

Fallbeispiel - Diskriminierung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Sachverhalt

Herr Dupond (Name geändert), ein Versicherungsangestellter, reichte gegen seinen Arbeitgeber Strafanzeige wegen diskriminierendem Verhalten ein. Angesichts der Strafanzeige löste der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit Herrn Dupond auf, ohne ihm ein Arbeitszeugnis auszustellen. Trotz wiederholtem Nachfragen von Herrn Dupond weigerte sich der Arbeitgeber, ihm ein Arbeitszeugnis auszustellen. Er gab an, ihm bereits eines ausgestellt zu haben und es sei der Fehler von Herrn Dupond, wenn er es verloren habe.

Rechtliche Erwägungen

Gemäss Artikel 330a CO kann der Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis oder eine einfache Arbeitsbestätigung verlangen. Wenn ein Arbeitgeber das Arbeitszeugnis verweigert, kann der Arbeitnehmer rechtliche Schritte gegen den Arbeitgeber vornehmen, um die Erstellung des Zeugnisses zu erwirken, das heisst eine Leistungsklage anstreben (Art. 84 ZPO).

Herr Dupond wandte sich an die für das Arbeitsrecht zuständige kantonale Behörde. Schlichtungsverhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben innerhalb von zwei Monaten nach Eingang des Gesuchs stattzufinden. Die Schlichtungsbehörde versucht dann, zwischen den Parteien eine Einigung zu finden und dadurch ein Gerichtsverfahren zu vermeiden.

Die Schlichtung ist ein vertrauliches, informelles Verfahren. Es handelt sich um ein obligatorisches Verfahren, das vor der eigentlichen Gerichtsverhandlung stattfindet. Die Parteien haben grundsätzlich persönlich zur Schlichtungsverhandlung zu erscheinen. Erscheint Herr Dupond als klagende Partei nicht persönlich zur Verhandlung, gilt das Schlichtungsgesuch als zurückgezogen und das Verfahren wird gegenstandslos abgeschlossen. Erscheint hingegen der Arbeitgeber nicht zur Verhandlung, verfährt die Schlichtungsbehörde, wie wenn keine Einigung zu Stande gekommen wäre (Art. 204 ff. ZPO) und erteilt die Klagebewilligung. Mit dieser Bewilligung kann die klagende Partei beim Zivilgericht Klage einreichen.

Variante 1: Die beiden Parteien erzielen eine Einigung

An der Schlichtungsverhandlung sind sowohl Herr Dupond als auch sein früherer Arbeitgeber anwesend. Es kommt eine Einigung zustande. Das Protokoll der Schlichtungsverhandlung gilt für beide Parteien als rechtskräftiger Entscheid (Art. 208 ZPO).

Variante 2: Die beiden Parteien erzielen keine Einigung

Kommt keine Einigung zu Stande, kann die Schlichtungsbehörde die folgenden Entscheide treffen:

- a. Sie erteilt der klagenden Partei, im vorliegenden Fall Herrn Dupond, eine «Klagebewilligung». Die Klagebewilligung berechtigt während dreier Monate ab

Erteilung der Bewilligung durch die Schlichtungsbehörde zur Einreichung der Klage beim Gericht (Art. 2019 ZPO).

- b. In einigen vom Gesetz vorgesehenen Fällen (im vorliegenden Fall Art. 210 Abs. 1 Bst. C ZPO) unterbreitet die Schlichtungsbehörde den Parteien einen Urteilsvorschlag. Sind Herr Dupond oder sein ehemaliger Arbeitgeber mit dem Urteilsvorschlag nicht einverstanden, müssen sie gegenüber der Schlichtungsbehörde innert 20 Tagen seit der schriftlichen Eröffnung ihre Ablehnung bekunden. Nach Eingang der Ablehnung stellt die Schlichtungsbehörde Herrn Dupond die Klagebewilligung zu, damit dieser beim Gericht Klage einreichen kann (Art. 211 ZPO).

Variante 3: Entscheid durch die Schlichtungsbehörde

Sofern der von Herrn Dupond und/oder vom Arbeitgeber dargelegte Streitwert nicht über 2000 Franken liegt, kann Herr Dupond beantragen, dass die Schlichtungsbehörde einen Entscheid trifft (Art. 212 ZPO).

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.