

Entscheide und juristische Beiträge

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO**

Band (Jahr): **98 (2001)**

Heft 8

PDF erstellt am: **28.06.2024**

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

<http://www.e-periodica.ch>

Gewalt am Arbeitsplatz

Bundesgericht bestätigt fristlose Entlassung

Kommt es zwischen Arbeitskollegen zu verbalen Auseinandersetzungen mit massiven Todesdrohungen, kann laut einem neuen Urteil des Bundesgerichts eine fristlose Entlassung des Störenfrieds nicht nur gerechtfertigt, sondern geradezu geboten sein.

Konkret zu beurteilen war in Lausanne der Fall eines Arbeitnehmers, der sich regelmässig mit einem Arbeitskollegen gestritten und ihn einmal sogar physisch angegriffen hatte. Der Arbeitgeber verschloss zunächst lange Zeit die Augen vor dem Geschehen, sprach dann aber eine fristlose Entlassung aus, als es wieder einmal zu einer verbalen Auseinandersetzung kam, bei welcher der Aggressor eine massive Todesdrohung aussties.

Das Kantonsgericht Neuenburg gelangte zum Schluss, dass es an einem wichtigen Grund für eine umgehende fristlose Entlassung im Sinne von Art. 337 Obligationenrecht gefehlt habe, nachdem der Arbeitgeber bei früheren Zwischenfällen nie eingegriffen und auch nie eine Verwarnung ausgesprochen hatte. Anders entschied nun aber das vom Patron angerufene Bundesgericht und erklärte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist für rechtmässig.

Das einstimmig gefällte Urteil der I. Zivilabteilung verweist auf Art. 328 Abs. 1 Obligationenrecht, wonach der Arbeitgeber «die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schüt-

zen» hat. Die in dieser Bestimmung verankerte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verpflichtet diesen dazu, geeignete Massnahmen zu ergreifen, wenn die Persönlichkeit eines Arbeitnehmers angegriffen wird, insbesondere wenn dies durch einen anderen Arbeitnehmer geschieht. Wer nämlich einen Arbeitskollegen ernsthaft angreift, verstösst in so schwer wiegender Weise gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten, dass sich eine fristlose Entlassung aufdrängen kann.

Bereits früher hatte das Bundesgericht in allerdings unveröffentlicht gebliebenen Entscheiden (Urteile 4C.290/1992 vom 11.5.93 und 4C.215/1988 vom 24.10.88) zumindest indirekt zu verstehen gegeben, dass in solchen Fällen die Fürsorgepflicht dem Arbeitgeber eine fristlose Entlassung gebieten kann, weil er andernfalls riskiert, selber zur Verantwortung gezogen zu werden. Dabei ist der Arbeitgeber vom Verhalten des zu Entlassenden nur indirekt betroffen, weshalb ohne Belang ist, wie stark er selber vom fraglichen Vorfall berührt wird. Ausschlag gebend ist vielmehr, wie intensiv sich das Fehlverhalten des Arbeitnehmers auf den angegriffenen Mitarbeiter ausgewirkt hat. Dies ist in Würdigung aller Umstände und mit Blick auf frühere Vorfälle zu beurteilen.

Im konkreten Fall fällt diese Beurteilung aus Sicht des Bundesgerichts eindeutig zuungunsten des aggressiven Arbeitnehmers aus. Er hatte seit sehr langer Zeit gegenüber seinem Kollegen

eine unannehmbare Haltung an den Tag gelegt, ihn täglich verbal und einmal sogar körperlich angegriffen. Unter diesen Umständen wiegt die zuletzt ausgestossene Todesdrohung schwer. Das Opfer hatte sie denn auch ernst genommen und die Polizei gerufen. Der

Arbeitgeber durfte in dieser Situation davon ausgehen, dass das Vertrauensverhältnis zum Arbeitnehmer zerstört war. Damit aber war eine fristlose Entlassung ohne vorgängige Verwarnung rechtlich zulässig. *Markus Felber*

(Urteil 4C.47/2001 vom 11.5.01)

Die Rechte des Kindes

Vielseitiges Buch zum UNO-Übereinkommen

1997 ist die Schweiz dem UNO-Übereinkommen von 1989 über die Rechte des Kindes beigetreten. Dieser völkerrechtliche Vertrag konkretisiert die Menschenrechte für die Lebensbereiche des Kindes und ergänzt damit die allgemeinen Menschenrechtsbestimmungen. Im Buch «Die Rechte des Kindes» sind die überarbeiteten Beiträge einer interdisziplinären Weiterbildung zusammengefasst, die gemeinsam von der Universität Bern und dem Eidg. Departement des Innern im Frühjahr 2001 unter dem gleichnamigen Titel durchgeführt wurde.

Die Kinderrechtsspezialistin Dr. Marie-Françoise Lücker-Babel stellt die Inhalte der Konvention vor und geht auf die rechtlichen, sozialen und pädagogischen Auswirkungen der Konvention ein. «Mit der Konvention ist die Kindheit aus den Grenzen der Wohltätigkeit herausgekommen und das Kind mit Rechten ausgestattet und als Rechtsträger anerkannt worden. Es soll nicht mehr nur unterstützt werden, sondern Solidarität erleben. Es verlässt den Objektstatus und wird mitgestaltendes Subjekt seiner eigenen Geschichte», schreibt Marie-Françoise Lücker-Babel.

Verschiedene weitere JuristInnen vertiefen die rechtlichen Aspekte und beleuchten insbesondere auch die Auswirkungen der Kinderrechtskonvention auf die Stellung des Kindes im revidierten Scheidungsrecht.

Die Basler Historikerin Claudia Opitz befasst sich mit dem Wandel der Rolle und Stellung des Kindes aus historischer Sicht. Das UNO-Übereinkommen wird durch weitere AutorInnen, wie den Pädagogikprofessor Walter Herzog, den Kinder- und Jugendpsychiater Wilhelm Felder und Hans-Werner Horn, Professor für Pädagogik, in einen grösseren gesellschaftlichen Zusammenhang gestellt, dabei wird insbesondere auch auf die von der Konvention geforderte Partizipation der Kinder eingegangen. Im Anhang ist die Konvention im Wortlaut zu finden, ebenso wie der Bundesbeschluss mit den von der Schweiz vorbehaltenen Ausnahmen.

Das vielseitige und fundierte Buch richtet sich an Personen, die sich mit den Rechten des Kindes befassen wie Mitglieder von Vormundschaftsämtern und -behörden, an Fachpersonen aus allen Bereichen der Sozialen Arbeit, An-