# Vorgehen und Rechtsweg bei einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis

Kündigen private Arbeitgebende einer Person die Stelle wegen ihrer Hautfarbe oder wegen ihrer ethnischen, nationalen oder religiösen Zugehörigkeit, ist dies missbräuchlich. Ebenso missbräuchlich ist es, wenn einer Person gekündigt wird, weil sie ihre Arbeitgeberin oder ihren Arbeitgeber rechtlich zwingen wollte, angemessene Massnahmen zum Schutz vor rassendiskriminierendem Mobbing zu treffen.

Liegt mutmasslich eine missbräuchliche Kündigung vor, so sollte die betroffene Person zunächst eine schriftliche Einsprache per Einschreiben beim Arbeitgeber einlegen (Art. 336b Abs. 1 OR). Die Einsprache muss spätestens am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses eingetroffen sein. Ausserdem besteht ein Recht auf schriftliche Begründung der Kündigung (Art. 335 OR). Danach kann der Arbeitgeber innerhalb von 180 Tagen vor dem zuständigen Gericht eingeklagt werden (Art. 336b Abs. 2 OR). Bei Versäumnis der Fristen verwirkt der Entschädigungsanspruch. Eine Klage hat nur Erfolg, wenn sich das diskriminierende Motiv der Kündigung klar nachweisen lässt, zum Beispiel durch Zeugen oder andere Beweise.

**Allgemeine Empfehlung:** Es ist ratsam, bereits von Anfang an möglichst viele Beweise zu sammeln (etwa Schriftenverkehr, Gesprächsnotizen, Adressen von allfälligen Zeuginnen und Zeugen). Entsprechenden Stellen sollten ausgedruckt und schriftliche Beweismittel gesichert werden. *Vorsicht:* Versteckte Ton- oder Videoaufnahmen sind strafbar und unterliegen einem Beweisverwertungsverbot!

## Mögliche Vorgehensweisen

### Zivilprozess

#### Schlichtungsversuch

Gemäss Art. 197 ZPO muss dem ordentlichen Verfahren grundsätzlich ein Schlichtungsversuch vorausgehen. Die Schlichtungsbehörden versuchen dabei, zwischen den Streitparteien eine Einigung zu bewirken, bevor es zu einem Gerichtsprozess kommt. Das Verfahren ist formfrei und vertraulich. Die Verhandlungen haben innerhalb von zwei Monaten nach dem Schlichtungsgesuch stattzufinden. Das Schlichtungsverfahren ist für die klagende Partei grundsätzlich kostenpflichtig (Art. 207 ZPO; für Ausnahmen vgl. Art. 113 ZPO). Kommt es im Schlichtungsverfahren zu keiner Einigung, so erteilt die Schlichtungsbehörde eine Klagebewilligung, und der Prozess wird auf dem ordentlichen

Verfahrensweg weitergeführt. Weiterführende Informationen zum Schlichtungsverfahren.

**Arbeitsrechtlicher Prozess (Klage wegen missbräuchlicher Kündigung)**

Der arbeitsrechtliche Prozess ist eine spezielle Form des ordentlichen Zivilverfahrens. Auch ihm geht jeweils ein Schlichtungsversuch vor. Zuständig ist das Gericht am Wohnsitz oder am Sitz der beklagten Partei oder am Arbeitsort der Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet (Art. 34 Abs. 1 ZPO). Vor dem Arbeitsgericht kann die Partei, der missbräuchlich gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen (Art. 336a Abs. 1 OR). Die **missbräuchliche Kündigung bleibt** aber **wirksam!** Die Entschädigung ist zugleich Strafzahlung und Wiedergutmachung. Die Höhe bestimmt sich nach den Umständen, beträgt aber maximal sechs Monatslöhne. Schadenersatzansprüche aus anderen Rechtstiteln bleiben vorbehalten (Art. 336a Abs. 2 OR).
Arbeitsstreitigkeiten sind bis zu einem Streitwert von 30000  Franken kostenlos (Art. 113 f. ZPO). Daneben gibt es weitere Besonderheiten, die im arbeitsrechtlichen Verfahren beachtet werden müssen. Ein Arbeitsprozess ist ein kompliziertes Verfahren. Deshalb ist es wichtig, sich durch eine Anwältin oder einen Anwalt oder eine juristisch kompetente Beratungsstelle unterstützen zu lassen. Weiterführende Informationen zu Arbeitsstreitigkeiten.