



Weisungsrecht

Weisungen: Was darf der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer verlangen? Muss der Arbeitnehmer alle Weisungen des Arbeitgebers akzeptieren?

■ Von Leena Kriegers-Tejura

Das Gesetz schreibt vor, dass Arbeitnehmer Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers zu befolgen haben. So kann der Arbeitgeber über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb oder Haushalt allgemeine Anordnungen erteilen und ihnen besondere Weisungen erteilen (Art. 321d OR). Arbeitnehmer haben solche Anordnungen nach Treu und Glauben zu befolgen.

Was heisst dies für das konkrete Arbeitsverhältnis? Muss der Arbeitnehmer wirklich jede Anordnung beachten oder gibt es hierbei auch Grenzen? Darf der Chef von der Assistentin verlangen, dass sie zukünftig die Büros reinigt? Oder darf er von ihr verlangen, dass sie an Sitzungen Kaffee serviert? Sind Kleidervorschriften erlaubt? Dürfen Überstunden angeordnet werden? Solche und andere Fragen geben immer wieder Anlass zu Diskussionen. Im folgenden Beitrag werden einige Aspekte um das Weisungsrecht diskutiert.

Umfang des Weisungsrechts

Der Arbeitgeber ist für das Unternehmen verantwortlich, somit für den Erfolg und Misserfolg. Deshalb kann der Arbeitgeber mithilfe des Weisungsrechts Einfluss auf die Arbeitsausführung nehmen. In gewissen Schranken kann der Arbeitgeber auch Verhaltensanweisungen abgeben.

Weisungen sind regelmässig einseitige Anordnungen des Arbeitgebers und können daher jederzeit wieder abgeändert werden. Denkbar sind jedoch auch vertragliche Vereinbarungen. Wenn Arbeitnehmer solche vertraglichen Regelungen akzeptieren (beispielsweise Kleidervorschriften), dürfte es schwierig werden, im Nachhinein mit einer Persönlichkeitsverletzung zu argumentieren. Sind Weisungen als vertragliche Regelungen ausgestaltet, sind Änderungen nur mit Zustimmung der Arbeitnehmer möglich.

Massgebend ist, dass Weisungen den Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht werden.

Arten von Weisungen

Bei den Weisungen über die Ausführung der Arbeit werden in der Praxis Zielanweisungen, Fachanweisungen und Verhaltensanweisungen unterschieden.

- Bei den Zielanweisungen werden insbesondere Ort, Umfang oder die Organisation der Arbeit näher konkretisiert. Es wird vorgegeben, welche Arbeit wann und wo zu verrichten ist.
- Bei den Fachanweisungen geht es vielmehr um Arbeitsweise oder -technik. Der Arbeitgeber erklärt sozusagen, wie eine Arbeit zu erledigen ist oder wie Maschinen zu bedienen sind.
- Die Verhaltensanweisungen betreffen das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb. So sind z.B. Anweisungen über die Arbeitszeit, die Arbeitskleidung oder zur Unfallverhütung als Verhaltensanweisungen zu verstehen.

Ausserbetriebliche Anweisungen sind nur beschränkt möglich, denn grundsätzlich sind die Weisungen auf die Arbeitstätigkeit ausgerichtet. Ausnahmsweise sind Weisungen erlaubt, die darüber hinausgehen, z.B. bei Mitarbeitern mit einer Kaderfunktion, welche in der Öffentlichkeit stehen, oder Mitarbeitern in sogenannten Trendbetrieben (z.B. religiöse Betriebe). Hinzuweisen ist, dass der Arbeitgeber teils auch eine Weisungspflicht (nicht nur ein Recht) hat. Dies, wenn es um Sicherheitsvorschriften geht und der Arbeitgeber sicherstellen muss, dass die Vorschriften eingehalten werden.

Grenzen des Weisungsrechts

Solange die Weisungen zumutbar und nicht schikanös sind, hat der Arbeitnehmer diese zu befolgen. Weisungen, die der Arbeitgeber im Interesse des Betriebes erlässt und die nicht gesetzeswidrig sind, sind demnach zu befol-

gen. Das Persönlichkeitsrecht jedes Mitarbeitenden beschränkt jedoch das Weisungsrecht des Arbeitgebers. Weiter sind Weisungen, welche gegen zwingendes Recht (z.B. Arbeits- und Ruhezeiten, Strafbestimmungen), GAV-Bestimmungen oder gegen die Betriebsordnung verstossen, unwirksam.

