Gewalttaten hingegen muss zwingend ein rassistisches Motiv nachgewiesen werden, damit diese unter dem Aspekt des Rassismus verschärft sanktioniert werden können. Ansonsten gehen die Gerichte von gewöhnlichen Straftaten aus.

Die Autoren dieses Rechtsratgebers verstehen unter «rassistischer Diskriminierung» sämtliche Ungleichbehandlungen, Äusserungen oder Gewalttaten, die bewirken (oder mit denen beabsichtigt wird), dass Menschen wegen ihrer äusseren Erscheinung («Rasse») oder ihrer Zugehörigkeit zu einer Ethnie, Nationalität oder Religion herabgesetzt werden.

Der umstrittene Rassismusvorwurf

Oft beklagen Angehörige von Mehrheitsgruppen, sie seien haltlosen und unfairen Rassismusvorwürfen ausgesetzt. In der Tat ist es vielfach schwierig zu beurteilen, ob ein Rassismusvorwurf berechtigt ist oder nicht. Die subjektive Wahrnehmung von denjenigen, die einen solchen Vorwurf erheben, muss zwar ernst genommen werden, darf aber nicht das entscheidende Kriterium sein. Denn zu oft spielen individuelle Empfindlichkeiten oder Projektionen eine entscheidende Rolle.

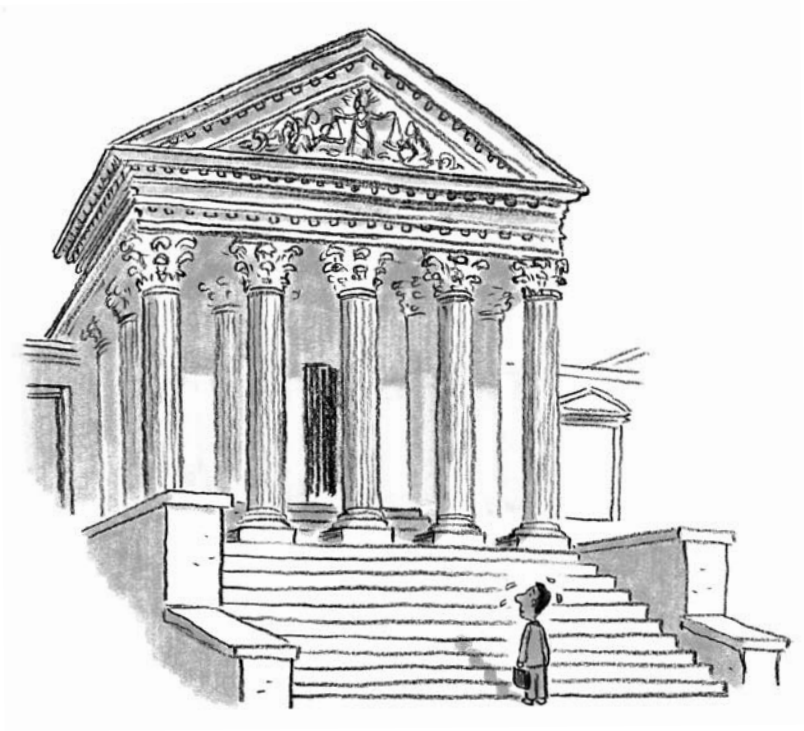
Was jemand als rassistisches Mobbing erlebt, stellt sich vielleicht bei näherer Betrachtung als Beziehungskonflikt heraus. Auf der anderen Seite kann aber auch ein Verhalten, das subjektiv überhaupt nicht von einem rassistischen Motiv getragen wird, rassendiskriminierende Auswirkungen haben. Wenn jemand der ehrlichen Überzeugung ist, «Neger» sei eine wertneutrale Bezeichnung, so wird dieser Sprachgebrauch im konkreten Fall mit einiger Wahrscheinlichkeit dennoch als rassistisch taxiert werden. In diesem Falle wäre es verfehlt, auf das Unschuldsempfinden der Täterseite abzustellen.

Es kann nicht Aufgabe eines Rechtsratgebers sein, unangemessene subjektive Einschätzungen psychologisch zu deuten. Vielmehr soll der Ratgeber Juristen und Juristinnen – aber auch juristischen Laien – im Einzelfall helfen, unklare Sachverhalte zu klären und mögliche Vorgehensweisen aufzeigen.

2 Der Rechtsweg: Chancen und Risiken

Sie fühlen sich wegen Ihrer Herkunft oder Ihrer Hautfarbe benachteiligt? Sie erleben Rassismus? Das müssen Sie nicht hinnehmen. Sie haben das Recht, nicht diskriminiert zu werden. Folgende Leitfragen sollen Ihnen helfen, herauszufinden, ob der Rechtsweg eine gute Lösung ist:

- Liegt ein Verstoss gegen das Recht vor?
- Kann ich die rassistische Diskriminierung beweisen?
- Was kann passieren, nachdem ich diesen Beweis erbracht habe?
- Sind die möglichen Rechtsfolgen in meinem Sinne?
- Kann ich die finanziellen Konsequenzen tragen?
- Kann ich den zusätzlichen Stress meistern?
- Gibt es Alternativen zum Rechtsweg?



Es gibt viele Wege, wie sich Betroffene gegen Rassismus wehren können. Jeder Weg birgt Chancen und Risiken – nicht zuletzt der Rechtsweg. Auch wenn Sie sich im Recht fühlen, heisst dies nicht automatisch, dass eine Beschwerde, Klage oder Einsprache zum Ziel führt. Im schlimmsten Fall wird das Problem sogar grösser, zum Beispiel wenn Sie vor Gericht nicht Recht bekommen und sich weiterhin einer für Sie belastenden Situation aussetzen müssen, oder wenn Sie den Entscheid nicht verstehen können und dadurch eine erneute Verletzung riskieren.
Wichtig ist, den Rechtsweg nicht von vornherein als die schlechtere Strategie zu betrachten. Etwa weil er langwierig und aufwendig sein kann. Oft wird gesagt, eine Klage oder Beschwerde sollte nur im Notfall und als letztes Mittel in Erwägung gezogen werden. Diese Aussage ist falsch. Genauso falsch ist es aber zu meinen, der Rechtsweg löse jedes Problem.

Beispiel 1: *Der neue Chef ist ein unverbesserlicher Rassist. Er kündigt mir die Stelle, weil ich dunkelhäutig bin. Ich weiss, dass ich von höheren Vorgesetzten keine Unterstützung erwarten kann. Sie halten zu meinem Chef. Gespräche bringen nichts. Hier hilft nur der Gang vor Gericht.*

Beispiel 2: *Anders der Fall eines Lehrers. Die Eltern einer fremdsprachigen Schülerin glauben, dass der Lehrer ihr Kind regelmässig strenger als die anderen Kinder beurteilt. Sie reichen eine Klage wegen Rassismus ein, ohne gross mit dem Lehrer gesprochen zu haben. Möglicherweise liegt tatsächlich eine Diskriminierung vor. Doch mit der Anrufung des Gerichts sind alternative Lösungen blockiert. Hätten die Eltern stattdessen vorgängig das Gespräch gesucht, hätten sie vielleicht gemerkt, dass der Lehrer kein Rassist ist, sondern mit der Schülerin ganz einfach überfordert war, weil sie aus einer Kultur kommt, die er als fremd empfindet.*

Für jedes Problem gibt es eine optimale Strategie. Doch diese ist nicht einfach zu finden. Oft nützt ein Gespräch, man verhandelt, oder man zieht eine unabhängige Person bei und kann so den Streit aussergerichtlich schlichten. In vielen Fällen kann aber nur ein Richter die Probleme lösen. Und ebenso häufig führt eine Kombination davon zum Ziel.

Risiken

Unsichere Rechtslage

Nicht jede rassendiskriminierende Handlung ist rechtswidrig, das heisst, verletzt das Gesetz. Rassistische Äusserungen unter Freunden sind zum Beispiel dann rechtmässig, wenn dabei keine anwesende Person in ihrer Ehre herabgesetzt wird (siehe Seite 21 ff., «Rassistische Äusserungen»).
Zudem kann in vielen Situationen nicht von vornherein abgeschätzt werden, ob überhaupt ein Rechtsverstoss vorliegt. Jeder Fall muss einzeln geprüft werden. Etwa wenn die Schulleitung eine junge Frau zwingt, am gemischtgeschlechtlichen Schullager teilzunehmen, obwohl die Eltern aus religiösen Gründen dagegen sind. Hier ist unter anderem zu klären, ob das Recht des Kindes auf Bildung sowie die Grundsätze der Gleichstellung und Integration Vorrang haben, oder ob die Religionsfreiheit der Eltern oder des Kindes höher zu gewichten ist.
Nicht jede Handlung, die Betroffene als rassistisch empfinden, ist tatsächlich rassistisch. Verweigert zum Beispiel ein Unternehmen einem jungen Kosovo-Albaner die Lehrstelle, bedeutet dies nicht automatisch, dass es den Mann diskriminiert hat. Es kann sein, dass die bessere schulische Qualifikation der ausgewählten Person ausschlaggebend war.

→ ***Tipp!*** *Prüfen Sie mit Unterstützung einer Fachstelle, ob ein Rechtsverstoss vorliegt. Adressen finden Sie im Anhang unter «Beratungsstellen», Seite 142 ff.*

Positive Gerichtsentscheide bringen nicht immer die erwünschte Lösung

Auch wenn ein Gericht oder eine andere Behörde eine rassendiskriminierende Handlung als Rechtsverstoss beurteilt, heisst dies noch lange nicht, dass dadurch das Problem im Sinne der betroffenen Person gelöst ist. Verweigert etwa ein Vermieter einer Familie aus rassistischen Gründen eine Wohnung, kann die Familie – auch wenn sie vor Gericht Recht bekommt – nicht einfach einziehen. Die Richter sprechen ihr im besten Fall lediglich ein paar hundert Franken «Schmerzensgeld» (Genugtuung) zu.

Beispiel 1: *Eine Gemeinde verweigert Ihnen das Schweizer Bürgerrecht, weil Sie aus einem bestimmten Land stammen. Das ist zwar diskriminierend, aber die Beschwerdeinstanz kann lediglich feststellen, dass die Begründung rechtswidrig ist. Die Gemeinde muss nochmals entscheiden, was die Gemüter möglicherweise eher erhitzt als besänftigt.*

Beispiel 2: *Verurteilt ein Strafgericht eine Person wegen eines rassistischen Hetzrufes wie «Neger raus!», muss diese Person in der Regel eine Busse bezahlen oder ins Gefängnis. Dies heisst aber nicht, dass auch eine Genugtuung ausgesprochen wird.*

→ ***Tipp!*** *Klären Sie genau ab, welche (Rechts-)Folgen ein Urteil nach sich zieht.*

Beweise sind oft schwierig zu erbringen

Wer klagt, muss in der Regel beweisen, dass eine Diskriminierung tatsächlich stattgefunden hat. Vielfach müssen Betroffene nachweisen (oder zumindest mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit belegen), dass das Motiv des Täters rassendiskriminierender Natur war. Oder dass Handlung und Wirkung in einem Zusammenhang stehen. Das ist oft gar nicht einfach. Verweigert zum Beispiel ein Vermieter jemandem aus einem rassistischen Beweggrund heraus eine Wohnung und zieht eine andere Person vor, muss die klagende oder beschwerdeführende Person den Rassismusvorwurf glaubhaft darlegen können.

→ ***Tipp!*** *Klären Sie vorgängig ab, ob Sie genügend gut belegte Informationen haben, um in einem Rechtsverfahren das Gericht von der Diskriminierung überzeugen zu können.*

→ *Bei einem rassistischen Vorfall kann jedes noch so kleine Detail wichtig sein. Dokumentieren und sammeln Sie so viele Beweise wie möglich.*

Wer vor Gericht verliert, muss zahlen

Nicht immer (aber oft) bezahlt diejenige Person das Verfahren, die klagt oder Beschwerde einlegt. Dies bedeutet, dass man die Gerichtskosten übernehmen muss, allenfalls gar die Anwaltskosten der Gegenpartei. Schliesslich müssen auch die eigenen Ausgaben für die Beratungsstelle oder die Anwältin bedacht sein.

Strafverfahren sind kostenlos, sofern sie nicht missbräuchlich eingeleitet werden. Nicht so Verwaltungs- und Zivilverfahren. Sie sind in der Regel kostenpflichtig. Oft verlangen die Behörden gar Vorauszahlungen und leiten erst dann ein Verfahren ein. Nur wenn man Recht bekommt, übernimmt der Staat die Kosten oder erstattet sie zurück, oder aber die unterlegene Gegenpartei muss sie tragen. Unter bestimmten Voraussetzungen teilen die Parteien die Kosten unter sich auf oder der Staat übernimmt einen Teil der Kosten, auch wenn die klagende/beschwerdeführende Partei im Verfahren unterliegt. Wenn eine klagende Partei nicht über ausreichend finanzielle Mittel verfügt und der Fall rechtlich nicht aussichtslos ist, kann sie im Vorfeld eines Verfahrens unentgeltliche Rechtspflege beanspruchen.

→ ***Tipp!*** *Prüfen Sie genau, wie hoch das Kostenrisiko ist.*

→ *Klären Sie mit Hilfe einer Beratungsstelle zudem ab, ob Sie Anspruch auf unentgeltliche Rechtspflege haben.*

Der Rechtsweg kann Gespräche blockieren

Wer den Rechtsweg beschreitet, macht sich bei der Gegenpartei unbeliebt. Dies kann die Chance auf eine einvernehmliche und gute Lösung mindern oder gar verunmöglichen. Führt der Rechtsweg am Schluss zum Misserfolg, kann dies bereits bestehende Frustrationen verstärken. Die verklagte Person fühlt sich angegriffen. Gerade bei Konflikten, die keinen bösartigen Hintergrund haben, ist der rechtliche Konfrontationskurs oft eine schlechte Wahl. Mögliche Kompromisslösungen werden blockiert.

→ ***Tipp!*** *Klären Sie ab, ob und unter welchen Umständen der Rechtsweg eine konstruktive Diskussion mit dem Täter (mit Unterstützung einer Beratungsstelle) verhindern könnte – auch wenn ein offensichtlicher Rechtsverstoss vorliegt.*

Ein Rechtsverfahren kann zusätzlichen Stress auslösen

Entscheiden Sie sich für den Rechtsweg, kann dies zu zusätzlichen Unannehmlichkeiten führen. Die Gegenpartei reagiert möglicherweise aggressiv. Die Unsicherheit über den Ausgang, fehlende rechtliche Kenntnisse, die oft lange Dauer der Verfahren oder das Kostenrisiko belasten Betroffene zusätzlich. Sie werden zu Einvernahmen zitiert und müssen teilweise mehrmals über das schmerzhafte Erlebnis sprechen. Auch wecken Rechtsstreitigkeiten das Interesse der Öffentlichkeit und der Medien. Medienleute stellen Fragen. Die beteiligten Personen rücken ins öffentliche Rampenlicht. Dadurch sind sie allenfalls bösartigen und feindlichen Reaktionen aus der Bevölkerung ausgesetzt. Das ist belastend.

→ ***Tipp!*** *Wägen Sie genau ab, welche zusätzlichen Belastungen der Rechtsweg nach sich ziehen kann und ob Sie bereit und in der Lage sind, diese zu tragen.*

→ *Suchen Sie sofort Unterstützung bei einer professionellen Anlauf- und Beratungsstelle.*

Chancen

Der Rechtsweg ist manchmal die einzige Lösung

Es gibt Fälle von rassistischer Diskriminierung, bei denen der Rechtsweg die einzige Möglichkeit ist, sich ernsthaft zur Wehr zu setzen. Konkret: Nachdem Sie alle möglichen Handlungsweisen abgewogen haben, kommen Sie zum Schluss, es sei am besten, die diskriminierende Person oder Stelle über den Rechtsweg zu sanktionieren, das heisst, gerichtlich gegen sie vorzugehen.

Es gibt Situationen, in denen Gespräche, Mediationen, Vermittlungen, Streitschlichtungen oder andere Interventionen sinnlos sind. Zum Beispiel wenn ein als Rassist bekannter Discobetreiber konsequent «allen Kosovo-Albanern» den Einlass verweigert, obwohl diese wiederholt den Dialog mit ihm gesucht haben und auch negative Medien-

berichte keine Änderung seines Verhaltens bewirken konnten. Manchmal gibt es in einem Konflikt nicht viel mehr zu gewinnen, als eine «symbolische» Wiedergutmachung über den Rechtsweg. Das Arbeitsgericht stellt zwar fest, dass die Kündigung ihrer Stelle nicht rechtens war. Doch weil der Arbeitgeber unbelehrbar ist, kommt es für Sie nicht in Frage, weiter für ihn zu arbeiten. Sie müssen sich eine neue Stelle suchen.

Es kann aber auch sein, dass die rechtliche Lösung ohne Wenn und Aber die effektivste ist. Zum Beispiel wenn man durch eine Beschwerde eine Einbürgerung erzwingen kann (vorausgesetzt, die Einbürgerungsvoraussetzungen sind erfüllt).

→ ***Tipp!*** *Prüfen Sie genau, ob der Rechtsweg die wirksamste Lösungsstrategie ist. Klären Sie Alternativen ab.*
→ *Die eigenen Bedürfnisse müssen stets im Zentrum stehen.*

Das Recht als konstruktives Druckmittel

Auch wenn Sie sich gegen den Rechtsweg entscheiden, können Sie das Recht als taktisches Mittel einsetzen. Allein die Tatsache, dass Sie über Rechtskenntnisse verfügen und dies den diskriminierenden Personen oder Organisationen bewusst machen, kann Wunder wirken. Beispiel: Eine Anlaufstelle gegen Rassismus verschafft sich bei den Konfliktparteien nur schon dadurch Autorität, dass sie diese auf die Rechtslage hinweist. Die Beteiligten sprechen miteinander und sind bestrebt, eine rasche und gute Lösung für alle zu finden.

Es kann hilfreich sein, mit einer Anzeige, Klage oder Beschwerde im richtigen Moment zu drohen. Beispiel: Eine Spitalärztin macht gegenüber einer Patientin eine offensichtlich fremdenfeindliche Äusserung. Die Spitalleitung streitet alles ab. Erst nachdem die Patientin laut darüber nachdachte, den Rechtsweg zu prüfen, beginnt sich die Direktion ernsthaft mit dem Fall zu beschäftigen und leitet eine interne Untersuchung ein.

→ ***Tipp!*** *Klären Sie die Rechtslage genau ab, auch wenn der Rechtsweg aus bestimmten Gründen nicht in Frage kommt oder möglichst vermieden werden soll.*

Das Recht als Präventionsinstrument

Rechtskenntnisse können hilfreich sein, rassendiskriminierende Konflikte zu verhindern, zu beenden oder zumindest zu entschärfen. Dabei ist es nicht einmal notwendig, den Rechtsweg tatsächlich zu beschreiten. Beispiele: Eine Jugendarbeiterin macht einen rechtsextremen Jugendlichen auf die rechtlichen Konsequenzen seiner Handlungen aufmerksam. Daraufhin stoppt der Jugendliche die gewalttätigen Übergriffen auf Ausländer und fängt an, sich mit dem Ausstieg aus der Szene zu befassen.

In einem anderen Fall motiviert die Beschreitung des Rechtsweges die Spitalleitung dazu, für fremdsprachige Notfall-Patientinnen Simultanübersetzungen zu organisieren. Sie möchte damit allfälligen Rassismusvorwürfen vorbeugen.
Die Klärung einer unsicheren Rechtslage kann auch helfen, Konflikte zu vermeiden. Beispiel: 2003 musste das Bundesgericht aufgrund einer Beschwerde klären, ob Einbürgerungen an der Urne zulässig sind. Die Richter sagten nein. Dies führte dazu, dass einige Kantone und Gemeinden ihre Einbürgerungsverfahren anpassen mussten, mit dem Resultat, dass seither vermutlich eine Anzahl diskriminierender Verweigerungen des Schweizer Passes verhindert werden konnte.

→ ***Tipp!*** *Überlegen Sie sich genau, ob und zu welchem Zeitpunkt eine gezielte Information über die Rechtslage einen Konflikt verhindern oder entschärfen kann.*

Mit dem Recht die Öffentlichkeit sensibilisieren

Wann ist eine Handlung oder eine Aussage diskriminierend und wann nicht? Vielfach ist auch für Juristen unklar, ob eine rassendiskriminierende Handlung zulässig ist oder nicht. Beispielsweise ist offen, wie weit gegen eine diskriminierende Verweigerung einer Arbeitsstelle rechtlich vorgegangen werden kann. Bei unsicheren Rechtslagen können Anzeigen, Klagen oder Beschwerden dazu beitragen, Grenzen auszuloten. Öffentliche und kontroverse Diskussionen sind ein Mittel, Rassismus in der Gesellschaft abzubauen und die Folgen rassistischer Konflikte und Vorurteile aufzufangen.

→ ***Tipp!*** *Überlegen Sie sich, inwiefern die öffentliche Diskussion über einen Rechtsfall nicht nur Ihnen, sondern auch anderen nützen kann.*

3 Rechtslage: Formen der rassistischen Diskriminierung

3.1 Rassistische Äusserungen

Eine Strafverfolgungsbehörde muss folgenden Fall beurteilen: In der Antwort auf einen Spendenbrief einer karitativen Organisation hält ein Mann in einem anonymen Schreiben fest: «Es wäre gescheiter und wirkungsvoller, wenn man diese schwarzen Sauböcke zwingen würde, acht Stunden am Tag zu arbeiten, da würde ihnen dieses Herumbocken schon verleiden. Noch effektvoller wäre eine Kastration im grossen Mass.»
Die Strafverfolgungsbehörde verurteilt den Täter zu einer Busse von 500 Franken wegen Verstoss gegen die Rassendiskriminierungsstrafnorm. Begründung: Der Beschuldigte habe gegen eine Gruppe von Personen wegen ihrer «Rasse» zu Diskriminierung aufgerufen und sie so in einer gegen die Menschenwürde verstossende Weise herabgesetzt. Da der Mann sich einsichtig gezeigt habe, und er einen solchen Brief heute nicht mehr verfassen würde, sei jedoch eine eher niedrige Strafe gerechtfertigt.

Formen rassistischer Äusserungen

Rassistische Äusserungen gehören zur häufigsten Form von Rassismus. Von 1995 bis 2008 kam es zu gut zweihundert Verurteilungen wegen Verstoss gegen die Strafnorm zur Rassendiskriminierung Art. 261bis StGB (siehe die entsprechende Datenbank: www.ekr.admin.ch > Sammlung der Rechtfälle). Die Dunkelziffer aller rassistischen Äusserungen dürfte aber weit höher sein. Solche Äusserungen können verbal, schriftlich, bildlich oder durch Gestik und Mimik gemacht werden. Im Folgenden stellen wir die häufigsten Formen rassistischer Äusserungen vor.

Rassistische Beschimpfung
Beispiel: *Drei Jugendliche beschimpfen spätabends am Bahnhof einen dunkelhäutigen, jungen Mann aus Senegal als «Negersau! Du Drecksneger!».*

Aufruf zu Hass
Beispiel: *Ein bekennender Islamfeind hält im Rahmen einer Versammlung eine hetzerische Rede über die «terroristische Gefahr der mörderischen Muslime». Man müsse «grosse Acht» geben und «es soll sich jeder sofort melden, der etwas Verdächtiges in der Nachbarschaft beobachtet».*

Aufruf zu Diskriminierung
Beispiel: *Im Vorfeld einer Einbürgerungsversammlung ruft ein Mann per E-Mail mehrere Arbeitskolleginnen und -kollegen eindringlich dazu auf, «diese kriminellen Jugos» nicht einzubürgern und fordert: «Raus mit diesen Scheissjugos!».*

Öffentliche Ankündigung, rassistisch zu handeln
Beispiel 1: *Der Wirt eines Pubs hängt am Lokaleingang eine Verbotstafel auf «Aus Sicherheitsgründen haben Gäste aus Ex-Jugoslawien/Albanien keinen Zutritt (Neues Gastgewerbegesetz)».*

Beispiel 2: *In einem Fax an die Ärztegesellschaft des Kantons Zürich droht ein Mann mit der Zerstörung von Geschäftsräumlichkeiten eines jüdischen Arztes. Er werde ihn «abpassen» und Mitarbeiter verletzen. Den Arzt bezeichnet er als «perversen Juden». Als Absender wählt er die Bezeichnung «Anti Juden». Gezeichnet ist der Fax mit «Aktion Judensäuberung».*

Verbreitung rassistischer Ideologien
Beispiel: *Eine Hauswand wird mit dem Spruch «Juden sind machtgeil!» versprayt.*

Leugnen, Verharmlosen, Rechtfertigen von Völkermord und Verbrechen gegen die Menschlichkeit
Beispiel: *An einem Vortrag einer Vereinigung, an welchem rund hundert persönlich eingeladene Gäste anwesend sind, bestreitet ein Redner die Existenz der Gaskammern zur Massenvernichtung von jüdischen Menschen durch die Nationalsozialisten.*

Rassistisch motivierte Verleumdung
Beispiel: *Eine Mitarbeiterin verbreitet gegenüber ihrem Vorgesetzten Lügen über einen dunkelhäutigen Angestellten: «Der kommt am Morgen immer zu spät zur Arbeit, ist ständig am Schwatzen und arbeitet schlecht». Im Nachhinein stellt sich heraus, dass sie gegenüber dunkelhäutigen Männern rassistisch und sexistisch eingestellt ist.*

Rassistischer Witz
Verzicht auf ein Beispiel.

Rechtslage

Eine rassistische Äusserung, die sich auf eine oder mehrere konkrete Personen bezieht, hat sowohl strafrechtliche, als auch privatrechtliche Konsequenzen.
Das Strafrecht ist dazu da, sozial schädliches Verhalten mit einer Geld- und/oder einer Freiheitsstrafe zu sanktionieren – zudem können auch andere Strafen ausgesprochen werden, wie zum Beispiel gemeinnützige Arbeit. Mit der Strafe müssen Täterinnen und Täter für ihre Tat einstehen – und zwar gegenüber der Gesellschaft insgesamt. Auch verfolgt das Strafrecht ein präventives Ziel, nämlich potenzielle Täter/innen von rassistischen Handlungen abzuschrecken.

Die wichtigsten Strafbestimmungen sind:
- Üble Nachrede (Art. 173 StGB)
- Verleumdung (Art. 174 StGB)
- Ehrverletzung (Art. 177 StGB)
- Drohung (Art. 180 StGB)
- Stören der Glaubens- und Gewissensfreiheit (Art. 261 StGB)
- Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB, Art. 171c MStG)

Das Privatrecht hingegen erfüllt eine andere Aufgabe. Es soll der geschädigten Person die Möglichkeit geben, für seelischen Unbill eine Genugtuung und für allfälligen materiellen Schaden Schadenersatz einzufordern. Bei rufschädigenden Äusserungen kann zudem unter bestimmten Voraussetzungen eine Gegendarstellung und eine Veröffentlichung des Urteils verlangt werden. Es geht also primär darum, den Schaden gegenüber der betroffenen Person wieder gut zu machen. Von Bedeutung ist vor allem der zivilrechtliche Persönlichkeitsschutz (Art. 28 Zivilgesetzbuch [ZGB]).

Eine rassistische Äusserung, die sich auf eine ganze Personengruppe bezieht (etwa Juden, Kosovo-Albaner oder Muslime), nicht aber auf eine konkrete Person, hat in der Regel lediglich strafrechtliche Konsequenzen. Grund: Eine oder mehrere konkrete Personen sind nicht unmittelbar in ihrer Menschenwürde verletzt. Einzig bei rassistischen Äusserungen über eine Gruppe, in Anwesenheit von Mitgliedern dieser Gruppe, stellt sich die Frage, ob auch die Menschenwürde der Anwesenden derart schwerwiegend verletzt ist, dass sich eine Wiedergutmachung über den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz rechtfertigt.

Rassistische Äusserung gegen eine konkrete Person

Strafrecht
Wer in der Öffentlichkeit eine Person oder eine Gruppe von Personen durch Wort, Schrift, Bild, Gebärden und Tätlichkeiten wegen ihrer «Rasse», Ethnie oder Religion in einer gegen die Menschenwürde verstossende Weise herabsetzt, wird mit Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bestraft (Art. 261bis StGB, Art. 171c Militärstrafgesetz [MStG]).

Beispiele aus der Praxis der Strafverfolgungsbehörden: *«Serbenschwein!»; «Saujugoslawe!»; «Du bist ein Affe und kein Mensch!»; «Es war gut, dass die Nazis damals solche Polen-Sauen vergast haben.»; «Islam verrecke!», «Sauschweizer!»*

Ein Verstoss gegen die Rassendiskriminierungsstrafnorm liegt (wie oben erwähnt) jedoch nur dann vor, wenn die Äusserung öffentlich ist. Eine Äusserung ist dann öffentlich, wenn sie nicht im privaten Umfeld erfolgt, das heisst im Freundes- oder Familienkreis oder sonst in einem durch persönliche Beziehungen oder besonderem Vertrauen geprägten Umfeld. Die Anzahl der Anwesenden spielt ebenfalls eine Rolle. Je enger diese miteinander verbunden sind, umso umfangreicher kann der Kreis sein, ohne den privaten Charakter zu verlieren.
Wird eine rassistische Äusserung nicht in der Öffentlichkeit vorgenommen, liegt eine ehrverletzende Beschimpfung vor (Art. 177 StGB). Wer jemanden durch Wort, Schrift, Bild, Gebärde oder Tätlichkeiten in seiner Ehre angreift, wird mit Geldstrafe bis zu 90 Tagessätzen bestraft. Ein weiterer wesentlicher Unterschied zur Strafnorm gegen Rassendiskriminierung: Eine Ehrverletzung liegt nicht nur dann vor, wenn man eine Person wegen ihrer «Rasse», Ethnie oder Religion beschimpft, sondern etwa auch wegen ihrer Nationalität, ihrer regionalen Herkunft oder wegen des Status als Ausländerin oder Ausländer.
→ ***Achtung!*** *Haben Beschimpfte durch ungebührliches Verhalten zur Beschimp-*

fung unmittelbar Anlass gegeben, so kann das Gericht den/die Täter/in von der Strafe befreien (Art. 177 Abs. 2 StGB). Ist die Beschimpfung unmittelbar mit einer Beschimpfung oder Tätlichkeit erwidert worden, so kann das Gericht eine/n oder beide Täter/innen von der Strafe befreien (Art. 177 Abs. 3 StGB).

Zivilrecht
Bei einer rassistischen Äusserung gegen eine konkrete Person, die entweder nach der Strafnorm zur Rassendiskriminierung oder dem Ehrverletzungsverbot strafbar ist, liegt in der Regel gleichzeitig ein Verstoss gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz vor (Art. 28 ZGB). Grund: Durch die Beschimpfung wird die Person in ihrer Wertschätzung als Person herabgesetzt und erniedrigt. Auch hier gilt: Nicht nur Äusserungen wegen «Rasse», Ethnie oder Religion können rechtswidrig sein, sondern auch Äusserungen wegen Nationalität, regionaler Herkunft und des Status als Ausländer/in.

Vorgehen (Rechtsweg)
Die betroffene Person hat drei Möglichkeiten, sich zur Wehr zu setzen:

Strafanzeige: Die betroffene Person kann mittels Strafanzeige bei der zuständigen Untersuchungsbehörde eine Strafuntersuchung veranlassen. Die Untersuchungsbehörden (Polizei, Staatsanwaltschaft oder Untersuchungsrichter) werden erste Beweisaufnahmen vornehmen (zum Beispiel mit der angeschuldigten Person sprechen oder Zeuginnen und Zeugen einvernehmen). Danach kommt es zum eigentlichen Gerichtsverfahren. In der Regel sprechen bei klarer Beweislage bereits die Untersuchungsbehörden eine Strafe aus, ohne das Gericht einzuschalten. Der Entscheid liegt im Ermessen der zuständigen Stelle.

Beispiel: *Ein angetrunkener Mann zeigt in einer Bar auf seinen tätowierten Schriftzug «ARYAN» (ARISCH). Gleichzeitig beschimpft er eine aus Kamerun stammende Frau mit «White Power, Schlampe, hast du verstanden? Alle Schwarzen sind Scheisse». Das Gericht verurteilte ihn zu einer Gefängnisstrafe. Die Strafe fiel vergleichsweise hoch aus, weil das Gericht den Mann zusätzlich wegen weiterer Taten zur Rechenschaft zog.*

Klage wegen Persönlichkeitsverletzung: Die betroffene Person kann mittels einer zivilrechtlichen Klage vom zuständigen Gericht verlangen, den/die Täter/in zu einer finanziellen oder anderweitigen Entschädigung (Genugtuung, «Schmerzensgeld») zu verpflichten. Art und Höhe der Entschädigung liegen im Ermessen des Gerichts und hängen hauptsächlich von der Schwere der Persönlichkeitsverletzung ab. Die Wiedergutmachung ist in der Regel aber nicht höher als einige hundert Franken.

Beispiel: *In einem Restaurant beschimpft ein Mann einen Gast am Nebentisch als «Saunigger», «huere Neger» und «Dä Nigger sött mer sowieso verschüsse». Die zuständigen Behörden verpflichteten den Pöbler zu einer Genugtuungszahlung von 1000 Franken.*

→ ***Achtung!*** *Jeder Kanton regelt das Zivilverfahren eigenständig. Ein einheitliches, schweizerisches Zivilprozessrecht tritt erst in einigen Jahren in Kraft. Oft sind die Streitparteien verpflichtet, den Konflikt vorerst mit Unterstützung eines Streitschlichters zu lösen. Erst wenn sich die Parteien nicht einig werden, kann das Verfahren vor Gericht weitergeführt werden.*

Kombiniertes Vorgehen: Es ist möglich, sowohl ein strafrechtliches als auch ein privatrechtliches Verfahren einzuleiten, wobei es vor allem aus Kostengründen ratsam ist, gleichzeitig mit der Strafanzeige die zivilrechtlichen Ansprüche wegen Persönlichkeitsverletzung geltend zu machen. Das Strafgericht hat dann die Möglichkeit, auch über die zivilrechtlichen Ansprüche zu entscheiden, und es kommt nicht zu zwei getrennten Verfahren.

Beispiel: *In einem Restaurant verunglimpft ein Gast die Wirtin mit den Worten «verdammter jüdischer Dreckfutz». Auf Strafantrag des Opfers verurteilt ihn die zuständige Behörde zu drei Tagen Freiheitsentzug und verpflichtet ihn, der Geschädigten eine Genugtuung von 250 Franken zu bezahlen.*

Rassistische Äusserung über eine konkrete Person

Rassistische Äusserungen
Wer sich über eine bestimmte Person gegenüber anderen Personen rassistisch äussert, verstösst gegen die Strafnorm zur Rassendiskriminierung und den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz. Hier gelten dieselben Regeln wie oben (siehe Seite 23).
Anders einzuordnen ist eine Äusserung, die sich zwar rassistisch anhört, jedoch nicht rassistisch motiviert ist. Sie stellt keinen Verstoss gegen die Strafnorm zur Rassendiskriminierung dar, sondern ist allenfalls eine strafrechtliche relevante Beschimpfung (Art. 177 StGB).

Beispiel: *Eine psychisch kranke Frau schickte einem Arzt im Toggenburg (Kanton St. Gallen) einen Drohbrief. Er solle samt seiner «Niggerfamilie» verschwinden. Laut Staatsanwaltschaft sind die Gründe für den Drohbrief persönlicher und nicht rassistischer Natur: «Die Motive der mutmasslichen Täterin sind schwer verständlich. Eigentlich gibt es keine Motive.»*

Rassistisch motivierte Verleumdung
Ein Rechtsverstoss kann auch dann vorliegen, wenn die Äusserung selbst nicht rassistischer Natur ist, sondern es sich um eine an sich «neutrale» Formulierung handelt, die jedoch deshalb heikel ist, weil sie für eine betroffene Person rufschädigend ist – und zwar aus rassistischen Motiven.

Beispiel: *Eine junge Frau verbreitet über einen jüdischen Arzt, er habe sich sexuell an ihr vergriffen. Es stellt sich jedoch heraus, dass der Vorwurf erlogen ist. Die Frau hat aus antisemitischen Motiven heraus gehandelt.*

Wer jemanden bei anderen Personen wegen vorgeblich unehrenhaften Verhaltens oder anderen Ruf schädigenden Handlungen beschuldigt, und genau weiss, dass diese Anschuldigungen falsch sind, macht sich wegen Verleumdung (Art. 174 StGB) strafbar. Auch wenn die Beschuldigung wahr ist oder wenn die Person nicht weiss, dass sie falsch ist, kann die Handlung trotzdem strafbar sein. Nämlich dann, wenn die Person absichtlich jemanden beschuldigt hat, einzig um diese Person zu schädigen.
Bei einer Verleumdung und einer üblen Nachrede liegt ebenfalls eine Persönlichkeitsverletzung vor (Verweis auf obige Erläuterungen). Die von der Rufschädigung betroffene Person kann eine Genugtuungszahlung und/oder Schadenersatz einfordern. Wurde die Persönlichkeitsverletzung in periodisch erscheinende Medien (Presse, Radio, Fernsehen) veröffentlicht, besteht ausserdem das Recht, sich auf angemessene Art und Weise zu äussern, um falsch dargestellte Tatsachen richtig zu stellen (Anspruch auf Gegendarstellung, Art 28g–l ZGB).

Aufruf zu Hass und Diskriminierung
Siehe die folgenden Abschnitte.

Rassistische Äusserung über «Rasse», Ethnie, Religion

Aufruf zu Hass
Wer öffentlich gegen eine Person oder eine Gruppe von Personen wegen ihrer «Rasse», Ethnie oder Religion zu Hass aufruft, wird mit Freiheits- oder Geldstrafe sanktioniert (Art. 261bis Abs. 1 StGB, Art. 171c Abs. 1 MStG). Es handelt sich um Äusserungen, die dazu bestimmt und geeignet sind, gegenüber bestimmten Menschengruppen durch Schüren von Emotionen eine fundamental feindliche Grundhaltung zu erzeugen.

Beispiel: *Bei der Aussage «Beugen wir uns vor dem Davidstern, dem Gesslerhut unserer Zeit!» handelt es sich um ein Schüren von Hass (Urteil 6S.614/2001 des Schweizerischen Bundesgerichts). Der Gesslerhut sei ein Sinnbild für Unterdrückung, der Davidstern ein Symbol des Judentums. Durch den Vergleich werde die ethno-religiöse Gruppe der Juden beschuldigt, andere Völker und Gemeinschaften unter ihre Herrschaft zu zwingen. Die Aussage ziele darauf ab, Juden als gefährlich darzustellen und erzeuge deshalb eine feindliche Stimmung.*

Aufruf zu Diskriminierung
Wer öffentlich gegen eine Person oder eine Gruppe von Personen wegen ihrer «Rasse», Ethnie oder Religion zu Diskriminierung aufruft, wird mit Freiheits- oder Geldstrafe sanktioniert (Art. 261bis Abs. 1 StGB, Art. 171c Abs. 1 MStG). Darunter fallen Äusserungen, die ausdrücklich dazu auffordern oder aufstacheln, Menschen wegen ihrer «Rasse», Ethnie oder Religion Rechte zu verweigern oder zu verletzen. Strafbar ist etwa der rassendiskriminierende Aufruf zum Boykott von Geschäften, der Aufruf, bestimmte Personen oder Gruppen nicht zu bedienen, nicht zu bewirten, nicht einzubürgern oder ihnen keine Arbeit zu geben. Erlaubt ist hingegen die Kritik am kriminellen oder unehrenhaften Verhalten bestimmter Ausländerinnen und Ausländer, sofern nicht einer ganzen Gruppe pauschal solches Verhalten vorgeworfen wird.

Beispiel: *Das Bundesgericht (Urteil 6S.64/2004) spricht eine Person frei, welche die Rückschaffung sämtlicher Einwanderer aus Kosovo verlangt hatte. Begründung: Die kosovo-albanische Bevölkerung hätte einen unverhältnismässig hohen Anteil an der zunehmenden Gewaltbereitschaft und Kriminalität in der Schweiz.*

Wird nicht nur zu Diskriminierung aufgerufen, sondern gar aufgestachelt, ist zugleich der Tatbestand des Aufrufens zu Hass erfüllt.

Beispiel: *Die Bünder Strafverfolgungsbehörden qualifizieren die Aussage «Alle Albaner und UCK-Mitglieder sind zu verbrennen und zu vernichten!» als diskriminierend (Urteil 2002-9, www.ekr.admin.ch).*

Verbreitung rassistischer Ideologien
Wer öffentlich Ideologien verbreitet, die auf die systematische Herabsetzung oder Verleumdung der Angehörigen einer «Rasse», Ethnie oder Religion gerichtet sind, wird mit einer Freiheits- oder Geldstrafe sanktioniert. Auch in diesen Fällen liegt ein Verstoss gegen die Strafnorm zur Rassendiskriminierung vor (Art. 261bis Abs. 2 StGB).

Beispiel 1: *Der Vorwurf an Juden, den Zweiten Weltkrieg angestiftet und mit ihrer «satanischen Gier» finanziert zu haben.*

Beispiel 2: *Die lobende Bezugnahme auf Hitlers «Mein Kampf».*

Öffentliche Ankündigung, rassistisch zu handeln
Wer öffentlich klar stellt, dass er oder sie bestimmte Personen wegen ihrer «Rasse», Ethnie oder Religion rassistisch behandeln wird, macht sich strafbar (Art. 261bis Abs. 4 StGB).

Beispiel: *Der Wirt eines Pubs hängt am Lokaleingang eine Verbotstafel auf «Aus Sicherheitsgründen haben Gäste aus Ex-Jugoslawien/Albanien keinen Zutritt! (Neues Gastgewerbegesetz)».*

Das Beispiel ist als Vorankündigung einer Leistungsverweigerung zu verstehen. Der Wirt verweigert gewissen Menschen wegen ihrer «Rasse», Ethnie oder Religion eine Leistung, die an sich für die Allgemeinheit gedacht ist. Die Betroffenen werden in einer gegen die Menschenwürde verstossenden Weise herabgesetzt. Somit liegt ein Verstoss gegen Abs. 4 der Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB) vor.

Beispiel: *In einer Hassrede ruft ein Mann dazu auf, das Asylbewerberheim anzuzünden. Er werde vorangehen, man solle sich ihm anschliessen.*

Das Beispiel ist ein Aufruf zu Hass und Diskriminierung. Der Täter wendet sich an die Öffentlichkeit im Bestreben, diese gegen die betroffene(n) Gruppe(n) aufzuhetzen. Dadurch verstösst er gegen die Strafnorm zur Rassendiskriminierung. Zur Anwendung gelangt Abs. 1 von Art. 261bis StGB, der es verbietet, öffentlich zu Hass oder Diskriminierung aufzurufen.

Beispiel: *Eine junge Frau richtet sich direkt an eine dunkelhäutige Altersgenossin mit den Worten «Dir schwarzen Sau werde ich das Fürchten lehren. Pass auf, morgen werden Dich meine Freunde in der Schule zusammenschlagen!».*

Das Beispiel stellt neben einer strafrechtlich zu sanktionierenden Rassendiskriminierung auch eine Drohung im Sinne von Art. 180 StGB dar. Wer jemanden durch schwere Drohung in Schrecken oder Angst versetzt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Vorgehen (Rechtsweg)

- Strafanzeige (siehe Seite 136, «Strafprozess»).
- Klage wegen Persönlichkeitsverletzung (siehe Seite 137, «Zivilprozess»)

Leugnen von Völkermord

Wer Völkermord oder andere Verbrechen gegen die Menschlichkeit leugnet, gröblich verharmlost oder zu rechtfertigen sucht, macht sich wegen Verstoss gegen die Strafnorm zur Rassendiskriminierung strafbar (Art. 261bis Abs. 4 StGB, Art. 171c Abs. 4 MStG).
Völkermord umfasst alle Handlungen, die geeignet sind und in der Absicht begangen werden, ein Volk physisch auszurotten – etwa Massenmorde oder Geburtenverhinderungen und Vertreibungen in Gebiete, in denen sich die Betroffenen nicht mehr ausreichend ernähren können. Beispiele für Völkermorde sind der Holocaust des Naziregimes, der Völkermord an den Armeniern in der Türkei, die «ethnischen Säuberungen» im ehemaligen Jugoslawien oder der Genozid der Hutus an den Tutsis in Ruanda in den 1990er-Jahren. Wesentlich ist nicht die Anzahl der Ermordeten, sondern die Absicht, ein Volk auszurotten.
Verbrechen gegen die Menschlichkeit sind Angriffe gegen die körperliche Integrität wie vorsätzliche Tötungen, Vergewaltigungen, Versklavungen und Folter, die im Rahmen eines ausgedehnten oder systematischen Angriffes auf die Zivilbevölkerung begangen werden.

Wird die Leugnung in Anwesenheit eines betroffenen Zeitzeugen vorgenommen (zum Beispiel eines Überlebenden des Holocausts), und ist dies der sich äussernden Person bewusst, liegt möglicherweise auch ein Verstoss gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz vor (Art. 28 ZGB).

Vorgehen (Rechtsweg)

- Strafanzeige (siehe Seite 136, «Strafprozess»).
- Klage wegen Persönlichkeitsverletzung (siehe Seite 137, «Zivilprozess»)

Beispiel 1: *Das Bundesgericht bestätigte 2007 die Verurteilung des türkischen Politikers Dogu Perinçek zu einer bedingten Geldstrafe von 90 Tagessätzen à 100 Franken und einer Busse von 3000 Franken (Urteil 6B_398/2007). Perinçek hatte an Reden in Lausanne, Opfikon und Köniz öffentlich den Genozid von 1915 an den Armeniern im Osmanischen Reich geleugnet. Das Bundesgericht hält fest: Sowohl in politischer als auch in wissenschaftlicher Hinsicht handle es sich um einen Genozid und der Täter habe aus einem rassendiskriminierenden Beweggrund heraus gehandelt. Perinçek habe in voller Kenntnis der Sache gehandelt und vor Gericht festgehalten, dass er seine Position nicht ändern würde. Zudem habe er keinerlei Reue gezeigt.*

Beispiel 2: *Wer bestreitet, dass die Nationalsozialisten sechs Millionen Juden ermordeten und stattdessen lediglich anerkennt, dass hunderttausende von Juden Krankheiten oder allgemeinen Kriegshandlungen zum Opfer fielen, leugnet oder verharmlost zumindest «gröblich» den Völkermord an den Juden (Urteil 6S.719/1999 des Schweizerischen Bundesgerichts).*

Beispiel 3: *Wer die Existenz von Gaskammern zur Massenvernichtung von Menschen (Juden, Roma, Sinti und andere) durch die Nationalsozialisten bestreitet, verharmlost «gröblich» den Holocaust. Grund gemäss Urteil 6S.719/1999 des Schweizerischen Bundesgerichts: «Weil gerade auch die (historisch einmalige) systematische Vergasung von Juden in Gaskammern die nationalsozialistische von den anderen Terror-Herrschaften unterscheidet und die Gaskammern nicht zuletzt aus diesen Gründen von gewissen Kreisen zum Zwecke der Beleidigung der Juden bestritten wurden.»*

Vorbereitung rassistischer Propaganda

Strafbar sind nicht nur rassistische Handlungen, sondern auch die Organisation und Förderung rassistischer Propagandaaktionen. Wer mit dem Ziel, zu Hass oder Diskriminierung gegen Menschen aufzurufen oder rassistische Ideologien zu verbreiten, an der Organisation oder Förderung von Propagandaaktionen teilnimmt, verstösst gegen Art. 261bis Abs. 3 StGB oder Art. 171c Abs. 3 MStG.

