

Neues aus dem Bundesgericht

Autor(en): **Häfeli, Carlo**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Curaviva : Fachzeitschrift**

Band (Jahr): **74 (2003)**

Heft 11

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-804817>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

mass. Trotzdem ist es unser Bestreben, die Philosophie von BESA an die jungen Mitarbeitenden weiterzugeben. Lueg, das bewürkt doch öppis ..., und damit, aus einem Aha-Erlebnis heraus, Motivation und Faszination zu fördern. BESA ermöglicht uns eine plötzliche Erfahrung, eine Erkenntnis, die im Zusammenhang mit der erwähnten Systematik an die Oberfläche dringt. De cha me plötzlich öppis verschtoh ... aus der gezielten Beobachtung heraus.» Dazu sei allerdings Lebens- und Berufserfahrung nötig. «BESA deckt Schwierigkeiten auf, die wir bisher auf einer ganz anderen Ebene vermutet haben und somit auch anders angegangen sind. Die neue Erkenntnis bringt ein anderes Verhalten dem Bewohner, der Bewohnerin gegenüber.» Wenn diese Philosophie nicht zum Wohlfühlen beiträgt...?

Text: Erika Ritter ■

Edition Soziothek:

Zehn Jahre Wissenstransfer von der Theorie in die Praxis

Der Non-Profit Fachverlag «Edition Soziothek» (www.soziothek.ch) mit Sitz in Bern feierte im September 2003 seinen zehnten Geburtstag.

Die Edition Soziothek ermöglicht es Studierenden und Forschenden seit einem Jahrzehnt ihre sozialwissenschaftlichen Arbeiten einem interessierten Fachpublikum in der Schweiz, Österreich und Deutschland ohne Kosten für die Autoren zugänglich zu machen.

Die Publikationen werden durch die «Band-Genossenschaft» in Bern durch Behinderte produziert und vertrieben.

Mit bescheidenen finanziellen Mitteln leistet die Edition Soziothek damit den immer wieder von der Politik eingeforderten Wissenstransfer von der Theorie in die Praxis.

Neues aus dem Bundesgericht

Das Bundesgericht hatte am 2. September 2003 zu beurteilen, ob ein Heim aus dem Kanton Basel-Landschaft eine Krankenschwester zu Unrecht fristlos entlassen hatte, als diese insgesamt viermal der von der Arbeitgeberin bezahlten externen Ausbildung fern geblieben und an diesen Tagen auch nicht zur Arbeit im Heim erschienen war. Nach der Rechtsprechung ist unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz für sich allein im Allgemeinen zu wenig schwerwiegend, um eine fristlose Entlassung zu rechtfertigen, erlangt jedoch bei Wiederholung trotz Abmahnung das dazu notwendige Gewicht. Die nicht abgemahnten Absenzen seien gemäss Bundesgericht für sich allein namentlich dann keinen Grund zur fristlosen Entlassung, wenn sie auf blosser Nachlässigkeit, aber entschuldigen Motiven oder auf einem Irrtum über die Rechtslage gründen. Die Verletzung der Arbeitspflicht sei nur dann ein Grund zur fristlosen Entlassung ohne vorherige Abmahnung, wenn diese Pflichtverletzung mit anderen arbeitsvertraglichen Verletzungen, vorallem solchen der allgemeinen Treupflicht einhergehen würden. Eine fristlose Kündigung sei dann gerechtfertigt, wenn sich die Mitarbeiterin zum Beispiel krank melde, indessen während der angeblichen Krankheit für eine andere Firma Schwarzarbeit leiste oder eine Vergnügungsreise unternahme oder die Mitarbeiterin ihre eigenmächtigen Absenzen durch Manipulationen an der Stempeluhr oder mit Fälschungen der Stempelkarte zu vertuschen suche.

Nach Ansicht des Bundesgericht sei auch nicht von einem arglistigen Vorgehen der Arbeitgeberin zu sprechen, wenn sie die von der Arbeitgeberin bezahlten Kurse ohne Meldung nicht besuche und den Lohn von der Arbeitgeberin dennoch für die entsprechenden Tage widerspruchslos entgegennehme, ja sogar darauf spekuliere, dass die Arbeitgeberin von ihren Absenzen nichts erfahren würde. Nach Ansicht des Bundesgerichtes müsse nämlich die Mitarbeiterin bei Fernbleiben von Kurstagen zweifelsohne

damit rechnen, dass die Kursleitung ihre Abwesenheit auch ohne ihre Meldung feststelle und im Wiederholungsfalle die Arbeitgeberin informiere. Ausserdem hat gegen ein arglistiges Vorgehen gesprochen, dass die Mitarbeiterin einen Kurstag, an dem der geplante Kurs von der Kursleitung abgesagt worden war, von sich aus durch Übernahme einer Nachtwache kompensiert hatte.

Aufgrund dieses Bundesgerichtsentschiedes ist erstellt, dass das Fernbleiben von einer von der Arbeitgeberin bezahlten externen Ausbildung zwar eine Vertragsverletzung darstellt, an sich und ohne vorherige Verwarnung für den Wiederholungsfall aber keinen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung ist. Ebenfalls ist eine fristlose Kündigung in denjenigen Fälle nicht gerechtfertigt, in denen sich die Mitarbeiterin während dreier Stunden nach einer Auseinandersetzung mit dem Vorgesetzten unentschuldig vom Arbeitsplatz entfernt, bei Nichtwiederaufnahme der Arbeit nach beendetem Schwangerschaftsurlaub und bei krankheitsbedingter Abwesenheit, wenn die Arbeitgeberin die Mitarbeiterin nicht zur Arbeitsaufnahme oder zur Beibringung eines Arztzeugnisses auffordert. Für die Heimleiter ist es deshalb zu empfehlen, mit fristlosen Kündigungen sorgsam und zurückhaltend umzugehen, im Zweifelsfalle mit der Mitarbeiterin zunächst über die Gründe des Fernbleibens zu sprechen, eine Verwarnung anzubringen mit der Androhung, dass im Wiederholungsfalle oder im Falle der Verletzung einer anderen arbeitsvertraglichen Pflicht das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt werde, und vorerst der Mitarbeiterin für die Absenttage keinen Lohn auszubezahlen, anstatt unvorsichtigerweise in die Offensive zu gehen und eine für die Arbeitgeberin allenfalls sich als teuer erweisende fristlose Kündigung auszusprechen.

Text: Rechtsanwalt Carlo Häfeli
Wyss&Häfeli Rechtsanwälte Zürich

www.bger.ch/4c.222/2003

Internetnachweis ■