Immer wieder gibt es im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Diskussionen über das Tragen von Kopftüchern aus religiösen Gründen. Aus arbeitsrechtlicher Sicht lässt sich ein solches Verbot nur begründen, wenn es z.B. der Sicherheit dient oder aus hygienischen Gründen gefordert wird. Zudem ist zu beachten, dass ein Verbot immer nur so weit gehen darf, als es erforderlich ist, um das Ziel zu erreichen.

In einem etwas älteren Fall vor dem Bezirksgericht Arbon wurde entschieden, dass die Kündigung der Arbeitgeberin gegenüber der Arbeitnehmerin missbräuchlich war. Die Arbeitnehmerin hatte aus religiösen Gründen ein Kopftuch getragen, trotz gegenteiliger Weisung der Arbeitgeberin. Da die Arbeitgeberin keine arbeitsbezogene Gründe darlegen konnte, welche das Verbot gerechtfertigt hätte, sah das Bezirksgericht diese Weisung als persönlichkeitsverletzend an. Das Argument der Arbeitgeberin, sie habe bei Betriebsführungen ein Interesse daran, dass die Belegschaft in einem minimalen einheitlichen, schweizerischen, und nicht islamischen, Bild erscheine, reichte nicht als Rechtfertigung aus. Insbesondere auch deshalb nicht, weil die Arbeitnehmerin keinerlei Kontakte zu Kunden hatte und daher nicht in Erscheinung trat (S.JZ 1987 (1991), 176 ff.).

Eine Weisung kann auch gegen die vertraglichen Vereinbarungen verstossen. Haben die Parteien im Arbeitsvertrag eine bestimmte Tätigkeit explizit vereinbart (Anstellung als Assistentin der Geschäftsleitung), kann der Arbeitgeber nicht ohne Weiteres andere Arbeit zuweisen. So darf der Arbeitgeber der Assistentin nicht ohne Weiteres auftragen, die Büros zu reinigen. Assistententätigkeit und Reinigungsarbeiten sind nicht gleich gelagerte Tätigkeiten, weshalb diese Weisung nicht rechtmässig wäre. Die Sekretärin zu beauftragen, Kaffee an Sitzungen zu servieren, hingegen scheint rechtmässig.



Nichtbefolgung von Weisungen

Rechtmässige Weisungen müssen befolgt werden, andernfalls kann der Arbeitgeber Massnahmen treffen. Das kann eine Verwarnung sein, eine Schadenersatzforderung gegenüber dem Mitarbeiter oder gar eine Kündigung. In schwerwiegenden Fällen – bei wiederholter Missachtung rechtmässiger Weisungen – wäre eine fristlose Kündigung durchaus denkbar (z.B. bei wiederholtem Nichtbefolgen von Sicherheitsvorschriften, wenn damit der Arbeitnehmer sich selbst, aber auch andere Mitarbeiter gefährdet).

Es kommt vor, dass Betriebe im Vertrag oder in Reglementen Ordnungsbussen für die Nichteinhaltung von Weisungen vorsehen. Das ist rechtens, solange der Arbeitnehmer eine solche Bestimmung vertraglich akzeptiert hat. Eine solche Regelung sollte allerdings genau umschreiben, welche Verhaltensweisen zu einer Busse führen.

Bei rechtswidrigen Weisungen hingegen kann der Arbeitnehmer sich weigern, diese zu befolgen, ohne dass dies eine Vertragsverletzung darstellen würde. In der Praxis dürfte die Schwierigkeit darin liegen, zu erkennen, ob eine Weisung rechtmässig ist oder eben nicht. Wie im Entscheid oben ersichtlich, ist die Kündigung zwar missbräuchlich gewesen, die Arbeitnehmerin hatte ihre Stelle aber nicht mehr. Ob eine finanzielle Entschädigung im Einzelfall den Verlust einer Stelle aufwiegen kann, ist fraglich. Den Arbeitnehmern ist daher zu empfehlen, sich gegen angeblich rechtswidrige Weisungen zu wehren und das Gespräch zu suchen. Gleichzeitig sollten die Arbeitnehmer klarstellen, dass sie ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag selbstverständlich erfüllen möchten/werden. Eine Kündigung wegen Missachtung von rechtswidrigen Weisungen ist zwar gültig, aber regelmässig rechtsmissbräuchlich. Der Arbeitnehmer kann in diesem Fall gemäss Art. 336 ff. OR vorgehen und eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen einklagen.

