

Recht in privaten und öffentlichen Unternehmen
Law for Private and Public Enterprises

Band / Volume 12

Nicolas Scheibler

**Pflichten des Arbeitgebers bei
Drohungen unter Arbeitnehmern**

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsübersicht	IX
Literaturverzeichnis	XV
Materialienverzeichnis	XVII
Abkürzungsverzeichnis	XVIII
Abbildungsverzeichnis	XXI
I. Einleitung	1
A. Problemstellung	1
B. Zielsetzung	4
C. Methodik	5
D. Begriffsbestimmungen	6
1. Allgemein	6
2. Unternehmen und Betrieb	6
3. Drohung	6
4. Fürsorgepflicht	7
5. Verletzung der persönlichen Integrität	7
6. Arbeitszeugnis	7
E. Abgrenzungen	8
1. Öffentliches Recht	8
2. Ausland	8
3. Strafrecht	8
4. Sexuelle Belästigung und Mobbing	8
II. Theoretischer Teil	9
A. Arbeitgeberpflichten	9
B. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers	9
1. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Allgemeinen	9
2. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers besonders bei Drohungen unter Arbeitnehmern	10
3. Verletzung der Fürsorgepflicht bei Drohungen unter Arbeitnehmern	11
C. Vorgehen nach Art. 6 ArG und ArGV 3	12
1. Die Norm von Art. 6 ArG und ArGV 3 im Überblick	12
a) Allgemeines	12
b) Der Schutz der persönlichen Integrität	13
c) Der Verstoss gegen Art. 6 ArG und ArGV 3	14
d) Urteil des BGer 2C_462/2011 vom 9. Mai 2012	15
2. Die Norm von Art. 6 ArG und ArGV 3 bei Drohungen unter Arbeitnehmern	15
	XI

a) Die Drohung unter Arbeitnehmern als Eingriff in die persönliche Integrität	15
b) Die Folgen bei Drohungen unter Arbeitnehmern nach Art. 6 ArG und ArGV 3	16
D. Präventive Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers	17
1. Prävention	17
2. Gewaltprävention als Teil des betrieblichen Sicherheitssystems	18
a) ASA-Systematik Punkt 1: Commitment der Unternehmensleitung	19
b) ASA-Systematik Punkt 2: Organisation des Gesundheitsschutzes	19
c) ASA-Systematik Punkt 3: Information und Ausbildung von Linienverantwortlichen und Mitarbeitenden	19
d) ASA-Systematik Punkt 4: Regeln zum Umgang mit Gewalt und Drohungen	19
e) ASA-Systematik Punkt 5: Ermitteln von Gefährdungen	19
f) ASA-Systematik Punkt 6: Massnahmen	20
g) ASA-Systematik Punkt 7: Unterstützung nach traumatischen Ereignissen	20
h) ASA-Systematik Punkt 8: Mitwirkung der Mitarbeitenden	20
i) ASA-Systematik Punkt 9: Gesundheitsschutz	20
j) ASA-Systematik Punkt 10: Evaluation	20
3. Betriebsordnung	21
4. Weisungen	22
5. Einsetzen einer internen oder externen Vertrauensperson	24
E. Arbeitsrechtliche Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers nach einem Vorfall	25
1. Verweis	25
a) Allgemeines	25
b) Der Verweis bei Drohungen unter Arbeitnehmern	26
2. Verwarnung	26
a) Allgemeines	26
b) Die Verwarnung bei Drohungen unter Arbeitnehmern	27
3. Entlassung/ordentliche Kündigung	28
a) Allgemeines	28
b) Die ordentliche Kündigung bei Arbeitskonflikten	28
c) Die ordentliche Kündigung bei Drohungen unter Arbeitnehmern	30
4. Fristlose Entlassung/ausserordentliche Kündigung	31
a) Allgemeines	31
b) BGE 127 III 351	34
c) Urteil des BGer 4A_486/2007 vom 14. Februar 2008	34
d) CCC 14.3.2006 N. 16.2005.131	35
e) Die fristlose Entlassung/ausserordentliche Kündigung bei Drohungen unter Arbeitnehmern.	35
5. Besondere Disziplinar massnahmen/Ordnungsstrafen	37
a) Allgemeines	37
b) Besondere Disziplinar massnahmen/Ordnungsstrafen bei Drohungen unter Arbeitnehmern	38