Beispiel: *Im Auto von zwei jungen Männern werden anlässlich einer Personenkontrolle Poster und Fahnen aus der Nazizeit sowie CDs mit rassendiskriminierenden Inhalten sichergestellt. Dieses Material hätte an einer Skinhead-Party am gleichen Abend aufgehängt, abgespielt und an Dritte weitergegeben werden sollen. Damit steht zweifelsfrei fest, dass das sichergestellte Material zu Hass und Diskriminierung gegen verschiedene Personengruppen und Ethnien, namentlich Fahrende, Asylsuchende, Polen oder Juden aufruft. Mit dem Aufhängen oder Abspielen sowie der Weitergabe des Materials an einer geplanten Veranstaltung von Rechtsextremen wäre für rassistische und rechtsextreme Positionen geworben worden.*

Rechtswidrig ist nebst der Organisation und Förderung rassistischer Propagandaaktionen auch die Teilnahme an rassistischen Propagandaaktionen.

Beispiel: *Die Unterstützung beim Vertrieb von antisemitischer Literatur, zum Beispiel durch Verpackungsaktionen.*

Rassistische Witze und Satire

Oft fühlen sich Menschen durch rassistische Witze in ihrer Würde verletzt. Andere wiederum finden es total übertrieben und humorlos, wenn man sich darüber aufregt. Vielen ist unklar, wann ein Witz rassistisch ist. Auch wissen viele nicht, ob rassistische Witze erzählt werden dürfen oder Rechtsverstösse beinhalten. Im Folgenden versuchen wir zu erklären, was unter einem rassistischen Witz zu verstehen ist und schildern die rechtliche Situation.

Der rassistische Witz dient der Belustigung durch rassistisch herabsetzende Äusserungen. Der Erzähler eines rassistischen Witzes erachtet die Menschen, über die er sich lustig macht, als minderwertig. Er ordnet ihnen aufgrund kultureller Eigenschaften oder wegen körperlicher Merkmale (vor allem der Hautfarbe) bestimmte Eigenschaften zu, die in der Regel negativ besetzt sind (wie kriminell oder geldgierig) und aufgrund dessen er sie auch als weniger wertvoll erachtet.

Der Witz, der mit Stereotypen spielt, ist humorvoll gemeint und beruht nicht auf einer rassistischen oder fremdenfeindlichen Motivation. Der Erzähler versucht bewusst, Stereotypen wie «der nach Käse stinkende Schweizer» oder «der die Fotokamera haltende japanische Tourist» herauszustreichen und übertreibt in der Darstellung. Beim Inder wird der lustige Akzent in der englischen Sprache betont und beim Italiener der «Mamma-Komplex». Der Witz, der mit Stereotypen spielt, respektiert die Würde der Menschen, indem er klar davon ausgeht, dass alle Menschen, unabhängig von ihrer Herkunft, Hautfarbe oder Religion, gleichberechtigte Wesen sind und wir alle Schwächen haben und mit Stereotypen behaftet sind. Ja, die Gleichheit aller Menschen wird gerade über ihre «Schwächen» aufgezeigt. Im Witz, der mit Stereotypen spielt, erkennt die italienische Betrachterin die indische «Witzfigur» als sympathische Person mit Schwächen und im besten Fall wird sie mit ihren eigenen Schwächen und Stereotypen konfrontiert. Der Erzähler wählt bewusst die künstlerische Technik der Übertreibung.

Der geschmacklose Witz ist in der Regel dumm, hat einen verbitterten Unterton und ist im Extremfall gar rassistisch oder fremdenfeindlich motiviert. In seiner Übertreibung ist aber für Zuhörer oder Zuschauer immer noch erkennbar, dass die Aussage wohl nicht ganz ernst zu nehmen ist.

Rechtslage

Rechtswidrig ist einzig der rassistische Witz. Werden damit rassistische Ideologien verbreitet, liegt ein Verstoss gegen Abs. 2 der Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB) vor. Wird eine tatsächliche Person in den Witz integriert und rassistisch in ihrer Würde herabgesetzt, liegt ein Verstoss gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz vor. Sind Personen anwesend, zu denen kein Vertrauensverhältnis besteht, liegt zudem eine rassistische Entwürdigung durch Wort, Schrift, Bild (im Sinne von Art. 261bis Abs. 4 StGB) vor. Ist der Anlass privat und ist eine Person mit einer vom rassistischen Witz betroffenen Gruppenzugehörigkeit anwesend, so besteht eine strafrechtlich relevante Ehrverletzung (siehe auch die Ausführungen zur Klage gegen Persönlichkeitsverletzungen, «Zivilprozess», Seite 137). Zum Vorgehen siehe «Rassistische Äusserungen gegen eine konkrete Person», Seite 23).

3.2 Rassistisch motivierte Gewaltdelikte

Zwei Rechtsextreme verprügeln 2002 in Luzern zwei Tamilen und einen behinderten Mann aus Ex-Jugoslawien. Zwei der drei Opfer treten sie mehrmals gegen Kopf und Bauch. Dem Behinderten entreissen sie den Gehstock und schlagen auf ihn ein. Wiederholt attackieren sie den Kopf des wehrlos am Boden liegenden Mannes.
Das Obergericht des Kantons Luzern spricht am 22. März 2006 einen der beiden Rechtsextremen schuldig. Es verurteilt ihn zu dreieinhalb Jahren Freiheitsentzug wegen einfacher qualifizierter Körperverletzung unter Verwendung eines gefährlichen Gegenstandes, wegen versuchter schwerer Körperverletzung, wegen Verstoss gegen das Waffengesetz (Erwerb eines Springmessers) sowie wegen mehrfacher Rassendiskriminierung. Der Verurteilte ist nicht einverstanden und gelangt ans Bundesgericht. Die Richter bestätigen zwar den Luzerner Urteilsspruch, verneinen jedoch einen Verstoss gegen das Rassendiskriminierungsverbot, da für unbefangene Drittpersonen keine Rassendiskriminierung erkennbar gewesen sei (Urteil 6S.532/2006 des Bundesgerichts vom 5. Juli 2007).

Formen rassistisch motivierter Gewaltdelikte

Rassistisch motivierte Gewalt gehört zu den extremsten Formen rassistischer Diskriminierung. Sie richtet sich in der Regel gegen den Körper und kann lebensbedrohlich sein. Denkbar sind auch Formen von rassistischer Gewalt gegen Sachen. Rassistisch motivierte Gewalt ist aufgrund fehlender Daten kaum fassbar. Die Chronologie «Rassismus in der Schweiz» (siehe http://chrono.gra.ch/chron_index.asp) gibt einen Einblick in öffentlich gewordene Fälle. Danach kam es im Jahre 2007 zu zwanzig Angriffen auf Leib und Leben (inklusive Brandanschläge) und zu elf Sachbeschädigungen.
Mit der neuen Kriminalstatistik haben Polizistinnen und Polizisten ab 2009 die Pflicht, Rassismus als Motiv von möglichen Tathandlungen zu dokumentieren; dies mit dem Ziel, die Datenlage zu verbessern. Die drei häufigsten Formen rassistischer Gewalt sind:

Angriffe auf Leib und Leben (körperliche Integrität)

Angriffe auf Personen aus rassistischer oder rechtsextremistischer Motivation – von der einfachen Tätlichkeit bis hin zu Mord.

Beispiel: *Um ein Uhr nachts greifen am 9. August 2006 in Genf acht Rechtsextreme drei junge Schwarzafrikaner an. Zuerst beschimpfen sie die Opfer mit rassistischen Bemerkungen, dann schlagen sie auf diese ein. Ein Angegriffener fällt zu Boden. Die Rechtsextremen schlagen weiter zu, bis sich das Opfer nicht mehr rührt.*

Brandanschläge und Schüsse

Angriffe auf Häuser und Wohnungen, die aus rassistischen Motiven heraus erfolgen – häufig auf Unterkünfte von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern.

Beispiel 1: *Am 22. Januar 2007 werfen Unbekannte in Birr (Kanton Aargau) zwei Molotow-Cocktails gegen eine Asylbewerberunterkunft. Ein Hausbewohner kann den Brand löschen.*

Beispiel 2: *Am 4. März 2007 fällt in Langendorf (Kanton Solothurn) einer Asylbewerberin gegen Mitternacht ein Auto auf, das langsam an der Unterkunft vorbeifährt. Kurz darauf schiesst ein Mann aus dem mit zwei Personen besetzten Auto gegen das Gebäude. Der Schuss durchschlägt die Aussenwand der Holzbaracke.*

Sachbeschädigungen und Sprayereien

Beschädigungen von Sachen, inklusive Anbringen rassistischer Parolen an Hausmauern.

Beispiel: *Unbekannte sprengen beim Radio- und Fernsehsendeturm Bantiger in Bolligen (Kanton Bern) einen Getränkeautomaten in die Luft. Sie verschmieren den Turm mit Hakenkreuzen und weiteren rechtsextremen Symbolen.*

Rechtslage

Rassistische Tötung

Bei der Tötung aus rassistischen Motiven handelt es sich um eine besonders verwerfliche Form der vorsätzlichen Tötung. Aus strafrechtlicher Sicht ist diese Tat in der Regel mit Mord (Art. 112 StGB, Art. 116 MStG) gleichzusetzen. Zudem verletzt die Tatperson die Persönlichkeit der Angehörigen des Opfers (Art. 28 ZGB), die durch den Mord besonders in Mitleidenschaft gezogen werden.

Rassistische Gewalt gegen die physische Integrität

Es gibt verschiedene Strafnormen, welche die physische (körperliche) Integrität/Unversehrtheit von Menschen in direkter oder indirekter Form schützen. In der Regel sind dies die Tatbestände Tätlichkeit (Art. 126 StGB, Art. 122 MStG) sowie schwere Körperverletzung (Art. 122 StGB, Art. 121 MStG) und leichte (einfache) Körperverletzung (Art. 123 StGB, Art. 122 MStG).
Je nach Situation gelangen auch andere Strafnormen zur Anwendung. Beispielsweise wird bei einer Schlägerei zwischen Rechtsextremen und weiteren Personen der Straftatbestand des Raufhandels (Art. 133 StGB, Art. 128 MStG) verletzt. Wer sich an einem Angriff auf eine Person beteiligt, die den Tod oder eine Körperverletzung zur Folge hat, verstösst gegen den Straftatbestand des Angriffes (Art. 134 StGB, Art. 128a MStG), auch wenn er oder sie selbst den Tod oder die Körperverletzung nicht (mit)verursachte. Angedrohte Gewalt (Drohung: Art. 180 StGB, Art. 149 MStG) und Gewaltanwendung, um jemanden zu etwas zu zwingen (Nötigung: Art. 181 StGB, Art. 150 MStG), sind ebenfalls kriminelle Handlungen.
Das Bundesgericht hat zudem festgehalten, dass eine schwere Körperverletzung aus rassendiskriminierenden Motiven heraus zusätzlich einen Verstoss gegen die Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis Abs. 4 [erste Hälfte] StGB, Art. 171c MStG) darstellen kann. Grund: Eine Gewalttätigkeit aus rassistischen Motiven heraus kann auch die Einschätzung der Minderwertigkeit des Opfers aufgrund seiner «Rasse», Ethnie oder Religion zum Ausdruck bringen. Die Strafnorm zur Rassendiskriminierung ist jedoch nur dann verletzt, wenn die rassistische Gewalttätigkeit für aussenstehende anwesende Personen klar als rassendiskriminierend erkennbar ist.

Beispiel: *Im erwähnten Urteil (siehe Seite 33) führt das Bundesgericht aus, dass der Täter nur das strafrechtliche Verbot der schweren Körperverletzung verletzt habe, nicht jedoch Artikel 261bis StGB. Begründung: Der Täter habe zwar einen Pullover der Marke «Lonsdale» getragen. Der unbefangene durchschnittliche Betrachter wisse aber nicht, dass Kleider dieser Marke wegen der darin enthaltenen Buchstabenfolge «nsda» (anklingend auf «NSDAP» für «Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei») von Rechtsradikalen getragen werden. Auch das orange Innenfutter, bevorzugt von «Neonazis» getragen, sei nur Insidern bekannt. Zudem seien die beiden Aufnä-*

her mit den Worten «Skinhead» und «SS-Totenkopfverbände» sehr klein (rund 4 Zentimeter lang und knapp 1 Zentimeter hoch) und schon aus wenigen Metern Entfernung nicht mehr zu entziffern oder zu erkennen. Der Täter und sein Mittäter seien somit nach dem Gesamteindruck, den sie durch ihre Aufmachung vermittelten, für einen unbefangenen durchschnittlichen Beobachter bereits aus wenigen Metern Entfernung nicht mehr als «Neonazis» beziehungsweise «Rechtsextreme» erkennbar gewesen.

Ein Verstoss gegen die Strafnorm zur Rassendiskriminierung liegt also bei schweren Tatbeständen nur vor, wenn rechtsextreme Schläger klar als solche identifizierbar sind. Offen ist, wie das Bundesgericht bei einem Verstoss gegen die Strafnorm der leichten Körperverletzung oder der Tätlichkeit entscheiden würde. Wahrscheinlich ist, dass die Richter/innen im Bezug auf die Strafnorm zur Rassendiskriminierung gleich entscheiden würden. Das heisst, dass sie in einer von unbekannten Personen erkennbaren rassistischen Tätlichkeit und leichte Körperverletzung zusätzlich auch einen Verstoss gegen die Strafnorm zur Rassendiskriminierung sehen würden.

Durch rassistische Gewalt gegen die physische Integrität verletzt die Tatperson zusätzlich die Persönlichkeit des Opfers und verstösst so gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB).

Gewalt gegen Sachen aus rassistischen Motiven

Rassistische Gewalt hat vielfach auch zerstörerische Auswirkungen auf Sachen. Skinheads sprayen ein Hakenkreuz an eine Wand, setzen ein Auto mit fremden Kennzeichen in Brand oder schiessen auf ein Haus, in dem Ausländer/innen wohnen oder Asylbewerber/innen untergebracht sind. In der Regel handelt es sich um einen Verstoss gegen den Straftatbestand der Sachbeschädigung (Art. 144 StGB, Art. 134 MStG). Hingegen können auch hier, je nach den konkreten Umständen, andere Strafnormen verletzt sein. Bei Brandstiftung, bei Verursachung einer Explosion oder bei Einsatz von giftigen Gasen und Sprengstoffen (zum Beispiel bei einem Angriff auf ein Asylbewerberheim) gelangen Art. 221, Art. 222 oder Art. 224 StGB zur Anwendung.
Ungeklärt ist, ob eine Sachbeschädigung in der Öffentlichkeit, die aus rassistischen Motiven heraus begangen wird, zusätzlich auch einen Verstoss gegen die Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB) darstellen kann. Vorstellbar ist, dass dadurch die Tatperson gegenüber unbekannten Personen eindeutig deren Minderwertigkeit wegen ihrer «Rasse», Ethnie oder Religion zum Ausdruck bringen wollte.

Zusätzlich zu den strafrechtlichen Verstössen stellt die Schädigung einer Sache auch eine unerlaubte Handlung im Sinne des Obligationenrechts (OR) dar (Art. 41 OR).

Vorgehen (Rechtsweg)

- Strafanzeige (siehe Seite 136, «Strafprozess»)
- Klage wegen Persönlichkeitsverletzung (siehe Seite 137, «Zivilprozess»)
- Zivilklage wegen unerlaubter Handlung (siehe Seite 137, «Zivilprozess»)

→ ***Tipp!*** *Falls Sie zum Opfer einer möglicherweise rassistisch motivierten Gewalttat werden, sollten Sie unbedingt folgende Punkte beachten:*

- Melden Sie den Vorfall sofort der Polizei und der zuständigen Untersuchungsbehörde. Erstatten Sie Strafanzeige. Bei einer (möglicherweise rassistisch motivierten) schweren Körperverletzung wählen Sie folgende Formulierung: «[…] wegen Verstoss gegen den Straftatbestand der schweren Körperverletzung und wegen Verstoss gegen das Verbot der Rassendiskriminierung […]». Die Polizei ist verpflichtet, umgehend Beweise aufzunehmen. Sie muss unter Leitung der zuständigen Untersuchungsbehörde erste Untersuchungen vornehmen (Spuren sichern, Zeugen befragen). Das zuständige Haft- oder Untersuchungsgericht wird zudem auf Antrag der Untersuchungsbehörden prüfen, ob die potenzielle Tatperson in Untersuchungshaft genommen werden muss – etwa wegen Fluchtgefahr, Tatbegehungsgefahr oder der Gefahr der Beseitigung von Beweismitteln.

- Weisen Sie die Polizei bei einer Strafanzeige darauf hin, dass sie (ab 2009) die Pflicht hat, Rassismus als Motiv von möglichen Tathandlungen zu dokumentieren.

- Beantragen Sie bei der zuständigen Untersuchungsbehörde, dass Sie als private Nebenklägerin auftreten möchten. So können Sie aktiv am Verfahren teilnehmen. So sind Sie umfassend über das Verfahren informiert, können selbst Beweisanträge stellen und eigene zivilrechtliche Genugtuungs- und Schadenersatzansprüche einbringen.

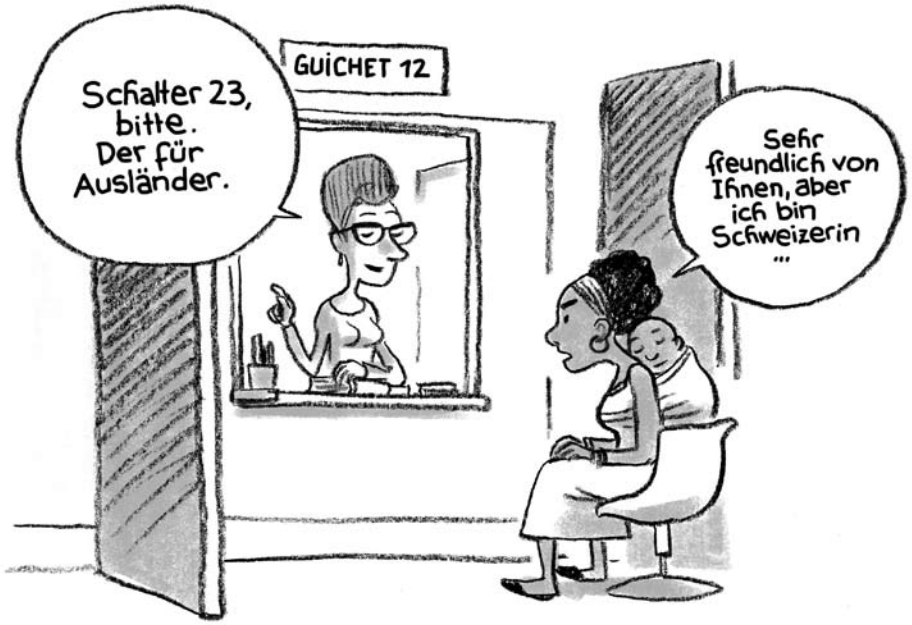
- Wenden Sie sich rasch und in Begleitung einer Vertrauensperson an einen Arzt oder eine Ärztin. Schildern Sie den Vorfall, lassen Sie sich medizinisch untersuchen und verlangen Sie ein ärztliches Protokoll, dass ihre Schilderungen und die Ergebnisse der Untersuchung dokumentiert. Bei später auftretenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen sollten Sie sich sofort behandeln und das ärztliche Protokoll ergänzen lassen.

- Kontaktieren Sie umgehend die Opferhilfestelle Ihres Wohnsitzkantons (Liste siehe Anhang). Deren Aufgabe ist es, Ihnen bei der Bewältigung der Folgen einer Straftat zu helfen. Sie haben Anspruch auf Beratung, Betreuung und unter bestimmten Voraussetzungen auch auf finanzielle Hilfe. Die Opferhilfe unterstützt Opfer, die durch eine Gewalttat in körperlicher, sexueller oder psychischer Hinsicht unmittelbar verletzt worden sind. Opferhilfe können Sie auch beanspruchen, wenn Sie keine Strafanzeige gemacht haben und/oder der Täter/die Täterin unbekannt oder flüchtig ist.

3.3 Rassistische Benachteiligungen

Der Gemeindepräsident einer ländlichen Gemeinde verlangt von einem Hauseigentümer, «umgehend allen Tamilen und Jugoslawen die Wohnung zu kündigen». Das Schreiben hat er auf offiziellem Briefpapier der Gemeinde verfasst. Es sei nicht mehr akzeptabel, dass in diesem Dorfteil überwiegend «Familien mit diesen mühsamen, lauten und gewalttätigen Kindern» wohnten. Aber das sei wohl deren Kultur, denn «mit den anderen Ausländern haben wir keine Probleme».

Der Hauseigentümer ist empört und wendet sich an eine Rechtsberatungsstelle. Die Fachleute informieren den Gemeindepräsidenten schriftlich, dass er durch sein Vorgehen gegen das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot verstossen habe. Falls er das Schreiben nicht zurückziehe, werde man die Geschichte öffentlich machen und den Fall vor Gericht bringen. Der Gemeindepräsident bleibt zwar die Antwort schuldig, doch kommt es auch nicht zu weiteren Druckversuchen.



Formen rassistischer Benachteiligung (Diskriminierung)

Rassistische Diskriminierung meint, dass eine betroffene Person in der Ausübung von Rechten oder anderweitig benachteiligt wird, sei es aufgrund der zugeschriebenen «Rasse», der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, des nationalen Ursprungs, der Staatszugehörigkeit, der Religionszugehörigkeit oder der Lebensform (zum Beispiel Fahrende). Die Ungleichbehandlung gilt aber nur dann als Diskriminierung, wenn sich die Benachteiligung nicht durch überwiegende und qualifizierte Gründe rechtfertigen lässt.

Beispiel 1: *Stellenbewerbungen von Personen aus Ex-Jugoslawien und der Türkei bleiben unberücksichtigt.*

Beispiel 2: *Dunkelhäutigen Menschen wird prinzipiell der Einlass in eine Disco verweigert.*

Beispiel 3: *Aufgrund der Mitgliedschaft in einem islamischen Verein wird die Einbürgerung verweigert.*

Beispiel 4: *Kurden ist der Besuch eines türkischen Lebensmittelladens untersagt.*

Direkte rassistische Diskriminierung

Eine direkte Diskriminierung liegt dann vor, wenn sich eine Ungleichbehandlung ausdrücklich auf eine der erwähnten Kategorien von Gruppenzugehörigkeiten stützt.

Beispiel 1: *Beim Eingang eines Zeltplatzes steht eine Verbotstafel: «Zigeunern ist es untersagt, auf diesem Platz zu campieren!».*

Beispiel 2: *Eine dunkelhäutige Pflegefachfrau wird nicht eingestellt, «weil die Bewohner/innen des privaten Pflegeheims sich vor ihr fürchten» könnten.*

Beispiel 3: *Die neue Hauseigentümerin kündigt einer Familie den Mietvertrag. Grund: Sie ertrage keine Menschen islamischen Glaubens.*

Indirekte rassistische Diskriminierung

Eine unzulässige diskriminierende Schlechterstellung kann auch Folge einer an sich neutralen Regelung sein; nämlich dann, wenn bestimmte Menschen aufgrund der oben erwähnten Gruppenmerkmale vermehrt oder verstärkt verletzt oder benachteiligt werden. Eine auf den ersten Blick rechtsgleiche Regelung führt also dennoch zu einer quantitativen oder qualitativen Benachteiligung bestimmter Gruppen. Man spricht in solchen Fällen von indirekter Diskriminierung.

Beispiel 1: *Ein generelles Campierverbot benachteiligt in erster Linie Fahrende gegenüber sesshaften Menschen.*

Beispiel 2: *Eine Kopftuch tragende Muslimin, ein Kippa tragender Jude oder ein Turban tragender Sikh sind von einer Regel betroffen, die ihnen verbietet, am Arbeitsplatz ihren Kopf zu bedecken.*

Anordnung einer rassistischen Diskriminierung

Eine besondere Form der rassistischen Diskriminierung ist die Anordnung zu diskriminieren.

Beispiel 1: *Aufruf zur Diskriminierung: In einem Massen-E-Mail wird nach einem Fussballspiel zwischen der Türkei und der Schweiz dazu aufgerufen, türkische Kebabläden zu boykottieren.*

Beispiel 2: *Anordnung der Vorgesetzten: Der Direktor eines Unternehmens weist die Personalchefin an, sämtliche Bewerbungen von Personen aus Ex-Jugoslawien und aus der Türkei zu ignorieren.*

Eine besondere Form der Anordnung zur Diskriminierung ist der öffentliche Aufruf zur Diskriminierung. Dieser wird gemäss Abs. 1 der Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB) strafrechtlich sanktioniert. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn dazu aufgerufen wird, bestimmten Personen wegen ihrer «Rasse», Ethnie oder Religion nichts zu verkaufen – etwa der Aufruf «Kauft nicht bei Juden» –, sie nicht zu bewirten oder ihnen keine Arbeit zu geben.

Rechtsschutz bei rassistischer Diskriminierung

Im Rechtsschutz bestehen bei einer rassistischen Diskriminierung gewisse Unterschiede. Am strengsten ist der Schutz bei staatlichen Handlungen. Hier sind rassistische Diskriminierungen generell untersagt. Weniger strikt ist das Recht bei rassistischen Diskriminierungen durch Private.

Staatliche Handlungen

Diskriminierungsverbote des Völker- und des Verfassungsrechts (Europäische Menschenrechtskonvention [EMRK], Uno-Pakt I, Art. 8 Abs. 2 Bundesverfassung [BV], kantonale Verfassungen): Behörden sowie öffentlich-rechtliche Organisationen sind unmittelbar an das verfassungsrechtliche Verbot der Diskriminierung aufgrund der Religion, der «Rasse», der Ethnie, der Herkunft und der Lebensform gebunden. Dieses Verbot verpflichtet die Behörden, Menschen aufgrund solcher Gruppenzugehörigkeiten nicht ohne überwiegende Gründe und nicht unverhältnismässig zu benachteiligen.

Private Handlungen
Rassistische Diskriminierung durch Privatpersonen ist nur ausnahmsweise rechtswidrig. Konkret: Bei öffentlichen Wirtschaftsbeziehungen. Das heisst dort, wo sich Anbieter und Nachfrager auf dem freien Markt treffen.

Rassistische Dienstleistungsverweigerung: Wer einer Person eine für die Allgemeinheit bestimmte Leistung aufgrund ihrer «Rasse», Ethnie oder Religion verweigert, verstösst gegen Abs. 5 der Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB). Solche Leistungen erbringen zum Beispiel Museen, Bars, Discos, Restaurants, Lebensmittel- und sonstige Verkaufsgeschäfte oder Versicherungen. Es handelt sich um Leistungen, die sich an alle Menschen richten und grundsätzlich von allen in Anspruch genommen werden können. Ausgenommen sind der Wohnungsmarkt (siehe Seite 117 ff.) sowie der Arbeitsmarkt (siehe Seite 51 ff.).
Rassistische Dienstleistungsverweigerungen (siehe Seite 95) können zusätzlich Verstösse gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz darstellen (Art. 28 ZGB), vor allem dann, wenn sie verbal kommuniziert werden.

→ ***Achtung!*** *Da es dazu noch keine Gerichtspraxis gibt, kann nicht mit Sicherheit davon ausgegangen werden, dass ein Gericht diese Annahme stützt.*

Im Gegensatz zum Strafrecht sind vom zivilrechtlichen Schutz auch Stellen- und Mietwohnungsangebote erfasst (siehe Seiten 56 ff., 121 f.). Zulässig sind rassistische Dienstleistungsverweigerungen dann, wenn private Interessen überwiegen. Ob ein solcher Fall vorliegt, kann jeweils nur am konkreten Beispiel bestimmt werden. So ist es etwa zulässig, dass eine Frau, die per Zeitungsinserat einen Untermieter für ein Zimmer in ihrer Wohnung sucht, konsequent alle dunkelhäutigen oder «jugoslawisch» aussehenden Bewerber ablehnt. Ihre Begründung: Sie möchte «nicht mit diesen Menschen zusammenwohnen». Diese Art der Diskriminierung ist erlaubt, weil die persönlichen Interessen der Vermieterin überwiegen und sie sich ansonsten in ihrer Privatsphäre zu stark einschränken müsste.

Vertragsinhaltsdiskriminierung: Rassistische Ungleichbehandlungen bei der Ausgestaltung von Dienstleistungsverträgen verstossen gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz.

→ **Achtung!** *Da es hierzu noch keine Gerichtspraxis gibt, kann nicht mit Sicherheit davon ausgegangen werden, dass ein Gericht diese Annahme stützt. Strafrechtlich sind rassistische Vertragsinhaltsdiskriminierungen jedoch zulässig.*

Rassistische Vertragsverletzungen: Werden im Rahmen eines Vertrages rassistische Unterscheidungen vorgenommen – zum Beispiel eine schlechtere Kundenberatung für gewisse Personengruppen, liegt eine Vertragsverletzung im Sinne von Art. 97 OR (Nichterfüllen der Leistung) vor.

Rassistische Vertragsauflösung: Rassistisch motivierte Vertragsauflösungen stellen einen Verstoss gegen den Grundsatz von Treu und Glauben sowie eine Persönlichkeitsverletzung dar (siehe auch Seiten 69 f., 130 f.).

Diskriminierende Handlungen ausserhalb des öffentlichen und vertraglichen Handelns stellen in der Regel keine Rechtsverstösse dar. Zwar können sie ebenfalls entwürdigenden Charakter haben. Es überwiegt jedoch das private Interesse, nicht durch ein Diskriminierungsverbot unverhältnismässig eingeschränkt zu werden.

Rechtsschutz bei Anordnung einer rassistischen Diskriminierung

Auch bei der Anordnung zur rassistischen Diskriminierung muss streng zwischen staatlichen Handlungen und Handlungen Privater unterschieden werden. Während erstere durch staatliche Organe gegen das völker- und verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot verstossen, liegt bei privaten Handlungen nur dann ein Rechtsverstoss vor, wenn eine Anordnung zur Diskriminierung auch tatsächlich zu einer Diskriminierung führt.

→ ***Achtung!*** *Nicht die private Anordnung als solche ist diskriminierend, sondern erst die tatsächlich erfolgte Diskriminierung.*

Etwas anders sieht es aus bei Anordnungen, die sich an eine allgemeine Öffentlichkeit richten. Diese stellen unter Umständen strafrechtlich sanktionierte Aufrufe zur Diskriminierung dar.

3.4 Rassistische Schutzunterlassung

Eine dunkelhäutige Frau, die als Raumpflegerin arbeitet, wird von ihrem neuen, direkten Vorgesetzten rassistisch gemobbt. Er nennt sie «kleines Negerlein» und wirft ihr vor, schlecht zu arbeiten. Regelmässig weist er ihr besonders mühsame Arbeit zu. Nachdem die Frau mehrmals erfolglos bei der zuständigen Personalfachberaterin um Hilfe gebeten hatte, gelangt sie an eine Mobbingberatungsstelle. Diese informiert die Personalleiterin und weist sie auf ihre Pflicht hin, die Mitarbeiterin vor Mobbing zu schützen (Art. 328 OR). Daraufhin wird der Vorgesetzte von der Personalleiterin ermahnt, rassistische Handlungen zu unterlassen. Zudem bietet sie der Raumpflegerin die Versetzung in ein anderes Team an, was diese dankbar annimmt.

Formen rassistischer Schutzunterlassung

Eine besondere Form von Rassismus oder Viktimisierung ist die sogenannte «pflichtwidrige Schutzunterlassung». Eine pflichtwidrige Schutzunterlassung liegt dann vor, wenn eine Person, eine private Organisation oder eine staatliche Institution ihre gesetzliche oder vertragliche Pflicht zum Schutz vor Verletzungen der physischen Unversehrtheit, der psychischen oder sexuellen Integrität und vor anderen Formen der Verletzung der Menschenwürde unterlässt oder vernachlässigt. Im vorliegenden Kontext des Schutzes vor Rassismus gibt es zwei Arten von Schutzunterlassungen.

Rassistisch motivierte Schutzpflichtverletzung

Beispiel: *Ein kosovarischer und ein serbischer Schüler prügeln auf dem Pausenhof massiv aufeinander ein. Der Lehrer schaut zu und unternimmt bewusst nichts. Im Lehrerzimmer erklärt er sich mit den Worten «diese Jugos müssen endlich einmal lernen, dass man sich in der Schweiz zu benehmen hat».*

Verletzung der Pflicht, vor Rassismus zu schützen

Beispiel 1: *Eine Schweizerin ist mit einem Nigerianer verheiratet. Ihr Vorgesetzter schikaniert sie über Monate hinweg, wie das denn so sei mit dem «Negerlein zu Hause». Die Frau beschwert sich erfolglos beim Personaldienst. Im Gegenteil: Der Vorgesetzte beginnt die Frau nunmehr massiv zu mobben. Die Personalverantwortliche unternimmt nichts, obwohl sie wiederholt auf die Situation aufmerksam gemacht wird. Grund: Sie sei mit Arbeit überlastet.*

Beispiel 2: *Eine Gruppe Rechtsextremer schlägt einen aus Spanien stammenden Mann zusammen. Später erhält dieser Drohbriefe. Der Mann erstattet Strafanzeige wegen schwerer Körperverletzung. Die Polizei sieht keinen Handlungsbedarf.*

Rechtslage

Die rechtliche Schutzpflicht ergibt sich aus einer gesetzlich oder einer vertraglich festgelegten Pflicht oder einer Kombination davon. Eine besondere Pflicht zu helfen obliegt denjenigen, die eine andere Person mitverantwortlich in eine Gefahrenlage gebracht haben.

Die vertragliche Schutzpflicht bezieht sich auf ein Vertragsverhältnis. Entweder wird vertraglich vereinbart (oder es ergibt sich aus dem Grundsatz von Treu und Glauben), dass der eine Vertragspartner gegenüber dem anderen die Pflicht hat, ihn vor Verletzungen, die in engem Zusammenhang mit dem Vertrag stehen, zu schützen. So hat ein Canyoning-Unternehmen bei einem Canyoning-Ausflug die vertragliche Pflicht, nach allen Regeln der professionellen Sorgfaltspflicht dafür zu sorgen, dass eine in Gefahr geratene Person gerettet wird. Oder aber die Schutzpflicht wird automatisch aufgrund gesetzlicher Bestimmungen Bestandteil eines Vertrages. So haben Arbeitgeber/innen die Pflicht, die Persönlichkeit der Arbeitnehmer/innen zu schützen (Art. 328 OR). Sie haben zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität alle Massnahmen zu treffen, die notwendig und angemessen sind.

Die gesetzliche Schutzpflicht bezieht sich auf eine entsprechende gesetzliche Bestimmung.

Beispiel 1: *Lehrpersonen sind verpflichtet, ihre Schüler und Schülerinnen vor gesundheitlichen Gefahren zu schützen.*

Beispiel 2: *Die Polizei muss bei rassistischen Gewalttaten einschreiten, sofern dies nach den Regeln der Berufsausübung möglich und zumutbar ist. Selbstverständlich haben sie das Recht und die Pflicht, sich selbst vor Gefahren zu schützen.*

→ ***Tipp!*** *Ob eine konkrete Schutzpflicht besteht, muss im Einzelfall abgeklärt werden. Kontaktieren Sie eine Beratungsstelle.*

- Rassistische Drohungen sollten ernst genommen werden. Schalten Sie umgehend die Polizei ein und wenden Sie sich an eine professionelle Gewaltpräventionsstelle.

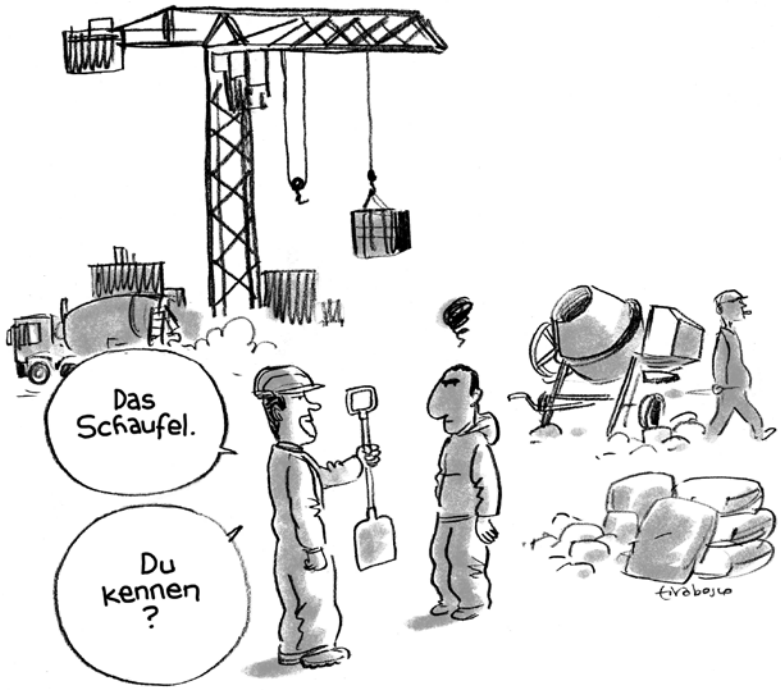
- Werden vertragliche Schutzpflichten vernachlässigt (etwa durch den Arbeitgeber oder eine Lehrperson), sollten diese rasch und unter Hinweis auf die gesetzlichen Bestimmungen auf die Schutzpflicht hingewiesen werden. Führt dies nicht zur gewünschten Reaktion, kontaktieren Sie umgehend die übergeordnete Instanz.

- Bei rassistischer Gewalt sollten Sie sich möglichst schnell und begleitet von einer Vertrauensperson an einen Arzt wenden.

4 Rechtslage: verschiedene Lebensbereiche

4.1 Arbeitswelt

Eine Schweizer Lehrerin, die ursprünglich aus Ex-Jugoslawien stammt, wird von Oberstufenschülern und deren Eltern wegen ihrer Herkunft schikaniert. Lehrkörper und Schulpflege stellen sich auf die Seite der Schüler und der Eltern. Die Lehrerin erhält die Kündigung. Sie reagiert mit einer Beschwerde wegen missbräuchlicher Kündigung. Danach erhält sie anonyme Drohungen. Die Frau ist massiv verunsichert. Sie hat Angst und wendet sich an eine Beratungsstelle. Die Fachpersonen möchten den Konflikt entschärfen und suchen mit allen Beteiligten das Gespräch. Resultat: Die Schulpflege nimmt die Kündigung zwar nicht zurück, doch beruhigt sich die Lage unmittelbar soweit, dass sich die Parteien wieder in die Augen sehen können. Später gibt die Beschwerdeinstanz der Lehrerin Recht und sie kann ihre Arbeit fortsetzen.



Formen rassistischer Diskriminierung

Rassismus am Arbeitsplatz hat oft schwerwiegende Folgen für die Betroffenen und vergiftet das Arbeitsklima. So gesehen sollte jeder Arbeitgeber auch aus ökonomischen Gründen alles daran setzen, rassistische Diskriminierung zu verhindern und zu sanktionieren. In diesem Teil des Rechtsratgebers erhalten Sie Einblick in den rechtlichen Schutz vor rassistischer Diskriminierung in der Arbeitswelt. Solche Diskriminierungen können sich bereits im Vorfeld der Anstellung zeigen und während des gesamten Arbeitsverhältnisses bis über die Kündigung hinaus andauern. Wir unterscheiden folgende Erscheinungsformen von rassistischer Diskriminierung in der Arbeitswelt:

Im Vorfeld der Anstellung und bei einer Anstellung (durch diskriminierende Vorselektion und beim Bewerbungsgespräch).

Beispiel 1: *In einem Stelleninserat steht: «Verkäuferin gesucht! Menschen aus Südosteuropa nicht erwünscht!». Dieses Inserat schliesst potenzielle Bewerberinnen wegen ihrer Herkunft oder Ethnie aus.*

Beispiel 2: *Während des Bewerbungsverfahrens werden die Kandidaten und Kandidatinnen auf diskriminierende Art und Weise behandelt und beurteilt. Es ist davon die Rede, dass «jugoslawische Aggressivität» für den Verkauf «wohl eher schlecht» sei.*

Beispiel 3: *Bei einem Anstellungsgespräch fallen diskriminierende Äusserungen wie zum Beispiel «hübsche, kleine Negerin».*

Beispiel 4: *Die Personalverantwortliche erteilt einer Untergebenen die Weisung, sämtliche Bewerbungsunterlagen von «Jugendlichen türkischer und jugoslawischer Herkunft» von Anfang an «auszusondern».*

Beispiel 5: *Die Heimleiterin verweigert einer dunkelhäutigen Bewerberin die Stelle als Pflegerin in einem privaten Alterspflegeheim. Der Grund: Sie könnte in der Nacht den älteren Menschen wegen ihrer dunkeln Hautfarbe einen Schrecken einjagen.*

Beim Vertragsinhalt (durch Festlegung diskriminierender Löhne, ebenso bei weiteren vertraglich vereinbarten Leistungen wie Ferien- und Weiterbildungsansprüchen – vor allem wenn sie zusätzlich zu den gesetzlichen Vorgaben oder Vorschriften eines Gesamtarbeitsvertrages gewährt werden).

Beispiel: *Die Angestellte eines Unternehmens stellt fest, dass Raumpflegerinnen aus der Türkei mit folgender Begründung regelmässig tiefere Löhne erhalten: «Mit Türkinnen haben wir einfach schlechtere Erfahrungen gemacht».*

Während des Arbeitsverhältnisses (durch Mobbing und mangelhaften Schutz durch Arbeitgeber/innen bei rassistischen Vorfällen, bei der Arbeitszuteilung, bei der Ausübung des Weisungsrechts oder bei Beförderungen).

Beispiel 1: *Angestellte sind einem Mobbing mit rassistischen Untertönen ausgesetzt. Vorgesetze grenzen eine junge Frau systematisch aus und schikanieren sie regelmässig mit rassistischen Bemerkungen über ihren dunkelhäutigen Ehemann aus Nigeria.*

Beispiel 2: *Eine Person wird aufgrund ihrer Herkunft nicht für die stellvertretende Leitung des Teams nominiert.*

Bei der Kündigung
Beispiel: *Eine Angestellte erhält die Kündigung, weil sie sich gegen rassistische Sprüche ihres Chefs gewehrt hat.*

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (durch eine diskriminierende Verbreitung von Informationen über den ethnischkulturellen Hintergrund ehemaliger Angestellter).

Beispiel: *Der ehemalige Arbeitgeber leitet im Vorfeld eines Bewerbungsgesprächs Informationen zur Religion des Bewerbers an einen möglichen künftigen Arbeitgeber weiter: «Du, der ist Muslim, das kann kompliziert werden».*

Rechtslage

Es gibt zahlreiche Bestimmungen, die vor rassistischer Diskriminierung in der Arbeitswelt schützen. Diese Bestimmungen sind in internationalen Übereinkommen, in der Bundesverfassung und in kantonalen Verfassungen, sowie Gesetzen und Verordnungen verankert. Bei Anstellungsverhältnissen mit dem Staat gelangt in erster Linie das öffentliche Recht zur Anwendung. Man spricht deshalb von einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. Bei Anstellungsverhältnissen mit Privatunternehmen ist in erster Linie das Privatrecht (OR und ZGB) von Bedeutung. Man spricht deshalb von einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis.

Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis
Personalrecht von Bund, Kantonen und Gemeinden (inklusive Datenschutzgesetze)
Bund, Kantone und Gemeinden sowie öffentlich-rechtliche Betriebe wie die Schweizerischen Bundesbahnen oder die Post haben jeweils eigene Personalgesetze und -verordnungen (öffentliches Personalrecht) sowie Richtlinien und Datenschutzregelungen. Diese Bestimmungen umfassen zwar keine ausdrücklichen Verbote rassistischer Diskriminierung, doch sie beinhalten in der Regel Erläuterungen zum Schutz vor Mobbing, inklusive Klauseln gegen Kündigungen, die gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstossen. Ebenfalls verboten ist die missbräuchliche Verwendung von Personen-

daten. Oft verweisen Personalgesetze auch auf die Bestimmungen des privatrechtlichen Arbeitsrechts im Obligationenrecht. Dies gilt zum Beispiel für die arbeitsrechtliche Schutzpflicht bei rassistischem Mobbing oder beim Kündigungsschutz.

Völkerrecht / Verfassungsrecht

Diskriminierungsverbote des Völker- und des Verfassungsrechts (EMRK, Uno-Pakt I, Internationale Arbeitsorganisation [ILO] Konvention 111, Art. 8 Abs. 2 BV, kantonale Verfassungen): Bieten Personalgesetze keinen ausreichenden Schutz vor rassistischer Diskriminierung, greift unmittelbar das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot. Bedeutsam ist dies vor allem im Vorfeld der Anstellung, bei der diskriminierenden Anstellungsverweigerung, bei der Vertragsinhaltsdiskriminierung (etwa Lohndiskriminierung) sowie bei Diskriminierungen während des Anstellungsverhältnisses (etwa bei einer diskriminierenden Ausübung des Weisungsrechts = Recht der Arbeitgeber/innen, den Arbeitnehmer/innen Befehle und Anleitungen zu erteilen).

Religionsfreiheit des Völker- und Verfassungsrechts (EMRK, Uno-Pakt II, Art. 15 BV, kantonale Verfassungen): Die verfassungs- und völkerrechtlich gewährleistete Religionsfreiheit gibt Arbeitnehmer/innen das Recht, ihre Religion frei auszuüben, sofern dadurch die vertragliche Leistung der Arbeit nicht unzumutbar beeinträchtigt wird. Unzumutbar ist eine Beeinträchtigung etwa dann, wenn Arbeitnehmer/innen durch die Religionsausübung ihre vertragliche Aufgabe nicht mehr korrekt erfüllen können.

Sprachenfreiheit des Völker- und Verfassungsrechts (Art. 18 BV, kantonale Verfassungen): Die Sprachenfreiheit schützt Arbeitnehmer/innen vor dem Verbot, am Arbeitsplatz eine andere als die offizielle Sprache zu benutzen. Die Sprachenfreiheit kann jedoch eingeschränkt werden, wenn die Benutzung einer einheitlichen Sprache für die korrekte Ausübung der Arbeit notwendig ist (etwa im Kontakt mit Kunden und Kundinnen oder an Sitzungen).

Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV, kantonale Verfassungen): Der verfassungsrechtliche Grundsatz von Treu und Glauben verpflichtet Arbeitgeber/innen, sich gegenüber Arbeitnehmer/innen diskriminierungsfrei zu verhalten.

Zivilrecht

Zivilrechtlicher Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB, Staatshaftungsregeln): Rassistische Äusserungen und Gewalt stellen Verstösse gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz dar. Die betroffene Person kann sich über den zivilgerichtlichen Weg oder über die Regeln der Staatshaftung zur Wehr setzen.

