

Weisungsrecht des Arbeitgebers

Das Weisungsrecht – auch Direktionsrecht – des Arbeitgebers ist ein charakteristisches Element des Arbeitsverhältnisses, welches dem Arbeitgeber erlaubt, einseitig das Arbeitsverhältnis und die Arbeitspflichten zu konkretisieren, und bei dessen Ausübung es zu Spannungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommen kann. Im Folgenden werden im Überblick der Umfang und die Grenzen des Weisungsrechts des Arbeitgebers sowie allfällige Konsequenzen unzulässiger Weisungen bzw. der Nichtbefolgung zulässiger Weisungen aufgezeigt.

Das Weisungsrecht stellt einen direkten Ausfluss der Unterordnung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber dar, ist in § 1173a Art. 7 ABGB geregelt und besagt, dass der Arbeitgeber über Arbeitsausführung und Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb allgemeine Anordnungen erlassen und dem Arbeitnehmer besondere Weisungen erteilen kann, wobei der Arbeitnehmer diese nach Treu und Glauben zu befolgen hat. Es wird daher bereits von Gesetzes wegen zwischen allgemeinen Anordnungen (z.B. in Form von Handbüchern) und besonderen, im Einzelfall erteilten Weisungen unterschieden. In Hinblick auf die besonderen Weisungen kann weiters zwischen Ziel- oder Leistungsanweisungen (betreffend Ort, Art, Umfang und Organisation der Arbeit), Fachanweisungen (betreffend Art und Weise der Arbeitsausführung) sowie Verhaltensweisen (z.B. Vorschriften betreffend Arbeitskleidung) unterschieden werden.

Begrenzt wird das Weisungsrecht des Arbeitgebers durch zwingendes Recht (z.B. Arbeitnehmerschutzbestimmungen, Strassenverkehrsregeln etc.), verfassungsmässige Rechte, vertragliche Bestimmungen des Einzel-, Gesamt- oder

Normalarbeitsvertrags sowie das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers. Soweit Weisungen in Persönlichkeitsrechte eines Arbeitnehmers eingreifen und nicht durch gesetzliche oder vertragliche Regelungen absolute Grenzen vorliegen, kann von einer dynamischen Begrenzung gesprochen werden, bei der einerseits eine Interessensabwägung zwischen den betrieblichen Interessen und dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers vorzunehmen ist und sich die Weisung andererseits auf das betrieblich Notwendige zu beschränken hat. So kann eine Weisung dahingehend, Fingerschmuck aus hygienischen Gründen zu entfernen, bei einer Pflegefachkraft als zulässig erachtet werden, während dies bei einer Bürofachkraft, welche keinen Kundenkontakt hat, als unzulässig zu qualifizieren wäre. Jedenfalls unzulässig sind willkürliche, ohne sachliche Begründung erlassene oder gar schikanöse Weisungen.

In Hinblick auf den Einzelarbeitsvertrag kann der vertraglich festgeschriebene Arbeitsort oder die vereinbarte Arbeitstätigkeit bzw. Arbeitszeit durch einseitige Weisung des Arbeitgebers grundsätzlich nicht ohne weiteres verlegt oder geändert werden, ausser es bestehen entsprechende vertragliche Abreden. Bei dringlichen betrieblichen Bedürfnissen hat der Arbeitnehmer – gestützt auf seine Treuepflicht – allerdings vorübergehend andere Arbeiten auszuführen oder die Arbeitstätigkeit an einem anderen Ort zu erbringen. Diesbezüglich ist stets auf den Einzelfall abzustellen und – beispielsweise bei einer Verlegung des Arbeitsortes aufgrund dringlicher betrieblicher Bedürfnisse – darauf zu achten, dass diese nicht zu lange andauern, das Privatleben des Arbeitnehmers nicht stark beeinträchtigt wird und die Mehrkosten (z.B. längerer Arbeitsweg) zu ersetzen sind.

Berechtigte Weisungen des Arbeitgebers sind grundsätzlich vom Arbeitnehmer zu befolgen und können allfällige Konsequenzen der Nichtbefolgung der Weisung von einer Verwarnung über etwaige Schadenersatzansprüche bis hin zur Kündigung, in sehr schweren oder wiederholten Fällen sogar bis hin zur fristlosen Kündigung, reichen.

Unzulässige, rechtswidrige Weisungen verpflichten den Arbeitnehmer nicht und kann dieser die Befolgung der Weisung ablehnen, ohne dadurch gegen seine vertraglichen Pflichten zu verstossen. Eine aufgrund der Nichtbefolgung einer unzulässigen Weisung ausgesprochene ordentliche Kündigung ist im Sinne von § 1173a Art. 46 Abs. 1 lit. d ABGB als missbräuchlich, eine fristlose Kündigung im Sinne von § 1173a Art. 56 ABGB, welche das Arbeitsverhältnis jedenfalls beendet, als ungerechtfertigt zu qualifizieren und kann dadurch eine Entschädigungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem gekündigten Arbeitnehmer entstehen.



● Jürgen Tiefenthaler
Rechtsanwalt

OSPELT & PARTNER
RECHTSANWÄLTE AG / ATTORNEYS AT LAW LTD.

Ospelt & Partner Rechtsanwälte AG
Landstrasse 99
9494 Schaan
T +423 236 19 19
F +423 236 19 15
juergen.tiefenthaler@ospelt-law.li
info@ospelt-law.li