F. Weitere Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers nach einem Vorfall	39
1. Meldung an die Polizei	39
a) Anzeigepflicht des Arbeitgebers?	39
b) Polizeiliche Unterstützung anfordern	39
2. Meldung an das Arbeitsinspektorat	40
3. Gefährdungsmeldung an die KESB	40
4. Psychologische Nothilfe (Care Team)	41
G. Die Arbeitszeugnispflicht des Arbeitgebers	42
1. Die Arbeitszeugnispflicht des Arbeitgebers im Allgemeinen	42
2. Die Arbeitszeugnispflicht des Arbeitgebers im Besonderen bei Drohungen unter Arbeitnehmern	45
a) Übersicht	45
b) Beurteilung des Verhaltens des drohenden Arbeitnehmers	45
c) Straftaten des Arbeitnehmers	47
d) Beendigungsgrund	48
H. Folgerungen aus dem theoretischen Teil	49
1. Allgemeines	49
2. Prävention	49
3. Nach einem Vorfall	50
4. Arbeitszeugnis	51
III. Praktischer Teil	53
A. Übersicht über die empirische Studie	53
1. Untersuchungsziel	53
2. Untersuchungszielgruppen	53
3. Datenerhebungsmethodik	53
4. Rücklaufquote	54
5. Untersuchungsgrenzen	54
B. Ergebnisse der qualitativen Studie	55
1. Kantonales Bedrohungsmanagement (KBM)	55
a) Überblick	55
b) Verhalten als bedrohte Person	55
c) Verhalten als Arbeitgeber	56
d) Der Tatbestand der Drohung als Antragsdelikt	56
2. Kantonale Arbeitsinspektorate	56
a) Überblick	56
b) Psychosoziale Risiken und der Schutz der persönlichen Integrität	57
c) Betriebsordnung und Weisung zum Schutz der persönlichen Integrität	58
d) Vertrauensperson	58
e) Gewaltprävention	59
f) Möglichkeiten für bedrohte Arbeitnehmer	59

C. Ergebnisse der quantitativen Studie	59
1. Allgemeine Daten	59
2. Drohungen und Gewalt unter Arbeitnehmern in den befragten Unternehmen	61
3. Prävention	62
4. Hypothetische Reaktion auf einen Vorfall	65
5. Arbeitszeugnis	66
D. Folgerungen aus dem praktischen Teil	66
1. Kantonales Bedrohungsmanagement	66
2. Kantonale Arbeitsinspektorate	67
3. Quantitative Studie	68
a) Drohungen unter Arbeitnehmern in den Unternehmen	68
b) Prävention	68
c) Massnahmen nach einem Vorfall	69
d) Arbeitszeugnis	69
IV. Zusammenfassung und Empfehlungen	71
A. Zusammenfassung	71
1. Allgemein	71
2. Prävention	71
3. Nach einem Vorfall	72
4. Arbeitszeugnis	73
B. Empfehlungen an die Praxis	74
1. Empfehlungen an den Arbeitgeber	74
2. Weitere Empfehlungen für die Praxis	75
Anhänge	
Anhang I: Merkblatt Pflichten des Arbeitgebers bei Drohungen unter Arbeitnehmern	77
Anhang II: Checkliste für Arbeitgeber bei Drohungen unter Arbeitnehmern	80
Anhang III: Checkliste für Arbeitnehmer bei Drohungen unter Arbeitnehmern	82
Anhang IV: Verzeichnis der Interviewpartner	84
Anhang V: Interviewleitfaden: Kantonales Bedrohungsmanagement	85
Anhang VI: Interviewleitfaden: Kantonale Arbeitsinspektorate	86
Anhang VII: Begleitschreiben zur quantitativen Umfrage	88
Anhang VIII: Rohdaten der quantitativen Umfrage	89

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Unternehmensgrösse	60
Abbildung 2: Branchenzugehörigkeit	60
Abbildung 3: Vorfälle mit Drohungen unter Arbeitnehmern	61
Abbildung 4: Beratung durch Arbeitsinspektorat	63
Abbildung 5: Informationsbeschaffung beim SECO	63
Abbildung 6: Weitere Massnahmen zur Gewaltprävention	64
Abbildung 7: Hypothetische Reaktion auf einen Vorfall	65
Abbildung 8: Art der Erwähnung im Arbeitszeugnis	66