

## Weisungsrecht des Arbeitgebers

**Ich bin als Sekretärin angestellt. Im Arbeitsvertrag sind meine Aufgaben umschrieben mit: Empfang, Telefondienst, Berichte schreiben, allgemeine Sekretariatsarbeiten. Weiter steht, dass mir der Arbeitgeber auch anderen Funktionen zuweisen könne. Es stellt sich nun die Frage, wie weit mein Chef mich für andere Arbeiten einsetzen kann. Er äusserte sich schon so, dass er mich für seine privaten Zwecke einsetzen könne. Inwiefern ist dies möglich? Kann er mich z.B. für Putzarbeiten im privaten Rahmen einsetzen? Wo ist die Grenze, wo kann ich Nein sagen?  
G.B.**

Ihr Chef kann Sie sicher nicht für private Putzarbeiten einsetzen. Das ginge klar zu weit. Sie sind seine Sekretärin, nicht seine Putzfrau!

Das Gesetz gibt dem Arbeitgeber das Recht, den Arbeitnehmern allgemeine und besondere Weisungen zu erteilen. Weiter schreibt das Gesetz vor, dass der Arbeitnehmer diese Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen hat (Art. 321d OR).

Dem Weisungsrecht des Arbeitgebers sind verschiedene Schranken gesetzt. Zunächst gilt das Weisungsrecht nur soweit, als nicht durch Gesetz oder Vertrag die Pflichten des Arbeitnehmers bereits festgelegt sind. Deshalb kann die Weisung, eine von der vertraglich vereinbarten Arbeitsleistung abweichende Tätigkeit zu verrichten, nicht erteilt werden. Je konkreter also die Stellenbeschreibung und Aufgabenzuteilung im Arbeitsvertrag vereinbart sind, umso eingeschränkter ist das Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Konkretisierung der Arbeitsleistung. Allerdings kann aufgrund seiner Treuepflicht der Arbeitnehmer verpflichtet sein, entgegen vertraglichen Abmachungen andere, auch untergeordnete Arbeiten zu verrichten, wenn ein dringendes betriebliches Bedürfnis besteht. Eine dauernde andere Tätigkeit kann aber selbst unter dem Gesichtspunkt der Treuepflicht nicht gefordert werden.

Eine weitere Schranke setzt der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers. Das Persönlichkeitsrecht verbietet es grundsätzlich, Weisungen über das Verhalten des Arbeitnehmers ausserhalb des Betriebes zu erlassen. Auch hier gibt es Ausnahmen (z.B. Verbot der Übernahme eines Amtes, das die Arbeitskraft und die Arbeitszeit des Arbeitnehmers übermässig in Anspruch nehmen würde).

Letztlich muss das Weisungsrecht nach Treu und Glauben ausgeübt werden. Willkürlich oder schikanöse Weisungen sind deshalb unzulässig. Die Weisungen müssen immer mit der Arbeits- und Treuepflicht in einem direkten Zusammenhang stehen. Der in Ihrem Arbeitsvertrag gemachte Vorbehalt der Zuweisung anderer Funktionen bedeutet deshalb keinen Freipass für Ihren Arbeitgeber. Überschreitet eine Weisung die zuvor geschilderten Grenzen, können Sie ohne weiteres Nein sagen.

Rechtsanwalt Raetus Cattelan, Fellmann Tschümperlin Lötscher, Luzern

Mai 2005