Strafrecht

Bei rassistischen Äusserungen und Gewalt gelangen zudem Bestimmungen des Strafgesetzbuches zur Anwendung: Ist die rassendiskriminierende Handlung öffentlich und als rassistisch motiviert erkennbar, greift das strafrechtliche Verbot der Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB). Im militärischen Umfeld ist die entsprechende Strafnorm des Militärstrafgesetzbuches (Art. 171c MStG) relevant. Zusätzlich gelangen weitere Strafbestimmungen zur Anwendung, wie zum Beispiel das Verbot der Tätlichkeit (Art. 126 StGB, 122 MStG), der einfachen Körperverletzung (Art. 123 StGB, 122 MStG) oder der schweren Körperverletzung (Art. 122 StGB, 121 MStG), der Verleumdung (Art. 174 StGB) oder der üblen Nachrede (Art. 173 StGB).

Privatrechtliches Arbeitsverhältnis

Im Gegensatz zum öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis sind private Arbeitgeber/innen an weniger strenge Regeln gebunden, denn hier gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit. Auch gelangen die völker- und verfassungsrechtlich gewährleisteten Menschen- und Grundrechte (wie die Glaubens- und Gewissensfreiheit, die Meinungsfreiheit und der Schutz des Privatlebens) nicht unmittelbar zur Anwendung. Diese Rechte können nur gegenüber dem Staat geltend gemacht werden – nicht aber gegenüber Privatpersonen. Einzig bei einer rassendiskriminierenden Kündigung haben sie (über Art. 336 OR) eine direkte Bedeutung.

Arbeitsrecht

Zivilrechtlicher Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB): Wie im staatlichen Arbeitsverhältnis bietet auch der zivilrechtliche Persönlichkeitsschutz Schutz vor rassistischen Äusserungen und rassistischer Gewalt. Zudem ermöglicht er, sich gegen eine rassendiskriminierende Anstellungsverweigerung zur Wehr zu setzen.

Arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht und «Nichtdiskriminierungsgrundsatz» (Art. 328 OR und Art. 6 Abs. 1 Arbeitsgesetz [ArG]): Die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht verpflichtet Arbeitgeber/innen, die Angestellten vor rassistisch diskriminierenden Äusserungen und gesundheitsschädigenden Handlungen durch Vorgesetzte zu schützen. Art. 328 OR umfasst zudem einen «Nichtdiskriminierungsgrundsatz». Arbeitgeber/innen ist es verboten, Angestellte rassistisch zu diskriminieren, zum Beispiel bei Ausübung des Weisungsrechts, der Zuteilung der Arbeit, dem Weiterbildungsangebot oder der Beförderung.

Datenschutzvorschriften (Art. 328b OR): Die datenschutzrechtliche Bestimmung des privaten Arbeitsrechts verpflichtet Arbeitgeber/innen, keine persönlichen Daten über Religion und Herkunft einer angestellten Person missbräuchlich zu verwenden. Auch der Datenerhebung sind Grenzen gesetzt: Zum Beispiel sind Fragen zum ethnisch-kulturellen Hintergrund im Rahmen eines Anstellungsgespräches unzulässig, sofern eine solche Information nicht eine Voraussetzung für die korrekte Ausübung des künftigen Berufes ist. Auch verbieten Datenschutzregeln, sensible Daten an mögliche künftige Arbeitgeber/innen weiterzuleiten.

Kündigungsschutz (Art. 336 OR): Der arbeitsrechtliche Kündigungsschutz schützt vor missbräuchlicher Entlassung, etwa aufgrund der Religionszugehörigkeit, der ethnischen Zugehörigkeit, der Hautfarbe, der nationalen oder regionalen Herkunft.

Verbot der Vertragsinhaltsdiskriminierung (Art. 19, Art. 20, Art. 21 OR, Art. 28 ZGB): Arbeitgeber/innen sind grundsätzlich frei, wie sie einen Arbeitsvertrag ausgestalten (etwa wie hoch der Lohn ist oder welche Ansprüche auf Weiterbildung bestehen). Die allgemeinen Bestimmungen im OR setzen der Vertragsfreiheit jedoch Grenzen. So sind Arbeitnehmer/innen vor rassistisch diskriminierenden Vertragsinhalten geschützt – zum Beispiel vor tieferen Löhnen für gleichwertige Arbeit aufgrund der nationalen Herkunft.

Strafrecht

Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB) und weitere Strafbestimmungen: Diskriminierende Äusserungen (durch Wort, Schrift, Bild, Zeichen, Gebärden oder Tätlichkeiten) aufgrund der «Rasse», Ethnie oder Religion, die in Anwesenheit von nicht persönlich nahestehenden Personen fallen, werden gemäss strafrechtlichem Verbot der Rassendiskriminierung mit einer Geld- oder Freiheitsstrafe sanktioniert. Zusätzlich gelangen auch hier unter Umständen weitere Strafbestimmungen zur Anwendung, wie zum Beispiel das Verbot der Tätlichkeit (Art. 126 StGB), der einfachen Körperverletzung (Art. 123 StGB) oder der schweren Körperverletzung (Art. 122 StGB, 121 MStG), der Verleumdung (Art. 174 StGB) und der üblen Nachrede (Art. 173 StGB).

Im Vorfeld der Anstellung: Stelleninserate

Es kommt vor, dass bereits in einem Stelleninserat schriftlich angekündigt wird, dass nur Schweizerinnen oder Schweizer erwünscht sind oder dass das Arbeitsangebot für bestimmte Gruppen wegen ihrer Herkunft oder ihrem Aufenthaltsstatus nicht gilt. Solche Inserate sind aber nicht zwingend diskriminierend.

Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis

Stelleninserate von Behörden

Das verfassungsrechtliche Gleichheitsgebot (Art. 8 Abs. 1 BV) untersagt staatlichen Behörden, öffentlich-rechtlichen sowie privaten Organisationen, die staatliche Aufgaben wahrnehmen, Stellen nur für Personen bestimmter ethnischer, nationaler oder regionaler Herkunft, bestimmter Hautfarbe oder Religion auszuschreiben. Rechtswidrig ist auch, eine Arbeit nur für Menschen mit einer Niederlassungsbewilligung auszuschreiben. Zudem unrechtmässig: Die Ausgrenzung eine Gruppe von Menschen wegen ihrer ethnischen, nationalen oder regionalen Herkunft («Kosovo-Albaner unerwünscht»), wegen ihrer Religionszugehörigkeit oder der Hautfarbe. Solche Umschreibungen verletzen das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV). Und sie verstossen gegen die Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB, Art. 171c MStG) – vorausgesetzt, es handelt sich nicht nur um eine interne Ausschreibung an einen persönlich bekannten Adressatenkreis.
Ungleichbehandlungen sind hingegen zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. So ist es rechtmässig, eine Pfarrstelle an die Religionszugehörigkeit zu binden. Auch wäre es erlaubt, die Rolle einer indischen Frau in einem Werbefilm nur für indischstämmige Personen auszuschreiben. Zulässig ist unter bestimmten Voraussetzungen auch eine «vorzugweise an Menschen kosovarischer Herkunft» gerichtete Ausschreibung einer Stelle als Jugendarbeiter in einer Gemeinde – sofern die Tätigkeit entsprechende Sprachkenntnisse und Erfahrungen mit Menschen aus dem Kosovo voraussetzt.
Rechtmässig ist auch, Stellen nur Schweizerinnen oder Schweizern anzubieten, sofern für die gesuchte Tätigkeit eine «speziell nahe Beziehung zur Schweiz» als erforderlich erachtet wird. So verlangen die meisten Kantone für die Ausübung des Polizeiberufs das Schweizer Bürgerrecht. Auch auf Bundesebene kann eine Stelle auf Personen mit Schweizer Pass beschränkt sein, sofern dies für die Erfüllung der hoheitlichen Aufgabe notwendig ist – etwa für militärische Berufe oder für den diplomatischen Dienst.

Vorgehen (Rechtsweg)

Solange keine konkrete Anstellungsverweigerung vorliegt, ist es schwierig, auf dem Rechtsweg gegen ein diskriminierendes Stelleninserat vorzugehen. Es besteht keine anfechtbare Verfügung und somit auch kein individuelles Rechtsschutzinteresse, da keine Person unmittelbar davon betroffen ist. Trotzdem können Sie bei Verdacht auf Diskriminierung folgende drei Wege einschlagen:

- Strafanzeige (siehe Seite 136, «Strafprozess»)
- Aufsichtsbeschwerde (siehe Seite 139, «Aufsichtsbeschwerde»)
- Beschwerde an eine Ombudsstelle (siehe Seite 140, «Beschwerde an Ombusstelle»)

Privatrechtliches Arbeitsverhältnis

Stelleninserate von Privatunternehmen

Stelleninserate, die bestimmte Gruppen wegen ihrer Ethnie, «Rasse» oder Religion oder wegen ihrer nationalen oder regionalen Herkunft ausdrücklich ausschliessen («Kurden unerwünscht»), verstossen gegen die Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB). Werden Personen wegen der Zugehörigkeit zu einem Staat der Europäischen Union ausgegrenzt, verletzt dies zusätzlich das Diskriminierungsverbot in Art. 9 des Anhangs I zum Abkommen zur Personenfreizügigkeit.

→ ***Achtung!*** *Folgende Unterscheidungen in Stelleninseraten sind rechtlich zulässig:*

- Private Stelleninserate, die sich nur an Schweizerinnen und Schweizer sowie an EU-Bürger und Bürgerinnen richten.
- Erlaubt ist, ausländische Staatsangehörige insgesamt auszugrenzen (EU-Bürger- und Bürgerinnen ausgenommen).
- Rechtlich zulässig ist zudem die Unterscheidung nach dem Aufenthaltsstatus. Etwa mit folgenden Umschreibungen: «nur Personen mit einer Niederlassungsbewilligung erwünscht» oder «an Flüchtlinge vergeben wir keine Stellen».

Vorgehen (Rechtsweg)
Wie im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis gilt: Solange keine konkrete Anstellungsverweigerung vorliegt, ist es schwierig, auf dem Rechtsweg gegen ein diskriminierendes Stelleninserat vorzugehen, da keine Person unmittelbar davon betroffen ist. Trotzdem können Sie bei Verdacht auf eine Diskriminierung folgende zwei Wege einschlagen:

- Strafanzeige (siehe Seite 136, «Strafprozess»).
- Abkommen zur Personenfreizügigkeit: Es ist rechtlich unklar, wie im vorliegenden Zusammenhang gegen die Verletzung des Diskriminierungsverbots im Rahmen des Abkommens zur Personenfreizügigkeit vorgegangen werden kann. Es ist zu vermuten, dass erst bei einer konkreten Stellenverweigerung der Rechtsweg offen steht (siehe dazu Seite 64 f.). Die Durchsetzung des Diskriminierungsverbot kann dann auf dem zivilprozessualen Wege (siehe Seite 137, «Zivilprozess») vorgenommen werden.

Im Vorfeld der Anstellung: Bewerbungsverfahren

Rassistische Diskriminierung im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens kann unterschiedliche Formen annehmen:

- Rassistische Äusserungen und schikanöses Verhalten durch Arbeitgeber/innen oder Mitbewerber/innen.
- Diskriminierende Vorselektion aufgrund der Bewerbungsunterlagen.
- Diskriminierende Bewertungen durch die Verantwortlichen beim Vorstellungsgespräch oder in einem Auswahlverfahren (Assessment).

Rassistische Äusserungen
Wer im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens eine Person mit einer rassendiskriminierenden Bemerkung (durch Wort, Schrift, Bild, Zeichen, Gebärden oder Tätlichkeiten) in ihrer Würde herabsetzt, verstösst gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB) und begeht eine strafrechtlich relevante Ehrverletzung durch Beschimpfung (Art. 177 StGB). Sind weitere Personen anwesend, zu denen kein persönliches Vertrauensverhältnis besteht (zum Beispiel weitere unbekannte Bewerber und Bewerberinnen oder Personen, die am Bewerbungsgespräch teilnehmen), liegt zusätzlich eine Verletzung der Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB, Art. 171c MStG) vor.

Vorgehen (Rechtsweg)
Gegen rassistische Äusserungen gibt es sowohl auf zivilrechtlicher, als auch auf strafrechtlicher Ebene griffige Instrumente.

- Strafanzeige (siehe Seite 136, «Strafprozess»)
- Zivilrechtliche Klage wegen Persönlichkeitsverletzung (siehe Seite 137, «Zivilprozess»)

Strafrechtliche und zivilrechtliche Verfahren können miteinander kombiniert werden. Das heisst, die zivilrechtlichen Genugtuungsansprüche werden im Strafverfahren eingebracht. Das Strafgericht entscheidet dann sowohl über das Strafmass als auch über eine mögliche zivilrechtliche Wiedergutmachung.

Diskriminierende Vorselektion bei der Auswahl für ein Vorstellungsgespräch

Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis
Sortieren potenzielle Arbeitgeber/innen Bewerbungsdossiers von Personen wegen einer bestimmten Nationalität, Ethnie oder Religion automatisch aus, verstossen sie gegen das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV), allenfalls auch gegen ein Diskriminierungsverbot in der Kantonsverfassung. In seltenen Fällen liegt bei einer Diskriminierung zudem ein Verstoss gegen das kantonale oder kommunale Personalgesetz vor. Personen aus dem EU-Raum können sich ausserdem auf das Diskriminierungsverbot von Art. 9 des Anhang I zum Abkommen über die Personenfreizügigkeit in Verbindung mit Art. 2 des Abkommens über die Personenfreizügigkeit berufen.
Gemäss Art. 8 Abs. 1 BV ebenfalls rechtswidrig ist in der Regel die Nichtberücksichtigung von Dossiers aufgrund des Aufenthaltsstatus (Flüchtling, Aufenthaltsbewilligung, Niederlassungsbewilligung), ausser wenn bei bestimmten Berufsgattungen nur Bewerbungen von Schweizern und Schweizerinnen berücksichtigt werden, weil für die Berufsausübung eine speziell nahe Beziehung zur Schweiz als erforderlich erachtet wird (in den meisten Kantonen etwa beim Polizeiberuf). Auf Bundesebene kann der Stellenzugang auf Personen mit Schweizer Bürgerrecht beschränkt werden, soweit dies für die Erfüllung der hoheitlichen Aufgabe notwendig ist. Dies gilt für Berufe in der Landesverteidigung oder im diplomatischen Dienst.

Vorgehen (Rechtsweg)
Es fehlt an Normen, die klar aufzeigen, wie Sie sich gegen diskriminierende Vorselektionen wehren können. Auch kann eine diskriminierende Vorselektion ohne Zeugen und Zeuginnen kaum oder nur schwer nachgewiesen werden. Trotzdem sollten Sie sich nicht von Anfang an entmutigen lassen. Wir raten zu folgendem Vorgehen:

- **Schriftliche Begründung verlangen:** Haben Sie einen entsprechenden Verdacht, sollten Sie vom Arbeitgeber eine schriftliche Begründung in Form einer Verfügung oder eines einfachen Schreibens verlangen.
  → ***Achtung!*** *Es gibt in der Regel keinen gesetzlichen Anspruch auf eine schriftliche Begründung wegen Nichtanstellung. Arbeitgeber/innen können sich auf eine einfache telefonische Absage beschränken oder die Begründung gar ganz verweigern. Trotzdem besteht die Möglichkeit, gegen eine Diskriminierung auf dem Rechtsweg vorzugehen. Sie müssen sich jedoch bewusst sein, dass die Erfolgschancen gering sind.*

- **Beschwerde über das Verwaltungsrecht** (siehe Seite 139, «Verwaltungsverfahren»): Sie können eine Beschwerde gegen Diskriminierung auf dem ordentlichen Verfahrensweg einreichen und Beseitigung und Wiedergutmachung der Diskriminierung verlangen. Der Rechtsweg variiert je nach Kanton und Gemeinde (wenden Sie sich zur Unterstützung an eine Beratungsstelle, siehe Seite 144). Auf Bundesebene gelangen das Bundespersonalrecht und die entsprechenden Verfahrensregeln zur Anwendung. Die Massnahme, die die Beschwerdeinstanz ausspricht, ist wie erwähnt, schwierig abzuschätzen. Denkbar ist etwa, dass die diskriminierte Person eine finanzielle Entschädigung in der Höhe der Kosten erhält, die bei der Bewerbung angefallen sind (etwa Zusammenstellen des Bewerbungsdossiers, Kopien, Versand). Zudem besteht die Möglichkeit, dass die diskriminierende Behörde eine Genugtuung aufgrund seelischer Unbill («Schmerzensgeld») bezahlen muss, weil sie eine Persönlichkeitsverletzung begangen hat.

- **Beschwerde an Ombudsstelle** (siehe Seite 140, «Beschwerde an Ombudstelle»).

Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis
Ein Arbeitgeber sortiert bestimmte Personen, die sich auf eine Stelle bewerben, von Anfang an aus. Er oder sie macht aufgrund der Ethnie, der nationalen oder regionalen Herkunft, der Hautfarbe oder der Religionszugehörigkeit eine Vorselektion. Weil diese Menschen wegen der entsprechenden Gruppenzugehörigkeit von vornherein als unerwünscht gelten, liegt eine Persönlichkeitsverletzung vor. Konkret verstösst der/die Arbeitgeber/in gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB) sowie den in Art. 2 Abs. 1 ZGB fussenden Grundsatz von Treu und Glauben. Diese Rechtsnormen besagen, dass sich Arbeitgeber/innen bereits im Vorfeld eines möglichen Anstellungsverhältnisses redlich und korrekt verhalten müssen und die Persönlichkeit der Bewerbenden zu achten haben. Personen aus dem EU-Raum können sich zudem auf das Diskriminierungsverbot in Art. 9 Anhang I zum Abkommen über die Personenfreizügigkeit in Verbindung mit Art. 2 des Abkommens über die Personenfreizügigkeit berufen, sofern die Vorselektion aufgrund der Nationalität oder der Herkunft aus dem EU-Raum vorgenommen wird.

→ ***Achtung!*** *Rechtlich zulässig ist eine Vorselektion nach ethnisch-kulturellen oder nationalen Kriterien, wenn es einen sachlichen Grund gibt. Dies wäre etwa dann der Fall, wenn ein Sozialdienst ausschliesslich eine/n Jugendarbeiter/in aus der Türkei sucht. Grund: Der Sozialdienst benötigt wegen Spannungen zwischen türkischen und schweizerischen Jugendlichen eine Person mit entsprechender Migrationserfahrung und Sprachkenntnissen. Ebenfalls zulässig ist, die Bewerbungsdossiers ausländischer Interessenten und Interessentinnen, die aus Nicht-EU-Staaten stammen, von Anfang an auszusortieren. Auch die Vorselektion aufgrund des Aufenthaltsstatus ist erlaubt. Arbeitgeber/innen dürfen zum Beispiel Dossiers von anerkannten Flüchtlingen aussondern.*

Vorgehen (Rechtsweg)
Eine diskriminierende Vorselektion kann ohne Zeugen oder Zeuginnen kaum oder nur schwer nachgewiesen werden. Theoretisch haben Betroffene folgende Möglichkeit:

- **Zivilrechtliche Klage wegen Persönlichkeitsverletzung und Verstoss gegen Treu und Glauben:** Betroffene können beim zuständigen Gericht eine Klage wegen Persönlichkeitsverletzung (Art. 28 ZGB, Art. 328 OR, Art. 2 ZGB) einreichen. Wurde die Stelle noch nicht besetzt, können Sie versuchen, dass mittels eines sogenannten Beseitigungsanspruchs Ihr Bewerbungsdossier doch noch berücksichtigt wird. Die Erfolgschancen sind jedoch relativ gering, vor allem wenn in der Zwischenzeit eine andere Person die Stelle angetreten hat und der/die Arbeitgeber/in Ihr Dossier deshalb nur zum Schein berücksichtigen wird. Mittels Klage können Sie auch eine finanzielle Wiedergutmachung für entstandenen materiellen Schaden (Schadenersatz; etwa für die finanziellen Aufwendungen für die Bewerbung) und für den immateriellen Schaden wegen «seelischer Unbill» (Genugtuung oder umgangssprachlich «Schmerzensgeld») verlangen. Wie hoch dieser Schadenersatz ausfällt, hängt von der Höhe der Kosten ab, die für die Bewerbung entstanden sind. Die Genugtuungssumme wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Liegt seitens

der Tatperson eine Entschuldigung und ehrliche Reue vor, kann es sein, dass die Behörde bereits in der Feststellung der Persönlichkeitsverletzung die Genugtuung sieht. Zusätzlich kann sie Ihnen aber auch eine finanzielle Genugtuung (in der Regel einige hundert Franken) zusprechen. Die Höhe bemisst sich nach dem Schweregrad der Verletzung und dem Verschulden der Tatperson. Klagen Sie in der Absicht, die Persönlichkeitsverletzung zu beseitigen, kann die zuständige Behörde im Erfolgsfall das Unternehmen verpflichten, die Selektion neu nach nicht-diskriminierenden Kriterien vorzunehmen. Die Erfolgsaussichten sind jedoch gering.

- **Zivilrechtliche Klage wegen Verstoss gegen das Freizügigkeitsabkommen** (siehe Seite 137, «Zivilprozess»)

Fragen zum ethnisch-kulturellen Hintergrund

Arbeitgeber/innen müssen sich über Stellensuchende ein Bild machen können. Sie müssen Fähigkeiten und Leistungen beurteilen können. Der allgemeine Persönlichkeitsschutz und die datenschutzrechtliche Regelung im OR (Art. 328b) sowie das Datenschutzgesetz erlauben aber nur Fragen, die zur Eignung für die Arbeitsstelle und zur Durchführung des Arbeitsvertrags notwendig sind. Konkret: Fragen zum schulischen und beruflichen Werdegang oder über Auslandaufenthalte und Sprachkenntnisse. Fragen zum ethnischen, nationalen, regionalen und religiösen Hintergrund sind nur sehr selten angebracht. Ob jemand eine Arbeit bewältigen und den Arbeitsvertrag korrekt erfüllen kann, lässt sich zudem in der Regel auch anders in Erfahrung bringen, zum Beispiel mit einem Schnuppertag.

→ ***Achtung!*** *Es gibt Situationen, in denen eine Frage zum ethnisch-kulturellen Hintergrund gerechtfertigt sein kann. Beispielsweise ist es zulässig, Bewerber für eine Stelle als Pfarrer über ihre Religionszugehörigkeit zu befragen. Hingegen wäre es unzulässig, nach der Religion der Ehefrau eines Bewerbers für die Stelle als protestantischer Pfarrer zu fragen. Eindeutig nicht gestattet wäre zudem die Frage nach der Religion, wenn es um die Stelle einer Raumpflegerin in einem Alterspflegeheim geht, das die Kirchgemeinde betreibt.*

Vorgehen (Rechtsweg)

Stellt ein potentieller Arbeitgeber oder eine potentielle Arbeitgeberin eine Frage zum ethnisch-kulturellen Hintergrund, kann die betroffene Person entweder die Antwort verweigern oder gar eine falsche Antwort geben; man spricht dann vom «Notwehrrecht der Lüge». Es entstehen keine rechtlichen Konsequenzen. Hat die betroffene Person bereits eine Antwort erteilt und wurde sie allenfalls deshalb abgelehnt, so gelten die Ausführungen zur Anstellungsverweigerung (siehe Seite 64).

Benachteiligung beim Bewerbungsgespräch oder im Auswahlverfahren (Assessment)

Rassistische Diskriminierungen in einem Auswahlverfahren verletzen die Persönlichkeit. Sie nehmen an einem Assessment für die Stelle eines Portiers teil. Nach einer Gruppenarbeit steht im Protokoll, dass Sie «als Portier ungeeignet sind, da sich Gäste möglicherweise an ihrer Hautfarbe stören könnten». Weil der/die Gruppenleiter/in Sie einzig oder überwiegend und unsachgemäss auf der Basis Ihrer nationalen Herkunft oder Ihrer Hautfarbe eingeschätzt hat, liegt eine Persönlichkeitsverletzung vor. Bei einem privaten Unternehmen bedeutet dies unter Umständen einen Verstoss gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB) und gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 2 Abs. 1 ZGB), allenfalls auch gegen den arbeitsrechtlichen Persönlichkeitsschutz (Art. 328 OR).
Bei einem staatlichen Unternehmen gelangen das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV), allenfalls das Diskriminierungsverbot in der entsprechenden kantonalen Verfassung sowie der verfassungsrechtliche Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV und kantonale Verfassungen) zur Anwendung. Geht es allenfalls um «rassistische Äusserungen», siehe Seite 21 ff.

Vorgehen (Rechtsweg)

Je nachdem, ob der Arbeitgeber ein privates Unternehmen ist oder ob es sich um den Staat handelt, müssen Sie Ihr Vorgehen entsprechend anpassen:

- **Privates Unternehmen:** Gegen ein privates Unternehmen können Sie eine Klage wegen Verletzung der Persönlichkeit beim Zivilgericht oder eine Klage beim zuständigen Arbeitsgericht einreichen. Der Nachweis einer Diskriminierung wird jedoch ohne Zeugen schwierig zu erbringen sein. Die Rechtsfolgen einer Diskriminierung sind in der Praxis ungeklärt. Sie sollten jedoch versuchen, eine Wiedergutmachung in Form einer Genugtuung einzufordern. Bei verbalen und physischen Diskriminierungen siehe «rassistsische Äusserungen», Seite 21 ff.

- **Staatlicher Arbeitgeber:** Eindeutige Normen fehlen. Es ist deshalb unklar, wie Sie sich gegen diskriminierendes Verhalten im Bewerbungsgespräch wehren können. Vorstellbar ist, auf der Basis des Verwaltungsverfahrens eine Beschwerde auf dem ordentlichen Verfahrensweg einzureichen und Wiedergutmachung zu verlangen. Der Rechtsweg variiert je nach Kanton und Gemeinde. Auf Bundesebene gelangen das Bundespersonalrecht und die entsprechenden Verfahrensregeln zur Anwendung. Die Sanktionen, die allenfalls im Rahmen einer Beschwerde ausgesprochen werden, sind jedoch schwierig abzuschät-

zen. Denkbar ist, dass die diskriminierte Person eine Entschädigung in der Höhe der Kosten erhält (etwa Zusammenstellen des Bewerbungsdossiers, Kopien, Versand), die für die Bewerbung angefallen sind. Zudem besteht die Möglichkeit, dass die diskriminierende Behörde eine Genugtuung aufgrund seelischer Unbill («Schmerzensgeld») wegen Persönlichkeitsverletzung bezahlen muss. Die Höhe bemisst sich in der Regel nach der Schwere der Verletzung und des Verschuldens. Zugunsten der beschwerdeführenden Partei können die Gerichte zudem anordnen, die Diskriminierung zu beseitigen. Die diskriminierende Behörde muss dann das Dossier nochmals prüfen, so lange sie noch niemanden eingestellt hat.

Anstellungsverweigerung

Es kommt immer wieder vor, dass Menschen wegen ihrer Herkunft eine Stelle verweigert wird. Hier sehen Sie, wie Sie dagegen vorgehen können.

Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis

Arbeitgeber/innen können grundsätzlich frei entscheiden, wen sie einstellen möchten. Verweigert ein Arbeitgeber Ihnen aber eine Stelle einzig oder überwiegend wegen Ihrer ethnischen, nationalen oder regionalen Herkunft, der Hautfarbe oder Religionszugehörigkeit, verstösst er gegen das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV, allenfalls auch kantonale Verfassungen) – vorausgesetzt Sie bringen alle notwendigen Qualifikationen für die Stelle mit. Wird eine Person wegen ihrer EU-Zugehörigkeit diskriminiert, verletzt dies zusätzlich Art. 9 Anhang I zum Abkommen über die Personenfreizügigkeit in Verbindung mit Art. 2 des Abkommens über die Personenfreizügigkeit. Wird eine Person mit einer Arbeitsbewilligung wegen ihres Rechtsstatus benachteiligt, ist dies nicht mit dem Gleichbehandlungsgebot (Art. 8 Abs. 1 BV) vereinbar.
Wählt der Arbeitgeber unter gleich qualifizierten Personen bewusst diejenige mit dem Schweizer Pass, gibt es hingegen keine rechtliche Möglichkeiten, dagegen vorzugehen.

Vorgehen (Rechtsweg)
Betroffenen stehen zwei Optionen offen:

- **Verwaltungsbeschwerde/Verwaltungsgerichtsbeschwerde/Staatshaftungsklage** (siehe Seite 139, «Verwaltungsbeschwerde»): Sie können von der arbeitgebenden Behörde eine schriftliche Begründung verlangen, weshalb diese die Einstellung verweigert hat. Diese Verfügung können Sie auf dem Beschwerdeweg anfechten. Auf diesem Wege können Sie eine Wiedergutmachung in Form einer Genugtuungszahlung einfordern. Unter Umständen kann die zuständige Behörde auch verpflichtet werden, das Dossier nochmals zu beurteilen, ohne Sie zu diskriminieren – vorausgesetzt, die Stelle ist nicht bereits vergeben.

- **Beschwerde an Ombudsstelle** (siehe Seite 140, «Beschwerde an Ombudsstelle»)

Privatrechtliches Arbeitsverhältnis

Gleich wie im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis gilt auch hier: Arbeitgeber/innen können frei entscheiden, wen sie einstellen möchten. Ein Verstoss gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB) liegt vor, wenn Ihnen einzig oder überwiegend wegen Ihrer ethnischen, nationalen, regionalen Herkunft, der Hautfarbe oder Religionszugehörigkeit eine Stelle verweigert wird, obwohl Sie die besten Qualifikationen haben – vor allem, wenn die Anstellungsverweigerung verbal mitgeteilt wird. Allenfalls verstösst der Arbeitgeber gleichzeitig gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 328 OR). Diskriminiert er eine Person wegen ihrer EU-Zugehörigkeit, verletzt er zusätzlich Art. 9 Anhang I zum Abkommen über die Personenfreizügigkeit in Verbindung mit Art. 2 des Abkommens über die Personenfreizügigkeit.

→ ***Achtung!*** *Anders als in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis ist eine Benachteiligung aufgrund des Aufenthaltsstatus zulässig.*

Vorgehen (Rechtsweg)
Die betroffene Person kann mittels zivilrechtlicher Klage (siehe Seite 137, «Zivilprozess») oder einer Klage vor Arbeitsgericht eine Persönlichkeitsverletzung feststellen lassen und Wiedergutmachung verlangen. Ob Sie die Klage eher am Zivil- oder am Arbeitsgericht einleiten, hängt davon ab, was Sie einklagen – die mutmassliche Verletzung des zivil- oder des arbeitsrechtlichen Persönlichkeitsschutzes.
Die Gerichte haben mit solchen Vorstössen wenig Erfahrung. Die Folgen sind deshalb unklar. Sie können eine Wiedergutmachung in Form einer Genugtuungszahlung einfordern oder unter Umständen auch verlangen, dass der/die Arbeitgeber/in verpflichtet wird, Ihr Dossier nochmals zu beurteilen, ohne Sie zu diskriminieren. Zudem können Sie die finanziellen Aufwendungen für die Bewerbung geltend machen.

Vertragsinhaltsdiskriminierung (Lohn, Ferienansprüche)

Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis

Ein öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber bezahlt Ihnen im Vergleich zu anderen Arbeitnehmer/innen einen schlechteren Lohn, obwohl Sie gleichwertige Arbeiten verrichten. Vergleichen Sie Ihren Arbeitsvertrag mit demjenigen der Kollegen/innen, stellen Sie bei den Ferien- und Weiterbildungsansprüchen ebenfalls einen Unterschied fest. Beruht diese Schlechterstellung einzig oder überwiegend auf Ihrer ethnischen, nationalen, regionalen Herkunft, der Hautfarbe oder Religion, verstösst der Arbeitgeber gegen das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV oder ein entsprechendes Diskriminierungsverbot in der kantonalen Verfassung). Wird eine Person wegen ihrer Zu-

gehörigkeit zu einem EU-Staat diskriminiert, verletzt dies zusätzlich Art. 9 Anhang I zum Abkommen über die Personenfreizügigkeit.

→ ***Achtung!*** *Eine solche Diskriminierung ist schwierig nachzuweisen.*

Vorgehen (Rechtsweg)

Sie können den rechtswidrigen Inhalt im Arbeitsvertrag (auch: Anstellungsverfügung) über den ordentlichen Verwaltungsrechtsweg (siehe Seite 139, «Verwaltungsverfahren»).

Mit einer Beschwerde können Sie verlangen, dass der diskriminierende Vertrag für ungültig erklärt wird und entsprechende Anpassungen vorgenommen werden. Dabei müssen Sie nachweisen, dass der Vertragsinhalt (etwa der Lohn) einzig oder überwiegend aufgrund ethnisch-kultureller Merkmale benachteiligend festgelegt wurde.

Privatrechtliches Arbeitsverhältnis

Die Vertragsparteien können den Lohn und weitere vertragliche Vereinbarungen wie zusätzliche Ferien- oder Aus- und Weiterbildungsansprüche grundsätzlich frei festlegen. Trotzdem: Enthält der Vertrag eine Diskriminierung (zum Beispiel einen niedrigen Lohn wegen ihrer Herkunft) verstösst der/die Arbeitgeber/in gegen das Verbot des sittenwiedrigen und die Persönlichkeit verletzenden Vertragsinhalt (Art. 19 und 20 OR, Art. 27 ZGB). Zudem kann die Inhaltsdiskriminierung unter Umständen eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes (Diskriminierungsverbot, Art. 328 OR) bedeuten. Obwohl die diskriminierte Person dem Vertrag zustimmte, bleibt der entsprechende Inhalt rechtswidrig, denn eine rechtsgültige Einwilligung in diskriminierende Vertragsinhalte ist nicht möglich. Wird eine Person wegen ihrer Zugehörigkeit zu einem EU-Staat diskriminiert, verletzt dies zusätzlich Art. 9 Anhang I zum Abkommen über die Personenfreizügigkeit.

Vorgehen (Rechtsweg)

Sie können vor Arbeitsgericht eine Beseitigung der Diskriminierung verlangen (Art. 328 OR, oder allenfalls Art. 28a Abs. 1 Ziff. 2 ZGB oder Art. 20 OR) und eine entsprechende gerichtliche Anpassung des diskriminierenden Vertragsinhaltes, Schadenersatz sowie eine finanzielle oder anderweitige Genugtuung einfordern (Art. 49 OR). Das Gericht passt – je nach konkreter Einschätzung des Falles – den diskriminierenden Inhalt an oder spricht eine entsprechende Genugtuung zu.

Rassistisches Mobbing, verbale Äusserungen und tätliche Übergriffe

Mobbing ist systematisches und wiederholtes Schikanieren, Belästigen, Ausgrenzen und Erniedrigen. Der Beginn ist oft schleichend. Ein Auslöser ist nicht immer auszumachen. Belastend sind aber bereits vereinzelte verbale Äusserungen, die noch nicht systematisches Mobbing darstellen. Mobbing kann rassistisch begründet sein. Auch kann rassistische Diskriminierung als Mittel des Mobbings eingesetzt werden, ohne dessen Auslöser zu sein.

Wer eine Person mit einer rassendiskriminierenden Bemerkung (durch Wort, Schrift, Bild, Zeichen, Gebärden oder Tätlichkeiten) in ihrer Würde herabsetzt, verstösst gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB). Sind weitere Personen anwesend, zu denen kein persönliches Vertrauensverhältnis besteht, liegt zusätzlich eine Verletzung der Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB, Art. 171c MStG) vor. Auch die Strafbestimmungen der Verleumdung (174 StGB) und der üblen Nachrede (173 StGB) werden bei Mobbing oft verletzt. Bei rassistisch motivierter Gewalt (siehe Seite 33) gelangen zusätzlich weitere Strafbestimmungen zur Anwendung, wie das Verbot der Tätlichkeit (Art. 126 StGB, 122 MStG), der einfachen Körperverletzung (Art. 123 StGB, 122 MStG) oder der schweren Körperverletzung (Art. 122 StGB, 121 MStG).

In privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen müssen Arbeitgeber/innen für ein taugliches Konfliktmanagement sorgen (gemäss Art. 328 OR, arbeitsrechtlicher Persönlichkeitsschutz). Sie können und müssen ihre Angestellten anweisen (gemäss Art. 321d Abs. 1 OR), das diskriminierende Verhalten zu unterlassen. Falls sie keine angemessenen Massnahmen zur Verhinderung und zur Unterbindung treffen, verletzen sie Art. 328 OR. Im staatlichen Anstellungsverhältnis gelten die Bestimmungen der entsprechenden kantonalen oder kommunalen Personalgesetze. Diese enthalten in der Regel Pflichten zum Schutz vor Mobbing. Unterstützend kommt hier der arbeitsrechtliche Persönlichkeitsschutz zur Anwendung (Art. 328 OR).

Vorgehen (Rechtsweg)

Das Vorgehen ist unterschiedlich, je nachdem, ob es sich um eine Anstellung bei einem privaten Unternehmen oder einem Arbeitsverhältnis bei einer Behörde handelt.

Privatrechtliches Arbeitsverhältnis

Es stehen Ihnen vier Möglichkeiten offen, Ihre Rechte geltend zu machen:

- Strafanzeige (siehe Seite 136, «Strafprozess»)
- Zivilrechtliche Klage wegen Persönlichkeitsverletzung (siehe Seite 137, «Zivilprozess»): Sie haben die Möglichkeit, mittels einer zivilrechtlichen Klage vor Zivilgericht (bei Persönlichkeitsverletzung durch Arbeitskollegen) oder Arbeitsgericht (bei Mobbing durch Arbeitgeber) eine Persönlichkeitsverletzung festzustellen und zukünftige Verletzungen verbieten zu lassen sowie eine finanzielle oder anderweitige Genugtuung einzufordern (zivilrechtliche Ansprüche). Stellt die zuständige Behörde eine Persönlichkeitsverletzung fest, wird sie Ihnen je nach Schweregrad der Verletzung und dem Verschulden der Tatperson eine Genugtuung zusprechen. Liegt seitens der Tat-

person eine Entschuldigung und ehrliche Reue vor, kann die Behörde bereits in der Feststellung der Persönlichkeitsverletzung die Genugtuung sehen. Zusätzlich besteht aber auch die Möglichkeit, eine finanzielle Genugtuung zuzusprechen (in der Regel von ein paar hundert Franken).

- Klage gegen Arbeitgeber/innen: Hat ein Arbeitgeber seine Schutzpflichten verletzt, steht Ihnen zusätzlich die Möglichkeit offen, diese auf arbeitsrechtlichem Weg einzuklagen und zu verlangen, dass er angemessene Schutzmassnahmen trifft. Liegt ein Schaden vor, haben Sie Anspruch auf Schadenersatz (gemäss Art. 97 OR) sowie bei schweren Persönlichkeitsverletzungen auf Genugtuung («Schmerzensgeld»).
- Verweigerung der Arbeitsleistung: Schliesslich haben Sie das Recht, die Arbeit zu verweigern (Art. 82 OR), solange die Fortführung der Arbeit nicht mehr zumutbar ist und der/die Arbeitgeber/in die angemessenen Schutzmassnahmen nicht getroffen hat.

→ ***Achtung!*** *Bevor Sie die Arbeit niederlegen, sollten Sie unbedingt eine Rechtsberatungsstelle kontaktieren.*

Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis

In einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis bestehen in der Regel ähnliche Möglichkeiten, sich zu wehren wie bei einer Anstellung auf privatrechtlicher Grundlage. Die Beschwerdewege sind je nach Kanton oder Gemeinde verschieden.

Diskriminierung bei der Arbeitszuteilung

Haben Sie das Gefühl, dass Vorgesetzte Ihnen wegen Ihrer Herkunft unverhältnismässig oft unzumutbare Arbeiten übertragen, kann eine rassistische Diskriminierung vorliegen. Konkret: ein Missbrauch des Weisungsrechts.

Im Arbeitsvertrag steht, welche Arbeiten eine Person ausführen muss. Obwohl ungenau definierte Arbeitsprofile häufig vorkommen, schulden Sie Ihrem/ihrer Arbeitgeber/in nur die im Arbeitsvertrag vorgesehenen Leistungen – mit Ausnahme zumutbarer, dringlicher anderer Arbeiten. Arbeitgeber/innen haben im Rahmen der festgelegten Tätigkeit ein sogenanntes Weisungsrecht. Das heisst, sie bestimmen, welche Untertätigkeiten wann und wie verrichtet werden müssen. Missbrauchen Arbeitgeber/innen ihr Weisungsrecht aus rassendiskriminierenden Motiven, so halten sie sich nicht an den Arbeitsvertrag. Unter Umständen liegt dann eine Persönlichkeitsverletzung (Art. 28 ZGB) oder eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes (Art 328 OR) vor.

Beispiele:

- Ein Unternehmen versetzt eine Kundenberaterin in den Innendienst, weil gewisse Kundinnen nicht von einer dunkelhäutigen Person betreut werden wollten.
- Der Baustellenchef teilt türkischen Mitarbeitern bewusst und stets nur die besonders anstrengenden Arbeiten zu.

Vorgehen (Rechtsweg)

Eine rechtswidrige Weisung ist nichtig. Sie müssen eine solche Weisung nicht befolgen.

→ ***Achtung!*** *Bevor Sie eine Weisung nicht befolgen, sollten Sie sich bei einer innerbetrieblichen Anlaufstelle melden oder sich mit einer anderweitigen Beratungsstelle in Verbindung setzen. Ansonsten drohen Ihnen Massnahmen bis hin zur (fristlosen) Kündigung.*

Förderungs- und Beförderungsdiskriminierung

Behindert ein Arbeitgeber aus rassistischen Gründen die Karriere eines Angestellten oder übergeht er diesen regelmässig bei internen Beförderungen, verstösst er gegen den Nichtdiskriminierungsgrundsatz (im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis: Art. 328 OR, im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis: Art. 8 Abs. 2 BV).

Diskriminierung bei der Kündigung

Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis

Kündigt Ihnen der/die Arbeitgeber/in die Stelle wegen Ihrer Hautfarbe, ethnischen, nationalen, regionalen oder religiösen Zugehörigkeit, ist dies rechtswidrig. Er/sie verstösst gegen das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV, das entsprechende Diskriminierungsverbot in der kantonalen Verfassung) und allenfalls auch gegen die Religionsfreiheit (Art. 15 BV sowie gegen das entsprechende Grundrecht auf Religionsfreiheit in der kantonalen Verfassung). In der Regel gelangen aber die Bestimmungen der entsprechenden kantonalen und kommunalen Personalgesetze zur Anwendung. Diese verweisen, wie bei Anstellungen des Bundes (Art. 6 Abs. 2 Bundespersonalgesetz [BPG]), oft auf OR-Bestimmungen (siehe Seite 65, «privatrechtliches Arbeitsverhältnis»).

Kündigt Ihnen der/die Arbeitgeber/in die Stelle, weil Sie sich gegen rassendiskriminierende Handlungen gewehrt haben, verstösst er/sie gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV, kantonale Verfassungen). Das gleich gilt, wenn Sie die Kündigung erhalten, weil Sie den/die Arbeitgeber/in rechtlich zwingen wollten, angemessene Schutzmassnahmen vor rassendiskriminierendem Mobbing zu treffen. Diese Kündigungen sind missbräuchlich oder gar ungültig.

Vorgehen (Rechtsweg)

Eine rechtsmissbräuchliche Kündigung ist anfechtbar. Dies gilt in der Regel für Anstellungsverhältnisse beim Bund, in den Kantonen und in den Gemeinden. Die Rechtswege sind je nach Kanton und Gemeinde unterschiedlich geregelt. Verletzen Arbeitgeber/innen den Kündigungsschutz nach dem Bundespersonalgesetz (Art. 14 Abs. 3 Bst. 4 BPG), sind sie verpflichtet, der betroffenen Person die bisherige Tätigkeit oder – falls dies nicht möglich ist – eine zumutbare andere Arbeit anzubieten.

Kann die betroffene Person aus einem nicht selbstverschuldeten Grund nicht weiter beschäftigt werden, so hat sie einen Anspruch auf Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG.

Privatrechtliches Arbeitsverhältnis
Entlässt ein privater Arbeitgeber eine Person wegen ihrer Hautfarbe oder ihrer ethnischen, nationalen oder regionalen Herkunft, liegt eine missbräuchliche Kündigung nach Art. 336 Abs. 1 Bst. a OR vor. Grund: Diese Eigenschaften stehen der gekündigten Partei «kraft ihrer Persönlichkeit» zu.
Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen Ausübung ihrer Religion gekündigt wird, liegt ebenfalls eine missbräuchliche Kündigung vor, Grund: Die Religionsfreiheit ist ein verfassungsmässiges Recht (Art. 336 Abs. 1 Bst. b OR und Art. 15 BV).
Ebenfalls missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie ausgesprochen wird, weil Sie sich gegen rassendiskriminierende Handlungen gewehrt haben oder den Arbeitgeber rechtlich dazu zwingen wollten, angemessene Schutzmassnahmen vor rassendiskriminierendem Mobbing zu treffen. Grund: Sie haben gemäss Art. 336 Abs. 1 Bst. d OR Rechte aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht.

Vorgehen (Rechtsweg)
Liegt mutmasslich eine missbräuchliche Kündigung vor, sollte die betroffene Person bis spätestens Ende der Kündigungsfrist eine schriftliche Einsprache (per Einschreiben) machen (Art. 336b OR). Sie hat zudem ein Recht auf eine schriftliche Begründung der Kündigung (Art. 335 OR). Danach können Arbeitgeber/innen vor dem zuständigen Gericht am Wohnort des Klägers oder der Klägerin, am Arbeitsort oder am Sitz des Arbeitgebers eingeklagt werden. Auch hier ist darauf hinzuweisen, dass eine solche Klage nur Erfolg hat, wenn sich das rechtsverletzende Motiv der Kündigung klar nachweisen lässt.
Eine missbräuchliche Kündigung bleibt wirksam, es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Die betroffene Person erhält lediglich eine finanzielle Entschädigung. Die Höhe der Entschädigung liegt im Ermessen des Gerichts unter Berücksichtigung aller Umstände und beträgt maximal sechs Monatslöhne. Entscheidend für die Höhe ist unter anderem die Schwere der Persönlichkeitsverletzung, die mit der rassendiskriminierenden Kündigung verbunden ist.

Diskriminierende Informationsverbreitung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis ist beendet. Trotzdem kann es nachträglich zu rassistischen Diskriminierungen kommen. Besonders problematisch: Ihr ehemaliger Arbeitgeber leitet sensible Daten an Ihren künftigen Chef weiter.
Das Arbeitszeugnis sowie alle schriftlichen oder mündlichen Auskünfte an potenzielle Arbeitgeber/innen dürfen nur arbeitsplatzrelevante Angaben enthalten. Leitet ein früherer Arbeitgeber der künftigen Arbeitgeberin Informationen über die ethnische, nationale, regionale oder religiöse Zugehörigkeit ohne Einwilligung der Arbeitnehmer weiter, verletzt dies die Persönlichkeit der betroffenen Person (Art. 12 in Verbindung mit Art. 13 Datenschutzgesetz, [DSG]).

Vorgehen (Rechtsweg)

Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis
Sie können gemäss Art. 25 DSG verlangen, dass Ihr/e Arbeitgeber/in Personendaten nicht weitergeben darf. Sie können zudem die mögliche Datenschutzverletzung durch den Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten abklären lassen (Art. 26 ff. DSG). Der Datenschutzbeauftragte stellt allenfalls eine Datenschutzverletzung fest und empfiehlt, die widerrechtliche Weitergabe von Personendaten zu unterlassen (Art. 27 DSG). Wird die Empfehlung nicht befolgt, entscheidet auf Begehren des Datenschutzbeauftragten das entsprechende Departement oder die Bundeskanzlei. Dieser Entscheid kann wiederum auf Begehren des Datenschutzbeauftragten an das Bundesverwaltungsgericht weitergezogen werden.

