

## **Fallbeispiel - Arbeitszuteilung**

### **Sachverhalt**

Ein Restaurant stellte einen Schweizer subsahara-afrikanischer Herkunft als Küchenangestellten ein. Laut seinem Arbeitsvertrag sollte er den Koch bei der Zubereitung einfacher Gerichte unterstützen, doch sein Arbeitgeber liess ihn nur einfache Küchenarbeiten ausführen. Zudem mobbte er ihn, indem er ihm sagte, er könne keine Gerichte zubereiten. Dunkelhäutige könnten nur Hilfsarbeiten verrichten.

### **Rechtliche Erwägungen**

Artikel 321 d OR erlaubt es dem Arbeitgeber, allgemeine Anordnungen über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb zu erlassen, aber er ist nicht ermächtigt, seinen Arbeitnehmern aus diskriminierenden Gründen häufig oder ausschliesslich unpassende Aufgaben zuzuweisen. Geschuldet sind nur die im Arbeitsvertrag vorgesehenen Leistungen, mit Ausnahme von dringenden und annehmbaren Arbeiten. Im vorliegenden Fall missbrauchte der Arbeitgeber sein Weisungsrecht aufgrund diskriminierender Motive. Er verletzte den Grundsatz der Gleichbehandlung und die Persönlichkeit seines Arbeitnehmers nach Artikel 28 ZGB und 328 OR.

### **Rechtsweg**

Zivilprozessrecht

Es ist möglich, sich an die für das Arbeitsrecht zuständige kantonale Behörde zu wenden. Nach Eingang des Gesuchs werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb von zwei Monaten zu einer Schlichtungsverhandlung eingeladen (obligatorischer Schritt vor einem Verfahren). Die Schlichtung ist ein vertrauliches, informelles Verfahren. Die Schlichtungsbehörde hat die Aufgabe, zwischen den Parteien eine Einigung zu finden und so ein Gerichtsverfahren zu vermeiden. Wird eine Einigung gefunden, gilt das Protokoll der Schlichtungsverhandlung als Urteil. Wurde hingegen keine Einigung erzielt, hat der Gesuchsteller die Möglichkeit, den Fall vor Gericht zu bringen.

### **Empfohlenes Vorgehen**

Vor einem Gespräch oder rechtlichen Schritten gegen den Arbeitgeber sollte ein Anwalt oder eine Rechtsberatungsstelle konsultiert werden. Dies, weil einerseits viele Konflikte pragmatisch und aussergerichtlich geregelt werden können und andererseits, weil ein arbeitsgerichtliches Verfahren komplex ist und Besonderheiten aufweist, die es zu berücksichtigen gilt.