Ausgewählte Praxisbeispiele

Überstunden: Der Arbeitgeber kann Anordnungen zur Überstundenarbeit erteilen. Wenn aufgrund von Familienpflichten diese Überstunden nicht erbracht werden können, sollte der Arbeitnehmer das Gespräch mit dem

Arbeitgeber suchen. Die Arbeit einfach zu verweigern, ist gemäss Gerichtspraxis nicht zulässig und auch nicht ratsam.

Kleidervorschriften: Diese sind erlaubt, solange sie nicht schikanös sind. In vielen Berufen gibt es Uniformen oder klare Vorgaben über das Outfit. Dies ist nicht zu beanstanden, insbesondere dann nicht, wenn es um die Repräsentation des Betriebes geht und eine gewisse einheitliche und gepflegte Erscheinung gefragt ist. Sind Kleidervorschriften sexistisch, müssen sie nicht befolgt werden. Ein Blick über die Grenzen zeigt folgendes Beispiel: Eine Angestellte, welche über eine Arbeitsvermittlung bei einer grossen Gesellschaft arbeitete, widersetzte sich der Vorschrift, Schuhe mit Absätzen zwischen fünf und zehn Zentimetern zu tragen. Sie machte geltend, für Männer gäbe es keine derartige Regelung, weshalb die Regelung sexistisch sei. Daraufhin wurde die Frau entlassen. Dieser Vorfall sorgte für derart grosse Empörung, dass eine Petition zustande kam und sich das britische Parlament mit der Sache auseinandersetzen musste. Auch hierzulande muss natürlich sichergestellt sein, dass solche Anweisungen nicht sexistisch oder diskriminierend sind.

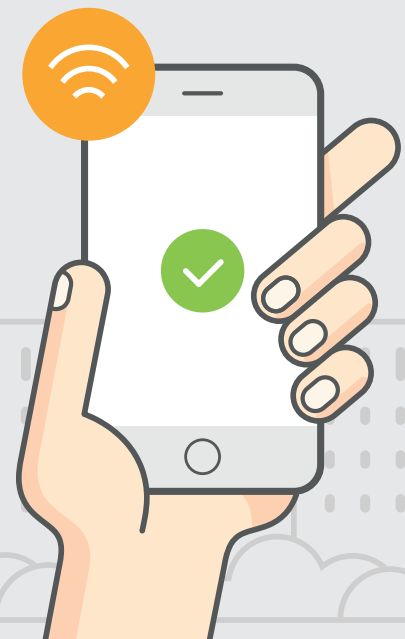
Vertrauensarzt: Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer zum Vertrauensarzt zu schicken, wenn Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit bestehen. Die Kosten für diese vertrauensärztliche Untersuchung gehen zulasten des Arbeitgebers. Ist dieses Recht nicht schon vertraglich vorgesehen, vertritt die herrschende Lehre die Ansicht, der Arbeitnehmer habe diese Weisung aufgrund seiner Treupflicht zu befolgen.



AUTORIN

Leena Kriegers-Tejura ist selbstständige Rechtsanwältin und Partnerin bei Morad, Bürgi & Partner. Sie ist Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und Leiterin Recht & Rekurse bei den eidg. Berufsprüfungen für HR-Fachleute.

Arbeitszeiten und Spesen mobil erfassen



Beschleunigen Sie Ihre Arbeitsprozesse mit der Business-App AbaClik und vermeiden Sie Mehrfacherfassungen dank der Synchronisation mit der Abacus Business Software:

- Präsenz- oder Arbeitszeiten
- Leistungen, Spesen, Quittungen
- Persönliche Daten, Ferientage oder Absenzen (ESS)

www.abaclik.ch

Jetzt kostenlos bei App Store oder Google Play herunterladen

ABACLIC
by Abacus