Privatrechtliches Arbeitsverhältnis
- Zivilprozessuale Klage wegen Persönlichkeitsverletzung (siehe Seite 137, «Zivilprozess»): Sie können auf dem zivilprozessualen Weg die Widerrechtlichkeit der Persönlichkeitsverletzung vor Gericht geltend machen (Art. 28 ff. ZGB). Das Gericht kann gemäss Art. 15 Abs. 1 DSG die Sperrung der Datenweitergabe veranlassen (Beseitigung der Persönlichkeitsverletzung, Beseitigungsanspruch). Möglich ist auch, dass Sie Schadenersatz, Genugtuung und die Herausgabe des entgangenen Gewinns (Art. 28g Abs. 3 ZGB) zugesprochen erhalten.

- Kontaktaufnahme mit dem Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten: Sie können sich zudem vom Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten beraten und die Datenschutzverletzung abklären lassen (Art. 26 ff, DSG). Der Datenschutzbeauftragte stellt allenfalls eine Datenschutzverletzung fest und empfiehlt, die widerrechtliche Weitergabe von Personendaten zu unterlassen (Art. 27 DSG).
  → ***Achtung!*** *Der Datenschutzbeauftragte nimmt nur dann Abklärungen vor, wenn die Gefahr besteht, dass mehrere Personen von einer Persönlichkeitsverletzung betroffen sein könnten.*

Es empfiehlt sich, genau abzuklären, welcher Weg beschritten werden sollte. Unter Umständen kann es auch sinnvoll sein, beide Wege parallel zu wählen. Bei Unklarheiten wenden Sie sich an eine Beratungsstelle.

4.2 Behörden

Eine in der Schweiz wohnhafte Inderin wendet sich an eine Beratungsstelle. Sie beklagt sich über unhöfliches und rassistisches Verhalten eines Angestellten des Grenzwachtkorps am Flughafen Zürich-Kloten bei der Einreise in die Schweiz. Die Frau hatte ihre Familie in Indien besucht. Im prall gefüllten Koffer befinden sich Geschenke für ihre Schweizer Bekannten. Der Grenzwacht-Angestellte will wissen, welchen Wert die Geschenke haben. Weil die Frau nicht in der Lage ist, den Wert zu beziffern, beginnt der Mann unvermittelt, die Pakete aufzureissen. In der Zwischenzeit ist das Kind der Frau, das seine Mutter ungeduldig erwartet hat, in die für Flughafenbesucher gesperrte Zone gerannt. Es möchte seine Mama begrüssen. Der Zollbeamte sieht das Kind und empört sich: «Für solche Ausländerkinder müssen wir Schweizer Steuern bezahlen!» In der Folge beschwert sich die Frau schriftlich bei der Zollverwaltung. Diese lässt ihr eine Entschuldigung zukommen.

Rassismus durch Behörden

Rassistische Äusserung

Beispiel: *Die Polizeizentrale faxt eine Medienmitteilung an über fünfzig Redaktionen: «In allen Fällen behändigte die Täterschaft in beschrifteten Milchkästen deponierte Wohnungs- und Hausschlüssel und konnte so ohne grossen Aufwand die Abwesenheit der Bewohner auf ihre angeborene Art ausnützen.»*

Rassistische Gewalt

Beispiel: *Ein Feuerwehrmann wird bei einem Einsatz gegenüber einer Gruppe junger Serben handgreiflich: «Scheissjugos, geht aus dem Weg hier, wir müssen arbeiten.»*

Diskriminierende Behördenhandlungen

Beispiel 1: *Gegenüber Arbeitskollegen meint die Leiterin eines Asylaufnahmezentrums, dass für Roma-Familien keine Anstrengungen unternommen werden sollten, um Wohnungen zu finden.*

Beispiel 2: *In einem für Drogenhandel bekannten Stadtteil unterzieht die Polizei einen dunkelhäutigen jungen Mann einer Körperkontrolle. Die Kontrolle erfolgt einzig aufgrund seiner Hautfarbe, seines Geschlechts und des jugendlichen Alters («intersektionelle Mehrfachdiskriminierung»). Konkrete Verdachtsmomente, die den Einsatz rechtfertigen würden, gibt es nicht, zumal der Drogenhandel an diesem Ort bekanntermassen nicht von dunkelhäutigen Menschen kontrolliert wird.*

Beispiel 3: *Das Sozialamt kürzt einer türkischen Familie die Sozialhilfe. Die Familie hatte sich «aus religiösen Gründen» geweigert, ihre Tochter in den gemischt-geschlechtlichen Schwimmunterricht zu schicken.*

Beispiel 4: *Die Ehe einer Schweizerin und eines Ghanesen wird vom zuständigen Zivilstandesamt ohne weitere Abklärungen als «Scheinehe» klassiert und aufgelöst. Begründung: In letzter Zeit seien etwas viele Ehen zwischen dunkelhäutigen Asylbewerbern und Schweizerinnen geschlossen worden. Jetzt müsse man einen Riegel schieben.*

Behördliche Schutzunterlassung

Diese kann rassistischer (Beispiel 1) oder nichtrassistischer (Beispiel 2) Natur sein.

Beispiel 1: *Ein kosovarischer und ein serbischer Schüler prügeln auf dem Pausenhof massiv aufeinander ein. Der Lehrer schaut zu und unternimmt bewusst nichts. «Diese gewalttätigen Jugos sollen sich doch ruhig die Köpfe einschlagen.»*

Beispiel 2: *Ein junger Kosovare möchte gegen einen Discobetreiber Strafanzeige erstatten. Die Türsteher hatten ihm den Zutritt in die Disco wegen seiner Herkunft verweigert. Die Polizistin weigert sich, die Anzeige aufzunehmen.*

Diskriminierung durch den Gesetzgeber

Beispiel: *Am 8. Juli 2008 wurde die Volksinitiative «Gegen den Bau von Minaretten» eingereicht. Die Initianten wollen, dass der Bau von Minaretten in der Bundesverfassung verboten wird (siehe auch die Botschaft des Bundesrats zur Volksinitiative «Gegen den Bau von Minaretten», verabschiedet am 27. August 2008).*

Sonderfall: Rechtliche Strukturen, die zur Diskriminierung beitragen

Beispiel: *Gemäss Bericht der Stiftung «Zukunft für Schweizer Fahrende» fehlt es in der Schweiz an 29 Stand- und 38 Durchgangsplätzen. Dies ist eine strukturelle Diskriminierung, da Fahrende aufgrund ihrer Lebensweise darauf angewiesen sind, dass sie sich fortbewegen können und ihnen genügend Aufenthaltsmöglichkeiten offen stehen.*

Rechtslage

Die folgenden Rechtsnormen gewährleisten Schutz vor Rassismus durch Behörden.

Völkerrecht und Verfassungsrecht

Diskriminierungsverbote des Völker- und des Verfassungsrechts (EMRK, Uno-Pakt I, Art. 8 Abs. 2 BV, kantonale Verfassungen): Das Diskriminierungsverbot untersagt jede Form ungerechtfertigter Ungleichbehandlung wegen der Herkunft, der «Rasse», der Sprache, der Lebensform und der religiösen Überzeugung. Von Bedeutung ist es besonders bei diskriminierenden Handlungen im Kontakt mit Behörden und bei Rechtsstrukturen, die Diskriminierung begünstigen oder begründen.

Religionsfreiheit des Völker- und Verfassungsrechts (EMRK, Uno-Pakt II, Art. 15 BV, kantonale Verfassungen): Die verfassungs- und völkerrechtlich gewährleistete Religionsfreiheit umfasst den Anspruch, die eigene Religion frei auszuüben, sofern dadurch nicht elementare Interessen anderer Menschen verletzt werden.

Weitere bedeutsame Grund- und Menschenrechte (siehe auch den Grundrechtskatalog in der Bundesverfassung [Art. 7–36]):

- Sprachenfreiheit des Völker- und Verfassungsrechts (Art. 18 BV, kantonale Verfassungen).
- Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV, Art. 9 BV, kantonale Verfassungen).
- Recht auf Hilfe in Notlagen (Art. 12 BV, kantonale Verfassungen).
- Schutz der Privatsphäre (Art. 13 BV, kantonale Verfassungen).

Verwaltungsrecht

Das Verwaltungsrecht regelt in diversen Erlassen das staatliche Handeln. Rassismus verstösst gegen zentrale Grundsätze des Verwaltungsrechts wie das Willkürverbot, den Grundsatz von Treu und Glauben oder das Missbrauchsverbot. Das Verwaltungsrecht

umfasst auch Verfahrensbestimmungen, die aufzeigen, welcher Rechtsweg gewählt werden muss, um gegen Rassismus vorgehen zu können.

(Staats-)Haftungsrecht
Bund, Kantone und Gemeinden verfügen über Rechtserlasse, die regeln, wie und wann die Behörden für rassistische Handlungen ihrer Angestellten haftbar gemacht werden können. Schadenersatz- und/oder Genugtuungsansprüche wegen rassistischen Äusserungen und Diskriminierungen können jeweils bei der im entsprechenden Gesetz bezeichneten Behörde geltend gemacht werden.

Strafrecht
Bei rassistischen Äusserungen und Gewalt gelangen diverse Bestimmungen des Strafgesetzbuches zur Anwendung: Ist die rassendiskriminierende Handlung öffentlich und als rassistisch motiviert erkennbar, greift das strafrechtliche Verbot der Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB). Im militärischen Umfeld ist die entsprechende Norm des Militärstrafgesetzbuches (Art. 171c MStG) relevant. Zusätzlich gelangen weitere Strafbestimmungen zur Anwendung, wie das Verbot der Tätlichkeit (Art. 126 StGB, Art. 122 MStG), der einfachen Körperverletzung (Art. 123 StGB, Art. 122 MStG) oder der schweren Körperverletzung (Art. 122 StGB, Art. 121 MStG), der Verleumdung (Art. 174 StGB, Art. 146 MStG) oder der üblen Nachrede (Art. 173 StGB, Art. 145 MStG).

Diskriminierende Behördenhandlungen

Das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot untersagt Behörden, Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer ethnischen oder regionalen Herkunft, ihrer Nationalität oder ihrer Religionszugehörigkeit ohne Rechtfertigung zu benachteiligen. Eine Rechtfertigung ist praktisch unmöglich, denn es gibt kaum Gründe, welche eine rassistische Selektion legitimieren könnten. Das Recht legt hier einen besonders strengen Massstab an. Unzulässig als Begründung sind besonders auch statistische Zahlen oder Erfahrungswerte.
Beispiel: *Statistiken und Erfahrungswerte besagen, dass dunkelhäutige, junge Männer überdurchschnittlich in den Drogenhandel verwickelt sind. Dennoch sind systematische Polizeikontrollen Jugendlicher schwarzer Hautfarbe ohne konkreten und individuellen Tatverdacht unrechtmässig.*

Etwas weniger strikt ist die Rechtslage bei der Unterscheidung aufgrund der Sprache.
Beispiel: *Eine staatliche Hochschule verlangt in der Ausschreibung der Stelle für einen «Leiter Weiterbildung» «ein fehlerfreies und stilsicheres Deutsch». Damit verstösst die Hochschule nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen der Sprache. Sie kann die Ungleichbehandlung dadurch rechtfertigen, dass nur Bewerber mit ausreichenden Sprachkenntnissen für die qualifizierte Arbeit in Frage kommen.*

Ähnlich sieht es bei sogenannten «indirekten Benachteiligungen» aus. Die indirekte Benachteiligung basiert in der Regel nicht auf rassistischen Unterscheidungen. Vielmehr kann staatliches Handeln auf «neutralen», auf den ersten Blick nicht benachteiligenden Regelungen beruhen. Diese können sich zwar im konkreten Anwendungsfall auf Menschen bestimmter Herkunft benachteiligend auswirken. Eine solche Benachteiligung ist jedoch nicht in jedem Fall unrechtmässig, wie dies bei unmittelbar an ein entsprechendes Merkmal (etwa die Hautfarbe) anknüpfenden Unterscheidungen der Fall ist. Vielmehr kann sie durch ein überwiegendes, öffentliches Interesse gerechtfertigt sein. Wichtig auch: Damit Unterscheidungen zulässig sind, müssen sie verhältnismässig sein.
Beispiel: *Je nach Muttersprache und Schulbildung kann das Erlernen unserer Landessprachen sehr schwierig sein. Bei Sprachtests zur Prüfung von Integrationsfortschritten sind Angehörige bestimmter Sprach- und/oder Schichtgruppen benachteiligt. Dies kann jedoch dadurch gerechtfertigt werden, dass gewisse Prüfungsstandards notwendig sind und eine zu starke Differenzierung nicht praktikabel ist.*

Auch wenn eine indirekte Benachteiligung gerechtfertigt werden kann, muss darauf geachtet werden, die benachteiligenden Folgen auf das Notwendige zu beschränken (Prinzip der Verhältnismässigkeit).
Beispiel: *Sprachtests dürfen nicht derart schwer sein, dass Menschen bestimmter Muttersprache praktisch keine Chancen haben, sie zu bestehen.*

Schliesslich sind aufgrund einer vertraglich geregelten, besonders engen wirtschaftlichen Beziehung zwischen der Schweiz und der EU gewisse Unterscheidungen zwischen EU-Staatsangehörigen und Angehörigen aus Ländern ausserhalb der EU (sogenannter Drittstaaten) rechtmässig, wenn es um den Arbeitsmarkt geht (etwa bei der Zulassung ausländischer Arbeitskräfte).
Werden Unterscheidungen nach dem Rechtsstatus getroffen, müssen diese sachlich gerechtfertigt werden. Hier greift das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot nicht, doch kommt der allgemeine Grundsatz der Rechtsgleichheit (Art. 8 Abs. 1 BV) zur Anwendung.
Beispiel: *Ausländische Staatsangehörige ohne C- oder B-Bewilligung mussten bis vor einigen Jahren der Swisscom eine Depotgebühr von 500 Franken entrichten. Weigerten sie sich, erklärte die Swisscom den Fixnet-Vertrag für ungültig. Begründung: «Sicherstellung auflaufender Gebühren und Taxen». Die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus stellte sich auf den Standpunkt, dass die Swisscom bei jedem Einzelfall individuell abklären müsste, ob sachlich begründbare Zweifel an der Zahlungsfähigkeit oder am Zahlungswillen bestünden. Eine pauschale Sonderregelung verstiesse gegen den Rechtsgleichheitsgrundsatz in der Bundesverfassung. Auf Intervention des Bundesamtes für Kommunikation änderte die Swisscom ihre Praxis. Die Sondergebühren fielen weg.*

Rassistische Äusserung und Gewalt

Konsultieren Sie dazu die Kapitel «Rassistische Äusserung» (siehe Seite 21 ff.) und «Rassistisch motivierte Gewaltdelikte» (siehe Seite 33 ff.).

→ ***Tipp!*** *Liegt möglicherweise eine rassistische Diskriminierung vor, sollten Sie sich umgehend an eine Beratungsstelle wenden.*

→ *Verfügungen unterliegen einer Rechtsmittelfrist. Das heisst, sie können nur innerhalb einer bestimmten Frist angefochten werden. Rasches Handeln ist gefordert.*

→ *Fehlt es an einer Verfügung – etwa nach einer Polizeikontrolle, nach mündlichen Behördenauskünften, Beratungsgesprächen oder im Schulbetrieb – ist es besonders schwierig, sich gegen rassistische Diskriminierung durch Behörden zur Wehr zu setzen. Umso wichtiger ist es, dass Sie auf Zeugen zurückgreifen können. Schreiben Sie Namen, Adressen und Telefonnummern auf und machen Sie sich Notizen vom betreffenden Vorfall.*

→ *Neben anderen Vorgehensweisen (Verwaltungsverfahren, Strafprozess, Zivilprozess) sollten Sie in jedem Fall die zuständige Ombudsstelle kontaktieren, sofern eine solche Einrichtung zur Verfügung steht.*

→ *Bei polizeilichem Fehlverhalten sollten Sie sich zusätzlich an die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus wenden.*

→ *Bei rassistischer Gewalt sollten Sie umgehend einen Arzt aufsuchen und sich an eine Opferberatungsstelle (siehe Seite 144) wenden.*

Behördliche Schutzunterlassung

Unter bestimmten Voraussetzungen ist der Staat verpflichtet, Personen vor rassistischen Handlungen zu schützen (siehe das Kapitel «Schutzunterlassungen», Seite 45 ff.). Kommt er dieser Pflicht nicht nach oder vernachlässigt er sie aus rassistischen Motiven heraus, handelt es sich um eine diskriminierende Behördenhandlung (siehe Seite 74 ff.).
Auch wenn die Schutzunterlassung nicht wegen rassistischer, sondern wegen anderer Gründe (etwa Überarbeitung der Verantwortlichen oder Mängel in der Organisationsstruktur) geschieht, liegt ein Rechtsverstoss vor – sofern die Behörde eine Schutzpflicht hat.

Diskriminierung durch den Gesetzgeber

In seltenen Fällen kann es vorkommen, dass der Gesetzgeber diskriminierende Gesetze verabschiedet.

Vorgehen (Rechtsweg)
Neue kantonale und kommunale Erlasse können mittels Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten innerhalb von 30 Tagen beim Bundesgericht angefochten werden (Art. 82 und 101 Bundesgerichtsgesetz [BGG]). Massgebend ist das Datum der Veröffentlichung gemäss kantonalem Recht. Stellt das Bundesgericht einen Verstoss gegen das verfassungs- oder völkerrechtliche Diskriminierungsverbot oder gegen andere Erlasse des Bundes fest, erklären die Richter den Erlass für ungültig.
Bei kantonalen und kommunalen Erlassen, gegen die wegen bereits abgelaufener Frist keine Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten ans Bundesgericht möglich ist, steht der Rechtsweg nur noch im Einzelfall (konkreter Anwendungsfall) offen.
Gegen Erlasse des Bundes ist keine Beschwerde möglich – auch wenn eine Diskriminierung vorliegt. Ebenso kann gegen diskriminierende Volksinitiativen nicht auf dem Rechtsweg vorgegangen werden. Nur ausnahmsweise, bei schwerwiegenden und systematischen Rassendiskriminierungen, steht es dem Bundesparlament offen, eine derartige Initiative, bereits bevor sie zur Abstimmung gelangt, für ungültig zu erklären.

Diskriminierende Strukturen

Eine Benachteiligung kann auch darauf zurückgeführt werden, dass bestehende Strukturen sich für gewisse Gruppen benachteiligend auswirken. Handelt es sich bei den Strukturen um diskriminierende Rechtserlasse, gelten die Regeln zur Diskriminierung durch den Gesetzgeber (siehe Seite 73).
Komplizierter ist die Situation, wenn sich bestehendes Recht diskriminierend auswirkt, der Gesetzgeber das Problem jedoch nicht durch Ungültigerklärung bestimmter Erlasse lösen kann, sondern kreativ tätig werden müsste.
Beispiel: *Um Fahrenden genügend Durchgangsplätze zur Verfügung zu stellen, müssten die Kantone in ihrem Richtplanungsrecht (oder die Gemeinden im Zonen- oder im Nutzungsplan) Änderungen vornehmen. Einzelne Kantone, wie zum Beispiel der Kanton St. Gallen, haben dies bereits gemacht. Auch für andere Kantone hiesse das Ziel, Plätze ausfindig zu machen, auf denen Fahrende vom Frühling bis zum Herbst jeweils für ein paar Tage oder Wochen ihrem Gewerbe nachgehen können. Dazu braucht es geeignete Orte, Überzeugungsarbeit bei der ansässigen Bevölkerung sowie ausreichend finanzielle Mittel.*

4.3 Einbürgerung

Die Bürgerversammlung einer Ostschweizer Gemeinde lehnt 12 von 14 Einbürgerungsvorlagen ab. Die Gründe sind «mangelnde Integration und Beteiligung am Städtlileben». Betroffen sind total 27 Personen vorwiegend muslimischen Glaubens. Ein Stimmbürger ist mit der kollektiven Einbürgerungsverweigerung nicht einverstanden. Er reicht bei der zuständigen Behörde Beschwerde ein. Diese kommt zum Schluss, dass die standardisierte Begründung für die ablehnenden Entscheide nicht genügt. Die Gemeinde müsse die Abstimmungen wiederholen.

Knapp zwei Jahre später stehen die Einbürgerungen erneut auf der Traktandenliste. Wiederum lehnt die Bürgerversammlung sämtliche Gesuche von Personen mit muslimischem Glauben ab. Unter anderem fallen die Worte: «Ich will die beiden nicht, weil sie Muslime sind». Erneut sind einige Schweizer Bürger und einzelne Betroffene mit dem Entscheid nicht einverstanden. Sie reichen Beschwerde ein. Die zuständigen Behörden stellen unter anderem eine Diskriminierung aufgrund der Religion fest. Was dies bedeutet, ist unklar. Die Fälle sind hängig.

Rassistische Diskriminierung bei der Einbürgerung

Der Schweizer Pass ist für integrierte Ausländerinnen und Ausländer oft der letzte und entscheidende Schritt, sich definitiv aufgenommen zu fühlen. Er vermittelt Sicherheit und schafft Identität. Als Schweizer/in darf man an Abstimmungen teilnehmen und für politische Ämter kandidieren. Man kann sich auf sämtliche Arbeitsstellen bewerben, dort wohnen, wo man möchte und untersteht dem diplomatischen Schutz. Die Schweiz darf ihre Bürger/innen nicht ausweisen und sie ohne deren Zustimmung nicht an Drittstaaten ausliefern.
«Bewirbt» sich eine Person für die Schweizer Staatsbürgerschaft, so durchläuft sie in der Regel einen langen Weg. Sie braucht die Bewilligung des Bundes (erteilt durch das Bundesamt für Migration), die Zustimmung des Wohnsitzkantons und diejenige der Wohnsitzgemeinde. Gerade auf Gemeindeebene kann es passieren, dass nicht sachliche Argumente, sondern willkürliche Motive für den Einbürgerungsentscheid entscheidend sind. Diffuse Ängste vor «Fremden», Ausländer- und Fremdenfeindlichkeit oder gar offener Rassismus können dazu führen, dass der Schweizer Pass verweigert wird. Wo Stimmbürgerinnen und Stimmbürger oder Gemeindeparlamente und nicht ein spezialisiertes Gremium über Einbürgerungen entscheiden, besteht die Gefahr, dass Entscheide eher emotional als rational gefällt werden. Solche Beschlüsse können willkürlich sein.

Diskriminierende Einbürgerungsverweigerungen verletzen die Rechte und das Selbstwertgefühl der Betroffenen. Im Extremfall können sie zu gesundheitlichen Problemen führen und sich negativ auf das Zusammenleben in der Gemeinde auswirken. Statt offen miteinander umzugehen, herrscht Misstrauen.
Im Folgenden finden Sie eine Zusammenstellung der häufigsten Erscheinungsformen rassistischer Diskriminierung bei der Einbürgerung:

Rassendiskriminierende Beschimpfung beim Verfahren
Beispiel: *Im Verlauf der Diskussion über das Einbürgerungsgesuch einer Familie aus Bosnien-Herzegowina fallen in der Einbürgerungskommission unter anderem die Worte: «Ich mag euch Muslime einfach nicht, und wir sollten euch auch nicht einbürgern.»*

Abklärungen mit rassistischem Hintergrund
Beispiel: *Eine junge Polizistin macht bei einem Gesuchssteller aus der Türkei und seiner Familie mehrere Hausbesuche. Sie stellt unter anderem folgende Frage: «Sind Sie einverstanden, wenn Ihre Tochter einen Schweizer heiratet?». Der Mann verweigert die Antwort und lässt die Polizistin auch nicht ins Schlafzimmer hineinschauen.*

Verweigerung der Einbürgerung aus diskriminierenden Motiven
Beispiel: *Eine Gemeinde verweigert einem türkischen Muslim die Einbürgerung, weil seine Schweizer Frau zum islamischen Glauben übergetreten ist. Die Gemeinde wertet den Entscheid der Frau als Zeichen, dass ihr Ehemann zu wenig integriert ist. Er seine Ehefrau «kulturfremd» beeinflusst.*

Wie man Schweizer oder Schweizerin wird

Wer die schweizerische Staatsangehörigkeit erlangen möchte, braucht die Zustimmung des Bundes, des Wohnsitzkantons und der Wohnsitzgemeinde. Die Einbürgerungsbewilligung des Bundes und die kantonale Zustimmung sind reine Verwaltungsakte. Die Beamten und Beamtinnen entscheiden aufgrund der Unterlagen, die ihnen vorliegen. Auf Gemeindeebene hingegen sind die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger an der Gemeinde- oder Bürgerversammlung für die Einbürgerung verantwortlich. Je nach Gemeinde ist diese Aufgabe dem Gemeindeparlament oder einem speziellen Gremium übertragen – zum Beispiel dem Einbürgerungsrat, der Einbürgerungskommission oder dem Einbürgerungsausschuss.
In der Regel gibt es auch bei einem Entscheid an der Gemeinde-, der Bürgerversammlung oder im Parlament eine Vorprüfung durch ein Gremium, das die Ein- oder die Nichteinbürgerung beantragt oder empfiehlt. Die komplizierten Verfahrenswege bedeuten, dass sich eine Einbürgerung über mehrere Jahre hinziehen kann. So lange, bis alle Instanzen geprüft haben, ob die entsprechenden Anforderungen erfüllt sind.

Voraussetzungen zur Erlangung der Bewilligung des Bundes: Gemäss Art. 14 des Bürgerrechtsgesetzes (BüG) sind für die Bewilligung des Bundes diverse Einbürgerungsvoraussetzungen zu erfüllen: Die Beamten müssen prüfen, ob Einbürgerungswillige geeignet sind, konkret ob er oder sie:

a. in die schweizerischen Verhältnisse eingegliedert ist,
b. mit den schweizerischen Lebensgewohnheiten, Sitten und Gebräuchen vertraut ist,
c. die schweizerische Rechtsordnung beachtet,
d. die innere oder äussere Sicherheit der Schweiz nicht gefährdet.

Voraussetzungen auf kantonaler Ebene: Die Kantone können im Rahmen der Bundesverfassung und der jeweiligen Kantonsverfassung frei entscheiden, welche Voraussetzungen sie an die Erteilung des Kantonsbürgerrechts knüpfen möchten. Sie können gleiche, strengere oder weniger strenge Voraussetzungen als der Bund (für die Voraussetzungen der Bewilligung des Bundes) formulieren. In der Regel verlangen sie eine minimale Wohnsitzdauer im jeweiligen Kanton. Teilweise sind die Anforderungen höher als auf Bundesebene. Dazu kommt etwa die Voraussetzung der «wirtschaftlichen Selbsterhaltungsfähigkeit».

Das heisst, Bewerber dürfen nicht von der Sozialhilfe abhängig sein. In der Regel orientieren sich die Kantone jedoch an den Bundesbestimmungen. Bei Fragen kontaktieren Sie am besten die zuständigen kantonalen Behörden.

Voraussetzungen auf Gemeindeebene: Gemeinden können im Rahmen der Vorgaben der Bundesverfassung und der jeweiligen Kantonsverfassung frei entscheiden, welche Voraussetzungen sie an die Erteilung des Gemeindebürgerrechts knüpfen möchten. Sie verlangen – wie die Kantone – in der Regel eine minimale Wohnsitzdauer in der entsprechenden Gemeinde. Oft stellen sie aber höhere Anforderungen an die Eignung – vor allem beim «Integrationsgrad» der einbürgerungswilligen Person. Auf Gemeindeebene wird auch die kostendeckende Einbürgerungsgebühr von einigen hundert Franken erhoben.

Rechtslage

Völkerrecht / Verfassungsrecht

Diskriminierungsverbote des Völker- und Verfassungsrechts (Konvention zur Rassendiskriminierung [RDK], Art. 8 Absatz 2 BV): Verfassungs- und Völkerrecht verbieten die Verweigerung des Schweizer Passes einzig oder überwiegend aufgrund der Nationalität, der regionalen Herkunft, der Hautfarbe, der Religionszugehörigkeit, der fahrenden Lebensweise oder aus anderweitig rassendiskriminierenden Motiven. Sie schützen Einbürgerungswillige während des gesamten Einbürgerungsverfahrens vor Schikanen und Handlungen, die aus rassendiskriminierenden Motiven vorgenommen werden.

Verbot der Diskriminierung aufgrund einer körperlichen, geistigen und psychischen Behinderung (Art. 8 Absatz 2 BV): Gesuchsteller/innen bekommen manchmal den Vorwurf zu hören, sie würden die Sozialwerke missbrauchen und deshalb die Voraussetzungen für den Schweizer Pass nicht erfüllen. Ein derartiger Vorwurf kann auch fremdenfeindlich oder gar rassistisch motiviert sein. Er verstösst zudem gegen das Verbot der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung. Beispielsweise, wenn einer Person im Rollstuhl vorgeworfen wird, sie möchte durch die Erlangung des Schweizer Passes «Geld von der Invalidenversicherung erschleichen».

Bürgerrechtsgesetz

Anspruch auf Begründung einer Einbürgerungsverweigerung (Art. 15b BüG, Art. 6 RDK): Jeder Gesuchsteller und jede Gesuchstellerin hat bei einem negativen Entscheid des Bundesamtes für Migration, der zuständigen kantonalen Behörde oder der Gemeinde das Recht, dass die entsprechenden Stellen ihren Entscheid schriftlich begründen.

Recht auf Beschwerde gegen eine Einbürgerungsverweigerung (Art. 50 und 51 BüG, Verfahrensgesetze der Kantone): Jeder Gesuchsteller und jede Gesuchsstellerin, dessen/deren Gesuch das Bundesamt für Migration, die zuständige kantonale Behörde oder die Gemeinde abgelehnt hat, hat das Recht, eine Beschwerde an mindestens ein unabhängiges Gericht einzureichen.

Schutz der Privatsphäre (Art. 15c BüG, Art. 13 BV, Art. 8 EMRK): Damit die Behörden die Voraussetzungen für die Einbürgerung korrekt beurteilen können, benötigen sie Informationen zur Person. Das Recht auf Privatsphäre schützt jedoch davor, persönliche Daten bekannt geben zu müssen, sofern sie für die Entscheidfindung nicht von Bedeutung sind. Die Behördenmitglieder müssen mit den Informationen sorgfältig umgehen. Sie dürfen diese nur unter strengen Voraussetzungen an andere Stellen weiterleiten.

Strafrecht

Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB) und weitere Strafbestimmungen: Bei rassistischen Äusserungen und Gewalt während und im Vorfeld von Einbürgerungen gelangen diverse strafrechtliche Bestimmungen zur Anwendung: Ist die rassendiskriminierende Handlung öffentlich (etwa im Rahmen einer Gemeindeversammlung) und als rassistisch motiviert erkennbar, greift das strafrechtliche Verbot der Rassendiskriminierung. Zusätzlich gelangen weitere Strafbestimmungen zur Anwendung, wie das Verbot der Tätlichkeit (Art. 126 StGB), der Verleumdung (Art. 174 StGB) und der üblen Nachrede (Art. 173 StGB).

Zivilrecht / Staatshaftungsrecht

Zivilrechtlicher Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB, Staatshaftungsregeln): Rassistische Äusserungen und Gewalt sind nicht nur ein Verstoss gegen das Strafrecht, sondern auch gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz. Betroffene können sich bei Handlungen durch Privatpersonen auf dem zivilgerichtlichen Weg und bei Handlungen durch Staatsangestellte auch auf dem Weg der Staatshaftung zur Wehr setzen und entsprechend Wiedergutmachung einfordern.

Diskriminierende Verweigerung des Schweizer Passes

Verbot der diskriminierenden Einbürgerungsverweigerung

Wird einer Person wegen ihrer Hautfarbe, ihrer Nationalität, ihrer regionalen Herkunft oder ihrer Religion der Schweizer Pass verweigert, liegt ein Verstoss gegen das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV) vor – je nach Fall auch gegen völkerrechtliche Diskriminierungsverbote (RDK, EMRK, Uno-Pakt II über bürgerliche und politische Rechte).
Bei einer Diskriminierung aufgrund der Religion greift zusätzlich zur Bundesverfassung das Diskriminierungsverbot in Art. 14 EMRK. In Verbindung mit der Religionsfreiheit kommt Art. 9 EMRK zum Tragen sowie der Uno-Pakt II über bürgerliche und politische Rechte (Art. 2 Abs. 1 [Diskriminierungsverbot] in Verbindung mit Art. 18 [Religionsfreiheit]).

→ ***Achtung!*** *Die Konvention zur Rassendiskriminierung ist bei ethnischer, nationaler und rassischer Diskriminierung – nicht aber bei Religionsdiskriminierung – von Bedeutung.*

Anspruch auf Begründung einer Nichteinbürgerung
Jede Person, deren Gesuch auf Einbürgerung verweigert wird, hat Anspruch auf eine schriftliche Begründung. Dieser Grundsatz ist in Art. 29 BV verankert. Grundlage für die Verfahren auf kantonaler und kommunaler Ebene ist Art. 15b BüG sowie für das Verfahren auf Bundesebene Art. 35 Verwaltungsverfahrensgesetz .

Beschwerderecht gegen die Verweigerung einer Einbürgerung
Jede Person hat das Recht, sich mittels Beschwerde gegen eine Nichteinbürgerung zu wehren. Grundlagen sind die verfassungsrechtlichen Rechtsweggarantie (Art. 29a BV) und das Recht auf eine wirksame Beschwerde (Art. 6 RDK). Für Verfahren auf kantonaler und kommunaler Ebene gelten Art. 50 BüG und Art. 113 BGG, für Verfahren auf Bundesebene Art. 51 BüG und Art. 31 Verwaltungsgerichtsgesetz.

Recht auf Achtung des Privatlebens
Im Rahmen eines Einbürgerungsverfahrens dürfen die Behörden zwar gewisse Angaben zur Person und ihrem Leben zusammentragen (Art. 15 c Abs. 2 BüG), jedoch nur solche, die notwendig sind, um die Einbürgerungsvoraussetzungen zu prüfen – vor allem die Integration in die schweizerischen Verhältnisse. Unzulässig ist die Weiterleitung der Informationen an Personen, die sich nicht mit dem Einbürgerungsgesuch befassen (zum Beispiel an Ämter wie das Steueramt). Grundlagen sind die entsprechenden Datenschutzbestimmungen des Bundes sowie der Kantone und Gemeinden.

Vorgehen (Rechtsweg)
Je nachdem, ob jemand den Bund, einen Kanton oder eine Gemeinde rügt, gibt es unterschiedliche Vorgehensweisen.

- **Beschwerde gegen das Bundesamt für Migration:** Sie können die Verweigerung der Einbürgerungsbewilligung des Bundesamtes für Migration beim Bundesverwaltungsgericht anfechten. Bezieht sich die Beschwerde auf die Verweigerung der Einbürgerungsbewilligung, überprüft das Verwaltungsgericht die Voraussetzungen für die Einbürgerungsbewilligung und erteilt bei positivem Resultat die Bewilligung. Rügen Sie, dass die verweigerte Einbürgerungsbewilligung ungenügend begründet ist, kann das Bundesverwaltungsgericht das Bundesamt für Migration dazu verpflichten, eine ausreichende Begründung nachzuliefern.

- **Beschwerde gegen kantonale oder kommunale Entscheide:** Das Beschwerdeverfahren gegen den Kanton oder eine Gemeinde ist im kantonalem Verfahrensrecht geregelt. Die Kantone sind verpflichtet, eine Gerichtsbehörde einzusetzen. Der konkrete Beschwerdeweg ist von Kanton zu Kanton unterschiedlich. Bei einer Verletzung des Diskriminierungsverbots, bei sonstigen willkürlichen Handlungen sowie bei Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör oder anderweitiger Verfahrensfehler können Sie letztinstanzlich gegen den Entscheid des zuständigen kantonalen Gerichts eine Verfassungsbeschwerde ans Bundesgericht einreichen.
  Bezieht sich die Beschwerde auf die Verweigerung der Einbürgerungsbewilligung oder der Einbürgerung, entscheidet das kantonale Verfahrensrecht, welche Auswirkungen ein Rechtsverstoss hat. Auf kantonaler Ebene prüft in der Regel die Beschwerdeinstanz, ob die Voraussetzungen erfüllt sind und falls ja, bürgert sie den Gesuchsteller nachträglich ein. Auf Gemeindeebene erhält in der Regel die Gemeinde von der Beschwerdeinstanz den Auftrag, das Gesuch erneut zu überprüfen. In Ausnahmefällen entscheidet die Beschwerdeinstanz selbst. Rügen Sie die ungenügende Begründung der Verweigerung der Einbürgerungsbewilligung oder der Einbürgerung, so kann die Beschwerdeinstanz die zuständige Stelle verpflichten, die Verweigerung ausreichend zu begründen.

- **Beschwerde an eine Ombudsstelle:** In einzelnen Kantonen und Städten gibt es Ombudsstellen, an die Sie mittels Beschwerde gelangen können. Die Ombudsstelle kann jedoch nur unverbindlichen Empfehlungen abgeben.

- **Kontaktaufnahme mit Datenschutzbeauftragten:** Bei einer Verletzung des Datenschutzes können Sie sich an den Datenschutzbeauftragten des Bundes oder des entsprechenden Kantons wenden (siehe www.privatim.ch).

Rassistische Äusserungen

Wer im Rahmen eines Einbürgerungsverfahren, zum Beispiel bei Anhörung durch die Behörden, bei einem Besuch durch die Polizei, bei der Diskussion im Parlament, im Gemeinderat oder an der Bürgerversammlung eine Person mit einer rassendiskriminierenden Bemerkung (durch Wort, Schrift, Bild, Zeichen, Gebärden oder Tätlichkeiten) in ihrer Würde herabsetzt, verstösst gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB). Zudem begeht er oder sie eine strafrechtlich relevante Ehrverletzung durch Beschimpfung (Art. 177 StGB). Sind weitere Personen anwesend, zu denen kein persönliches Vertrauensverhältnis besteht (etwa bei einer Gemeindeversammlung), liegt zusätzlich eine Verletzung der Strafnorm der Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB, Art. 171c MStG) vor.

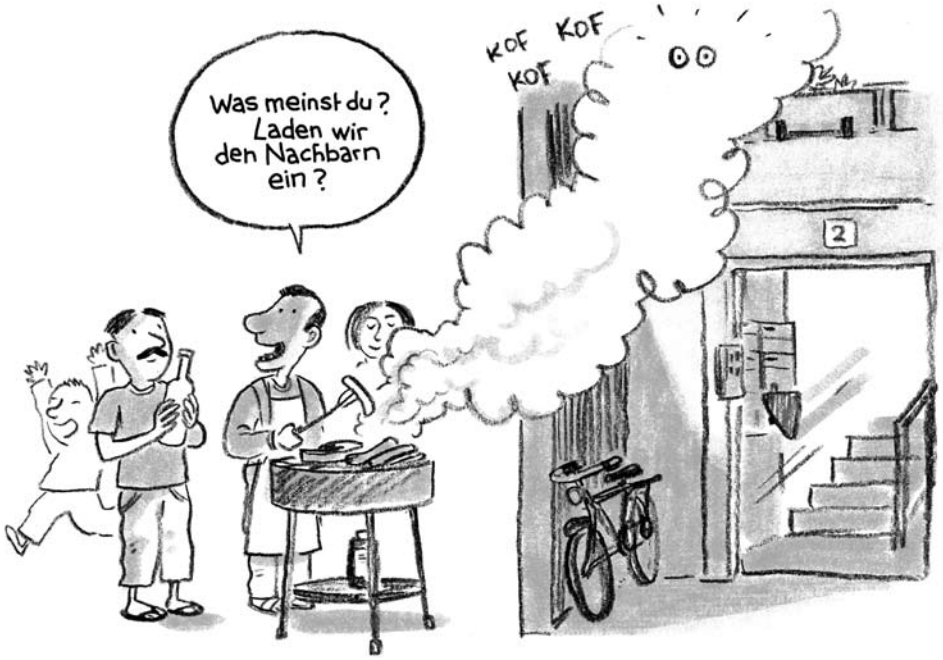
Handelt es sich nicht um eine rassistische Beschimpfung, die direkt an eine Person gerichtet ist, sondern um einen rassendiskriminierenden Aufruf zu Diskriminierung oder Hass oder um eine Verbreitung von rassistischen Ideologien, so liegt ein Verstoss gegen die Absätze 1 und 2 der Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB) vor. Wiederum vorausgesetzt, es sind Personen anwesend, zu denen kein Vertrauensverhältnis vorliegt.

Vorgehen (Rechtsweg)

- Strafanzeige (siehe Seite 136, «Strafprozess»).
- Klage wegen Persönlichkeitsverletzung (siehe Seite 137, «Zivilprozess»).

4.4 Familie und Freundeskreis

Eine junge Frau erkundigt sich bei einer Anlaufstelle für Rassismusfragen, ob ihr Vater seine Drohung, «ich werde dich enterben, falls Du diesen Neger heiratest», rechtlich durchsetzen könne. Die zuständige Beraterin «beruhigt» sie. Denn das Schweizer Erbrecht setze der Freiheit des Testamentgebers Grenzen. Vor allem gäbe es einen sogenannten Pflichtteil. Zudem sei der Erblasser verpflichtet, keine rechtswidrigen und unsittlichen testamentarischen und erbvertraglichen Verfügungen vorzunehmen. Darunter würden auch rassistische Auflagen und Bedingungen fallen.



Rassismus im Familien- und Freundeskreis

Der Freundes- und Familienkreis gehört zum privaten Umfeld einer Person. Auch dort kann sich rassistische Diskriminierung manifestieren, oft versteckt und in unterschiedlichen Formen: Rassistische Äusserungen, Ausgrenzung, Schikane und gar Gewalt. Eine besondere – gerichtlich weitgehend ungeklärte – Herausforderung stellt Rassismus in der Ehe dar. Abhängigkeiten unter Eheleuten werden ausgenutzt. Es kann zu rassistisch gefärbten Formen der Ausbeutung und Demütigung kommen. Die häusliche Gewalt stellt dabei eine besondere Form von Entwürdigung und Verletzung dar.
Wenn rassistische Handlungen das nähere private Umfeld betreffen, so werden sie vom Recht zurückhaltend sanktioniert. Wird etwa die türkische Familie aus der Nachbarschaft nicht zum privaten Quartiergrillfest zugelassen, kann nicht rechtlich dagegen vorgegangen werden. Behandelt der Vater den nigerianischen Ehemann seiner Tochter aus rassistischen Gründen schlechter als seine anderen Schwiegersöhne, so ist dies rechtlich zulässig. Trotzdem: Es gibt gewisse Einschränkungen, die auch im Freundes- und Familienkreis gelten:

Rassistische Äusserungen

Wer eine Person durch eine rassistische Äusserung in ihrer Menschenwürde verletzt, verstösst gegen den Tatbestand der ehrverletzenden Beschimpfung (Art. 177 StGB). Zusätzlich stellt die rassistische Äusserung einen Verstoss gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz dar (Art. 28 ZGB). Sind neben Familienmitgliedern, Freunden und Kollegen auch unbekannte Personen anwesend, liegt ein Verstoss gegen die Starfnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB) vor. Weitere Informationen dazu unter «Rassistische Äusserung», Seite 21.

Rassistische Gewalt

Sie wird auch im privaten Rahmen strafrechtlich sanktioniert (etwa durch das Verbot der schweren Körperverletzung, Art. 122 StGB oder der Sachbeschädigung Art. 144 StGB). Zudem gilt auch hier – genau gleich wie bei rassistischen Äusserungen – dass rassistische Gewalthandlungen Verletzungen der zivilrechtlich geschützten Persönlichkeit des Opfers darstellen. Weitere Informationen dazu unter «Rassistische Gewalt» (Seite 33 ff.). «Rechtsverfahren» (Seite 35 ff.).

Häusliche Gewalt

Eine besondere Form rassistischer Gewalt ist die häusliche Gewalt. Diese wird neben der strafrechtlichen Sanktionierung seit kurzen durch kantonale Fachstellen (siehe Seite 144) auch präventiv bearbeitet und stellt ein Offizialdelikt dar. Das heisst, dass die Strafverfolgungsbehörden bei Kenntnis eines möglichen Vorfalles von sich aus, auch unabhängig von einer Strafanzeige, eine Strafuntersuchung einleiten müssen. Gerade im innerfamiliären Bereich sind zudem die Straftatbestände der (wiederholten) Tätlichkeit (Art. 125 StGB), der Drohung (Art. 180 StGB), der Nötigung (Art. 181 StGB) und der besonderen Form der sexuellen Nötigung (Art. 189 StGB) von Bedeutung. Gewalthandlungen in Ehe und Partnerschaft werden ohne Strafanzeige – von Amtes wegen – als Delikt verfolgt und sanktioniert (Art. 55a StGB). Die rassistisch motivierte häusliche Gewalt hat eine zusätzliche Dimension, die strafverschärfend wirken kann.
Zusätzlich zu den strafrechtlichen Bestimmungen hat ein Opfer die Möglichkeit, über die zivilrechtlichen Gewaltschutzregelungen dem Täter gerichtlich verbieten zu lassen, dass er sich dem Opfer annähert, sich in einem bestimmten Umkreis seiner Wohnung, an bestimmten Orten, Strassen, Plätzen oder Quartieren aufhält, mit dem Opfer Kontakt aufnimmt oder es in anderer Weise belästigt. Schliesslich haben die Kantone im Sinne der bestehenden Bestimmungen gesetzlich verankert, dass bei häuslicher Gewalt polizeiliche Massnahmen wie Wegweisung, Fernhaltung, Gewahrsam, Zutrittsverbot, Kontaktverbot angeordnet und durchgesetzt werden können.

Rassistische Diskriminierung im Rahmen von vertraglichen Vereinbarungen (Vertragsrecht)

Bei privatrechtlichen Vertragsvereinbarungen zwischen Familienmitgliedern und Freunden gelten dieselben Grundsätze wie bei allen anderen Personen. Das Vertragsrecht setzt rassistischer Diskriminierung durch den Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB), den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 2 Abs. 1 ZGB) und den Schutz der guten Sitten Grenzen. In den Kapiteln «Arbeitswelt» (Seite 49 ff.) und «Wohnungsmiete» (Seite 117 ff.) erhalten Sie spezifische Informationen zum Arbeitsvertrag und zum Mietvertrag. Zu Dienstleistungsverträgen gibt es vertiefte Informationen im Kapitel «Dienstleistungen durch Privatpersonen und Unternehmen» (Seite 95 ff.).

