

Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band: 74 (2003)
Heft: 11

Artikel: Neues aus dem Bundesgericht
Autor: Häfeli, Carlo
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-804817>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 10.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

mass. Trotzdem ist es unser Bestreben, die Philosophie von BESA an die jungen Mitarbeitenden weiterzugeben. Lueg, das bewirkt 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.sociothek.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 Rechtssprechung ist unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz für sich allein im Allgemeinen zu wenig schwereigend, um eine fristlose Entlassung zu rechtfertigen, erlangt jedoch bei Wiederholung trotz Abmahnung das dazu notwenige Gewicht. Die nicht abgemahnten Absenzen seien gemäss Bundesgericht für sich allein namentlich dann keinen Grund zur fristlosen Entlassung, wenn sie auf blosster Nachlässigkeit, aber entschuldbaren 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, vor allem solchen der allgemeinen Treuepflicht 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 unternehme oder die Mitarbeiterin ihre eigenmächtigen Absenzen durch Manipulationen an der Stempeluhr oder mit Fälschungen der Stempelkarte zu vertuschen schehe.

Nach Ansicht des Bundesgericht sei auch nicht von einem arglistigen Vorgehen der Mitarbeiterin 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 entgegnehe, 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 Kurtag, an dem der geplante Kurs von der Kursleitung abgesagt worden war, von sich aus durch Übernahme einer Nachtwache kompensiert hatte.

Aufgrund dieses Bundesgerichtsentscheides 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 Fällen nicht gerechtfertigt, in denen sich die Mitarbeiterin während dreier Stunden nach einer Auseinandersetzung mit dem Vorgesetzten unentschuldigt 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 Absenztage 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