Rassismus im Vereinswesen

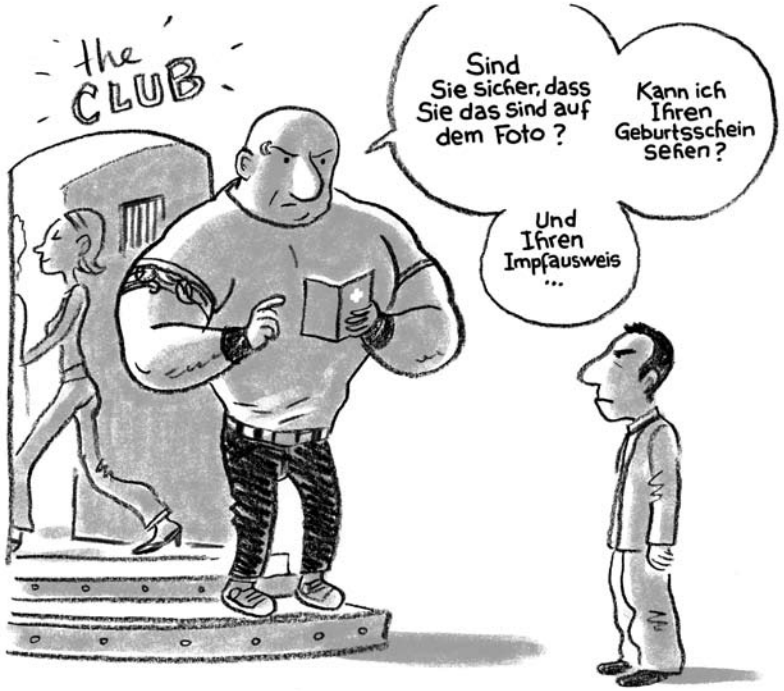
Ein privat organisierter Verein hat das Recht, Personen aus rassistischen Motiven den Vereinsbeitritt zu verweigern oder sie von der Mitgliedschaft auszuschliessen. Einzig die Vereinsstatuten können hier Grenzen vorsehen, indem etwa diskriminierende Ausschlüsse verboten werden.
Vereine, die einen rassistischen Vereinszweck verfolgen, können auf Klage der zuständigen kantonalen Behörde (je nach Kanton unterschiedlich) oder eines Vereinsmitgliedes vom zuständigen Zivilgericht aufgelöst werden (Art. 78 ZGB).

Rassistische Diskriminierung in der Familie

Anderweitige Formen rassistischer Diskriminierung in der Familie sind rechtmässig – ausser sie verstossen gegen Normen des Familien- oder Erbrechtes oder stellen eine rassistische Form der häuslichen Gewalt dar. Über derartige Handlungen wird jedoch kaum je etwas publik. Der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus ist lediglich ein einziger solcher Fall bekannt (siehe das Beispiel auf Seite 91).

4.5 Dienstleistungen durch Privatpersonen und Unternehmen

Eine Serviceangestellte verweigert drei Schwarzafrikanern zwei Mal die Bedienung und weist sie stattdessen aus dem Restaurant. Als Begründung gibt sie an, die Geschäftsführerin habe sie angehalten, Schwarze nicht zu bedienen. Die Serviceangestellte wird auf Basis des strafrechtlichen Verbots der Rassendiskriminierung zu einer Busse von fünfhundert Franken und auf Grundlage des zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutzes zur Bezahlung einer Genugtuungssumme von drei Mal hundert Franken verurteilt. Der Geschäftsführerin kann nicht nachgewiesen werden, dass sie eine diskriminierende Anweisung erteilt hat.



Rassistische Diskriminierung bei Dienstleistungsangeboten

Wir gehen in die Disco, ins Museum, Restaurant und Kino, buchen Ferien, kaufen Nahrungsmittel ein, gehen zum Friseur, schliessen Versicherungen ab und eröffnen ein Sparkonto: Täglich konsumieren wir zahlreiche Dienstleistungen. Rassistische Diskriminierung bei Dienstleistungsangeboten durch Private nimmt unterschiedlichste Formen an. Die beiden häufigsten sind:

Verweigerung einer Dienstleistung
Beispiel 1: *Eine Privatschule bietet einen Englischkurs an und verweigert einem dunkelhäutigen Mann aus Nigeria die Aufnahme, weil man mit «Afrikanern» negative Erfahrungen gemacht habe.*

Beispiel 2: *Der Wirt eines Pubs hängt am Lokaleingang eine Verbotstafel auf: «Aus Sicherheitsgründen haben Gäste aus Ex-Jugoslawien/Albanien keinen Zutritt (Neues Gastgewerbegesetz).»*

Vertragsinhaltsdiskriminierung
Beispiel 1: *Ein Versicherungsunternehmen verlangt bei Motorhaftpflichtversicherungen von Personen bestimmter nationaler Herkunft höhere Prämien. Versicherungsmathematisch fundierte, statistische Zahlen, die eine verstärkte Schadenshäufigkeit und/oder Schadenshöhe nachweisen würden, kann das Unternehmen nicht vorlegen.*

Beispiel 2: *Ein Landschaftsgärtner verlangt bei Aufträgen «von allen Türken und Jugoslawen» ein Depot von zehn Prozent des Auftragsvolumens oder einen Betrag von mindestens fünfhundert Franken. Als Grund gibt er an, diese würden «einfach viel öfter bescheissen als andere».*

Rechtslage

Jedes Unternehmen bietet seine Leistung auf dem freien Markt einer Vielzahl von Konsumenten und Konsumentinnen an. Der Unternehmer kann grundsätzlich frei entscheiden, mit wem und zu welchen Bedingungen er einen Vertrag abschliesst. Rechtlich spricht man von Vertragsfreiheit. Der Vertragsfreiheit sind jedoch Grenzen gesetzt, nämlich dort, wo eine Person durch eine Verweigerung einer Dienstleistung oder durch eine Diskriminierung bei den Vertragsbedingungen in ihrer Persönlichkeit herabgesetzt wird.

Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick über die wichtigsten rechtlichen Bestimmungen:

Zivilrechtlicher Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ff. ZGB)
Die entsprechenden Gesetzesartikel verbieten Leistungsverweigerungen und Vertragsinhaltsdiskriminierungen aufgrund der «Rasse», der Ethnie und der Religion. Betroffene können auf dem Zivilprozessweg die Beseitigung einer bestehenden Diskriminierung, die künftige Unterlassung von Diskriminierungen und die finanzielle oder anderweitige Genugtuung (zum Beispiel in Form von Schmerzensgeld) einfordern.

Verbot der sittenwidrigen Handlung (Art. 41 Abs. 2 OR, Art. 20 OR)
Das Verbot der sittenwidrigen Schädigung (Art. 41 Abs. 2 OR) untersagt die rassendiskriminierende Leistungsverweigerung, wenn die Weigerung einzig mit Schädigungsvorsatz und ohne ein eigenes schutzwürdiges Interesse der diskriminierenden Person erfolgt. Die Betroffene Person kann bei Vorliegen eines materiellen Schadens Schadenersatz und die künftige Unterlassung der Diskriminierung verlangen. Das Verbot der sittenwidrigen Handlung verbietet zudem die Vertragsinhaltsdiskriminierung. Der diskriminierende Vertragsinhalt ist ungültig. Betroffene haben die Möglichkeit, auf dem zivilprozessrechtlichen Weg eine Anpassung des Inhaltes zu verlangen.

Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis Abs. 5 StGB)
Dieser Gesetzesartikel stellt die Verweigerung einer Dienst- oder Warenleistung einzig oder überwiegend aufgrund der Ethnie, «Rasse» oder Religion unter Strafe. Jede Person kann bei den zuständigen Behörden Strafanzeige einreichen.

Aufsichtsrechtliche Missbrauchsverbote
Verschiedene Branchen in der Privatwirtschaft stehen unter staatlicher Aufsicht (zum Beispiel die Versicherungen, Banken oder Transport- und Telekommunikationsunternehmen). Die entsprechenden Aufsichtsgesetze enthalten in der Regel sogenannte «Missbrauchsverbote». Systematische, rassistische Diskriminierungen können einen derartigen Missbrauch darstellen, über den jede Person die zuständigen Aufsichtsbehörden in Kenntnis setzen kann. Diese kann eine Untersuchung einleiten und Sanktionen aussprechen (bis hin zum Entzug der Bewilligung oder Konzession).
Eine Preisdiskriminierung ist ein Verstoss gegen Art. 12 des Preisüberwachungsgesetzes und gegen Art. 7 des Kartellgesetzes, sofern die Konsumenten/innen nicht die Möglichkeit haben, ohne erheblichen Aufwand auf vergleichbare Produkte auszuweichen oder es sich um eine unzulässige Wettbewerbsanwendung handelt. Die Festsetzung missbräuchlicher (sprich hier: rassendiskriminierender) Konditionen durch Wettbewerbsabreden oder marktmächtige Unternehmen verstösst gegen den «ordre public économique» und löst einen Vertragszwang hin zu nichtdiskriminierenden Konditionen aus.

Verweigerung des Zugangs zu einer Dienstleistung

Verweigerung gegenüber einer konkreten Person
Wer eine Leistung, die für die Allgemeinheit bestimmt ist, einer Person oder einer Gruppe von Personen wegen ihrer «Rasse», Ethnie oder Religion verweigert, macht sich strafbar (Art. 261bis Abs. 5 StGB). Strafrechtlich zuläs-

sig ist die Leistungsverweigerung jedoch dann, wenn sie sachlich begründet werden kann.
So ist die Verweigerung des Einlasses in einen Club (zum Beispiel in ein Tanzlokal) rechtmässig, wenn der Clubbetreiber mit dem abgewiesenen Gast oder mit einer konkreten Gruppe von Personen, welcher der abgewiesene Gast angehört, in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen (etwa wegen Gewalt, Belästigung von Gästen oder sexuellen Übergriffen) gemacht hat. Zudem hat eine Discobetreiberin das Recht, auf eine Durchmischung des Publikums zu achten. Diese darf aber nicht nach ethnischen und «rassischen» Kriterien vorgenommen werden.
Eine rassistische Leistungsverweigerung (wegen der Ethnie, der «Rasse», Religion, nationaler oder regionaler Herkunft) kann zudem eine Persönlichkeitsverletzung im Sinne von Art. 28 ZGB darstellen. Denn durch die Weigerung, mit einer Person aufgrund eines elementaren Persönlichkeitsmerkmals einen Vertrag abzuschliessen, wird sie in ihrer Wertschätzung als Person herabgesetzt und erniedrigt.
Der Gesetzgeber geht davon aus, dass nicht jede Persönlichkeitsverletzung widerrechtlich ist. Sie kann gerechtfertigt sein, wenn die betroffene Person einverstanden ist oder wenn gemäss Art. 28 Abs. 2 ZGB ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse an der Persönlichkeitsverletzung besteht (Beispiele siehe unten). Obwohl noch keine entsprechenden Urteile vorliegen, ist zu prüfen, ob auch eine Person, die eine rassistische Leistungsverweigerung vorerst akzeptiert, sich zu einem späteren Zeitpunkt rechtlich dagegen zur Wehr setzen kann. Grund: Art. 27 Abs. 2 ZGB besagt, dass niemand seine persönliche Freiheit so interpretieren darf, dass das Recht oder die Grenzen der Sittlichkeit verletzt werden.
Weitere überwiegende Interessen im Sinne von Art. 28 ZGB stellen dann eine Rechtfertigung für die Persönlichkeitsverletzung dar, wenn mit der betroffenen Person in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht wurden oder aber wenn ganz spezielle Umstände vorliegen, die es als verständlich erscheinen lassen, dass einer Person eine Leistung verweigert wird. Eine rassistische Leistungsverweigerung, die einzig mit Schädigungsvorsatz begangen wird, bedeutet zudem einen Verstoss gegen das Verbot der sittenwidrigen Schädigung gemäss Art. 41 Abs. 2 OR.
Unter Umständen liegt bei einer rassistischen Leistungsverweigerung auch ein Verstoss gegen ein Missbrauchsverbot vor. Da jede Branche unterschiedlich geregelt ist und sowohl Bund, Kantone und Gemeinden in den verschiedensten Bereichen für die Aufsicht zuständig sind, kann an dieser Stelle keine Übersicht zu den rechtlichen Bestimmungen gegeben werden. Hierfür sollten Sie eine juristische Fachperson konsultieren.
Die Bedeutung des Missbrauchsverbots soll an dieser Stelle an einem konkreten Beispiel aufgezeigt werden: Schliesst ein Versicherungsunternehmen bestimmte Nationalitäten vom Schutz der Motorhaftpflichtversicherung ohne sachliche Gründe aus, liegt ein Missbrauch im Sinne von Art. 117 der Verordnung über die Beaufsichtigung von privaten Versicherungsunternehmen (VAO) vor. Missbrauch im Sinne der erwähnten Bestimmung liegt dann vor, wenn eine Benachteiligung von (potenziell) Versicherten besteht, sich diese wiederholt zeigt oder einen breiten Personenkreis betreffen kann.

Vorgehen (Rechtsweg)
Es gibt folgende Rechtswege, die ihnen offen stehen:

- **Klage wegen Persönlichkeitsverletzung** (siehe S. 137, «Zivilprozess»): Sie können mittels einer zivilrechtlichen Klage vom zuständigen Gericht verlangen, dass die Persönlichkeitsverletzung beseitigt oder unterlassen wird und das diskriminierende Unternehmen (etwa eine Disco, eine Bar oder ein Versicherungsunternehmen) Ihnen Einlass gewährt oder mit Ihnen einen Vertrag abschliesst. Betroffene können vom Gericht auch verlangen, das diskriminierende Unternehmen zu einer finanziellen oder anderweitigen Entschädigung (Genugtuung, «Schmerzensgeld») zu verpflichten. Art und Höhe der Entschädigung liegen im Ermessen des Gerichts und hängen hauptsächlich von der Schwere der Persönlichkeitsverletzung ab. Die Wiedergutmachung besteht in der Regel in der symbolischen Höhe von maximal einigen hundert Franken.

- **Schadenersatzklage wegen sittenwidriger Schädigung:** Wird eine Person durch eine diskriminierende Vertragsabschlussverweigerung geschädigt, hat sie Anspruch auf Schadenersatz. Der Schadenersatz kann auf dem zivilprozessrechtlichen Wege eingefordert werden.

- **Strafanzeige** (siehe Seite 136, «Strafprozess»)

- **Aufsichtsbeschwerde:** Bei systematischen, diskriminierenden Leistungsverweigerungen durch ein Unternehmen sollten Sie prüfen, ob die Branche, in der das Unternehmen tätig ist, der staatlichen Aufsicht unterstellt ist. Ist dem so, gilt es zu klären, welchen gesetzlichen Anforderungen das Unternehmen unterliegt, damit es seine Tätigkeit ausüben darf. In der Regel werden sogenannte Missbräuche im Unternehmerverhalten sanktioniert. Sanktionen nimmt die zuständige Aufsichtsbehörde vor. Dort kann die betroffene oder auch jede andere Person eine Aufsichtsbeschwerde wegen Missbrauchs einreichen. Die Aufsichtsbehörde kann (muss aber nicht) eine Untersuchung einleiten und bei einem Verstoss gegen das jeweilige Gesetz entsprechende Massnahmen ergreifen (wie zum Beispiel verwarnen, büssen, Auflagen erteilen oder in extremen Fällen gar die Betriebsbewilligung oder Konzession entziehen).

- **Klage wegen Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung:** Wer durch eine unzulässige Wettbewerbsbeschränkung (Boykott bei marktbeherrschender Stellung, Art. 12–14 Kartellgesetz) in der Aufnahme des Wettbewerbs durch eine rassendiskriminierende Leis-

tungsverweigerung behindert wird, hat Anspruch auf Beseitigung oder Unterlassung der Behinderung. Dies bedeutet, dass über den gerichtlichen Weg ein Vertragsabschluss erzwungen werden kann (Kontrahierungspflicht). Zudem besteht die Möglichkeit, nach Massgabe des Obligationenrechts Schadenersatz und Genugtuung zu verlangen.

Öffentliche Ankündigung einer Verweigerung

Kündigt ein Unternehmen öffentlich und ohne sachliche Begründung an (zum Beispiel via Radio oder in einem Zeitungsinterview), es werde bestimmten Personen wegen ihrer «Rasse», Ethnie oder Religion eine Dienstleistung verweigern, verstösst es gegen Art. 261bis StGB Abs. 5. Grund: Dadurch wird den Mitgliedern der betroffenen Gruppe das Recht abgesprochen, als gleichwertige Mitglieder am wirtschaftlichen und sozialen Leben teilnehmen zu dürfen. Sie werden damit in ihrer Menschenwürde verletzt.

Beispiel: *1999 verurteilte die zuständige Untersuchungsbehörde im Kanton Schwyz den Wirt eines Pubs zu einer Busse von 400 Franken, weil er vor seinem Lokal eine Verbotstafel aufgehängt hatte: «Aus Sicherheitsgründen haben Gäste aus Ex-Jugoslawien/Albanien keinen Zutritt! (Neues Gastgewerbegesetz)». Die Behörde hielt unter anderem fest, dass solche klischeehaften Verallgemeinerungen und Unterstellungen – die Zielgruppe stelle ein Sicherheitsrisiko dar – keinen Schutz verdienen würden. Von einzelnen Personen einer Volksgruppe dürfe nicht auf die ganze Bevölkerungsgruppe geschlossen werden.*

Vertragsinhalts-diskriminierung

Die Vertragsparteien sind grundsätzlich frei in der Aushandlung von Vertragsbedingungen. Oft werden die Vertragsbedingungen jedoch von den Dienstleistungsunternehmern vorbestimmt. So beruhen die Prämien für Motorhaftpflichtversicherungen auf einer Risikoeinschätzung: Die Kosten für ein Sparkonto bei der Bank beziehen sich auf bankinterne Berechnungen, das Angebot eines Reiseveranstalters ist in der Regel nicht mehr verhandelbar und Anwälte und Anwältinnen haben fixe Stundenansätze.
Schlechtere vertragliche Bedingungen für Menschen wegen ihrer «Rasse», Ethnie, Religion, ihrer nationalen oder regionalen Herkunft sind rechtlich heikel – beispielsweise bei höheren Prämien für bestimmte Nationalitäten bei Motorhaftpflichtversicherungen. Es muss geprüft werden, ob ein Verstoss gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz oder gegen ein aufsichtsrechtliches Missbrauchsverbot vorliegt.

Zivilrechtlicher Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ff. ZGB)

Eine Vertragsdiskriminierung (das heisst eine vertragliche Benachteiligung einzig oder überwiegend wegen der Ethnie, der «Rasse», der Religion, der nationalen oder regionalen Herkunft) stellt unter Umständen eine Persönlichkeitsverletzung im Sinne von Art. 28 ZGB dar. Die Person wird in ihrer Wertschätzung als Person herabgesetzt und erniedrigt.
Keine widerrechtliche Persönlichkeitsverletzung liegt hingegen vor, wenn die Unterschiede auf einen sachlichen Grund (überwiegendes privates oder öffentliches Interesse, Art. 28 Abs. 2 ZGB) zurückzuführen sind: Kann ein Versicherungsunternehmen zum Beispiel aufgrund versicherungsmathematisch fundierter Statistiken nachweisen, dass Personen bestimmter Herkunft tatsächlich vermehrt Autounfälle verursachen und/oder die Schäden höher sind, ist eine höhere Prämie (im Verhältnis zu den statistischen Unterschieden) gerechtfertigt.
Nicht anerkannt werden sogenannte Scheinnachweise. Verlangt ein Telekommunikationsunternehmen für eine Dienstleistung (etwa ein Mobiltelefon-Abo) von Personen bestimmter Herkunft einen höheren Rechnungsbetrag und begründet dies mit dem grundsätzlich schlechteren Zahlungsverhalten dieser Gruppen, liegt kein genügend fundierter sachlicher Grund vor.
Die Bildung «nationaler Risikogruppen» ist geeignet, bestehende gesellschaftliche Stereotypen und diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen aufrechtzuerhalten oder zu verstärken. Die Praxis der statistisch begründeten, unterschiedlichen Behandlung von Nationalitäten-Gruppen ist zwar gesellschaftlich umstritten, falls die Statistik jedoch formellen Anforderungen genügt, gibt es rechtlich dagegen keinen Behelf. In jedem Fall unzulässig sind jedoch Unterscheidungen nach «Rasse» und Religion.

Verbot eines sittenwidrigen Vertrages (Art. 20 OR)

Der die Persönlichkeit verletzende, rassendiskriminierende Vertragsinhalt verstösst gegen den Grundsatz der guten Sitten. Als Verstoss gegen die guten Sitten gilt insbesondere ein Verhalten, welches auf die Schädigung oder Herabsetzung der diskriminierten Person ausgerichtet ist. Der diskriminierenden Person fehlt es dabei gänzlich an einem eigenen schutzwürdigen Interesse.

Verstoss gegen Missbrauchsverbot

Unter Umständen liegt bei einer Vertragsinhaltsdiskriminierung auch ein Verstoss gegen ein Missbrauchsverbot vor (siehe Seite 97, Anmerkungen unter «Verweigerung des Zugangs zu einer Dienstleistung»).

→ ***Achtung!*** *Im Gegensatz zu rassistischen Leistungsverweigerungen sind Vertragsinhaltsdiskriminierungen strafrechtlich zulässig.*

Vorgehen (Rechtsweg)

- **Klage wegen Persönlichkeitsverletzung** (siehe Seite 137, «Zivilprozess»): Sie können mittels einer zivilrechtlichen Klage vom zuständigen Gericht verlangen, dass die Persönlichkeitsverletzung beseitigt oder unterlassen wird und das diskriminierende Unternehmen mit Ihnen den Vertrag zu gleichen Bedingungen abschliesst. Betroffene können auch verlangen, das diskriminierende Unternehmen zu einer finanziellen oder anderweitigen

Entschädigung (Genugtuung, «Schmerzensgeld») zu verpflichten.

- **Klage wegen Sittenwidrigkeit** (siehe S. 137, «Zivilprozess»): Die betroffene Person kann wie bei der Klage wegen Persönlichkeitsverletzung mittels zivilrechtlicher Klage verlangen, dass der Inhalt des Vertrages angepasst wird. Es ist ratsam, bei einer zivilrechtlichen Klage sowohl die Verletzung der Persönlichkeit als auch die Sittenwidrigkeit zu rügen.

- **Aufsichtsbeschwerde** (siehe Seite 139, «Aufsichtsbeschwerde»)

- **Klage wegen Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung:** Wer durch eine unzulässige Wettbewerbsbeschränkung (Boykott bei marktbeherrschender Stellung, Art. 12–14 Kartellgesetz) in der Aufnahme des Wettbewerbs durch eine rassendiskriminierende Leistungsverweigerung behindert wird, hat Anspruch auf Beseitigung oder Unterlassung der Behinderung. Dies bedeutet, dass über den gerichtlichen Weg ein Vertragsabschluss erzwungen werden kann (Kontrahierungspflicht). Zudem besteht die Möglichkeit, nach Massgabe des Obligationenrechts Schadenersatz und Genugtuung zu verlangen.

4.6 Schule

Der Schulleiter einer öffentlichen Schule schliesst eine Schülerin im freiwilligen «zehnten Schuljahr» (nachobligatorische Schule) vom Unterricht aus. Sie hatte sich geweigert, an der vorgeschriebenen Lagerwoche («Sozialisierungswoche») teilzunehmen. Die Begründung: Ihr muslimischer Vater würde dies aus religiösen Gründen nicht zulassen. Lehrer/innen und Schulleiter akzeptieren die Erklärung nicht. Sie verlangen stattdessen von der Schülerin, dass sie am Lager teilnehmen muss, ansonsten werde sie von der Schule gewiesen.

Nach diversen Gesprächen, in denen die junge Frau unter anderem auch mehrmals äussert, es sei ihr unwohl und sie möchte deshalb nach Hause gehen, kommt es zum Eklat: Ein Lehrer enerviert sich, dass hinter ihrem Verhalten wohl «dieser intolerante Islam» ihres Vaters stecke. Sie habe die Wahl, entweder nehme sie am Lager teil und könne bleiben oder sie werde von der Schule suspendiert. Die Schülerin telefoniert ihrem Vater, der sie sogleich abholt. Einige Wochen später wird die Frau von der Schule ausgeschlossen. Sie legt Beschwerde ein. Die kantonale Beschwerdeinstanz gibt ihr Recht. Der Ausschluss sei sachlich ungenügend begründet.

Rassistische Diskriminierung an der Schule

Schüler/innen, die schutzlos Rassismus ausgesetzt sind, verlieren rasch an Selbstbewusstsein. Sie beginnen, an sich zu zweifeln und ziehen sich zurück. Zudem führt Rassismus in der Regel zu massiven Beeinträchtigungen beim Lernen. Dies wiederum wirkt sich negativ auf das Berufsleben der jungen Erwachsenen aus.
Es gibt unterschiedliche Formen rassistischer Diskriminierung – solche verbaler und solche nonverbaler Natur. In den meisten Fällen ist es schwierig zu erkennen, ob ein unsachgemässes Handeln der Lehrperson auf einem diskriminierenden Motiv beruht oder nicht. Wir stellen im Folgenden die wichtigsten Erscheinungsformen und Bereiche von rassistischer Diskriminierung an der Schule vor:

Rassistische Äusserungen und Gewalt an der Schule

Beispiel: *Drei Schüler machen in der Pause Werbung für eine CD mit rechtsextremen Liedern. Gegenüber ihren Kollegen und Kolleginnen lassen sie Äusserungen fallen wie: «Diese CD ist im Fall voll geil! Diese Neger und Juden muss man einfach verrecken lassen!».*

Diskriminierung beim Schuleintritt

(durch einen diskriminierenden Schulzuweisungsentscheid)
Beispiel: *Eine Kindergärtnerin weist einen türkischstämmigen Jungen zurecht. Sie findet, er lege ein sexistisches Verhalten an den Tag und solle endlich «dieses muslimische Machogehabe von seinem Vater» aufgeben. In einem Gespräch mit Kolleginnen führt sie aus, dass sie es nicht verantworten könne, diesen sozialen Problemfall für die ordentliche Regelschule zu empfehlen, obwohl das Kind normal intelligent sei. Im Nachhinein stellt sich heraus, dass die Kindergärtnerin sich wiederholgt abfällig über Muslime geäussert hatte. Die Sonderklassenlehrerin bestätigt, dass sie keinerlei vom Alter stark abweichendes soziales Verhalten am Kind beobachtet habe. Diese Indizien lassen vermuten, dass dem Entscheid der Kindergärtnerin mit grosser Wahrscheinlichkeit ein islamfeindliches Motiv zu Grunde lag.*

Diskriminierung bei der Bewertung schulischer Leistungen

(durch diskriminierende Benotungen und Schulüberweisungsentscheide)
Beispiel: *Männliche Jugendliche aus Südosteuropa haben es im Vergleich zu Schweizer Mädchen ungleich schwerer beim Übertritt in die Oberstufe.*

Diskriminierung bei der schulischen Förderung

Beispiel: Ein Lehrer vernachlässigt bewusst türkische und südosteuropäische Schüler/innen. Er bezeichnet die männlichen Jugendlichen als «mühsame Querulanten» und die jungen Frauen als «unterwürfige Schleierfrauen». Im Unterricht geht er vor allem auf die «anständigen Schweizer und Ausländer» ein.

Diskriminierung bei den pädagogischen und administrativen Massnahmen

(durch ein diskriminierendes Strafensystem sowie rassendiskriminierende Verweise und Schulausschlüsse)
Beispiel: *Ein junger Serbe wehrt sich gegen fremdenfeindliche Äusserungen seiner Lehrerin. Diese reagiert wiederholt mit sachlich ungerechtfertigten Strafen (Nachsitzen) wegen «Frechsein». Schliesslich bringt sie den Schulleiter dazu, dem Schüler einen Verweis zu erteilen.*

Mangelhafter Schutz vor rassendiskriminierenden Handlungen

Beispiel 1: *Ein dunkelhäutiges Mädchen wird regelmässig von einer kleinen Gruppe von Mitschülern mit rassistischen Bemerkungen wie «Ätsch, du Mohrenkopf» oder «Saugattig us Afrika» schikaniert. Der Lehrer und die Schulleiterin bagatellisieren die Vorfälle mit den Worten «Kinder sind halt so». Obwohl die beunruhigten Eltern wiederholt intervenieren, ergreifen sie keine Massnahmen.*

Beispiel 2: *Eine Lehrerin ist bekannt dafür, dass sie gewisse Ausländerkinder (vor allem aus der Türkei und aus Ex-Jugoslawien) härter bestraft und strenger benotet. Bereits mehrmals haben sich Eltern und einige Lehrer bei der Schulleiterin über die Lehrerin beschwert. Ohne Erfolg. Gemäss Schulleiterin gebe es keine Beweise. Die Vorwürfe würden auf Behauptungen basieren.*

Rechtslage

Es gibt zahlreiche Bestimmungen, die vor rassistischer Diskriminierung an Schulen schützen. Diese Bestimmungen sind in internationalen Übereinkommen, in der Bundesverfassung, in den kantonalen Verfassungen und in verschiedenen Gesetzen und Verordnungen verankert. Rechtlich gibt es gewisse Unterschiede zwischen staatlichen und privaten Schulen. Staatliche Schulen sind im Vergleich zu privaten Schulen grundsätzlich strengeren Regeln unterworfen. Sie unterstehen unmittelbar dem verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbot. Im Rahmen der obligatorischen Schule muss der Staat via seiner Aufsichtspflicht (Art. 62 Abs. 2 BV) jedoch garantieren, dass sich auch Privatschulen an den Grundsatz des Diskriminierungsverbots halten. Im Folgenden geben wir Ihnen einen kurzen Überblick über die wichtigsten rechtlichen Bestimmungen und Erlasse:

Staatliche Schule

Kantonales und kommunales Schulrecht
Für die obligatorische, staatliche Schule (1. bis 9. Schuljahr) sind die Kantone zuständig. Sie organisieren sich selbständig (Art. 62 BV). Jeder Kanton und jede Gemeinde verfügt über ein eigenes Schulrecht, das in der Regel über verschiedene Erlasse verteilt ist. Die rechtlichen Bestimmungen werden durch Lehrpläne ergänzt. In den Rechtserlassen wird unter anderem der Bildungs- und Erziehungsauftrag definiert. Die Lehrpersonen haben durch ihre Tätigkeit und durch

ihr Vorbild die Erfüllung des Erziehungs- und Bildungsauftrags zu fördern und mit den Eltern der Kinder zusammenzuarbeiten. Sie müssen die Schüler/innen fair und frei von Willkür behandeln (zum Beispiel bei der Notengebung, den Disziplinarmassnahmen oder den Schulübertrittsentscheiden), ihre Integrität schützen und einen geordneten Schulbetrieb gewährleisten. Diese Regelungen stellen auch ohne ausdrückliches Diskriminierungsverbot sicher, dass rassistische Diskriminierung rechtswidrig ist, da sich diese gegen die elementaren Interessen der betroffenen Schüler/innen richtet. Die Schüler/innen können sich im Rahmen der ordentlichen Rechtswege gegen rassistische Diskriminierung zur Wehr setzen. Der Rechtsweg ist jeweils in den kantonalen und kommunalen Bestimmungen festgelegt.

Berufsbildungsrecht

Im Bereich der Berufsbildung hat der Bund ein Berufsbildungsgesetz (BBG) erlassen (Art. 63 BV). Zudem gibt es zahlreiche branchenspezifische Verordnungen. Die Kantone sind für die Aufsicht über die berufliche Grundbildung zuständig (Art. 24 BBG). Staatliche Berufsbildungsinstitutionen müssen sich in allen Bereichen an das völker- und verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot halten.

Hochschul- und Universitätsrecht

Die von Bund und Kantonen betriebenen Hochschulen und Universitäten haben sich in allen Bereichen an das völker- und verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot zu halten.

Völkerrecht / Verfassungsrecht

Diskriminierungsverbote des Völker- und des Verfassungsrechts (EMRK, Uno-Pakt I, Uno-Konvention über die Rechte des Kindes, Art. 8 Abs. 2 BV, kantonale Verfassungen): Das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot schützt Schüler/innen von staatlichen Schulen vor nicht zu rechtfertigenden Benachteiligungen aufgrund der Herkunft, ihrer «Rasse», der Lebensform und der religiösen Überzeugung. Dies gilt für alle Bereiche: in der Schule, beim Bewertungssystem, beim Schuleintritt und beim Schulübertritt, bei der schulischen Förderung und bei den Sanktionen.

Schutz vor Willkür im Verfassungsrecht (Art. 9 BV): Das verfassungsrechtliche Willkürverbot verpflichtet die schulischen Institutionen und die Lehrpersonen, die Schüler/innen nicht willkürlich und ihre Persönlichkeit verletzend, zum Beispiel herabsetzend und entwürdigend, zu behandeln.

Wahrung von Treu und Glauben im Verfassungsrecht (Art. 5 Abs. 3 BV, Art. 9 BV): Der Grundsatz von Treu und Glauben verpflichtet die schulischen Institutionen zur Rücksichtnahme auf die schutzwürdigen Interessen der Schüler/innen.

Religionsfreiheit des Völker- und Verfassungsrechts (EMRK, Uno-Pakt II, Art. 15 BV, kantonale Verfassungen): Die verfassungs- und völkerrechtlich gewährleistete Religionsfreiheit gibt den Schülern und Schülerinnen, den Lehrpersonen sowie anderen Schulangestellten den Anspruch, ihre Religion frei auszuüben, vorausgesetzt, der geordnete Schulbetrieb wird dadurch nicht unzumutbar gestört oder andere Interessen (wie die Integration der Schüler/innen oder die Geschlechtergleichstellung) unverhältnismässig beeinträchtigt.

Anspruch auf Grundschulunterricht des Verfassungsrechts (Art. 19 BV): Der verfassungsrechtliche Anspruch auf ausreichenden und unentgeltlichen Grundschulunterricht (1. bis 9. Schuljahr) verpflichtet die Behörden, allen Kindern und Jugendlichen ein angemessenes Angebot an Grundschulunterricht zu gewährleisten.

Recht auf Bildung durch das Völkerrecht (Art. 13 Uno-Pakt I, Art. 28 und 29 Internationale Kinderrechtskonvention): Das völkerrechtlich verankerte Recht auf Bildung verpflichtet die Schweiz, die Bildung auf die volle Entfaltung der menschlichen Persönlichkeit und des Bewusstseins ihrer Würde auszurichten und die Achtung vor den Menschenrechten und Grundfreiheiten zu stärken. Der Schutz vor rassistischer Diskriminierung ist zu gewährleisten.

Schutz der Privatsphäre des Völker- und Verfassungsrechts (Art. 8 EMRK, Art. 13 BV): Das Recht auf Privatsphäre schützt die Menschen davor, persönliche Daten bekannt geben zu müssen, die für eine Entscheidfindung unbedeutend sind. Zudem muss mit Informationen sorgfältig umgegangen werden, und sie dürfen nur unter strengen Voraussetzungen an andere Stellen weitergeleitet werden.

Strafrecht

Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB), weitere Strafbestimmungen (wie Tätlichkeit, Körperverletzung, Verleumdung, sexuelle Belästigung): Bei öffentlichen rassistischen Äusserungen und rassistischer Gewalt durch Mitschüler/innen, Lehr- oder andere Personen greift die Strafnorm zur Rassendiskriminierung. Zusätzlich verbieten weitere Strafbestimmungen wie das Verbot der Körperverletzung rassistisch motivierte Gewalt oder das Ehrverletzungsverbot rassistisch motivierte Verleumdungen, Beschimpfungen und üble Nachrede (siehe auch die Kapitel zu rassistischen Äusserungen und zu rassistischer Gewalt, Seiten 21 ff. und 33 ff.).

Zivilrecht (inklusive Staatshaftung)

Zivilrechtlicher Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB, Staatshaftungsregeln): Rassistische Äusserungen und Gewalt stellen Verstösse gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz dar. Die betroffene Person kann sich über den zivilgerichtlichen Weg oder über die Regeln der Staatshaftung zur Wehr setzen.

Unerlaubte Handlung (Art. 41 OR, Staatshaftungsregeln): Rassistische Gewalt zieht in der Regel einen materiellen Schaden nach sich (zum Beispiel Arztkosten bei Körperverletzungen). Sie verursacht Schäden, deren finanzielle Wiedergutmachung über das

ausservertragliche Haftpflichtrecht und über die Staatshaftungsregeln eingefordert werden kann.

Private Schulen
Private Schulen unterstehen für Angebote, welche die obligatorische Schulzeit betreffen, der staatlichen Aufsicht. Das kantonale und das kommunale Schulrecht gewährleisten, dass das Diskriminierungsverbot umgesetzt wird und die Staathaftungsregeln und das Strafrecht zur Anwendung kommen.
Private Schulen, die Dienstleistungen im Rahmen der nachobligatorischen Schulzeit anbieten, unterstehen in der Regel einzig dem Straf- und dem Zivilrecht (inklusive Vertragsrecht).

Kantonales und kommunales Aufsichtsrecht
Private Schulen und Bildungseinrichtungen brauchen für ihre Tätigkeit eine Bewilligung. Zwar sind Privatschulen nicht direkt an die völker- und verfassungsmässigen Grundrechte gebunden, doch regelt das kantonale Bildungsrecht die Aufsicht über die privaten Schulen und verpflichtet sie so indirekt, die verfassungsrechtlichen Grundsätze einzuhalten. Mit privaten Anbietern von Berufsbildungsangeboten werden Leistungsvereinbarungen getroffen, wobei sie auch verpflichtet werden, bundesrechtliche und kantonalrechtliche Anforderungen wie etwa das Diskriminierungsverbot einzuhalten. Bei einem Verstoss durch rassistische Handlungen, oder wenn die Schule ihre Schutzfunktion gegenüber Schülern/innen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, nicht wahrnimmt, leiten die Behörden aufsichtsrechtliche Massnahmen ein. Dies kann von einer Unterlassungsanordnung (nicht zu diskriminieren) bis hin zum Entzug der Bewilligung oder die Auflösung der Leistungsvereinbarung führen.

Zivilrecht
Beim Besuch einer Privatschule wird ein privatrechtlicher Vertrag zwischen der Schule und den Eltern des Kindes oder sofern dieser volljährig ist, dem Schüler, abgeschlossen. Eine rassistische Handlung durch Lehrpersonen, die Schulleitung oder andere schulische Funktionsträger/innen stellen einen Verstoss gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ff. ZGB) und gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 2 Abs. 2 ZGB) dar. Es handelt sich um eine Vertragsverletzung, wobei die Schule haftbar ist (Art. 97 ff. OR). Bei rassistischen Äusserungen und bei rassistischer Gewalt kann zusätzlich direkt auf die Tatperson zugegriffen werden. Zudem greifen hier auch die strafrechtlichen Bestimmungen (Art. 261bis StGB und allenfalls weitere strafrechliche Bestimmungen, siehe Seite 21 ff.).

Rassistische Äusserungen, Gewalt, Mobbing

Wer in der Schule eine Person mit einer rassendiskriminierenden Bemerkung (durch Wort, Schrift, Bild, Zeichen, Gebärden oder Tätlichkeiten) in ihrer Würde herabsetzt, verstösst gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB) und begeht eine strafrechtlich relevante Ehrverletzung durch Beschimpfung (Art. 177 StGB). Sind weitere Personen anwesend, zu denen kein persönliches Vertrauensverhältnis besteht (etwa unbekannte Schüler/innen oder Lehrpersonen), liegt zusätzlich eine Verletzung der Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB, Art. 171c MStG) vor. Bei rassistisch motivierter Gewalt gelangen weitere Strafbestimmungen zur Anwendung: das Verbot der Tätlichkeit (Art. 126 StGB, 122 MStG), der einfachen Körperverletzung (Art. 123 StGB, 122 MStG) und der schweren Körperverletzung (Art. 122 StGB, 121 MStG).
Die zuständigen Schulbehörden sind zudem auf der Basis des kantonalen und kommunalen Schulrechts verpflichtet, Schüler/innen vor rassendiskriminierenden Äusserungen, Gewalt und Mobbing zu schützen. Gelingt dies nicht, sind sie möglicherweise haftbar.

Vorgehen (Rechtsweg)

- **Zivilprozess/Strafprozess** (siehe Seite 136 ff.): Die betroffene Person kann mittels einer zivilrechtlichen Klage vom zuständigen Gericht eine Persönlichkeitsverletzung feststellen lassen und von der diskriminierenden Person eine finanzielle oder anderweitige Entschädigung (Genugtuung, «Schmerzensgeld») einfordern. Sie kann auch mittels Strafanzeige bei der zuständigen Untersuchungsbehörde ein Strafverfahren anregen. Die beiden Verfahren können in der Regel auch kombiniert werden. Das heisst, im Rahmen eines Strafverfahrens macht der Kläger/die Klägerin gleichzeitig auch zivilrechtliche Ansprüche geltend.

- **Aufsichtsbeschwerde und Haftungsklage zur Durchsetzung der Schutzpflicht** (siehe Seite 139 und Seite 141): Falls die Schulleitung ihre Schutzpflicht vernachlässigt, kann sie auf Basis des Verfahrensrecht (Bund, Kanton oder Gemeinde) mittels einer Aufsichtsbeschwerde an die zuständige Aufsichtsbehörde verpflichtet werden, rassistische Handlungen zu unterbinden. Zudem kann bei einer Schädigung durch eine schwerwiegende Vernachlässigung der Schutzpflicht mittels einer Haftungsklage die Wiedergutmachung durch Entschädigungszahlungen eingefordert werden.

- **Vertragsverletzungsklage bei privaten Bildungseinrichtungen** (siehe Seite 110): Unterlässt es, eine private Bildungseinrichtung, rassistische Handlungen zu unterbinden, kann sie wegen Vertragsverletzung beim zuständigen Zivilgericht eingeklagt werden. Auch hier kann bei einer Schädigung durch eine schwerwiegende Vernachlässigung der Schutzpflicht die Wiedergutmachung durch Entschädigungszahlung eingefordert werden.

→ ***Tipp!*** *Bei einem Vorfall sollten Sie umgehend die Schulleitung informieren und verlangen, dass die notwendigen Schutzmassnahmen eingeleitet werden.*

→ *Rassistische Gewaltvorfälle sind sofort bei der Polizei zu melden. Zudem ist es ratsam, sich an eine Opferberatungsstelle (siehe Anhang Seite 144) zu wenden.*

→ *Mobbingvorfälle sollten Sie schriftlich festhalten und sich so früh wie mögliche von einer Mobbingberatungsstelle (siehe Anhang Seite 146) unterstützen lassen.*

Rechtslage: Bewertung schulischer Leistungen (Schuleintritt, Promotion, Schulübertritt, Benotung)

Obligatorische Schule

Alle Schüler/innen haben Anspruch auf eine diskriminierungsfreie Bewertung bei der Schulzuweisung, der schulischen Leistungen und beim Schulübertritt. Die Schule verletzt die Persönlichkeit eines Schülers und handelt rechtswidrig, wenn die Bewertung einzig oder überwiegend aufgrund der Herkunft, der «Rasse», der Lebensform oder der religiösen Zugehörigkeit vorgenommen wird. Offensichtlich ist dies bei klar rassistisch motivierten Entscheiden durch Lehrpersonen, Schulleitung oder Schulkommissionen.

Auch private Schulen, in denen die obligatorische Schulzeit verbracht wird, unterstehen diesen Regeln. Durch die rassistische Diskriminierung verletzen sie den Grundsatz von Treu und Glauben, den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz und den Vertrag, der zwischen den Schülern (Eltern) und der Schule abgeschlossen wurde. Zudem verstossen sie unter Umständen gegen die Leistungsvereinbarung, welche die staatliche Aufsichtsbehörde mit der Schule schloss. Hingegen haben religiös geprägte Privatschulen die Freiheit, die Aufnahme an das Kriterium der Religion zu knüpfen. Eine Ablehnung einzig oder überwiegend aus Gründen der «Rasse» oder Ethnie stellt jedoch ebenfalls eine widerrechtliche Persönlichkeitsverletzung dar.

Vorgehen (Rechtsweg)

Die für die Bewertung zuständigen Personen (Lehrpersonen, Schulkommissionen) verfügen über grossen Ermessensspielraum in der Benotung und den Selektionsentscheiden. Aufgrund ihrer Fachkompetenz haben sie die Pflicht, die sozialen Kompetenzen, sowie die Selbst- und Fachkompetenzen der Schüler/innen zu bewerten. Trotzdem können unterbewusste stereotype Vorstellungen wie «ein Türke ist wohl weniger in der Lage sich einzugliedern, also schicke ich ihn besser in die Realschule» eine Rolle für diskriminierende Entscheide spielen.
Es ist äusserst schwierig, rassistische Diskriminierung feststellen zu lassen und/oder nachzuweisen. Trotzdem besteht auf der Basis des kantonalen und kommunalen Schulrechts die Möglichkeit, sich mittels verschiedener Rechtsmittel gegen diskriminierende Bewertungen zur Wehr zu setzen:

- **Verwaltungsbeschwerde, Rekurs, Haftungsklage (siehe Seite 139 und 141):** Bei diskriminierenden Schulzuweisungs- und Schulübertrittsentscheiden sollte eine schriftliche Begründung verlangt werden. Diese kann zur Neubeurteilung über den ordentlichen Rechtsweg angefochten werden. Diskriminierende Einzelbenotungen können in der Regel nicht über den ordentlichen Verwaltungsbeschwerdeweg angefochten werden. Hingegen kann ein Schulzeugnis dann angefochten werden, wenn es ausschlaggebend ist für das Bestehen einer Prüfung (zum Beispiel eine Maturitätsprüfung), für den Erwerb eines Diploms oder für die Berechtigung, eine weitere Ausbildung anzutreten.
  Bei schwerwiegenden und die Persönlichkeit verletzenden rassistischen Diskriminierungen kann unter Umständen über die Staatshaftungsregeln zusätzlich eine Genugtuungszahlung eingefordert werden.

- **Aufsichtsbeschwerde** (siehe Seite 139): Bei diskriminierenden Benotungen besteht in der Regel die Möglichkeit, via Aufsichtsbeschwerde an die Behörden zu gelangen.

- **Vertragsverletzungsklage (siehe Seite 137) und Klage wegen Persönlichkeitsverletzung** (siehe Seite 137): Bei rassistisch diskriminierenden Handlungen durch private Bildungseinrichtungen steht zusätzlich die Möglichkeit einer Vertragsver-letzungsklage vor Zivilgericht offen. Dabei kann auch eine Genugtuungszahlung wegen Persönlichkeitsverletzung verlangt werden.

Nachobligatorische Schule

Bei staatlichen nachobligatorischen Schulen gelten dieselben Regeln wie im obligatorischen Schulunterricht. Rassistische Diskriminierung bei der Bewertung ist rechtswidrig. Das Diskriminierungsverbot wird durch die Aufsichtsbehörden über die entsprechenden aufsichtsrechtlichen Bestimmungen durchgesetzt.

Die Betroffenen haben das Recht, sich auf der Basis der entsprechenden Regelungen des Bundes (vor allem das Diskriminierungsverbot in der BV Art. 8 Abs. 2) sowie der kantonalen und kommunalen Bestimmungen auf dem Beschwerdeweg gegen Willkür und rassistische Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Das Bildungsrecht besteht aus zahlreichen Erlassen, die jeweils unterschiedliche Verfahrenswege vorsehen (siehe Seite 107 ff.).
Rassistische Leistungsbewertungen durch private Schulen stellen eine Vertragsverletzung dar. Die handelnden Personen verstossen gegen den Grundsatz von Treu und Glauben und verletzen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz. Diese Verstösse führen zur Aufhebung der diskriminierenden Bewertung und verpflichten die entsprechende Privatschule zu einer erneuten und sachlichen Leistungsbewertung.

Rechtslage: Massnahmen (Verweis, Bestrafung, Ausschluss)

Staatliche Schulen

Der rassistische Verweis, der Schulausschluss und andere rassistische Strafsanktionen stellen ebenfalls einen Verstoss gegen das Diskriminierungsverbot dar. Auch hier ist jeweils im Einzelfall zu prüfen, ob ein sachlicher Grund für die Massnahme vorliegt oder nicht. Unrechtmässige Verweise und Ausschlüsse sind ungültig (siehe Seite 107 ff.).

Private Schulen

Diskriminierende Verweise und Ausschlüsse von privaten Schulen stellen eine Vertragsverletzung, vor allem eine Verletzung des Grundsatzes von Treu und Glauben sowie eine Persönlichkeitsverletzung dar. Persönlichkeitsverletzende Ausschlüsse sind ungültig und lösen allenfalls auch Genugtuungsansprüche aus (siehe Seite 110).

Religiöse Bedürfnisse

Staatliche Schulen

Staatliche Schulen sind an die konfessionelle Neutralität gebunden und müssen die Glaubens- und Gewissensfreiheit (Art. 15 BV) respektieren. Dies bedeutet,

- dass Schüler/innen nicht auf unzumutbare Weise mit einer offiziellen (schulischen) Religion konfrontiert werden dürfen – zum Beispiel durch obligatorischen Religionsunterricht oder religiöse Symbole an der Schule. Man spricht in diesem Zusammenhang von der «negativen Religionsfreiheit».
- dass Schüler/innen das Recht haben, ihre religiösen Gewohnheiten auszuleben – soweit dies den schulischen Betrieb nicht massgeblich stört oder den schulischen Lehrauftrag und das Recht der Kinder auf angemessenen Grundschulunterricht gefährdet. Geschützt ist hier die sogenannte «positive Religionsfreiheit».

Religiöse Bedürfnisse spielen in der Schule auf verschiedenen Ebenen eine Rolle:

- Bei der Dispensierung (von bestimmten Schulfächern, von Lageraufenthalten, an religiösen Feiertagen).
- Bei Kleidervorschriften.
- Bei der Ausübung religiöser Pflichten (etwa bei Gebeten).

Es muss jeweils im Einzelfall abgewogen werden, welche Interessen überwiegen. Der Eingriff in die Religionsfreiheit bedarf einer gesetzlichen Grundlage, muss im öffentlichen Interesse liegen und verhältnismässig sein.

Vorgehen (Rechtsweg)
Wer sich in seiner «positiven» oder «negativen Religionsfreiheit» verletzt fühlt, hat die Möglichkeit, sich auf der Basis des jeweils geltenden Schulrechts auf dem Rechtsweg zur Wehr zu setzen.

- Es kann verlangt werden, dass die Ausübung der Religion zugelassen wird. Konkret: Die Schule hebt ein Kleiderverbot auf oder heisst ein Dispensgesuch gut.
- Die Schule kann verpflichtet werden, bestimmte religiöse Handlungen, etwa das Aufhängen religiöser Symbole, künftig zu unterlassen.

Der Beschwerdeweg ist je nach Kanton und Gemeinde unterschiedlich. Bei einer Verletzung des verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbots oder der Religionsfreiheit besteht in letzter Instanz die Möglichkeit, sich mittels einer Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten ans Bundesgericht zu wenden.
Jede Behörde hat unterschiedliche Kompetenzen beim Festlegen von Rechtsfolgen bei Rechtsverstössen. Grundsätzlich gilt, dass die Schule verpflichtet wird, den Verstoss zu beseitigen.

Private Schulen

Eine private Schule hat das Recht, die Aufnahme an die Religionszugehörigkeit zu knüpfen. Sie darf zwar eigene, religiös motivierte Vorschriften aufstellen, muss sich aber stets an vertragliche Abmachungen halten.

→ ***Tipp!*** *Wenn Sie sich rassistisch diskriminiert fühlen, kontaktieren Sie eine professionelle Beratungsstelle.*

→ *Informieren Sie die Schulleitung und die Aufsichtsbehörde über die Vorfälle.*

4.7 Wohnungsmiete

Der Eigentümer einer Liegenschaft kündigt einem türkischen Ehepaar mit zwei Kindern die Wohnung. Auf Anfrage gibt er offen über seine Motive Auskunft: «Es tut mir leid, aber ich möchte keine Reklamationen wegen Lärm und irgendwelcher komischer arabischer Musik. Mit solchen Leuten wie Ihnen hatte ich nur negative Erfahrungen.» Eine Freundin der Familie meldet sich beim Sekretariat der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus und bittet um Rat. Nach eingehender Analyse kommt das Sekretariat zum Schluss, dass es sich um eine missbräuchliche Kündigung handelt. Die Beraterin rät dem Ehepaar, die Kündigung umgehend bei der zuständigen Schlichtungsbehörde für Mietsachen anzufechten und Mieterstreckung zu verlangen. Zudem verweist sie die Familie an eine regionale Anlaufstelle für interkulturelle Konflikte. Zwei Wochen später gibt die Schlichtungsbehörde der Familie «wegen fehlenden objektiven Gründen» Recht.

Rassismus im Bereich Wohnungsmiete

Rassismus im Bereich Wohnungsmiete hat schwerwiegende Auswirkungen auf die Lebensqualität. Er kann sich bereits bei der Wohnungssuche zeigen und während des gesamten Mietverhältnisses bis nach der Kündigung vorkommen. Die Diskriminierung kann verbaler oder nonverbaler Natur sein. Es gibt folgende Formen:

Im Vorfeld der Wohnungsvergabe (durch diskriminierende Wohnungsinserate, durch diskriminierende Vorselektion und Wohnungsverweigerung)
Beispiel 1: *Ein Vermieter schliesst in Wohnungsinseraten potenzielle Bewerber/innen mit einer bestimmten nationalen und regionalen Herkunft ausdrücklich aus: «Mieter gesucht! Bewerbungen aus der Türkei und Südosteuropa unerwünscht!»*

Beispiel 2: *Wohnungssuchende sind während der Besichtigung mit diskriminierenden Fragen konfrontiert, oder es fallen rassistische Äusserungen. Sie werden etwa bei der Wohnungsbesichtigung gefragt, aus welchem Land sie kommen, und dass dies ein Problem sein könnte. «Ihr seid halt unordentlicher und lärmiger als andere.»*

Beispiel 3: *In der Regel müssen in schriftlichen Bewerbungsbögen die Nationalität und zum Teil die Religionszugehörigkeit angegeben werden. Diese Angaben können für eine rassistische Vorselektion missbraucht werden. Gewisse Bewerber/innen werden aufgrund ihrer Herkunft oder Religionszugehörigkeit ausgesondert.*

Beispiel 4: *Ein junger Marokkaner bewirbt sich mit seiner Schweizer Freundin auf eine Zwei-Zimmerwohnung. Bei der telefonischen Absage fragt der Mann nach dem Grund. Er erhält die Antwort: «Mit Leuten wie Ihnen haben wir immer Lämpe».*

Während des Mietverhältnisses (durch rassistische Schikanen von Mitmietern, durch mangelhaften Schutz des Vermieters bei rassistischen Vorfällen durch Nachbarn, durch rassistische Handlungen des Vermieters).
Beispiel 1: *Eine kroatische Familie wird regelmässig von den Nachbarn schikaniert und beim Vermieter angeschwärzt: «Diese Leute halten sich nicht an die Waschordnung und schmeissen die nassen Kleider auf den Boden.» Auch fallen gegenüber den Kindern rassistische Äusserungen wie: «Seid nicht immer so laut und ungehobelt, ihr Saujugos!»*

Beispiel 2: *Um einen unbeliebten ausländischen Mieter unter Druck zu setzen, führt die Verwaltung (auf Wunsch anderer Mieter/innen) speziell einschränkende Regeln ein: ein Verbot «beim Kochen unangenehme Gerüche» zu verbreiten oder das Verbot «ums Haus herum zu spielen».*

Bei der Untermiete
Beispiel 1: *Ein Flüchtling aus Senegal wird von der Verwaltung nicht als Untermieter akzeptiert, da man mit diesen «Negern immer wieder Stress hat. Man sieht es ja auf der Strasse, am Herumlungern und Drogendealen sind sie».*

Beispiel 2: *Ein älterer türkischer Mann meldet sich auf ein Inserat zur Untermiete. Der Vermieter weist ihn bereits an der Türe mit den Worten ab: «Solche Leute sicher nicht.»*

Bei der Kündigung
Beispiel 1: *Einer Mieterin wird gekündigt, weil sie sich gegen rassistische Äusserungen der Hausabwartin zur Wehr setzt.*

Beispiel 2: *Bei der Wohnungsabnahme wird die Familie aus fremdenfeindlichen Motiven nochmals zum Nachputzen bestellt.*

Beispiel 3: *Nachdem der neue Hauseigentümer den Wohnblock übernommen hat, erhält ein polnischer Austauschstudent die Kündigung. Es stellt sich heraus, dass der Hauseigentümer in der Vergangenheit Probleme mit polnischen Mietern hatte.*

Nach Beendigung des Mietverhältnisses (durch diskriminierende Angaben des früheren Vermieters)
Beispiel: *Die ehemalige Vermieterin leitet auf Anfrage der Immobilienverwaltung Informationen zur Religion eines Bewerbers weiter: «Du, der ist Muslim, das kann kompliziert werden.»*

Rechtslage

Es gibt zahlreiche Bestimmungen, die vor Rassismus im Bereich Wohnungsmiete schützen. Bei Mietverhältnissen ist in erster Linie das Privatrecht (OR und ZGB) von Bedeutung. Sind der Bund, Kantone, Gemeinden oder ein öffentlich-rechtliches Unternehmen die Vermieter, gelangen zusätzlich öffentlich-rechtliche Bestimmungen zur Anwendung. Besonders relevant sind die Grund- und Menschenrechte. Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Rechtsartikel und Gesetze.

Allgemeine Bestimmungen

Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 2 ZGB, Art. 5 Abs. 3 BV, Art. 9 BV): Der Grundsatz von Treu und Glauben besagt, dass sich das Gegenüber nicht rechtsmissbräuchlich, widersprüchlich und unredlich verhalten soll. Er findet sich in der BV und gilt für Rechtsbeziehungen zwischen Staat und Bürger. Er ist aber auch in Art. 2 ZGB verankert und somit für Rechtsbeziehungen unter Privaten – wie zum Beispiel das Mietverhältnis – von Bedeutung. Nicht geklärt ist die Bedeutung des Grundsatzes von Treu und Glauben im Falle einer Rassendiskriminierung. Der Grundsatz von Treu und Glauben schützt möglicherweise Mieter/innen vor rassistischen Äusserungen und Verhaltensweisen von Vermietern. Des Weiteren könnte es sein, dass Art. 2 ZGB den Vermieter dazu verpflichtet, Bräuche, Traditionen und Lebensweise der Mieter und Mieterinnen zu akzeptieren, solange diese nicht zur Aufrechterhaltung der

Hausordnung eingeschränkt werden müssen oder auf unzumutbare Weise die Interessen der in derselben Liegenschaft wohnhaften Personen beeinträchtigen. Schliesslich kann auch eine rassendiskriminierende Kündigung gegen Treu und Glauben verstossen.

→ ***Achtung!*** *Da es zur Bedeutung des Grundsatzes von Treu und Glauben im Falle rassistischer Diskriminierung keine Gerichtspraxis gibt, kann nicht mit Sicherheit davon ausgegangen werden, dass die Gerichte die hier vertretenen Sichtweisen teilen.*

Mietrecht und allgemeines Vertragsrecht (OR)

Pflicht zur Beseitigung von Mängeln (Art. 259a ff. OR): Die mietrechtlichen Mängelregelungen verpflichten Vermieter bei wiederholten, schwerwiegenden rassistischen Handlungen zu intervenieren, sofern dies zumutbar ist. Sie geben Mietern und Mieterinnen ausserdem die Möglichkeit, ausserordentlich und fristlos zu kündigen bei extremen Zuständen, die aufgrund rassistischer Vorfälle nicht mehr zumutbar sind.

Untermiete (Art. 262 OR): Mieter/innen können eine Mietwohnung mit Zustimmung des Vermieters ganz oder teilweise untervermieten. Eine rassistisch motivierte Verweigerung der Zustimmung ist unrechtmässig.

Vertragliche Haftung (Art. 97 ff. OR und Art. 259e OR): Verstösse gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 2 ZGB) und die Verletzung der Pflicht zur Beseitigung von Mängeln wegen schwerwiegenden rassistischen Handlungen stellen Vertragsverletzungen dar und lösen eine Schadenersatzpflicht des Vermieters aus, sofern tatsächlich die schuldhafte Verursachung eines Schadens vorliegt.

Persönlichkeitsschutz (Zivilrecht)

Zivilrechtlicher Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ff. ZGB) und ausservertragliche Haftung (Art. 41 ff. OR): Eine rassistische Wohnungsverweigerung stellt einen Verstoss gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz dar. Auch rassistische Äusserungen und Gewalt (durch Vermieter/innen, durch Nachbarn oder andere Personen) sind persönlichkeitsverletzend und lösen eine Genugtuungs- (Art. 49 OR) und/oder Schadenersatzpflicht (Art. 41 OR) aus.

Strafrecht

Bei rassistischen Äusserungen und Gewalt gelangen Bestimmungen des StGB zur Anwendung: Ist die Handlung öffentlich und als rassistisch motiviert erkennbar, greift das strafrechtliche Verbot der Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB). Zusätzlich gelangen weitere Strafbestimmungen zur Anwendung, wie zum Beispiel das Verbot der Tätlichkeit (Art. 126 StGB), der einfachen Körperverletzung (Art. 123 StGB) oder der schweren Körperverletzung (Art. 122 StGB), der Verleumdung (Art. 174 StGB) oder der üblen Nachrede (Art. 173 StGB). (siehe dazu «Rassistische Äusserungen» und «Rassistisch motivierte Gewaltdelikte», Seite 21 ff, 33 ff.).

Ist der Bund, ein Kanton oder eine Gemeinde Eigentümer/in einer Liegenschaft, gelangen zusätzlich folgende Bestimmungen zur Anwendung:

Völkerrecht / Verfassungsrecht

Diskriminierungsverbote des Völker- und des Verfassungsrechts (EMRK, Uno-Pakt I, Art. 8 Abs. 2 BV, kantonale Verfassungen): Staatliche Vermieter/innen sind unmittelbar an das verfassungsrechtliche Verbot der Diskriminierung aufgrund der Religion, der «Rasse», der Ethnie, der Herkunft und der Lebensform gebunden. Dieses verpflichtet sie für alle Phasen des Mietverhältnisses, von der Vergabe der Wohnung bis nach Beendigung des Mietverhältnisses, Mieter/innen nicht aufgrund der obigen Merkmale ungleich zu behandeln.

Religionsfreiheit des Völker- und Verfassungsrechts (EMRK, Uno-Pakt II, Art. 15 BV, kantonale Verfassungen): Die verfassungs- und völkerrechtlich gewährleistete Religionsfreiheit gibt Mieterinnen und Mietern das Recht, ihre Religion in ihrer Wohnung frei auszuüben, sofern dadurch die Interessen der anderen Hausbewohner nicht unzumutbar beeinträchtigt werden.

Wohnungsinserate

Es kommt vor, dass bereits in einem Inserat schriftlich angekündigt wird, dass sich das Angebot nur an Schweizer/innen richtet und Bürger/innen anderer Staaten ausgenommen sind: «Türken und Albaner unerwünscht». Auch kann es sein, dass Menschen wegen ihres Aufenthaltsstatus ausgeschlossen werden: «Asylanten nicht bewerben!».

Inserate von privaten Verwaltungen oder Einzelpersonen

Wohnungsinserate, die bestimmte Gruppen wegen ihrer Ethnie, «Rasse» oder Religion oder wegen ihrer nationalen oder regionalen Herkunft pauschal ausschliessen («Kurden unerwünscht»), verstossen – sofern nicht ausnahmsweise ein sachlicher Grund vorliegt – gegen die Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB). Zum Beispiel schwere rassistische Konflikte in der Nachbarschaft, die nur dadurch verhindert werden können, wenn an Bewerber/innen gewisser Ethnien und «Rassen» vorübergehend keine Wohnung mehr vergeben wird.

Folgende Unterscheidungen in Wohnungsinseraten sind hingegen rechtlich zulässig:

- Private Mietinserate, die sich nur an Schweizer/innen und EU-Bürger/innen richten.
- Ausländische Staatsangehörige dürfen insgesamt ausgegrenzt werden.
- Die Unterscheidung nach dem Aufenthaltsstatus. Etwa mit folgenden Umschreibungen: «nur Personen mit einer Niederlassungsbewilligung erwünscht» oder «an

Asylanten vergeben wir keine Wohnungen».

- Mietinserate, die sich nur an einen internen Kreis richten, zum Beispiel wenn ein Verein seine Mietwohnungen nur Vereinsmitgliedern anbietet, auch wenn diese ausschliesslich schweizerischer Nationalität sind.

Vorgehen (Rechtsweg)

- Strafanzeige (siehe Seite 136, «Strafprozess»)

Inserate von staatlichen Verwaltungen

Das verfassungsrechtliche Gleichheitsgebot (Art. 8 Abs. 1 BV) untersagt staatlichen Immobilienverwaltungen, Mietwohnungen nur für Personen bestimmter ethnischer, nationaler oder regionaler Herkunft, bestimmter Hautfarbe oder Religion auszuschreiben – etwa «Nur für Schweizer», sofern kein sachlicher Grund für diese Unterscheidung genannt werden kann. Rechtswidrig ist auch, eine Mietwohnung oder ein Mietshaus nur für Personen mit einer Niederlassungsbewilligung auszuschreiben.

Unrechtmässig ist es zudem, eine Gruppe von Menschen wegen ihrer ethnischen, nationalen oder regionalen Herkunft («Kosovo-Albaner unerwünscht»), wegen ihrer Religionszugehörigkeit oder der Hautfarbe auszugrenzen. Solche Umschreibungen verletzen das entsprechende verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV). Zusätzlich verstossen sie gegen die Strafnorm zur Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB und Art. 171c MStG). Vorausgesetzt es handelt sich nicht nur um ein internes Inserat an einen persönlich bekannten Adressatenkreis, sondern um eine öffentliche, (auch) an unbekannte Personen, gerichtete Annonce.

Vorgehen (Rechtsweg)

Wie bei Inseraten von Privaten gilt auch hier: Solange keine konkrete Leistungsverweigerung vorliegt, ist es – mit Ausnahme des Strafverfahrens – schwierig, auf dem Rechtsweg gegen ein diskriminierendes Inserat vorzugehen. Einzige Ausnahme: klar rassistische Wohnungsinserate. Bei Verdacht auf Rassendiskriminierung gibt es folgende Möglichkeiten:

- Strafanzeige (siehe Seite 136)
- Aufsichtsbeschwerde (siehe Seite 139)
- Beschwerde an eine Ombudsstelle (siehe Seite 140)

Wohnungsverweigerung

Private Vermietung

Eine rassistische Mietverweigerung (wegen der Ethnie, «Rasse», Religion, der nationalen oder regionalen Herkunft) stellt eine Persönlichkeitsverletzung im Sinne von Art. 28 ZGB dar, vor allem wenn sie mündlich kommuniziert wird. Grund: Durch die Weigerung, mit einer Person aufgrund eines elementaren Persönlichkeitsmerkmals einen Vertrag abzuschliessen, wird diese in ihrer Wertschätzung als Person herabgesetzt und erniedrigt.

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass nicht jede Persönlichkeitsverletzung widerrechtlich ist. Sie kann gerechtfertigt sein, wenn die betroffene Person einverstanden ist oder wenn gemäss Art. 28 Abs. 2 ZGB ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse an der Persönlichkeitsverletzung besteht (Beispiele siehe unten). Dennoch ist es möglich, dass auch eine Person, die eine rassistische Mietverweigerung vorerst akzeptiert, sich zu einem späteren Zeitpunkt rechtlich dagegen zur Wehr setzen kann. Grund: Art. 27 Abs. 2 ZGB besagt, dass niemand seine persönliche Freiheit so interpretieren darf, dass das Recht oder die Grenzen der Sittlichkeit verletzt werden.

→ ***Achtung!*** *Aufgrund fehlender Gerichtspraxis kann nicht mit Sicherheit davon ausgegangen werden, dass die Gerichte diese rechtliche Einschätzung teilen.*

Überwiegende Interessen im Sinne von Art. 28 ZGB liegen zum Beispiel vor, wenn ein Vermieter in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen mit einer bestimmten Person gemacht hat. Oder wenn ganz spezielle Umstände vorliegen, die es als verständlich erschienen lassen, dass einer Person die Mietwohnung verweigert wird. Ein überwiegendes Interesse des Vermieters, bestimmte Personen abzuweisen, ist etwa dann gegeben, wenn er in derselben Wohnung wie der Wohnungssuchende wohnt. Denn, auch wenn Vermieter/in und Mieter/in keine persönlichen Kontakte miteinander pflegen, besteht doch eine gewisse (räumliche) Nähe.

Exkurs: Rassismus bei der Bewerbung

Personen, die Interesse an einer Mietwohnung oder einem Mietshaus haben, müssen sich üblicherweise per Formular bewerben. Vermieter fragen unter anderem nach Heimatort, Beruf und Einkommen. Ausländer/innen müssen zusätzlich eine Kopie des Personalausweises beilegen. Dies ist rechtlich zulässig. In einzelnen Fällen kommt es auch vor, dass nach der Religionszugehörigkeit oder nach der Nationalität oder Herkunft gefragt wird.

→ ***Achtung!*** *Zwar besteht ein gewisses Risiko, dass Vermieter/innen einzelne Angaben ausschliesslich dazu verwenden, eine rassistische Vorselektion zu treffen. Leider können Sie dies kaum vermeiden. Sie haben aber zumindest die Möglichkeit, die Fragen nach Religion, Nationalität oder Herkunft falsch zu beantworten, ohne dass sie rechtliche Konsequenzen befürchten müssen.*

Vorgehen (Rechtsweg)

Klage wegen Persönlichkeitsverletzung: Sie können mittels einer zivilrechtlichen Klage vom zuständigen Gericht verlangen, dass die Persönlichkeitsverletzung festgestellt wird. Auch kann vom Gericht verlangt werden, Vermieter/innen zu einer finanziellen oder anderweitigen Entschädigung (Genugtuung, «Schmerzensgeld») zu verpflichten. Art und Höhe der Genugtuung liegen im Ermessen des Gerichts und hängen hauptsächlich von der Schwere der Persönlichkeitsverletzung ab. Die Genugtuungssumme wird aber kaum je den Betrag von einigen hundert Fragen übersteigen.

→ ***Achtung!*** *Jeder Kanton regelt das Zivilverfahren eigenständig (das neue eidgenössische Zivilprozessrecht wird erst in einigen Jahren in Kraft treten). Die Streitparteien haben den Konflikt vorerst mit der Unterstützung eines Streitschlichters zu lösen (Art. 274 ff. OR). Erst wenn sich die Parteien nicht einig werden, kann das Verfahren vor Gericht weitergeführt werden.*

Staatliche Vermietung

Wie bei der Vermietung durch Private gilt auch hier: Bei einer rassistischen Mietverweigerung liegt ein Verstoss gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz vor. Zusätzlich stellt dies auch eine Verletzung des verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbots dar (Art. 8 Abs. 2 BV).

Im Unterschied zur privaten Vermietung rechtswidrig: Mietverweigerung, weil ein Bewerber aus dem Ausland kommt oder weil er einen bestimmten Aufenthaltsstatus besitzt (etwa eine C- oder B-Bewilligung oder den Flüchtlingsstatus). Dies ist, sofern kein sachlicher Grund vorliegt, mit dem Gleichbehandlungsgebot der Bundesverfassung (Art. 8 Abs. 1 BV) unvereinbar.

Vorgehen (Rechtsweg)

Bei einer möglichen rassistischen Mietverweigerung haben Sie grundsätzlich folgende Möglichkeiten:

- **Klage wegen Persönlichkeitsverletzung:** Beauftragen die staatlichen Stellen eine private Immobilienverwaltung mit der Vermietung, haben Sie die Möglichkeit, bei einem Zivilgericht eine Persönlichkeitsverletzung einzuklagen und eine Genugtuungszahlung einzufordern. In jedem Fall sollten Sie von der zuständigen Immobilienverwaltung eine schriftliche Begründung der Mietverweigerung verlangen.

- **Verwaltungsbeschwerde / Verwaltungsgerichtsbeschwerde** (siehe Seite 139): Handelt es sich um eine staatliche Verwaltungsbehörde, sollten Sie umgehend eine schriftliche Begründung (am besten in Form einer Verfügung) verlangen, weshalb die Behörde die Vermietung verweigert hat. Sofern es sich um eine Verfügung handelt, können Sie die Begründung anfechten. Je nach Kanton und Gemeinde gibt es kleinere Unterschiede im Rechtsweg. Ziehen Sie die kantonalen oder kommunalen Personal- und Verfahrensgesetze zu Rate. In der Regel müssen Sie eine Verwaltungsbeschwerde oder – bei einem Weiterzug – eine Verwaltungsgerichtsbeschwerde ergreifen. Es ist jedoch auch möglich, den aufsichtsrechtlichen Weg zu begehen (siehe unten: Aufsichtsbeschwerde).

  Achtung! In der Regel wird die Begründung einer Mietverweigerung nicht in Form einer Verfügung dargelegt. Daher ergibt sich auch kaum je die Möglichkeit, diese auf dem beschriebenen Verwaltungsverfahrensweg anzufechten. In diesen Fällen ist es ratsam, sich an eine Ombudsstelle zu wenden.

- **Aufsichtsbeschwerde** (siehe Seite 139): Jede Person kann mittels Aufsichtsbeschwerde bei der zuständigen Behörde verlangen, gegen die rassistische Praxis einer beauftragten privaten Immobilienverwaltung oder einer staatlichen Immobilienverwaltung vorzugehen.

- **Beschwerde an Ombudsstelle** (siehe Seite 140)

Rassistische Äusserungen, Gewalt und Schikanen durch Nachbarn

Zum Umgang mit rassistischen Äusserungen und Gewalt konsultieren Sie bitte auch die entsprechenden Kapitel in diesem Ratgeber («Rassistische Äusserungen», Seite 21 ff. und «Rassistisch motivierte Gewaltdelikte», Seite 33 ff.).

Mangelhafter Schutz vor rassistischen Nachbarn durch Vermieter
Regelmässige, schwerwiegende rassistische Angriffe stellen mietrechtlich gesprochen einen schweren Mangel an der Mietsache dar. Grund: Vitale Interessen der betroffenen Person sind gefährdet – vor allem die Gesundheit und der Schutz der Familie. Bei wiederholten rassistischen Äusserungen, bei rassistischer Gewalt und anderweitiger rassistischen Schikanen (etwa Nötigung, Drohung, Verleumdung, Sachbeschädigung) kann die Mietwohnung nicht vertragsmässig genutzt werden. Den Betroffenen ist es unter diesen Umständen nicht mehr zuzumuten, dort wohnen zu bleiben.
Vermieter/innen haben auf Verlangen des Mieters die Pflicht, den Mangel auf angemessene Art und Weise zu beseitigen (Art. 259a Abs. 1 Buchstabe a OR). Sie müssen die rassistisch handelnde Person zur Rede stellen, sie zu einer Stellungnahme auffordern und sie darauf hinweisen, künftig die rassistischen Handlungen zu unterlassen. Führt dies nicht zur Verbesserung der Situation, haben Vermieter/innen die Pflicht, die Person zu ermahnen und im Extremfall die Wohnung zu kündigen.

→ *Achtung! Vermieter/innen müssen sich nicht selbst in Gefahr bringen. Sie haben lediglich die Pflicht, die ihnen zumutbaren und möglichen Schritte einzuleiten. Unter Umständen ist es angebracht, den Vorfall der Polizei zu melden. Da es zur Bedeutung des mietrechtlichen Mängelrechts bei rassistischer Diskriminierung noch keine Gerichtspraxis gibt, kann nicht mit Sicherheit davon ausgegangen werden, dass die Gerichte die heir vertretene Sichtweise teilen.*

Schreiten Vermieter/innen nicht innert angemessener Frist ein, obwohl sie von rassistischen Vorfällen wissen, so können betroffene Mieter/innen den Mietvertrag fristlos kündigen (Art. 259b Buchstabe a und Art. 266g OR), auch wenn dies vertraglich nicht vorgesehen wurde. Diese fristlose Kündigung ist deshalb zulässig, weil bei regelmässigen rassistischen Handlungen eine schwerwiegende Beeinträchtigung der Lebensqualität vorliegt. Rassistisch handelnde Nachbarn sind unzumutbar.

Vorgehen (Rechtsweg)
Bei rassistischen Konflikten sollten Sie so rasch wie möglich eine professionelle Beratungsstelle um Unterstützung bitten und den kantonalen Mieterverband informieren. Gehen Sie wie folgt vor:

Vorgehen gegen den/die Vermieter/in:

- **Beseitigung des Mangels verlangen:** Vermieter/innen haben in der Regel ein Interesse daran, dass Konflikte zwischen den Mietparteien so rasch als möglich gelöst werden. Informieren Sie, unmittelbar nachdem ein Konflikt ausgebrochen ist, Ihren Vermieter. Falls Sie den Konflikt nicht von sich aus befriedigend lösen können, verlangen Sie, dass der Vermieter einschreitet. Berufen Sie sich auf Art. 259a Abs. 1 OR.

- **Mietvertrag fristlos kündigen:** Falls es für Sie nicht mehr zumutbar ist, in Ihrer Wohnung zu bleiben, sollten Sie (wie oben dargelegt laut Art. 259b Buchstabe a und Art. 266g OR) fristlos kündigen. Lassen Sie sich unbedingt vorgängig professionell beraten. Achten Sie darauf, dass Sie bereits eine neue Wohnung zugesichert haben oder zumindest einen Ort, an dem Sie sich vorübergehend aufhalten können.

- **Genugtuungsklage an das zuständige Zivilgericht** (siehe Seite 135): Verzichtet der Vermieter bewusst darauf, gegen rassistische Vorfälle einzuschreiten, weil er die rassistische Handlung unterstützt, wird er zum «Mittäter». Wird dadurch der/die Täter/in im Handeln bestärkt und führt dies zu weiteren rassistischen Handlungen, liegt möglicherweise eine Persönlichkeitsverletzung durch den Vermieter oder zumindest eine Mitverantwortung für die Persönlichkeitsverletzung vor. Das Opfer kann somit nicht nur Nachbarn einklagen (siehe oben), sondern auch versuchen, mittels einer zivilrechtlichen Klage vom zuständigen Gericht eine Persönlichkeitsverletzung durch den/die Vermieter/in feststellen zu lassen und gemäss Art. 28 ZGB und Art. 259a Abs. 1 Buchstabe c OR von der diskriminierenden Person eine finanzielle oder anderweitige Entschädigung (Genugtuung, «Schmerzensgeld») einzufordern. Stellt die zuständige Behörde auf eine entsprechende Klage hin eine Persönlichkeitsverletzung fest, wird sie, je nach Schweregrad der Verletzung und Verschulden der Tatperson, der klagenden Partei eine Genugtuung zusprechen.

- **Schadenersatzklage vor einem Zivilgericht** (siehe Seite 135): Hat der/die Vermieter/in mitzuverantworten, dass es aufgrund rassistischer Handlungen zu einer unzumutbaren Situation für die Mieter gekommen ist und diese fristlos die Wohnung kündigen mussten, kann die betroffene Person mittels einer zivilrechtlichen Schadenersatzklage vom/von der Vermieter/in den Ersatz für sämtlichen dadurch verursachten materiellen Schaden verlangen. Beispielsweise kann eine fristlose Kündigung dazu führen, dass die Person vorübergehend für ein paar Tage oder Wochen in einem Hotel übernachten muss. Das Gericht muss dann entscheiden, ob allenfalls die Hotelkosten übernommen werden müssen.

Vorgehen gegen die rassistisch handelnde Person
(siehe Seite 21 ff., «Rassistische Äusserungen»)

- **Zivilrechtliche Klage wegen Persönlichkeitsverletzung gegen den Täter:** (siehe Seite 123, «Wohnungsverweigerung»)
- **Strafanzeige gegen den Täter:** (siehe Seite 123, «Wohnungsverweigerung»)

Rassistische Verweigerung der Zustimmung für eine Untervermietung

Rassistische Hauseigentümer/innen oder Verwaltungen

Mieter/innen haben das Recht, die Mietsache ganz oder teilweise unterzuvermieten (Art. 262 OR). Eine Untermiete setzt jedoch die Zustimmung des Vermieters voraus, schriftlich, mündlich oder stillschweigend durch nachträgliches Akzeptieren. Wird diese Zustimmung aus rassistischen Motiven nicht erteilt, weil dem Vermieter die Untermieter wegen ihrer «Rasse», Ethnie, Religion, ihrer nationalen oder regionalen Herkunft nicht genehm sind, liegt eine rechtlich unwirksame Zustimmungsverweigerung vor.
Unzulässig ist hingegen der nicht sachlich gerechtfertigte nachträgliche Entzug der Zustimmung. Vermieter/innen können die Zustimmung nur verweigern (Art. 262 Abs. 2 OR), wenn «der Mieter sich weigert, dem Vermieter die Bedingungen der Untermiete bekanntzugeben (Buchstabe a), die Bedingungen der Untermiete im Vergleich zu denjenigen des Hauptmietvertrags missbräuchlich sind, zum Beispiel durch einen überrissenen Untermietzins (Buchstabe b), oder wenn dem Vermieter aus der Untermiete wesentliche Nachteile entstehen, zum Beispiel wenn der Untermieter ein Zimmer in einem Wohnblock für bezahlten Geschlechtsverkehr gebrauchen möchte (Buchstabe c)».

Vorgehen (Rechtsweg)
Ein Haus- oder Wohnungsbesitzer/eine Verwaltung verweigert dem Hauptmieter unzulässigerweise einen Untermietvertrag mit einer Drittperson. In solch einem Fall darf der Hauptmieter einen Untermietvertrag – trotz fehlender Zustimmung – abschliessen.

→ ***Achtung!*** *Dadurch riskiert man eine Kündigung des Mietvertrags, die allenfalls dann zulässig ist, wenn sich nachträglich herausstellt, dass die Zustimmungsverweigerung des Besitzers berechtigt war (Art. 257f Abs. 3 OR).*

Die Möglichkeiten der Person, die zur Untermiete einziehen möchte, sind beschränkt. Verweigert der Hauptmieter aus rassistischen Gründen die Zustimmung zum Untermietvertrag, so kann der Untermieter den Hauptmieter einzig auf der Basis des Untermietvertrags einklagen und Schadensersatz einfordern. Grund: Eine Vertragsverletzung (Art. 97 ff. OR) oder ein Verstoss gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 2 ZGB). Dies aber nur, sofern ein solcher Vertrag besteht, oder man sich bereits in Vertragsverhandlungen befand. Dies wiederum gilt nur, wenn sich der Hauptmieter einer Vertragsverletzung schuldig gemacht hat und keine sachlichen Gründe für die Verweigerung vorliegen.

Rassistische Nachbarn

Es kann sein, dass der Vermieter die Zustimmung zur Untermiete verweigert, weil Nachbarn fremdenfeindlich oder rassistisch sind und es zu schwerwiegenden Konflikten kommen könnte. Hier stellt sich die Frage, ob diese Verweigerung zulässig ist (siehe oben Seite 121, «rassistische Wohnungsverweigerung»). Die Rechtslage ist nicht eindeutig. Klar ist, dass Vermieter/innen nicht jede Unannehmlichkeit als «wesentlichen Nachteil» (im Sinne von Art. 262 Abs. 2 Bst. c OR) bezeichnen können. Zudem sollte es in einer solchen Situation (dem oder der Vermieter/in) zumutbar sein, Schritte zu unternehmen, um allfälligen rassistischen Handlungen vorzubeugen.

Vorgehen (Rechtsweg)
Sofern ein Haus- oder Wohnungsbesitzer/eine Verwaltung dem Hauptmieter unzulässigerweise verweigert, einen Untermietvertrag mit einer Drittperson abzuschliessen, darf der Hauptmieter einen solchen Untermietvertrag – trotz fehlender Zustimmung – abschliessen.

Rassistische Untervermieter

Verweigert ein Hauptmieter einem Untermieter die Untermiete wegen dessen Ethnie, «Rasse», Religion, nationaler oder regionaler Herkunft, kann dieser in der Regel nichts dagegen tun. Zwar stellt dies eine Persönlichkeitsverletzung im Sinne von Art. 28 ZGB dar. Grund: Durch die Weigerung des Hauptmieters, mit einem Bewerber wegen eines elementaren Persönlichkeitsmerkmals einen Vertrag abzuschliessen, wird dieser in seiner Wertschätzung als Person herabgesetzt und erniedrigt. Laut Gesetz ist jedoch eine Persönlichkeitsverletzung nicht widerrechtlich, wenn sie durch ein überwiegendes privates Interesse gerechtfertigt ist (Art. 28 Abs. 2 ZGB). Ein solches Interesse ist etwa dann gegeben, wenn der Untermieter in derselben Wohnung wohnt. Auch wenn Vermieter/in und Mieter/in keine persönlichen Kontakte miteinander pflegen, besteht eine gewisse (räumliche) Nähe.
Unrechtmässig wäre eine rassistische Verweigerung einer Untermiete dann, wenn kein überwiegendes Interesse vorliegt.

Kündigung

Liegen für eine Kündigung keine objektiv ernsthaften oder schützenswerten Interessen durch den Vermieter vor, verstösst eine Kündigung gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 271 OR in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 ZGB) und ist somit missbräuchlich. Kündigt eine staatliche Immobilienverwaltung die Wohnung wegen der «Rasse», Ethnie, Religion, Herkunft oder Lebensform, liegt zusätzlich ein Verstoss gegen das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot vor. Ein solcher Missbrauch liegt etwa in folgenden Situationen vor:

Rassistische Motivation: Eine Verwaltung kündigt den Mietvertrag, weil sie nicht möchte, dass jemand mit einer bestimmten «Rasse», Ethnie, Religion, nationaler oder regionalen Herkunft die Wohnung oder das Haus bewohnt.

Rachekündigung: Jemand erhält die Kündigung, weil er oder sie sich angemessen gegen rassistisches Verhalten seitens der Verwaltung wehrt.

Intoleranz gegenüber kulturellen Lebensweisen: Die Kündigung wird ausgesprochen, weil der Mieter bestimmte Bräuche, Traditionen und Lebensweisen pflegt, vorausgesetzt, die Nachbarschaft ist dadurch keinen unzumutbaren Störungen ausgesetzt.

Weniger eindeutig ist die Rechtslage, wenn eine Verwaltung ein Mietobjekt kündigt, weil sie einem rassistischen Nachbarschaftskonflikt ein Ende setzen möchte. Klar ist: Es sind gleichzeitig die Interessen der Opfer und der Nachbarschaft sowie der Verwaltung angemessen zu berücksichtigen. Eine Verwaltung (ein Vermieter) hat das Recht, für eine friedliche Atmosphäre besorgt zu sein. Liegt ein rassistischer Nachbarschaftsstreit vor, muss sich die Verwaltung (der Vermieter) an den Grundsatz von Treu und Glauben halten: Sie darf der schuldlosen, von Rassismus betroffenen Konfliktpartei nicht ohne weiteres kündigen. Ebenfalls unrechtmässig wäre die Kündigung, weil die Betroffenen von der Verwaltung verlangt haben, sie solle intervenieren. Zudem gilt: Kündigt ein Vermieter einem Mieter, weil dieser sich gegen rassistische Handlungen der Verwaltung zur Wehr setzt oder verlangt, vor rassistischen Handlungen im Sinne einer Mängelbeseitigung geschützt zu werden, kann er nach Art. 325bis StGB auf Antrag des Mieters zusätzlich mit Busse bestraft werden.

→ ***Achtung!*** *Da es zur Bedeutung des mietrechtlichen Kündigungsrechts bei rassistischer Diskriminierung keine Gerichtspraxis gibt, kann nicht mit Sicherheit davon ausgegangen werden, dass die Gerichte die hier vertretene Sichtweise teilen.*

Vorgehen (Rechtsweg)
Wurde Ihnen gekündigt, sollten Sie wie folgt vorgehen:

- **Schriftliche Kündigung verlangen:** Verlangen Sie eine schriftliche Kündigung. Wenn ein Mietverhältnis über Wohn- oder Geschäftsräume vorliegt, ist die Verwaltung verpflichtet, für die Kündigung ein vom entsprechenden Kanton genehmigtes Formular zu verwenden (Art. 266l Abs. 2 OR). Diesem Formular entnehmen Sie auch, wie die Kündigung angefochten werden kann.

- **Begründung der Kündigung verlangen:** Verlangen Sie eine schriftliche Begründung der Kündigung. Zwar haben Sie gemäss Art. 271 Abs. 2 OR auf Verlangen Anspruch auf eine solche Begründung, aber die Kündigung ist auch so gültig. Verweigert oder unterlässt der Vermieter die verlangte Begründung, geht bei einem Rechtsverfahren die Beweislast auf ihn über. Die Begründung unterliegt nicht einer bestimmten Form. Sie kann auf dem Kündigungsformular, in einem beigelegten Schreiben oder mündlich (zum Beispiel vor der Schlichtungsbehörde) dargelegt werden.

- **Anfechten der Kündigung vor der Schlichtungsbehörde:** Fechten Sie die Kündigung vor der Schlichtungsbehörde an (Art. 274a ff. OR). Das Verfahren ist unabhängig vom Ausgang kostenlos. Die Anfechtung müssen Sie innerhalb von dreissig Tagen nach Erhalt der Kündigung einreichen. Die Frist beginnt an dem Tag zu laufen, der auf den Empfang der Kündigung folgt. Wenn der Tag des Ablaufs der Anfechtungsfrist auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt, verschiebt sich das Fristende auf den folgenden Montag beziehungsweise den nächstfolgenden Werktag. Dient das Mietobjekt als Familienwohnung, so können auch Lebenspartner/innen, die nicht Mietpartei sind, die Kündigung anfechten. Die Adresse der Schlichtungsbehörde finden Sie auf dem offiziellen Kündigungsformular. Sie können auch den kantonalen Mieterverband anfragen. Für Begehren vor der Schlichtungsbehörde braucht es keine besonderen Fach- oder Sprachkenntnisse. Es muss lediglich ersichtlich sein, dass die Kündigung angefochten werden soll.

- **Erstreckung des Mietverhältnisses verlangen:** Gleichzeitig mit der Anfechtung der Kündigung sollten Sie die Erstreckung des Mietverhältnisses verlangen. Wie bei der Anfechtung gilt eine Frist von 30 Tagen. Wird eine angefochtene Kündigung nicht aufgehoben, prüft die Schlichtungsbehörde automatisch (von Amtes wegen), ob eine Erstreckung zu gewähren ist (Art. 274e Abs. 3 und Art. 274f Abs. 2 OR).

- **Weiterzug vor ein Gericht:** Der Entscheid der Schlichtungsbehörde wird

endgültig, wenn die unterlegene Partei nicht innert 30 Tagen nach der offiziellen Bekanntgabe des Entscheids das Gericht anruft (Art. 274f Abs. 1 und Art. 273 Abs. 5 OR).

- **Strafanzeige** (siehe Seite 136): Bei einer Rachekündigung können Sie zudem bei der Polizei und/oder der zuständigen Untersuchungsbehörde Strafanzeige einreichen (Art. 325bis StGB). Die Höhe der Strafe richtet sich nach der Schwere der Tat und nach dem Verschuldensgrad des Täters.

Wohnungsabgabe

Es kann vorkommen, dass Vermieter die Mieter bei der Abgabe der Wohnung aus rassistischen Motiven schikanieren. Sie achten übermässig auf die Sauberkeit der Wohnung oder halten im Rückgabeprotokoll unverhältnismässig pingelig Schäden fest.

Der/die Mieter/in ist bei der Wohnungsabgabe zu folgenden Handlungen verpflichtet:

- Mietobjekt vollständig räumen.
- Mieträumlichkeiten reinigen und kleine Ausbesserungen vornehmen (zum Beispiel Flicken von Nagellöchern).
- Mängel aufgrund ausserordentlicher Abnutzungen beheben (zum Beispiel vergilbte Wände infolge übermässigen Rauchens streichen, Flecken auf einem Spannteppich oder Parkettboden beseitigen).
- Kontakt aufnehmen mit den zuständigen Stellen betreffend Schlussabrechnung Gas, Elektrizität und Telefon.
- Bei der Erstellung des Rückgabeprotokolls mitwirken.
- Sämtliche Schlüssel zurückgeben.

Mieter müssen das Mietobjekt in einem Zustand zurückgeben, der sich aus dem vertragsgemässen Gebrauch ergibt (Art. 267 Abs. 1 OR). Sie haften für Reinigungsarbeiten und kleinere Reparaturen, Schäden, die sich nicht aus dem normalen Gebrauch der Mietsache ergaben sowie Erneuerungen und Änderungen, die ohne Zustimmung des/der Vermieters ausgeführt wurden.

Vorgehen (Rechtsweg)

- Achten Sie darauf, sämtliche Pflichten zu erfüllen.
- Unterzeichnen Sie das Rückgabeprotokoll nicht, wenn Sie nicht einverstanden sind.
- Machen Sie im Zweifelsfall Fotos von der geputzten Wohnung.
- Bezahlen Sie keine Rechnungen, wenn Sie nicht dazu verpflichtet sind.
- Bei rassistischen Äusserungen haben Sie die Möglichkeit, die betreffende Person über den zivilrechtlichen Weg einzuklagen und/oder sie strafrechtlich anzuzeigen (siehe Seite 21 ff., «Rassistische Äusserungen»).

5 Rechtsverfahren: Übersicht

Sie erhalten in diesem Kapitel Einblick in die verschiedenen Rechtsverfahren bei einem mutmasslichen Verstoss wegen rassistischer Diskriminierung, rassistischer Äusserung, rassistisch motivierter Gewalt oder Schutzunterlassung. Das Ziel dieses Kapitels: Alle, die von einer rassistischen Diskriminierung betroffenen sind, sollen wissen, wo sie Rechtsschutz finden und wie sie im konkreten Fall vorgehen müssen.

→ ***Achtung!*** *Abhängig vom Ereignis ist stets zuerst zu prüfen, welche Art von Beschwerde am erfolgsversprechendsten ist und erst danach soll man sich entscheiden, welcher Rechtsweg der Beste ist.*

Strafprozess

Stellt eine rassistische Handlung eine mutmassliche Straftat dar (Gewalt, Äusserung, Leistungsverweigerung), kann ein Strafantrag oder eine Strafanzeige bei der zuständigen Polizei- oder Untersuchungsbehörde (Strafverfolgungsbehörde) gestellt werden. Nach der Anzeigeerstattung oder der Einleitung eines Verfahrens von Amtes wegen prüft die zuständige Untersuchungsbehörde den Tatverdacht (polizeiliche Ermittlung, Untersuchung). Kommt die Untersuchungsbehörde zum Schluss, dass die Verdachtsgründe hinreichend sind, erhebt die Staatsanwaltschaft beim zuständigen erstinstanzlichen Strafgericht Anklage.
Die Untersuchungsbehörde hat unter bestimmten Voraussetzungen das Recht (beziehungsweise die Pflicht), von sich aus eine leichte Strafe mittels Strafbefehl auszusprechen. Voraussetzungen dafür sind, dass die beschuldigte Person während der Untersuchung die Tat eingesteht oder die Untersuchungsbehörde zum eindeutigen Schluss kommt, dass eine Straftat vorliegt. Strafbefehle dürfen nur bei leichten Delikten ausgesprochen werden. Nach der Anklage kommt es zum eigentlichen Gerichtsverfahren, wobei die angeklagte Person schuldig, teilweise schuldig oder frei gesprochen wird.

→ ***Tipp!*** *Betroffene können zivilrechtliche Ansprüche aus der Straftat als Privatklägerschaft zusätzlich im Strafverfahren (= am Strafverfahren angehängt) geltend machen (Adhäsionsverfahren). Beantragen Sie deshalb bei der zuständigen Untersuchungsbehörde, dass Sie als private Nebenklägerin auftreten möchten. Diese Rolle erlaubt Ihnen, aktiv am Verfahren teilzunehmen. Sie sind so umfassend über das Verfahren informiert und können selbst Beweisanträge stellen.*

→ *Bei einer Gewalttat sollten Sie sich rasch und begleitet von einer Vertrauensperson an einen Arzt wenden. Schildern Sie den Vorfall möglichst genau, lassen Sie sich medizinisch untersuchen. Verlangen Sie, dass der Arzt Ihre Schilderungen und die Ergebnisse der Untersuchung protokolliert. Bei später auftretenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen sollten Sie sich sofort wieder vom Arzt behandeln und das Protokoll ergänzen lassen.*

→ *Kontaktieren Sie bei einer Gewalttat umgehend die Opferhilfestelle (siehe Anhang S. 145) Ihres Wohnsitzkantons. Die Aufgabe der Opferhilfestelle ist es, Ihnen bei der Bewältigung der Folgen einer Straftat umfassend zu helfen. Sie haben Anspruch auf Beratung, Betreuung und unter bestimmten Voraussetzungen auf finanzielle Hilfe. Die Opferhilfe unterstützt Opfer, die durch eine Gewalttat in körperlicher, sexueller oder psychischer Hinsicht unmittelbar verletzt worden sind. Opferhilfe kann auch beansprucht werden, wenn keine Strafanzeige gemacht wurde und/oder der/die Täter/in unbekannt oder flüchtig ist.*

→ *Schliesslich sollten Sie sich in jedem Fall zur Unterstützung an eine Beratungsstelle (siehe Anhang, Seite 144 ff.), die auf Rassismusfragen spezialisiert ist, wenden.*

Zivilprozess

Stellt sich die rassistische Handlung als eine mutmassliche Verletzung des Persönlichkeitsschutzes oder anderweitiger zivilrechtlicher Rechtsnormen heraus (Gewalt, Äusserung, Diskriminierung), kann eine Klage beim zuständigen Zivilgericht (am Wohnsitz der Klägerin oder der beklagten Person) erhoben werden. Die Kantone haben in der Regel sogenannte «Schlichtungsinstanzen» eingerichtet. Diese haben die Aufgabe, zwischen den Streitparteien eine Einigung in der Streitsache zu bewirken, bevor es zu einem Gerichtsprozess kommt.

Bei einer rassistischen Vertragsabschlussverweigerung oder einer Vertragsinhaltsdiskriminierung kann die Beseitigung einer Persönlichkeitsverletzung (Art. 28a Abs. 1 Ziff. 2 ZGB) oder die Unterlassung einer drohenden Persönlichkeitsverletzung (Art. 28a Abs. 1 Ziff. 1 ZGB) oder – sofern weder eine Beseitigungs- noch eine Unterlassungsklage möglich ist – die Feststellung einer Persönlichkeitsverletzung (Art. 28a Abs. 1 Ziff. 3 ZGB) eingeklagt werden. Die gleichen Möglichkeiten stehen Ihnen auch bei einer rassistischen Äusserung oder einer rassistisch motivierten Gewaltanwendung offen.

Neben diesen Varianten können bei einer rassistischen Äusserung, bei rassistischer Gewalt, bei rassistischer Leistungsverweigerung oder bei einer Vertragsinhaltsdiskriminierung zusätzlich Schadenersatzansprüche und Genugtuungsansprüche geltend gemacht werden (Art. 28 Abs. 3 ZGB, Art. 41, 42, 45 und 46 OR). Wird ein Vertrag aus rassistisch motivierten Gründen nur mangelhaft erfüllt, etwa weil der Kundenservice einen Bankkunden oder einen Flugpassagier schlechter behandelt als andere, kann gemäss Art. 97 ff. OR Schadenersatz verlangt werden – vorausgesetzt, der Schaden ist nachweisbar.
Ein Sonderfall ist die rassistische Auflösung eines Vertrages: Es können in der Regel nur Genugtuungs- und/oder Schadenersatzansprüche geltend gemacht werden. Es kann

jedoch auch versucht werden, mittels einer Beseitigungsklage wegen Persönlichkeitsverletzung die Kündigung vom Gericht für ungültig erklären zu lassen.

→ ***Tipp!*** *Ein Zivilprozess ist ein kompliziertes Verfahren. Dabei ist es wichtig, dass Sie sich bereits von Anfang an durch eine Anwältin oder einen Anwalt oder durch eine juristisch kompetente Beratungsstelle unterstützen lassen. Vor allem müssen Möglichkeiten und Erfolgschancen genau abgewogen werden – nicht zuletzt im Hinblick auf allfällige finanzielle Folgen (Prozesskosten, Entschädigung der Gegenpartei), wenn Sie den Prozess verlieren.*

→ *Im Gegensatz zum Strafprozess muss in einem Zivilverfahren die klagende Partei die Beweise vorbringen. Es ist deshalb wichtig, dass die Kläger bereits von Anfang an möglichst viele Beweise sammeln (zum Beispiel Adressen von Zeuginnen und Zeugen, Dokumente) und sich gut dokumentieren (Gesprächsnotizen).*

→ *Bei einer Gewalttat sollten Sie anstatt einer Zivilklage umgehend mit einer Anzeige ein Strafverfahren einleiten (siehe oben Seite 136). Die zivilrechtlichen Ansprüche können Sie als Privatkläger auch adhäsionsweise (= angehängt) im Strafverfahren geltend machen (Adhäsionsverfahren).*

Prozess im Arbeitsrecht
Eine arbeitsrechtliche Streitigkeit ist eine spezielle Form des Zivilprozesses oder, sofern der Arbeitgeber eine staatliche Institution ist, des Verwaltungsverfahrens (siehe Seite 137). Es gibt einige Besonderheiten, die zu beachten sind. Bitte konsultieren Sie dazu die Seiten 51 ff., «Arbeitswelt».

Prozess im Mietrecht
Eine mietrechtliche Streitigkeit ist eine spezielle Form des Zivilprozesses oder – sofern der Vermieter eine staatliche Institution ist – des Verwaltungsverfahrens (siehe Seite 139). Es gibt einige Besonderheiten, die zu beachten sind. Bitte konsultieren Sie dazu die Seiten 117 ff., «Wohnungsmiete».

Ordentliches Verwaltungsverfahren

Einsprache, Rekurs, Verwaltungsbeschwerde, Verwaltungsgerichtsbeschwerde
Behörden sind verpflichtet, ihre Entscheide schriftlich darzulegen und mittels Verfügung zu begründen. Dies gilt beispielsweise für die Ablehnung eines Baubewilligungsgesuches, eines Asylgesuches, eines Finanzierungsgesuches für ein Kulturprojekt oder einer Einbürgerung. Falls keine schriftliche Verfügung vorliegt, sollten Sie unbedingt eine solche verlangen. Erachtet die von der Verfügung betroffene Person diese für rassen-diskriminierend, kann sie die Verfügung über das ordentliche Verwaltungsverfahren anfechten. Rechtsverfahren und Rechtsmittel (Einsprache, Rekurs, Beschwerde) variieren je nach Behörde, Rechtsgebiet und Gemeinwesen (Bund, Kantone, Gemeinden). Erkundigen Sie sich bei einer Rechtsberatungsstelle im entsprechenden Kanton (siehe Anhang). In der Eingabe (Rechtsmittelschrift) sollten Sie eingehend begründen, weshalb Sie einer Behörde Rassismus vorwerfen und was Ihre Forderungen sind.

Aufsichtsbeschwerde

Ist eine rassistische Handlung von einer staatlichen Stelle, Behörde oder Institution ausgegangen, kann jede Person (nicht nur Betroffene) eine Aufsichtsbeschwerde einreichen – in der Regel bei derjenigen Instanz, die der entsprechenden Organisation übergeordnet ist. Die Aufsichtsbeschwerde ist weder frist- noch formgebunden. Das heisst, sie kann jederzeit – auch noch nach längerem Zurückliegen der mutmasslichen rassistischen Handlung – eingereicht werden. Im Gegensatz zu einer Verwaltungsbeschwerde braucht es für eine Aufsichtsbeschwerde keine vorgängige Verfügung.
Die Aufsichtsbehörde ist nicht verpflichtet, auf die Beschwerde einzutreten. In der Regel behandelt sie eine Aufsichtsbeschwerde nur dann, wenn es sich nicht um eine einmalige Verletzung von Recht handelt, sondern wiederholt bestimmte Handlungen vorgenommen wurden. Besteht jedoch der Verdacht, dass eine Behörde tatsächlich rassistisch gehandelt hat, liegt ein ernsthaftes öffentliches Interesse vor, die entsprechenden Vorfälle zu untersuchen. Dies erhöht die Chance, dass auch bei einer «nur» einmaligen Handlung eine Abklärung angeordnet wird.

→ ***Tipp!*** *Eine Aufsichtsbeschwerde ist in der Regel dann angebracht, wenn wiederholte Rechtsverstösse vorliegen und kein anderes Rechtsmittel offen steht oder Erfolg verspricht.*

→ *Im Gegensatz zum Strafprozess muss in einem Zivilverfahren die klagende Partei die Beweise vorbringen. Es ist deshalb wichtig, dass Kläger bereits von Anfang an möglichst viele Beweise sammeln (Adressen von Zeuginnen und Zeugen) und sich gut zu dokumentieren (Gesprächsnotizen).*

→ *Die Stärke einer Aufsichtsbeschwerde liegt darin, dass Behörden, die undurchsichtig handeln, ihr Tun rechtfertigen und hinterfragen müssen.*

Beschwerde an eine kantonale oder an eine städtische Ombudsstelle

Sinn und Zweck

In einzelnen Kantonen (Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Zürich) und in einigen Städten (Bern, Winterthur, Zürich, St.Gallen) gibt es sogenannte Ombudsstellen. Betroffene haben bei allen Formen rassistischer Handlungen durch eine staatliche Behörde oder durch Staatsangestellte (Gewalt, Äusserung, Diskriminierung, Schutzunterlassung) die Möglichkeit, sich bei der zuständigen Ombudsstelle zu beschweren. Die Ombudsstelle nimmt Beschwerden entgegen und vermittelt zwischen Bürgern und Verwaltung. Ziel einer Ombudsstelle 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 (per E-Mail, Brief oder Fax) oder mündlicher Form (nach Vereinbarung einer Sprechstunde) 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 (Akteneinsichtsrecht, Auskunftsrecht). Die Ombudsstelle konfrontiert die betroffene Verwaltungsstelle mit den Vorwürfen und verlangt eine Stellungnahme.

Die Ombudsstelle hat keine Weisungsbefugnis und auch kein Anordnungsrecht. Sie kann weder Bussen noch andere Sanktionen aussprechen. Auch ist eine Ombudsstelle nicht berechtigt, Verwaltungsentscheide aufzuheben oder abzuändern. Bei Beschwerden kann sie nur unverbindliche Empfehlungen abgeben. In der Regel werden diese jedoch ernst genommen. Zudem können Ombudsstellen Rechtsauskünfte erteilen und Betroffene auf weitere Möglichkeiten aufmerksam machen, wie gegen Rassismus vorzugehen ist.

→ ***Tipp!*** *Auch wenn eine Ombudsstelle keine verbindlichen Massnahmen treffen kann, wird mit einer Beschwerde bei einer Ombudsstelle oft mehr erreicht als etwa mit einer Strafanzeige. Ombudsstellen verfügen in der Regel über ein hohes Ansehen bei den Behörden. Sie ebnen den Weg für einen konstruktiven Dialog.*

→ *Bei einem Konflikt mit einer Behörde sollten Sie immer zuerst die Ombudsstelle kontaktieren. Eine Ombudsstelle kann Ihnen wichtige Informationen zum Ablauf einer Beschwerde (Verwaltungs-, Aufsichtsbeschwerde) oder einer Klage (Strafanzeige, Staatshaftungsklage) liefern und die Vor- und Nachteile der verschiedenen Möglichkeiten aufzeigen.*

→ *Bei einer Strafhandlung sollten Sie unbedingt die entsprechenden Tipps beachten (siehe Seite 136, «Strafprozess»).*

(Staats-)Haftungsklage und Verantwortlichkeitsverfahren

Sinn und Zweck

Wenn Vertreter staatlicher Institutionen eine rassistische Äusserung machen oder eine rassistisch motivierte Gewalthandlung begehen (zum Beispiel an einem Schalter auf der Gemeinde oder bei einer Polizeikontrolle) oder eine Person durch eine andere rassistische Handlung schädigen oder in ihrer Persönlichkeit verletzen, steht die zuständige Behörde oder verantwortliche Organisation für den materiellen und immateriellen Schaden ein. Dies bedeutet, nicht die rassistisch handelnde Person wird auf dem zivilrechtlichen Wege eingeklagt, sondern der entsprechende Arbeitgeber kann über das Verantwortlichkeitsverfahren für die rassistische Handlung haftbar gemacht werden kann. Es hängt jeweils von den entsprechenden Verfahrensgesetzen ab, wie und wo ein Verantwortlichkeitsverfahren eingeleitet werden kann. Bund, Kantone und Gemeinden kennen jeweils unterschiedliche Regelungen.

→ ***Tipp!*** *Ein Verantwortlichkeitsverfahren ist nur dann anzustreben, wenn tatsächlich ein materieller oder immaterieller Schaden (Persönlichkeitsverletzung) nachgewiesen werden kann.*

→ *Ein Verantwortlichkeitsverfahren kann auch parallel zu anderen Verfahren eingeleitet werden.*

Anhang

1 Beratungsstellen
2 Bibliographie
3 Rechtserlasse
4 Urteile und Entscheide

1 Beratungsstellen

Auf Rassismusfragen spezialisierte Beratungsstellen

- **Aktion Kinder des Holocaust (AKdH)**
  Postfach 413
  4142 Münchenstein
  Telefon 061 413 80 78
  E-Mail editor@akdh.ch
  Homepage www.akdh.ch

- **Coordination Intercommunautaire Contre l'Antisémitisme et la Diffamation (CICAD)**
  Case Postale 5020
  1211 Genève 11
  Télephone 022 321 48 78
  E-Mail cicad@cicad.ch
  Homepage www.cicad.ch

- **Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR)**
  Inselgasse 1
  3003 Bern
  Telefon 031 324 12 93
  E-Mail ekr-cfr@gs-edi.admin.ch
  Homepage www.ekr.admin.ch

- **Fabia Luzern**
  Fachstelle für die Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern
  Tribschenstrasse 78
  6005 Luzern
  Telefon 041 360 07 22
  E-Mail info@fabialuzern.ch
  Homepage www.fabialuzern.ch

- **Gemeinsam Gegen Rassismus Schweizerisches Arbeiterhilfswerk (SAH)** Schaffhausen
  Repfergasse 21–25
  8200 Schaffhausen
  Telefon 052 630 06 40
  E-Mail sah.schaffhausen@sah-sh.ch
  Homepage www.sah-sh.ch

- **Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus (gggfon)**
  Postfach 324
  3000 Bern 22
  Telefon 031 333 33 40
  E-Mail melde@gggfon.ch
  Homepage www.gggfon.ch

- **Interessengemeinschaft für Asylsuchende (IGA) Solothurn SOS Racisme**
  Françoise Kopf
  Dornacherplatz 17
  Postfach 810
  4502 Solothurn
  Telefon 032 621 15 44
  Mobile 079 670 83 22
  E-Mail iga.sosracisme@vtxmail.ch

- **Konfliktophon Zürich**
  Telefon 044 242 42 29
  Homepage www.konfliktophon.ch

- **Œuvre Suisse d'entraide ouvrière (OSEO) Fribourg**
  Fenêtre anti-racisme et anti-discrimination
  Route des Arsenaux 9
  Case Postale 1126
  1701 Fribourg, Télephone 026 347 15 72
  Numéro gratuit: 0800 10 10 30
  E-Mail info@oseo-fr.ch,
  Homepage www.oseo-fr.ch

- **SOS Rassismus Deutschschweiz**
  Anlauf- und Informationsstelle
  für Opfer rassistischer Diskriminierung
  Rosengartenstrasse 1
  8037 Zürich
  Telefon 043 366 98 16
  E-Mail info@sos-rassismus.ch
  Homepage www.sos-rassismus.ch

- **Stopp Rassismus**
  Nordwestschweizer Beratungsstelle
  gegen Diskriminierung und Rassismus
  Oberfeldstrasse 11a
  4133 Pratteln 1
  Telefon 061 821 44 55
  E-Mail info@stopprassismus.ch
  Homepage www.stopprassismus.ch

- **TikK**
  Kompetenzzentrum
  für interkulturelle Konflikte
  Strassburgstrasse 15
  8004 Zürich
  Telefon 044 291 65 75/82
  E-Mail info@tikk.ch
  Homepage www.tikk.ch

Opferhilfestellen, Beratung bei Gewaltfragen

- **Zentralsekretariat Opferhilfe Schweiz**
  Eigerplatz 5
  Postfach 459
  3000 Bern 14
  Telefon 031 371 04 29
  E-Mail office@sodk-cdas-cdos.ch
  Homepage www.opferhilfe-schweiz.ch

Beratungsstellen für Opfer häuslicher Gewalt

- **Fachstelle gegen Gewalt**
  Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern.
  Die Fachstelle hat die Aufgabe, die Massnahmen zur Bekämpfung der Gewalt, vor allem gegen Frauen, zu verstärken und zu koordinieren.
  Umfangreiches Informationsmaterial unter www.ebg.admin.ch > Fachstelle gegen Gewalt.

Gewerkschaftliche Rechtsberatung, Arbeitsrecht

- **Gewerkschaft Unia**
  Unia-Zentrale
  Weltpoststrasse 20
  3000 Bern 15
  Telefon 031 350 21 11
  E-Mail info@unia.ch
  Homepage www.unia.ch
  Rechtsberatung über Regionalbüros. Erstberatung für Nicht-Mitglieder gratis, Beratung bei Rechtsstreitigkeiten zu Diskriminierung und Mobbing. Rechtsvertretung für Mitglieder, die seit mehr als drei Monaten Mitglied bei der Unia sind.

- **Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB)** zahlreiche Beratungsstellen (siehe www.sgb.ch > Der SGB > Rechtsauskunft).

Unentgeltliche Rechtsauskunftsstellen

- **Schweizerischer Anwaltsverband (SAV),** für unentgeltliche oder preisgünstige Rechtsauskünfte kontaktieren Sie bitte die jeweiligen kantonalen Anwaltsverbände.
  Marktgasse 4
  Postfach 8321
  3001 Bern
  Telefon 031 313 06 06
  E-Mail info@swisslawyers.com
  Homepage www.swisslawyers.com

Anwälte und Anwältinnen

- Für eine umfassende rechtliche Beratung und Vertretung benötigen Sie einen Anwalt oder eine Anwältin. Konsultieren Sie den **Schweizerischen Anwaltsverband (SAV)** www.swisslawyers.com oder die **Demokratischen Juristinnen und Juristen Schweiz (DJS)** www.djs-jds.ch. Dort finden Sie eine umfangreiche nach Kantonen und Rechtsgebieten geordnete Liste von Anwältinnen und Anwälten.

Mobbingberatungsstellen

- **Mobbing-Zentrale Schweiz**
  Postfach 438
  3065 Bolligen-Station
  Telefon 031 921 11 09
  E-Mail info@mobbing-zentrale.ch
  Homepage www.mobbing-zentrale.ch

Mieterverbände

- **Mieterinnen- und Mieterverband**
  Zentralsekretariat Deutschschweiz
  Postfach
  Bäckerstrasse 52
  8004 Zürich.
  Auf www.mieterverband.ch finden Sie eine Liste aller kantonalen Verbände.

Ombudsstellen

- **Ombudsstellen beim Bund, bei den Kantonen und Gemeinden** finden Sie auf dem Internetportal www.ch.ch > Private > Staat und Recht > Ombudsstellen.

Weitere Beratungsstellen

- **Weitere Beratungsstellen** finden Sie im elektronischen Adressbuch der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (www.edi.admin.ch/frb > Anlauf- und Beratungsstelle).

2 Bibliographie

Beck, Peter, Auf eine Tarifdifferenzierung nach Nationalitäten ist zu verzichten!, in: HAVE 1/2007, S. 100 f.

Besson, Samantha, L'égalité horizontale: l'égalité de traitement entre particuliers, Dissertation, Freiburg 1999.

Braunschweig, Thomas, Zur Frage der Zulässigkeit der Verwendung des Kriteriums der Staatsangehörigkeit bei der Tarifierung in der Motorhaftpflichtversicherung, in: HAVE 1/2007, S. 80 ff.

Bruhlhart, Vincent, La liberté contractuelle: fondement juridique et impérative technique de l'assurance privée, in: HAVE 1/2007 S. 88 ff.

Bucher, Eugen, Nicht «Kontrahierungspflicht» – schon eher Schutz vor Boykott, in: recht 2003, S. 101 ff.

Busche, Jan, Effektive Rechtsdurchsetzung und Sanktionen bei Verletzung richtliniendeterminierter Diskriminierungsverbote, in: Leible/Schlachter (Hrsg.), Diskriminierungsschutz durch Privatrecht, München 2006, S. 159 ff.

Camprubi, Madeleine, Kontrahierungszwang gemäss BGE 129 III 35: ein Verstoss gegen die Wirtschaftsfreiheit, in: AJP 2004, S. 384 ff.

Emmenegger, Susan, Feministische Kritik des Vertragsrechts, Dissertation., Freiburg 1999.

Freivogel, Elisabeth, Lücken und Tücken in der Anwendung des Gleichstellungsgesetzes, in: AJP 2006, S. 1343 ff.

Göksu, Tarkan, Rassendiskriminierung beim Vertragsabschluss als Persönlichkeitsverletzung, Dissertation, Freiburg 2003.

Hausheer, Heinz/Aebi-Müller, Regina, A., Das Personenrecht des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Bern 2005.

Jaun, Manuel, Diskriminierungsschutz durch Privatrecht – Die Schweiz im Schatten der europäischen Rechtsentwicklung, in: ZBJV 2007 Band 143, S. 457 ff.

Kramer, Ernst A., Berner Kommentar, Bd. VI/1/2/1a, Art. 19 – 22 OR, 3. Auflage, Bern 1991.

Kreber, Sebastian, Die arbeitsrechtlichen Diskriminierungsverbote als Regelungsvorbild?, in: Leible/Schlachter (Hrsg.), Diskriminierungsschutz durch Privatrecht, München 2006, S. 93 ff.

Lachat, David/Stoll, Daniel/Brunner, Andreas, Mietrecht für die Praxis, 5. Auflage, Zürich 2002.

Leiblie, Stefan/Schlachter, Monika, Einführung, in: Diskriminierungsschutz durch Privatrecht, München 2006, S. 1 ff.

Naguib, Tarek, Braucht die Schweiz noch ein Gleichbehandlungsgesetz?, in: Plädoyer 5/07, S. 25.

Naguib, Tarek/Caplazi, Alexandra, Der Schutz gegen Rassendiskriminierung in der Arbeitswelt ist noch zu schwach, in: Humanrights.ch / MERS (Hrsg.), Infobulletin humanrights.ch, April 2005, S. 2 f.

Naguib, Tarek, Sind nationalitätsbedingte Unterschiede bei Autoversicherungsprämien diskriminierend und rechtswidrig?, in: HAVE 1/2007, S. 96 ff.

Neuner, Jörg, Diskriminierungsschutz durch Privatrecht, in: JZ 2003, 57 ff.

Neuner, Jörg, Vertragsfreiheit und Gleichbehandlungsgrundsatz, in: Leible/Schlachter (Hrsg.), Diskriminierungsschutz durch Privatrecht, München 2006, S. 73 ff.

Picker, Eduard, Antidiskriminierung als Zivilrechtsprogramm? in: JZ 2003, S. 540 ff.

Picker, Eduard, Antidiskriminierungsgesetz – Der Anfang vom Ende der Privatautonomie, in: JZ 2002, S. 880 ff.

Pärli, Kurt, Besprechung von Tribunal de Prud'Hommes de l'arrondissement de Lausanne, Arrêt du 10 octobre 2005 (T 304.021563) und Arbeitsgericht Zürich, 2. Abteilung, Geschäft Nr. AN 050401/U 1 vom 13. Januar 2006. Anstellungsdiskriminierung, in: ARV 2006, S. 23 ff.

Ramseyer, Jeanne/Müller, Corina, Bewährt, aber noch zu wenig bekannt. Überblick über die Resultate der Evaluation des Gleichstellungsgesetzes, in: AJP 2006, S. 1331 ff.

Reich, Norbert, Diskriminierungsverbote im Gemeinschaftsprivatrecht, in: Zugang und Ausschluss als Gegenstand des Privatrechts, Jahrbuch Junge Zivilrechtswissenschaftler 2005, Stuttgart 2006, 9 ff.

Rieder, Andreas, Form oder Effekt? Artikel 8 Absatz 2 Bundesverfassung und die ungleichen Auswirkungen staatlichen Handelns, Dissertation, Bern 2002.

Riesenhuber, Karl/Franck, Jens-Uwe, Verbot der Geschlechterdiskriminierung im europäischen Vertragsrecht, in: JZ 2004, S. 529 ff.

Riesenhuber, Karl, Das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft sowie aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, in: Leible/Schlachter (Hrsg.), Diskriminierungsschutz durch Privatrecht, München 2006, S. 123 ff.

Samoy, Ilse/Thierry, Yves, Das allgemeine Antidiskriminierungsrecht in Belgien, in: Zugang und Ausschluss als Gegenstand des Privatrechts, Jahrbuch Junger Zivilrechtswissenschaftler 2005, Stuttgart 2006, S. 265 ff.

Schiek, Dagmar, Differenzierte Gerechtigkeit. Diskriminierungsschutz und Vertragsrecht, Baden-Baden 2000.

Schliemann, Harald, Diskreditierung der Freiheit durch Antidiskriminierung, in: NJW 2005 (Editorial).

Schmidt-Kessel, Martin, Fremde Erfahrungen mit zivilrechtlichen Diskriminierungsverboten, in: Leible/Schlachter (Hrsg.), Diskriminierungsschutz durch Privatrecht, München 2006, S. 53 ff.

Staub-Moser, Susy, Lohngleichheit und bundesgerichtliche Rechtsprechung, in: AJP 2006, S. 1352 ff.

Tobler, Christa, Die EG-Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf den Zugang zu und die Versorgung mit Waren und Dienstleistungen. Entwicklungsperspektiven für das schweizerische Gleichstellungsrecht, in: AJP 2006, S. 1440 ff.

Wagner, Gerhard/Potsch, Nicolas, Haftung für Diskriminierungsschäden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, in: JZ 2006, S. 1085 ff.

Waldmann, Bernhard, Nationalitätsbedingte Erhöhung der Autoversicherungsprämien – Begutachtung eines Einzelfalls von grundlegender Tragweite, in: HAVE 1/2007, S. 65 ff.

Wolf, Burkhard J., Vertragsfreiheit – das verkannte Verfassungsrecht, in: AJP 2002, S. 8 ff.

3 Gesetze und Bestimmungen

(Es sind nur diejenigen Gesetzesartikel und Bestimmungen aufgeführt, die im Ratgeber erwähnt werden. Für den vollständigen Wortlaut der Gesetze und nicht erwähnter Gesetze siehe die Verweise auf die jeweiligen Fundstellen im Internet).

Internationale Bestimmungen

Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle rechte (UNO-Pakt I) 156
Art. 2 156

Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (UNO-Pakt II) 156
Art. 2 156
Art. 18 156

Kinderrechtskonvention 156
Art. 28 156
Art. 29 157

Konvention zur Rassendiskriminierung (RDK) 157
Art. 6 157

Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) 157
Art. 8 EMKR Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens 157
Art. 9 EMKR Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit 157
Art. 14 EMKR Diskriminierungsverbot 158

Personenfreizügigkeitsabkommen Schweiz–EU 158
Art. 2 Nichtdiskriminierung 158
Art. 9 Gleichbehandlung (Anhang I) 158

Verfassung und Verwaltungsrechtliche Bestimmungen

Bundesverfassung (BV) 159
Art. 5 BV
Grundsätze rechtsstaatlichen Handelns 159
Art. 9 BV
Schutz vor Willkür und Wahrung von Treu und Glauben 159
Art. 12 BV
Recht auf Hilfe in Notlagen 159
Art. 13 BV
Schutz der Privatsphäre 160
Art. 15 BV
Glaubens- und Gewissensfreiheit 160
Art. 18 BV
Sprachenfreiheit 160
Art. 19 BV
Anspruch auf Grundschulunterricht 160
Artikel 29 BV
Allgemeine Verfahrensgarantien 160
Artikel 29a BV
Rechtsweggarantie 160
Art. 62 BV
Schulwesen 160

Bundespersonalgesetz (BPG) 161
Art. 6 BPG
Anwendbares Recht 161
Art. 14 Abs. 3 BPG
Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung 161
Art. 19 Abs. 3 BPG
Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses 161

Arbeitsgesetz (ARG) 161
Art. 6 Abs. 1 ArG
Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer 161

Berufsbildungsgesetz (BBG) 161
Art. 24 Abs. 1 BBG 161

Bundesgerichtsgesetz (BGG) 161
Art. 82 BGG
Beschwerde in öffentlich rechtlichen Angelegenheiten, Grundsatz 161
Art. 101 BGG
Beschwerde gegen Erlasse 162
Art. 113 BGG
Subsidiäre Verfassungsbeschwerde, Grundsatz 162

Bürgerrechtsgesetz (BÜG) 162
Art. 14 BüG
Eignung 162
Art. 15 BüG
Wohnsitzerfordernisse 162
Art. 51 BüG
Beschwerde 162

Datenschutzgesetz (DSG) 162
Art. 12 DSG
Persönlichkeitsverletzungen 162
Art. 13 DSG
Rechtfertigungsgründe 163
Art. 15 Abs. 1 DSG
Rechtsansprüche und Verfahren 163
Art. 25 DSG
Ansprüche und Verfahren 163
Art. 26 DSG
Wahl und Stellung 165
Art. 27 DSG
Aufsicht über Bundesorgane 164

Kartellgesetz (KG) 164
Art. 7 KG
Unzulässige Verhaltensweisen markt-beherrschender Unternehmen 164
Art. 12 KG
Ansprüche aus Wettbewerbs-behinderung 165
Art. 13 KG
Durchsetzung des Beseitigungs- und Unterlassungsanspruchs 165
Art. 14 KG
Gerichtsstand 165
Art. 17 KG
Vorsorgliche Massnahmen 165

Preisüberwachungsgesetz (PÜG) 166
Art. 12 PüG
Wettbewerbspolitischer Grundsatz 166

Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren 166
Art. 35
Begründung und Rechtsmittelbelehrung 166

Verordnung über die Beaufsichtigung von privaten Versicherungsunternehmen (AVO) 166
Art. 117 AVO
Missbrauch 166

Privatrechtliche Bestimmungen

Zivilgesetzbuch (ZGB) 166
Art. 2 ZGB
Handeln nach Treu und Glauben 167
Art. 27 ZGB
Schutz der Persönlichkeit vor übermässiger Bindung 167
Art. 28 ZGB
Schutz der Persönlichkeit gegen Verletzungen 167
Art. 28a ZGB
Klage 167
Art. 28g ZGB
Recht auf Gegendarstellung 167
Art. 78 Abs. 3 ZGB
Auflösung eines Vereins 167

Obligationenrecht (OR) 167
Art. 19 OR
Inhalt des Vertrages 167
Art. 20 OR
Nichtigkeit 168
Art. 21 OR
Übervorteilung 168
Art. 41 OR
Voraussetzung der Haftung 168
Art. 42 OR
Festsetzung des Schadens 168
Art. 45 OR
Schadenerstatz bei Tötung 168
Art. 46 OR
Schadenerstatz bei Körperverletzung 168
Art. 49 OR
Haftung bei Verletzung der Persönlichkeit 169

Art. 82 OR
Zeit der Erfüllung bei zweiseitigen Verträgen 169
Art. 97 OR
Ersatzpflicht des Schuldners beim Ausbleiben der Erfüllung 169
Art 257f OR
Sorgfalt und Rücksichtsnahme 169
Art. 259a OR
Rechte des Mieters bei Mängeln während der Mietdauer 169
Art. 259e OR
Schadenersatz bei Mängeln während der Mietdauer 170
Art. 262 OR
Untermiete 170
Art. 266g OR
Ausserordentliche Kündigung 170
Art. 267 Abs. 1 OR
Rückgabe der Sache 170
Art 271 OR
Anfechtbarkeit der Kündigung 170
Art. 273 Abs. 5 OR
Verfahren bei Kündigung: Behörden und Fristen 170
Art. 274a OR
Schlichtungsbehörde 170
Art 274e OR
Schlichtungsverfahren 170
Art 274f OR
Gerichtsverfahren 171
Art. 321d OR
Befolgung von Anordnungen und Weisungen der Arbeitgeber 171
Art. 328 OR
Schutz der Persönlichkeit des Arbeitsnehmers 171
Art. 328b OR
Bei der Bearbeitung von Personendaten 171
Art. 335 OR
Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnis 171
Art. 336 OR
Kündigungsschutz 172

Strafrechtliche Bestimmungen

Strafgesetzbuch (STGB) 172
Art. 112 StGB
Mord 172
Art. 122 StGB
Schwere Körperverletzung 172
Art. 123 StGB
Einfache Körperverletzung 173
Art. 126 StGB
Tätlichkeiten 173
Art. 133 StGB
Raufhandel 173
Art. 134 StGB
Angriff 173
Art. 144 StGB
Sachbeschädigung 174
Art. 173 StGB
Üble Nachrede 174
Art. 174 StGB
Verleumdung 174
Art. 177 StGB
Beschimpfung 175
Art. 180 StGB
Drohung 175
Art. 181 StGB
Nötigung 175

Art. 221 StGB
Brandstiftung 175
Art. 222 StGB
Fahrlässige Verursachung einer Feuersbrunst 175
Art. 224 StGB
Gefährdung durch Sprengstoffe und giftige Gase 175
Art. 261 StGB
Störung der Glaubens- und Kultusfreiheit 176
Art. 261bis StGB
Rassendiskriminierung 176
Art. 325bis StGB
Widerhandlungen gegen die Bestimmungen 176

Militärstrafgesetz (MStG) 177
Art. 116 Abs. 1 MStG
Mord 177
Art. 121 MStG
Schwere Körperverletzung 177
Art. 122 MStG Abs.1
Einfache Körperverletzung 177
Art. 128 MStG
Raufhandel 177
Art. 134 MStG
Sachbeschädigung 177
Art. 149 MStG
Drohung 177
Art. 150 MStG
Nötigung 178
Art. 171c MStG
Rassendiskriminierung 178

Internationale Bestimmungen

Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Uno-Pakt I)
(www.admin.ch/ch/d/sr/c0_103_1.html)

Art. 2

2 Die Vertragsstaaten verpflichten sich, zu gewährleisten, dass die in diesem Pakt verkündeten Rechte ohne Diskriminierung hinsichtlich der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Geburt oder des sonstigen Status ausgeübt werden.

Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Uno-Pakt II)
(www.admin.ch/ch/d/sr/c0_103_2.html)

Art. 2

1 Jeder Vertragsstaat verpflichtet sich, die in diesem Pakt anerkannten Rechte zu achten und sie allen in seinem Gebiet befindlichen und seiner Herrschaftsgewalt unterstehenden Personen ohne Unterschied wie insbesondere der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Geburt oder des sonstigen Status zu gewährleisten.

Art. 18

1 Jedermann hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit. Dieses Recht umfasst die Freiheit, eine Religion oder eine Weltanschauung eigener Wahl zu haben oder anzunehmen, und die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung allein oder in Gemeinschaft mit anderen, öffentlich oder privat durch Gottesdienst, Beachtung religiöser Bräuche, Ausübung und Unterricht zu bekunden.

2 Niemand darf einem Zwang ausgesetzt werden, der seine Freiheit, eine Religion oder Weltanschauung seiner Wahl zu haben oder anzunehmen, beeinträchtigen würde.

3 Die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung zu bekunden, darf nur den gesetzlich vorgesehenen Einschränkungen unterworfen werden, die zum Schutz der öffentlichen Sicherheit, Ordnung, Gesundheit, Sittlichkeit oder der Grundrechte und -freiheiten anderer erforderlich sind.

4 Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die Freiheit der Eltern und gegebenenfalls des Vormunds oder Pflegers zu achten, die religiöse und sittliche Erziehung ihrer Kinder in Übereinstimmung mit ihren eigenen Überzeugungen sicherzustellen.

Kinderrechtskonvention
(www.admin.ch/ch/d/sr/0_107/)

Art. 28

1 Die Vertragsstaaten erkennen das Recht des Kindes auf Bildung an; […]

2 Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Massnahmen, um sicherzustellen, dass die Disziplin in der Schule in einer Weise gewahrt wird, die der Menschenwürde des Kindes entspricht und im Einklang mit diesem Übereinkommen steht. […]

Art. 29

1 Die Vertragsstaaten stimmen darin überein, dass die Bildung des Kindes darauf gerichtet sein muss, […]

b dem Kind Achtung vor den Menschenrechten und Grundfreiheiten und den in der Charta der Vereinten Nationen verankerten Grundsätzen zu vermitteln;

c dem Kind Achtung vor seinen Eltern, seiner kulturellen Identität, seiner Sprache und seinen kulturellen Werten, den nationalen Werten des Landes, in dem es lebt, und gegebenenfalls des Landes, aus dem es stammt, sowie vor anderen Kulturen als der eigenen zu vermitteln;

d das Kind auf ein verantwortungsbewusstes Leben in einer freien Gesellschaft im Geist der Verständigung, des Friedens, der Toleranz, der Gleichberechtigung der Geschlechter und der Freundschaft zwischen allen Völkern und ethnischen, nationalen und religiösen Gruppen sowie zu Ureinwohnern vorzubereiten.

Konvention zur Rassendiskriminierung (RDK)
(www.admin.ch/ch/d/sr/c0_104.html)

Art. 6

Die Vertragsstaaten gewährleisten jeder Person in ihrem Hoheitsbereich einen wirksamen Schutz und wirksame Rechtsbehelfe durch die zuständigen nationalen Gerichte und sonstigen staatlichen Einrichtungen gegen alle rassisch diskriminierenden Handlungen, welche ihre Menschenrechte und Grundfreiheiten im Widerspruch zu diesem Übereinkommen verletzen, sowie das Recht, bei diesen Gerichten eine gerechte und angemessene Entschädigung oder Genugtuung für jeden infolge von Rassendiskriminierung erlittenen Schaden zu verlangen.

Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)
(www.admin.ch/ch/d/sr/c0_101.html)

Art. 8: Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens

1 Jede Person hat das Recht auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens, ihrer Wohnung und ihrer Korrespondenz.

2 Eine Behörde darf in die Ausübung dieses Rechts nur eingreifen, soweit der Eingriff gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig ist für die nationale oder öffentliche Sicherheit, für das wirtschaftliche Wohl des Landes, zur Aufrechterhaltung der Ordnung, zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit oder der Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer.

Art. 9: Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit

1 Jede Person hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit; dieses Recht umfasst die Freiheit, seine Religion

oder Weltanschauung zu wechseln, und die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung einzeln oder gemeinsam mit anderen öffentlich oder privat durch Gottesdienst, Unterricht oder Praktizieren von Bräuchen und Riten zu bekennen.

2 Die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung zu bekennen, darf nur Einschränkungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die öffentliche Sicherheit, zum Schutz der öffentlichen Ordnung, Gesundheit oder Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer.

Art. 14 : Diskriminierungsverbot

Der Genuss der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten.

Personenfreizügigkeitsabkommen Schweiz–EU (www.admin.ch/ch/d/sr/0_142_112_681/app1.html)

Art. 2: Nichtdiskriminierung

Die Staatsangehörigen einer Vertragspartei, die sich rechtmässig im Hoheitsgebiet einer anderen Vertragspartei aufhalten, werden bei der Anwendung dieses Abkommens gemäss den Anhängen I, II und III nicht auf Grund ihrer Staatsangehörigkeit diskriminiert.

Art. 9 Gleichbehandlung (Anhang I)

1 Ein Arbeitnehmer, der Staatsangehöriger einer Vertragspartei ist, darf aufgrund seiner Staatsangehörigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Vertragspartei hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere im Hinblick auf Entlohnung, Kündigung und, falls er arbeitslos geworden ist, im Hinblick auf berufliche Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung nicht anders behandelt werden als die inländischen Arbeitnehmer.

2 Ein Arbeitnehmer und seine in Artikel 3 dieses Anhangs genannten Familienangehörigen geniessen dort die gleichen steuerlichen und sozialen Vergünstigungen wie die inländischen Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen.

3 Er kann mit dem gleichen Recht und unter den gleichen Bedingungen wie die inländischen Arbeitnehmer am Unterricht der Berufsschulen und der Umschulungszentren teilnehmen.

4 Alle Bestimmungen in Tarif- oder Einzelarbeitsverträgen oder sonstigen Kollektivvereinbarungen betreffend den Zugang zur Beschäftigung, die Beschäftigung, die Entlohnung und alle übrigen Arbeits- und Kündigungsbedingungen sind von Rechts wegen insoweit nichtig, als sie für ausländische Arbeitnehmer, die Staatsangehörige der Vertragsparteien sind, diskriminierende Bedingungen vorsehen oder zulassen.

5 Ein Arbeitnehmer, der die Staatsangehörigkeit einer Vertragspartei besitzt und im Hoheitsgebiet der anderen Vertragspartei beschäftigt ist, hat Anspruch auf gleiche Behandlung hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Gewerkschaften und der Ausübung gewerkschaftlicher Rechte, einschliesslich des Wahlrechts und des Zugangs zu Verwaltungs- oder Führungsämtern in einer Gewerkschaft; er kann von der Teilnahme an der Verwaltung von Körperschaften des öffentlichen Rechts und der Ausübung eines öffentlich-recht lichen Amtes ausgeschlossen werden. Er hat ferner das Recht auf Wählbarkeit zu den Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben. Diese Bestimmungen berühren nicht die Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, durch die den Arbeitnehmern aus der anderen Vertragspartei im Aufnahmestaat weitergehende Rechte eingeräumt werden.

6 Unbeschadet des Artikels 26 dieses Anhangs geniesst ein Arbeitnehmer, der die Staatsangehörigkeit einer Vertragspartei besitzt und im Hoheitsgebiet der anderen Vertragspartei beschäftigt ist, hinsichtlich einer Wohnung, einschliesslich der Erlangung des Eigentums an der von ihm benötigten Wohnung, die gleichen Rechte und Vergünstigungen wie die inländischen Arbeitnehmer.
Dieser Arbeitnehmer kann sich mit dem gleichen Recht wie inländische Arbeitnehmer in dem Gebiet, in dem er beschäftigt ist, in die Listen der Wohnungssuchenden der Orte, wo solche Listen geführt werden, einschreiben und geniesst die damit verbundenen Vergünstigungen und Rangstellungen.
Seine im Herkunftsstaat verbliebene Familie wird zu diesem Zweck als in diesem Gebiet wohnend betrachtet, soweit auch für inländische Arbeitnehmer eine entsprechende Vermutung gilt.

Verfassung und Verwaltungsrechtliche Bestimmungen

Bundesverfassung (BV) (www.admin.ch/ch/d/sr/c101.html)

Art. 5 BV: Grundsätze rechtsstaatlichen Handelns

1 Grundlage und Schranke staatlichen Handelns ist das Recht.

2 Staatliches Handeln muss im öffentlichen Interesse liegen und verhältnismässig sein.

3 Staatliche Organe und Private handeln nach Treu und Glauben.

4 Bund und Kantone beachten das Völkerrecht.

Art. 9 BV: Schutz vor Willkür und Wahrung von Treu und Glauben

Jede Person hat Anspruch darauf, von den staatlichen Organen ohne Willkür und nach Treu und Glauben behandelt zu werden.

Art. 12 BV: Recht auf Hilfe in Notlagen

Wer in Not gerät und nicht in der Lage ist, für sich zu sorgen, hat Anspruch auf Hilfe und Betreuung und auf die Mittel, die für ein menschenwürdiges Dasein unerlässlich sind.

Art. 13 BV: Schutz der Privatsphäre

1 Jede Person hat Anspruch auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens, ihrer Wohnung sowie ihres Brief-, Post- und Fernmeldeverkehrs.
2 Jede Person hat Anspruch auf Schutz vor Missbrauch ihrer persönlichen Daten.

Art. 15 BV: Glaubens- und Gewissensfreiheit

1 Die Glaubens- und Gewissensfreiheit ist gewährleistet.
2 Jede Person hat das Recht, ihre Religion und ihre weltanschauliche Überzeugung frei zu wählen und allein oder in Gemeinschaft mit anderen zu bekennen.
3 Jede Person hat das Recht, einer Religionsgemeinschaft beizutreten oder anzugehören und religiösem Unterricht zu folgen.
4 Niemand darf gezwungen werden, einer Religionsgemeinschaft beizutreten oder anzugehören, eine religiöse Handlung vorzunehmen oder religiösem Unterricht zu folgen.

Art. 18 BV: Sprachenfreiheit

Die Sprachenfreiheit ist gewährleistet.

Art. 19 BV: Anspruch auf Grundschulunterricht

Der Anspruch auf ausreichenden und unentgeltlichen Grundschulunterricht ist gewährleistet.

Artikel 29 BV: Allgemeine Verfahrensgarantien

1 Jede Person hat in Verfahren vor Gerichts- und Verwaltungsinstanzen Anspruch auf gleiche und gerechte Behandlung sowie auf Beurteilung innert angemessener Frist.
2 Die Parteien haben Anspruch auf rechtliches Gehör.
3 Jede Person, die nicht über die erforderlichen Mittel verfügt, hat Anspruch auf unentgeltliche Rechtspflege, wenn ihr Rechtsbegehren nicht aussichtslos erscheint. Soweit es zur Wahrung ihrer Rechte notwendig ist, hat sie ausserdem Anspruch auf unentgeltlichen Rechtsbeistand.

Art. 29a BV: Rechtsweggarantie

Jede Person hat bei Rechtsstreitigkeiten Anspruch auf Beurteilung durch eine richterliche Behörde. Bund und Kantone können durch Gesetz die richterliche Beurteilung in Ausnahmefällen ausschliessen.

Art. 62 BV: Schulwesen

1 Für das Schulwesen sind die Kantone zuständig.
2 Sie sorgen für einen ausreichenden Grundschulunterricht, der allen Kindern offen steht. Der Grundschulunterricht ist obligatorisch und untersteht staatlicher Leitung oder Aufsicht. An öffentlichen Schulen ist er unentgeltlich.
3 Die Kantone sorgen für eine ausreichende Sonderschulung aller behinderten Kinder und Jugendlichen bis längstens zum vollendeten 20. Altersjahr.
4 Kommt auf dem Koordinationsweg keine Harmonisierung des Schulwesens im Bereich des Schuleintrittsalters und der Schulpflicht, der Dauer und Ziele der Bildungsstufen und von deren Übergängen sowie der Anerkennung von Abschlüssen zustande, so erlässt der Bund die notwendigen Vorschriften.
5 Der Bund regelt den Beginn des Schuljahres.
6 Bei der Vorbereitung von Erlassen des Bundes, welche die Zuständigkeit der Kantone betreffen, kommt der Mitwirkung der Kantone besonderes Gewicht zu.

Bundespersonalgesetz (BPG)
(www.admin.ch/ch/d/sr/c172_220_1.html)

Art. 6 BPG: Anwendbares Recht

1 Das Personal steht in den von der Bundesverfassung und von der Gesetzgebung geregelten Rechten und Pflichten.
2 Soweit dieses Gesetz und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen, gelten für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 14 Abs. 3 BPG: Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung

3 Der Arbeitgeber bietet der betroffenen Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn er oder die Beschwerdeinstanz die Kündigung aufgehoben hat, insbesondere weil sie:
a. missbräuchlich nach Artikel 336 OR ist.

Art. 19 Abs. 3 BPG: Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

3 Wird die Kündigung nach Artikel 14 Absätze 1 oder 3 Buchstabe a aufgehoben, so erhält die betroffene Person eine Entschädigung, wenn sie aus Gründen, die nicht sie zu vertreten hat, nicht bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 weiterbeschäftigt wird.

Arbeitsgesetz (ArG)
(www.admin.ch/ch/d/sr/c822_11.html)

Art. 6 Abs. 1 ArG: Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.

Berufsbildungsgesetz (BBG)
(www.admin.ch/ch/d/sr/c412_10.html)

Art. 24 Abs. 1 BBG

1 Die Kantone sorgen für die berufliche Grundbildung.

Bundesgerichtsgesetz (BGG)
(www.admin.ch/ch/d/sr/c173_110.html)

Art. 82 BGG: Beschwerde in öffentlich rechtlichen Angelegenheiten, Grundsatz

Das Bundesgericht beurteilt Beschwerden:
a. gegen Entscheide in Angelegenheiten des öffentlichen Rechts;
b. gegen kantonale Erlasse.

Art. 101 BGG: Beschwerde gegen Erlasse

Die Beschwerde gegen Erlasse ist innert 30 Tagen nach der nach dem kantonalen Recht massgebenden Veröffentlichung des Erlasses beim Bundesgericht einzureichen.

Art. 113 BGG: Subsidiäre Verfassungsbeschwerde, Grundsatz

Das Bundesgericht beurteilt Verfassungsbeschwerden gegen Entscheide letzter kantonaler Instanz, soweit keine Beschwerde nach den Artikeln 72–89 zulässig ist.

Bürgerrechtsgesetz (BüG) (www.admin.ch/ch/d/sr/c141_0.html)

Art. 14 BüG: Eignung

Vor Erteilung der Bewilligung ist zu prüfen, ob der Bewerber zur Einbürgerung geeignet ist, insbesondere ob er:

a. in die schweizerischen Verhältnisse eingegliedert ist;
b. mit den schweizerischen Lebensgewohnheiten, Sitten und Gebräuchen vertraut ist;
c. die schweizerische Rechtsordnung beachtet;
d. die innere oder äussere Sicherheit der Schweiz nicht gefährdet.

Art. 15 BüG: Wohnsitzerfordernisse

1 Das Gesuch um Bewilligung kann nur der Ausländer stellen, der während insgesamt zwölf Jahren in der Schweiz gewohnt hat, wovon drei in den letzten fünf Jahren vor Einreichung des Gesuches.

2 Für die Frist von zwölf Jahren wird die Zeit, während welcher der Bewerber zwischen seinem vollendeten 10. und 20. Lebensjahr in der Schweiz gelebt hat, doppelt gerechnet.

3 Stellen Ehegatten gemeinsam ein Gesuch um Bewilligung und erfüllt der eine die Erfordernisse von Absatz 1 oder 2, so genügt für den andern ein Wohnsitz von insgesamt fünf Jahren in der Schweiz, wovon ein Jahr unmittelbar vor der Gesuchstellung, sofern er seit drei Jahren in ehelicher Gemeinschaft mit dem andern Ehegatten lebt.

4 Die Fristen von Absatz 3 gelten auch für einen Gesuchsteller, dessen Ehegatte bereits allein eingebürgert worden ist.

5 Für die eingetragene Partnerin einer Schweizer Bürgerin oder den eingetragenen Partner eines Schweizer Bürgers genügt ein Wohnsitz von insgesamt fünf Jahren in der Schweiz, wovon ein Jahr unmittelbar vor der Gesuchstellung, sofern sie oder er seit drei Jahren in eingetragener Partnerschaft mit der Schweizer Bürgerin oder dem Schweizer Bürger lebt.

6 Für eingetragene Partnerschaften zwischen ausländischen Staatsangehörigen gelten die Absätze 3 und 4 sinngemäss.

Art. 51 BüG: Beschwerde

1 Beschwerden gegen letztinstanzliche Verfügungen der Kantone und gegen Entscheide der Verwaltungsbehörden des Bundes richten sich nach den allgemeinen Bestimmungen über die Bundesrechtspflege.

2 Zur Beschwerde berechtigt sind auch die betroffenen Kantone und Gemeinden.

Datenschutzgesetz (DSG) (www.admin.ch/ch/d/sr/c235_1.html)

Art. 12 DSG: Persönlichkeitsverletzungen

1 Wer Personendaten bearbeitet, darf dabei die Persönlichkeit der betroffenen Personen nicht widerrechtlich verletzen.

2 Er darf insbesondere nicht:

a. Personendaten entgegen den Grundsätzen der Artikel 4, 5 Absatz 1 und 7 Absatz 1 bearbeiten;
b. ohne Rechtfertigungsgrund Daten einer Person gegen deren ausdrücklichen Willen bearbeiten;
c. ohne Rechtfertigungsgrund besonders schützenswerte Personendaten oder Persönlichkeitsprofile Dritten bekanntgeben.

3 In der Regel liegt keine Persönlichkeitsverletzung vor, wenn die betroffene Person die Daten allgemein zugänglich gemacht und eine Bearbeitung nicht ausdrücklich untersagt hat.

Art. 13 DSG: Rechtfertigungsgründe

1 Eine Verletzung der Persönlichkeit ist widerrechtlich, wenn sie nicht durch Einwilligung des Verletzten, durch ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse oder durch Gesetz gerechtfertigt ist.

2 Ein überwiegendes Interesse der bearbeitenden Person fällt insbesondere in Betracht, wenn diese:

a. in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Abschluss oder der Abwicklung eines Vertrags Personendaten über ihren Vertragspartner bearbeitet;
b. mit einer anderen Person in wirtschaftlichem Wettbewerb steht oder treten will und zu diesem Zweck Personendaten bearbeitet, ohne diese Dritten bekannt zu geben;
c. zur Prüfung der Kreditwürdigkeit einer anderen Person weder besonders schützenswerte Personendaten noch Persönlichkeitsprofile bearbeitet und Dritten nur Daten bekannt gibt, die sie für den Abschluss oder die Abwicklung eines Vertrages mit der betroffenen Person benötigen;
d. beruflich Personendaten ausschliesslich für die Veröffentlichung im redaktionellen Teil eines periodisch erscheinenden Mediums bearbeitet;
e. Personendaten zu nicht personenbezogenen Zwecken insbesondere in der Forschung, Planung und Statistik bearbeitet und die Ergebnisse so veröffentlicht, dass die betroffenen Personen nicht bestimmbar sind;
f. Daten über eine Person des öffentlichen Lebens sammelt, sofern sich die Daten auf das Wirken dieser Person in der Öffentlichkeit beziehen.

Art. 15 Abs. 1 DSG: Rechtsansprüche und Verfahren

1 Für Klagen und vorsorgliche Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit gelten die Artikel 28 bis 28l des Zivilgesetzbuches. Der Kläger kann insbesondere verlangen, dass die Datenbearbeitung, namentlich die Bekanntgabe an Dritte, gesperrt wird oder die Personendaten berichtigt oder vernichtet werden.

Art. 25 DSG: Ansprüche und Verfahren

1 Wer ein schutzwürdiges Interesse hat, kann vom verantwortlichen Bundesorgan verlangen, dass es:

a. das widerrechtliche Bearbeiten von Personendaten unterlässt;

b. die Folgen eines widerrechtlichen Bearbeitens beseitigt;
c. die Widerrechtlichkeit des Bearbeitens feststellt.
2 Kann weder die Richtigkeit noch die Unrichtigkeit von Personendaten bewiesen werden, so muss das Bundesorgan bei den Daten einen entsprechenden Vermerk anbringen.
3 Der Gesuchsteller kann insbesondere verlangen, dass das Bundesorgan:
a. Personendaten berichtigt, vernichtet oder die Bekanntgabe an Dritte sperrt;
b. seinen Entscheid, namentlich die Berichtigung, Vernichtung, Sperre oder den Vermerk über die Bestreitung Dritten mitteilt oder veröffentlicht.
4 Das Verfahren richtet sich nach dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (Verwaltungsverfahrensgesetz). Die Ausnahmen von Artikel 2 und 3 des Verwaltungsverfahrensgesetzes gelten nicht.

Art. 26 DSG: Wahl und Stellung

1 Der Beauftragte wird vom Bundesrat gewählt.
2 Er erfüllt seine Aufgaben unabhängig und ist der Bundeskanzlei administrativ zugeordnet.
3 Er verfügt über ein ständiges Sekretariat und ein eigenes Budget.

Art. 27 DSG: Aufsicht über Bundesorgane

1 Der Beauftragte überwacht die Einhaltung dieses Gesetzes und der übrigen Datenschutzvorschriften des Bundes durch die Bundesorgane. Der Bundesrat ist von dieser Aufsicht ausgenommen.
2 Der Beauftragte klärt von sich aus oder auf Meldung Dritter hin den Sachverhalt näher ab.
3 Bei der Abklärung kann er Akten herausverlangen, Auskünfte einholen und sich Datenbearbeitungen vorführen lassen. Die Bundesorgane müssen an der Feststellung des Sachverhaltes mitwirken. Das Zeugnisverweigerungsrecht nach Artikel 16 des Verwaltungsverfahrensgesetzes gilt sinngemäss.
4 Ergibt die Abklärung, dass Datenschutzvorschriften verletzt werden, so empfiehlt der Beauftragte dem verantwortlichen Bundesorgan, das Bearbeiten zu ändern oder zu unterlassen. Er orientiert das zuständige Departement oder die Bundeskanzlei über seine Empfehlung.
5 Wird eine Empfehlung nicht befolgt oder abgelehnt, so kann er die Angelegenheit dem Departement oder der Bundeskanzlei zum Entscheid vorlegen. Der Entscheid wird den betroffenen Personen in Form einer Verfügung mitgeteilt.
6 Der Beauftragte ist berechtigt, gegen die Verfügung nach Absatz 5 und gegen den Entscheid der Beschwerdebehörde Beschwerde zu führen.

Kartellgesetz (KG)
(www.admin.ch/ch/d/sr/c251.html)

Art. 7 KG: Unzulässige Verhaltensweisen marktbeherrschender Unternehmen

1 Marktbeherrschende Unternehmen verhalten sich unzulässig, wenn sie durch den Missbrauch ihrer Stellung auf dem Markt andere Unternehmen in der Aufnahme oder Ausübung des Wettbewerbs behindern oder die Marktgegenseite benachteiligen.
2 Als solche Verhaltensweisen fallen insbesondere in Betracht:
a. die Verweigerung von Geschäftsbeziehungen (zum Beispiel die Liefer- oder Bezugssperre);
b. die Diskriminierung von Handelspartnern bei Preisen oder sonstigen Geschäftsbedingungen;
c. die Erzwingung unangemessener Preise oder sonstiger unangemessener Geschäftsbedingungen;
d. die gegen bestimmte Wettbewerber gerichtete Unterbietung von Preisen oder sonstigen Geschäftsbedingungen;
e. die Einschränkung der Erzeugung, des Absatzes oder der technischen Entwicklung;
f. die an den Abschluss von Verträgen gekoppelte Bedingung, dass die Vertragspartner zusätzliche Leistungen annehmen oder erbringen.

Art. 12 KG: Ansprüche aus Wettbewerbsbehinderung

1 Wer durch eine unzulässige Wettbewerbsbeschränkung in der Aufnahme oder Ausübung des Wettbewerbs behindert wird, hat Anspruch auf:
a. Beseitigung oder Unterlassung der Behinderung;
b. Schadenersatz und Genugtuung nach Massgabe des Obligationenrechts;
c. Herausgabe eines unrechtmässig erzielten Gewinns nach Massgabe der Bestimmungen über die Geschäftsführung ohne Auftrag.
2 Als Wettbewerbsbehinderung fallen insbesondere die Verweigerung von Geschäftsbeziehungen sowie Diskriminierungsmassnahmen in Betracht.
3 Die in Absatz 1 genannten Ansprüche hat auch, wer durch eine zulässige Wettbewerbsbeschränkung über das Mass hinaus behindert wird, das zur Durchsetzung der Wettbewerbsbeschränkung notwendig ist.

Art. 13 KG: Durchsetzung des Beseitigungs- und Unterlassungsanspruchs

Zur Durchsetzung des Beseitigungs- und Unterlassungsanspruchs kann das Gericht auf Antrag des Klägers namentlich anordnen, dass:
a. Verträge ganz oder teilweise ungültig sind;
b. der oder die Verursacher der Wettbewerbsbehinderung mit dem Behinderten marktgerechte oder branchenübliche Verträge abzuschliessen haben.

Art. 14 KG: Gerichtsstand

1 Die Kantone bezeichnen für Klagen aufgrund einer Wettbewerbsbeschränkung ein Gericht, welches für das Kantonsgebiet als einzige kantonale Instanz entscheidet. Es beurteilt auch andere zivilrechtliche Ansprüche, wenn sie gleichzeitig mit der Klage geltend gemacht werden und mit ihr sachlich zusammenhängen.

Art. 17 KG: Vorsorgliche Massnahmen

1 Zum Schutze von Ansprüchen, die aufgrund einer Wettbewerbsbeschränkung entstehen, kann das Gericht auf Antrag

einer Partei die notwendigen vorsorglichen Massnahmen anordnen.
2 Auf vorsorgliche Massnahmen sind die Artikel 28c–28f des Schweizerischen Zivilgesetzbuches sinngemäss anwendbar.

Preisüberwachungsgesetz (PüG)
(http://www.admin.ch/ch/d/sr/c942_20.html)

Art. 12 PüG: Wettbewerbspolitischer Grundsatz

1 Preismissbrauch im Sinne dieses Gesetzes kann nur vorliegen, wenn die Preise auf dem betreffenden Markt nicht das Ergebnis wirksamen Wettbewerbs sind.
2 Wirksamer Wettbewerb besteht insbesondere, wenn die Abnehmer die Möglichkeit haben, ohne erheblichen Aufwand auf vergleichbare Angebote auszuweichen.

Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren
(www.admin.ch/ch/d/sr/172_021/index.html)

Art. 35: Begründung und Rechtsmittelbelehrung

1 Schriftliche Verfügungen sind, auch wenn die Behörde sie in Briefform eröffnet, als solche zu bezeichnen, zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
2 Die Rechtsmittelbelehrung muss das zulässige ordentliche Rechtsmittel, die Rechtsmittelinstanz und die Rechtsmittelfrist nennen.
3 Die Behörde kann auf Begründung und Rechtsmittelbelehrung verzichten, wenn sie den Begehren der Parteien voll entspricht und keine Partei eine Begründung verlangt.

Verordnung über die Beaufsichtigung von privaten Versicherungsunternehmen (AVO)
(www.admin.ch/ch/d/sr/c961_011.html)

Art. 117 AVO: Missbrauch

1 Als Missbrauch im Sinn von Artikel 46 Absatz 1 Buchstabe f VAG gelten Benachteiligungen von Versicherten oder Anspruchsberechtigten, wenn sie sich wiederholen oder einen breiten Personenkreis betreffen könnten, namentlich:
a. ein Verhalten des Versicherungsunternehmens beziehungsweise des Versicherungsvermittlers oder der Versicherungsvermittlerin, das geeignet ist, Versicherte oder Anspruchsberechtigte erheblich zu schädigen;
b. die Verwendung von Vertragsbestimmungen, die gegen zwingende Normen des Versicherungsvertragsgesetzes oder gegen zwingende Normen anderer Erlasse, die auf den Vertrag anwendbar sind, verstossen;
c. die Verwendung von Vertragsbestimmungen, welche eine der Vertragsnatur erheblich widersprechende Verteilung von Rechten und Pflichten vorsehen.
2 Als Missbrauch gilt auch die Benachteiligung einer versicherten oder anspruchsberechtigten Person durch eine juristisch oder versicherungstechnisch nicht begründbare erhebliche Ungleichbehandlung.

Privatrechtliche Bestimmungen

Zivilgesetzbuch (ZGB)
(www.admin.ch/ch/d/sr/c210.html)

Art. 2 ZGB: Handeln nach Treu und Glauben

1 Jedermann hat in der Ausübung seiner Rechte und in der Erfüllung seiner Pflichten nach Treu und Glauben zu handeln.
2 Der offenbare Missbrauch eines Rechtes findet keinen Rechtsschutz.

Art. 27 ZGB: Schutz der Persönlichkeit vor übermässiger Bindung

1 Auf die Rechts- und Handlungsfähigkeit kann niemand ganz oder zum Teil verzichten.
2 Niemand kann sich seiner Freiheit entäussern oder sich in ihrem Gebrauch in einem das Recht oder die Sittlichkeit verletzenden Grade beschränken.

Art. 28 ZGB: Schutz der Persönlichkeit gegen Verletzungen

1 Wer in seiner Persönlichkeit widerrechtlich verletzt wird, kann zu seinem Schutz gegen jeden, der an der Verletzung mitwirkt, das Gericht anrufen.
2 Eine Verletzung ist widerrechtlich, wenn sie nicht durch Einwilligung des Verletzten, durch ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse oder durch Gesetz gerechtfertigt ist.

Art. 28a ZGB: Klage

1 Der Kläger kann dem Gericht beantragen:
a. eine drohende Verletzung zu verbieten;
b. eine bestehende Verletzung zu beseitigen;
c. die Widerrechtlichkeit einer Verletzung festzustellen, wenn sich diese weiterhin störend auswirkt.
2 Er kann insbesondere verlangen, dass eine Berichtigung oder das Urteil Dritten mitgeteilt oder veröffentlicht wird.
3 Vorbehalten bleiben die Klagen auf Schadenersatz und Genugtuung sowie auf Herausgabe eines Gewinns entsprechend den Bestimmungen über die Geschäftsführung ohne Auftrag.

Art. 28g ZGB: Recht auf Gegendarstellung

1 Wer durch Tatsachendarstellungen in periodisch erscheinenden Medien, insbesondere Presse, Radio und Fernsehen, in seiner Persönlichkeit unmittelbar betroffen ist, hat Anspruch auf Gegendarstellung.
2 Kein Anspruch auf Gegendarstellung besteht, wenn über öffentliche Verhandlungen einer Behörde wahrheitsgetreu berichtet wurde und die betroffene Person an den Verhandlungen teilgenommen hat.

Art. 78 ZGB: Auflösung eines Vereins

Die Auflösung erfolgt durch das Gericht auf Klage der zuständigen Behörde oder eines Beteiligten, wenn der Zweck des Vereins widerrechtlich oder unsittlich ist.

Obligationenrecht (OR)
(www.admin.ch/ch/d/sr/c220.html)

Art. 19 OR: Inhalt des Vertrages

1 Der Inhalt des Vertrages kann innerhalb der Schranken des Gesetzes beliebig festgestellt werden.
2 Von den gesetzlichen Vorschriften abweichende Vereinbarungen sind nur zulässig, wo das Gesetz nicht eine unabänderliche Vorschrift aufstellt oder die Abweichung nicht einen Verstoss gegen die öffentliche

Ordnung, gegen die guten Sitten oder gegen das Recht der Persönlichkeit in sich schliesst.

Art. 20 OR: Nichtigkeit

1 Ein Vertrag, der einen unmöglichen oder widerrechtlichen Inhalt hat oder gegen die guten Sitten verstösst, ist nichtig.
2 Betrifft aber der Mangel bloss einzelne Teile des Vertrages, so sind nur diese nichtig, sobald nicht anzunehmen ist, dass er ohne den nichtigen Teil überhaupt nicht geschlossen worden wäre.

Art. 21 OR: Übervorteilung

1 Wird ein offenbares Missverhältnis zwischen der Leistung und der Gegenleistung durch einen Vertrag begründet, dessen Abschluss von dem einen Teil durch Ausbeutung der Notlage, der Unerfahrenheit oder des Leichtsinns des andern herbeigeführt worden ist, so kann der Verletzte innerhalb Jahresfrist erklären, dass er den Vertrag nicht halte, und das schon Geleistete zurückverlangen.
2 Die Jahresfrist beginnt mit dem Abschluss des Vertrages.

Art. 41 OR: Voraussetzung der Haftung

1 Wer einem andern widerrechtlich Schaden zufügt, sei es mit Absicht, sei es aus Fahrlässigkeit, wird ihm zum Ersatze verpflichtet.
2 Ebenso ist zum Ersatze verpflichtet, wer einem andern in einer gegen die guten Sitten verstossenden Weise absichtlich Schaden zufügt.

Art. 42 OR: Festsetzung des Schadens

1 Wer Schadenersatz beansprucht, hat den Schaden zu beweisen.
2 Der nicht ziffernmässig nachweisbare Schaden ist nach Ermessen des Richters mit Rücksicht auf den gewöhnlichen Lauf der Dinge und auf die vom Geschädigten getroffenen Massnahmen abzuschätzen.
3 Bei Tieren, die im häuslichen Bereich und nicht zu Vermögens- oder Erwerbszwecken gehalten werden, können die Heilungskosten auch dann angemessen als Schaden geltend gemacht werden, wenn sie den Wert des Tieres übersteigen.

Art. 45 OR: Schadenersatz bei Tötung

1 Im Falle der Tötung eines Menschen sind die entstandenen Kosten, insbesondere diejenigen der Bestattung, zu ersetzen.
2 Ist der Tod nicht sofort eingetreten, so muss namentlich auch für die Kosten der versuchten Heilung und für die Nachteile der Arbeitsunfähigkeit Ersatz geleistet werden.
3 Haben andere Personen durch die Tötung ihren Versorger verloren, so ist auch für diesen Schaden Ersatz zu leisten.

Art. 46 OR: Schadenersatz bei Körperverletzung

1 Körperverletzung gibt dem Verletzten Anspruch auf Ersatz der Kosten, sowie auf Entschädigung für die Nachteile gänzlicher oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit, unter Berücksichtigung der Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens.
2 Sind im Zeitpunkte der Urteilsfällung die Folgen der Verletzung nicht mit hinreichender Sicherheit festzustellen, so kann der Richter bis auf zwei Jahre, vom Tage des Urteils an gerechnet, dessen Abänderung vorbehalten.

Art. 49 OR: Haftung bei Verletzung der Persönlichkeit

1 Wer in seiner Persönlichkeit widerrechtlich verletzt wird, hat Anspruch auf Leistung einer Geldsumme als Genugtuung, sofern die Schwere der Verletzung es rechtfertigt und diese nicht anders wiedergutgemacht worden ist.
2 Anstatt oder neben dieser Leistung kann der Richter auch auf eine andere Art der Genugtuung erkennen.

Art. 82 OR: Zeit der Erfüllung bei zweiseitigen Verträgen

Wer bei einem zweiseitigen Vertrage den andern zur Erfüllung anhalten will, muss entweder bereits erfüllt haben oder die Erfüllung anbieten, es sei denn, dass er nach dem Inhalte oder der Natur des Vertrages erst später zu erfüllen hat.

Art. 97 OR: Ersatzpflicht des Schuldners beim Ausbleiben der Erfüllung

1 Kann die Erfüllung der Verbindlichkeit überhaupt nicht oder nicht gehörig bewirkt werden, so hat der Schuldner für den daraus entstehenden Schaden Ersatz zu leisten, sofern er nicht beweist, dass ihm keinerlei Verschulden zur Last falle.
2 Die Art der Zwangsvollstreckung steht unter den Bestimmungen des Schuldbetreibungs- und Konkursrechtes und eidgenössischer und kantonaler Vollstreckungsvorschriften.

Art 257f OR: Sorgfalt und Rücksichtsnahme

1 Der Mieter muss die Sache sorgfältig gebrauchen.
2 Der Mieter einer unbeweglichen Sache muss auf Hausbewohner und Nachbarn Rücksicht nehmen.
3 Verletzt der Mieter trotz schriftlicher Mahnung des Vermieters seine Pflicht zu Sorgfalt oder Rücksichtnahme weiter, so dass dem Vermieter oder den Hausbewohnern die Fortsetzung des Mietverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist so kann der Vermieter fristlos, bei Wohnung Geschäftsräumen mit einer Frist von mindestens 30 Tagen auf Ende eines Monats kündigen.
4 Der Vermieter von Wohn- oder Geschäftsräumen kann jedoch fristlos kündigen, wenn der Mieter vorsätzlich der Sache schweren Schaden zufügt.

Art. 259a OR: Rechte des Mieters bei Mängeln während der Mietdauer

1 Entstehen an der Sache Mängel, die der Mieter weder zu verantworten noch auf eigene Kosten zu beseitigen hat, oder wird der Mieter im vertragsgemässen Gebrauch der Sache gestört, so kann er verlangen, dass der Vermieter:
a. den Mangel beseitigt;
b. den Mietzins verhältnismässig herabsetzt;
c. Schadenersatz leistet;
d. den Rechtsstreit mit einem Dritten übernimmt.

Art. 259e OR: Schadenersatz bei Mängeln während der Mietdauer

Hat der Mieter durch den Mangel Schaden erlitten, so muss ihm der Vermieter dafür Ersatz leisten, wenn er nicht beweist, dass ihn kein Verschulden trifft.

Art. 262 OR: Untermiete

1 Der Mieter kann die Sache mit Zustimmung des Vermieters ganz oder teilweise untervermieten.
2 Der Vermieter kann die Zustimmung nur verweigern, wenn:
a. der Mieter sich weigert, dem Vermieter die Bedingungen der Untermiete bekanntzugeben;
b. die Bedingungen der Untermiete im Vergleich zu denjenigen des Hauptmietvertrags missbräuchlich sind;
c. dem Vermieter aus der Untermiete wesentliche Nachteile entstehen.
3 Der Mieter haftet dem Vermieter dafür, dass der Untermieter die Sache nicht anders gebraucht, als es ihm selbst gestattet ist. Der Vermieter kann den Untermieter unmittelbar dazu anhalten.

Art. 266g OR: Ausserordentliche Kündigung

1 Aus wichtigen Gründen, welche die Vertragserfüllung für sie unzumutbar machen, können die Parteien das Mietverhältnis mit der gesetzlichen Frist auf einen beliebigen Zeitpunkt kündigen.
2 Der Richter bestimmt die vermögensrechtlichen Folgen der vorzeitigen Kündigung unter Würdigung aller Umstände.

Art. 267 Abs. 1 OR: Rückgabe der Sache

1 Der Mieter muss die Sache in dem Zustand zurückgeben, der sich aus dem vertragsgemässen Gebrauch ergibt.

Art 271 OR: Anfechtbarkeit der Kündigung

1 Die Kündigung ist anfechtbar, wenn sie gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstösst.
2 Die Kündigung muss auf Verlangen begründet werden.

Art. 273 Abs. 5 OR: Verfahren bei Kündigung: Behörden und Fristen

5 Ruft die unterlegene Partei nicht innert 30 Tagen den Richter an, so wird der Entscheid rechtskräftig.

Art. 274a OR: Schlichtungsbehörde

1 Die Kantone setzen kantonale, regionale oder kommunale Schlichtungsbehörden ein, die bei der Miete unbeweglicher Sachen:
a. die Parteien in allen Mietfragen beraten;

Art 274e OR: Schlichtungsverfahren

1 Die Schlichtungsbehörde versucht, eine Einigung zwischen den Parteien herbeizuführen. Die Einigung gilt als gerichtlicher Vergleich.
2 Kommt keine Einigung zustande, so fällt die Schlichtungsbehörde in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen einen Entscheid; in den anderen Fällen stellt sie das Nichtzustandekommen der Einigung fest.
3 Weist die Schlichtungsbehörde ein Begehren des Mieters betreffend Anfechtbarkeit der Kündigung ab, so prüft sie von Amtes wegen, ob das Mietverhältnis erstreckt werden kann.

Art 274f OR: Gerichtsverfahren

1 Hat die Schlichtungsbehörde einen Entscheid gefällt, so wird dieser rechtskräftig, wenn die Partei, die unterlegen ist, nicht innert 30 Tagen den Richter anruft; hat sie das Nichtzustandekommen der Einigung festgestellt, so muss die Partei, die auf ihrem Begehren beharrt, innert 30 Tagen den Richter anrufen.
2 Der Richter entscheidet auch über zivilrechtliche Vorfragen und kann für die Dauer des Verfahrens vorsorgliche Massnahmen treffen.
3 Artikel 274e Absatz 3 gilt sinngemäss.

Art. 321d OR: Befolgung von Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers

1 Der Arbeitgeber kann über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb oder Haushalt allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen.
2 Der Arbeitnehmer hat die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen.

Art. 328 OR: Schutz der Persönlichkeit des Arbeitsnehmers

1 Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.
2 Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

Art. 328b OR: Bei der Bearbeitung von Personendaten

Der Arbeitgeber darf Daten über Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie die Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Im Übrigen siehe Bundesgesetz vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz.

Art. 335 OR: Kündigung eines Unbefristeten Arbeitsverhältnis

1 Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.
2 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 336 OR: Kündigungsschutz

1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

a. wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
b. weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
c. ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
d. weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
e. weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

a. weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
b. während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;
c. im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).

3 Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Abs. 2 Bst. b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

Strafrechtliche Bestimmungen

Strafgesetzbuch (StGB) (www.admin.ch/ch/d/sr/c311_0.html)

Art. 112 StGB: Mord

Handelt der Täter besonders skrupellos, sind namentlich sein Beweggrund, der Zweck der Tat oder die Art der Ausführung besonders verwerflich, so ist die Strafe lebenslängliche Freiheitsstrafe oder Freiheitsstrafe nicht unter zehn Jahren.

Art. 122 StGB: Schwere Körperverletzung

Wer vorsätzlich einen Menschen lebensgefährlich verletzt,
wer vorsätzlich den Körper, ein wichtiges Organ oder Glied eines Menschen verstümmelt oder ein wichtiges Organ oder Glied unbrauchbar macht, einen Menschen bleibend arbeitsunfähig, gebrechlich oder geisteskrank macht, das Gesicht eines Menschen arg und bleibend entstellt,
wer vorsätzlich eine andere schwere Schädigung des Körpers oder der körperlichen oder geistigen Gesundheit eines Menschen verursacht,
wird mit Freiheitsstrafe bis zu zehn Jahren oder Geldstrafe nicht unter 180 Tagessätzen bestraft.

Art. 123 StGB: Einfache Körperverletzung

1 Wer vorsätzlich einen Menschen in anderer Weise an Körper oder Gesundheit schädigt, wird, auf Antrag, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.
In leichten Fällen kann der Richter die Strafe mildern (Art. 48a).

2 Die Strafe ist Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe, und der Täter wird von Amtes wegen verfolgt,
wenn er Gift, eine Waffe oder einen gefährlichen Gegenstand gebraucht,
wenn er die Tat an einem Wehrlosen oder an einer Person begeht, die unter seiner Obhut steht oder für die er zu sorgen hat, namentlich an einem Kind,
wenn er der Ehegatte des Opfers ist und die Tat während der Ehe oder bis zu einem Jahr nach der Scheidung begangen wurde,
wenn er die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner des Opfers ist und die Tat während der Dauer der eingetragenen Partnerschaft oder bis zu einem Jahr nach deren Auflösung begangen wurde, wenn er der hetero- oder homosexuelle Lebenspartner des Opfers ist, sofern sie auf unbestimmte Zeit einen gemeinsamem Haushalt führen und die Tat während dieser Zeit oder bis zu einem Jahr nach der Trennung begangen wurde.

Art. 126 StGB: Tätlichkeiten

1 Wer gegen jemanden Tätlichkeiten verübt, die keine Schädigung des Körpers oder der Gesundheit zur Folge haben, wird, auf Antrag, mit Busse bestraft.

2 Der Täter wird von Amtes wegen verfolgt, wenn er die Tat wiederholt begeht:

a. an einer Person, die unter seiner Obhut steht oder für die er zu sorgen hat, namentlich an einem Kind;
b. an seinem Ehegatten während der Ehe oder bis zu einem Jahr nach der Scheidung; oder
b^bis^. an seiner eingetragenen Partnerin oder seinem eingetragenen Partner während der Dauer der eingetragenen Partnerschaft oder bis zu einem Jahr nach deren Auflösung; oder
c. an seinem hetero- oder homosexuellen Lebenspartner, sofern sie auf unbestimmte Zeit einen gemeinsamen Haushalt führen und die Tat während dieser Zeit oder bis zu einem Jahr nach der Trennung begangen wurde.

Art. 133 StGB: Raufhandel

1 Wer sich an Raufhandel beteiligt, der den Tod oder die Körperverletzung eines Menschen zur Folge hat, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

2 Nicht strafbar ist, wer ausschliesslich abwehrt oder die Streitenden scheidet.

Art. 134 StGB: Angriff

Wer sich an einem Angriff auf einen oder mehrere Menschen beteiligt, der den Tod

oder die Körperverletzung eines Angegriffenen oder eines Dritten zur Folge hat, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Art. 144 StGB: Sachbeschädigung

1 Wer eine Sache, an der ein fremdes Eigentums-, Gebrauchs- oder Nutzniessungsrecht besteht, beschädigt, zerstört oder unbrauchbar macht, wird, auf Antrag, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.
2 Hat der Täter die Sachbeschädigung aus Anlass einer öffentlichen Zusammenrottung begangen, so wird er von Amtes wegen verfolgt.
3 Hat der Täter einen grossen Schaden verursacht, so kann auf Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu fünf Jahren erkannt werden. Die Tat wird von Amtes wegen verfolgt.

Art. 173 StGB: Üble Nachrede

1 Wer jemanden bei einem andern eines unehrenhaften Verhaltens oder anderer Tatsachen, die geeignet sind, seinen Ruf zu schädigen, beschuldigt oder verdächtigt, wer eine solche Beschuldigung oder Verdächtigung weiterverbreitet, wird, auf Antrag, mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft.
2 Beweist der Beschuldigte, dass die von ihm vorgebrachte oder weiterverbreitete Äusserung der Wahrheit entspricht, oder dass er ernsthafte Gründe hatte, sie in guten Treuen für wahr zu halten, so ist er nicht strafbar.
3 Der Beschuldigte wird zum Beweis nicht zugelassen und ist strafbar für Äusserungen, die ohne Wahrung öffentlicher Interessen oder sonst wie ohne begründete Veranlassung, vorwiegend in der Absicht vorgebracht oder verbreitet werden, jemandem Übles vorzuwerfen, insbesondere, wenn sich die Äusserungen auf das Privat- oder Familienleben beziehen.
4 Nimmt der Täter seine Äusserung als unwahr zurück, so kann er milder bestraft oder ganz von Strafe befreit werden.
5 Hat der Beschuldigte den Wahrheitsbeweis nicht erbracht oder sind seine Äusserungen unwahr oder nimmt der Beschuldigte sie zurück, so hat der Richter dies im Urteil oder in einer andern Urkunde festzustellen.

Art. 174 StGB: Verleumdung

1 Wer jemanden wider besseres Wissen bei einem andern eines unehrenhaften Verhaltens oder anderer Tatsachen, die geeignet sind, seinen Ruf zu schädigen, beschuldigt oder verdächtigt,
wer eine solche Beschuldigung oder Verdächtigung wider besseres Wissen verbreitet,
wird, auf Antrag, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.
2 Ist der Täter planmässig darauf ausgegangen, den guten Ruf einer Person zu untergraben, so wird er mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe nicht unter 30 Tagessätzen bestraft.
3 Zieht der Täter seine Äusserungen vor dem Richter als unwahr zurück, so kann er milder bestraft werden. Der Richter stellt dem Verletzten über den Rückzug eine Urkunde aus.

Art. 177 StGB: Beschimpfung

1 Wer jemanden in anderer Weise durch Wort, Schrift, Bild, Gebärde oder Tätlichkeiten in seiner Ehre angreift, wird, auf Antrag, mit Geldstrafe bis zu 90 Tagessätzen bestraft.
2 Hat der Beschimpfte durch sein ungebührliches Verhalten zu der Beschimpfung unmittelbar Anlass gegeben, so kann der Richter den Täter von Strafe befreien.
3 Ist die Beschimpfung unmittelbar mit einer Beschimpfung oder Tätlichkeit erwidert worden, so kann der Richter einen oder beide Täter von Strafe befreien.

Art. 180 StGB: Drohung

1 Wer jemanden durch schwere Drohung in Schrecken oder Angst versetzt, wird, auf Antrag, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.
2 Der Täter wird von Amtes wegen verfolgt, wenn er:
a. der Ehegatte des Opfers ist und die Drohung während der Ehe oder bis zu einem Jahr nach der Scheidung begangen wurde; oder
a^bis^. die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner des Opfers ist und die Drohung während der eingetragenen Partnerschaft oder bis zu einem Jahr nach deren Auflösung begangen wurde; oder
b. der hetero- oder homosexuelle Lebenspartner des Opfers ist, sofern sie auf unbestimmte Zeit einen gemeinsamen Haushalt führen und die Drohung während dieser Zeit oder bis zu einem Jahr nach der Trennung begangen wurde.

Art. 181 StGB: Nötigung

Wer jemanden durch Gewalt oder Androhung ernstlicher Nachteile oder durch andere Beschränkung seiner Handlungsfreiheit nötigt, etwas zu tun, zu unterlassen oder zu dulden, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Art. 221 StGB: Brandstiftung

1 Wer vorsätzlich zum Schaden eines andern oder unter Herbeiführung einer Gemeingefahr eine Feuersbrunst verursacht, wird mit Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr bestraft.
2 Bringt der Täter wissentlich Leib und Leben von Menschen in Gefahr, so ist die Strafe Freiheitsstrafe nicht unter drei Jahren.
3 Ist nur ein geringer Schaden entstanden, so kann auf Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe erkannt werden.

Art. 222 StGB: Fahrlässige Verursachung einer Feuersbrunst

1 Wer fahrlässig zum Schaden eines andern oder unter Herbeiführung einer Gemeingefahr eine Feuersbrunst verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.
2 Bringt der Täter fahrlässig Leib und Leben von Menschen in Gefahr, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe.

Art. 224 StGB: Gefährdung durch Sprengstoffe und giftige Gase in verbrecherischer Absicht

1 Wer vorsätzlich und in verbrecherischer Absicht durch Sprengstoffe oder giftige Gase

Leib und Leben von Menschen oder fremdes Eigentum in Gefahr bringt, wird mit Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr bestraft.

2 Ist nur Eigentum in unbedeutendem Umfange gefährdet worden, so kann auf Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe erkannt werden.

Art. 261 StGB: Störung der Glaubens- und Kultusfreiheit

Wer öffentlich und in gemeiner Weise die Überzeugung anderer in Glaubenssachen, insbesondere den Glauben an Gott, beschimpft oder verspottet oder Gegenstände religiöser Verehrung verunehrt,
wer eine verfassungsmässig gewährleistete Kultushandlung böswillig verhindert, stört oder öffentlich verspottet,
wer einen Ort oder einen Gegenstand, die für einen verfassungsmässig gewährleisteten Kultus oder für eine solche Kultushandlung bestimmt sind, böswillig verunehrt,
wird mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft.

Art. 261bis StGB: Rassendiskriminierung

Wer öffentlich gegen eine Person oder eine Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie oder Religion zu Hass oder Diskriminierung aufruft,
wer öffentlich Ideologien verbreitet, die auf die systematische Herabsetzung oder Verleumdung der Angehörigen einer Rasse, Ethnie oder Religion gerichtet sind,
wer mit dem gleichen Ziel Propagandaaktionen organisiert, fördert oder daran teilnimmt,
wer öffentlich durch Wort, Schrift, Bild, Gebärden, Tätlichkeiten oder in anderer Weise eine Person oder eine Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie oder Religion in einer gegen die Menschenwürde verstossenden Weise herabsetzt oder diskriminiert oder aus einem dieser Gründe Völkermord oder andere Verbrechen gegen die Menschlichkeit leugnet, gröblich verharmlost oder zu rechtfertigen sucht,
wer eine von ihm angebotene Leistung, die für die Allgemeinheit bestimmt ist, einer Person oder einer Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie oder Religion verweigert, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Art. 325bis StGB: Widerhandlungen gegen die Bestimmungen zum Schutz der Mieter von Wohn- und Geschäftsräumen

Wer den Mieter unter Androhung von Nachteilen, insbesondere der späteren Kündigung des Mietverhältnisses, davon abhält oder abzuhalten versucht, Mietzinse oder sonstige Forderungen des Vermieters anzufechten,
wer dem Mieter kündigt, weil dieser die ihm nach dem Obligationenrecht zustehenden Rechte wahrnimmt oder wahrnehmen will,
wer Mietzinse oder sonstige Forderungen nach einem gescheiterten Einigungsversuch oder nach einem richterlichen Entscheid in unzulässiger Weise durchsetzt oder durchzusetzen versucht, wird auf Antrag des Mieters mit Busse bestraft.

Militärstrafgesetz (MStG)
(www.admin.ch/ch/d/sr/c321_0html)

Art. 116 Abs. 1 MStG: Mord

1 Handelt der Täter besonders skrupellos, sind namentlich sein Beweggrund, der Zweck der Tat oder die Art der Ausführung besonders verwerflich, so ist die Strafe lebenslängliche Freiheitsstrafe oder Freiheitsstrafe nicht unter zehn Jahren.

Art. 121 MStG: Schwere Körperverletzung

Wer vorsätzlich einen Menschen lebensgefährlich verletzt,
wer vorsätzlich den Körper, ein wichtiges Organ oder Glied eines Menschen verstümmelt oder ein wichtiges Organ oder Glied unbrauchbar macht, einen Menschen bleibend arbeitsunfähig, gebrechlich oder geisteskrank macht, das Gesicht eines Menschen arg und bleibend entstellt,
wer vorsätzlich eine andere schwere Schädigung des Körpers oder der körperlichen oder geistigen Gesundheit eines Menschen verursacht,
wird mit Freiheitsstrafe bis zu zehn Jahren oder Geldstrafe nicht unter 180 Tagessätzen bestraft.

Art. 122 MStG Abs.1: Einfache Körperverletzung

1 Wer vorsätzlich einen Menschen in anderer Weise an Körper oder Gesundheit schädigt oder gegen ihn tätlich wird, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.
In leichten Fällen erfolgt disziplinarische Bestrafung.

Art. 128 MStG: Raufhandel

1 Wer sich an einem Raufhandel beteiligt, der den Tod oder die Körperverletzung eines Menschen zur Folge hat, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.
2 Nicht strafbar ist, wer ausschliesslich abwehrt oder die Streitenden scheidet.
3 In leichten Fällen erfolgt disziplinarische Bestrafung.

Art. 134 MStG: Sachbeschädigung

1 Wer eine Sache, an der ein fremdes Eigentums-, Gebrauchs- oder Nutzniessungsrecht besteht, beschädigt, zerstört oder unbrauchbar macht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.
2 In leichten Fällen erfolgt disziplinarische Bestrafung.
3 Verursacht der Täter einen grossen Schaden oder verwüstet er in Kriegszeiten aus Bosheit oder Mutwillen fremdes Eigentum, so ist die Strafe Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr.

Art. 149 MStG: Drohung

1 Wer jemanden durch schwere Drohung in Schrecken oder Angst versetzt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.
2 In leichten Fällen erfolgt disziplinarische Bestrafung.

Art. 150 MStG: Nötigung

1 Wer jemanden durch Gewalt oder Androhung ernstlicher Nachteile oder durch andere Beschränkung seiner Handlungsfreiheit nötigt, etwas zu tun, zu unterlassen oder zu dulden, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.
2 In leichten Fällen erfolgt disziplinarische Bestrafung.

Art. 171c MStG: Rassendiskriminierung

1 Wer öffentlich gegen eine Person oder eine Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie oder Religion zu Hass oder Diskriminierung aufruft,
wer öffentlich Ideologien verbreitet, die auf die systematische Herabsetzung oder Verleumdung der Angehörigen einer Rasse, Ethnie oder Religion gerichtet sind,
wer mit dem gleichen Ziel Propagandaaktionen organisiert, fördert oder daran teilnimmt,
wer öffentlich durch Wort, Schrift, Bild, Gebärden, Tätlichkeiten oder in anderer Weise eine Person oder eine Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie oder Religion in einer gegen die Menschenwürde verstossenden Weise herabsetzt oder diskriminiert oder aus einem dieser Gründe Völkermord oder andere Verbrechen gegen die Menschlichkeit leugnet, gröblich verharmlost oder zu rechtfertigen sucht,
wer eine von ihm angebotene Leistung, die für die Allgemeinheit bestimmt ist, einer Person oder einer Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie oder Religion verweigert,
wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.
2 In leichten Fällen erfolgt disziplinarische Bestrafung.

4 Urteile und Entscheide

Hier finden Sie ausgewählte Entscheide des Schweizerischen Bundesgerichts (www.bger.ch) zur Strafnorm gegen Rassismus (Art. 261bis StGB) und zwei kantonale Entscheide zur Anstellungsdiskriminierung:

BGE 123 IV 202 Antisemitismus, öffentlicher Aufruf zu Hass und Diskriminierung.

BGE 124 IV 121 Rassendiskriminierung in Wort und Schrift, Einziehung von Zeitschriften und CDs mit rassendiskriminierendem Inhalt.

BGE 128 IV 218 Rassendiskriminierung wegen Religionszugehörigkeit.

BGE 129 IV 95 Leugnung des Völkermordes an den Armeniern.

BGE 129 I 217 Einbürgerung, Verletzung des Diskriminierungsverbots und der Begründungspflicht.

BGE 129 I 232 Ungültigkeit einer Initiative für die Einführung der Urnenpflicht bei Einbürgerungen, Verletzung der Begründungspflicht.

BGE 130 IV 111 Begriff der Öffentlichkeit bei der Rassendiskriminierung.

BGE 130 I 140 Regelung zur Erteilung des Gemeindebürgerrechts.

BGE 131 IV 23 Rassendiskriminierung in öffentlich zugänglichen Texten.

BGE 134 I 49 Diskriminierende Nichteinbürgerung wegen Tragen des Kopftuches.

BGE 134 I 56 Diskriminierende Nichteinbürgerung wegen Tragen des Kopftuches und wegen mangelnder Sprachkenntnisse.

Zwei kantonale Entscheide zur Anstellungsdiskriminierung:
T 304.021563, Arrêt du 10 octobre 2005, Tribunal de Prud' Hommes de l'arrondissement de Lausanne.
AN 050401/U 1 vom 13. Januar 2006, Arbeitsgericht, 2. Abteilung, Zürich.

Zudem: Die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus sammelt laufend Rechtsfälle zur Strafnorm gegen Rassismus Art. 261bis StGB (www.ekr.admin.ch > Sammlung der Rechtsfälle). Die Entscheide sind nach Jahr, Kanton und Straftatbestand geordnet und können nach Stichworten über eine vorgegebene Suchmaske durchsucht werden.