

# Im Spagat zwischen Weisung und Treuepflicht

**Als Mitglied des mittleren Kaders befinden Sie sich in einer typischen «Sandwichposition»: In die wichtigen Entscheidungsprozesse der Unternehmensleitung sind Sie nicht eingebunden, müssen aber entsprechende Weisungen gegenüber Ihren Mitarbeitenden umsetzen. Wenn Sie negative Konsequenzen für Ihre Mitarbeiter befürchten, kann daraus ein Loyalitätskonflikt entstehen.**



**Kader haben eine Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber, dessen Weisungsrecht ist jedoch durch seine Fürsorgepflicht begrenzt.**

**W**ie weit geht Ihre Treuepflicht? Weisungen sind generell nur so weit berechtigt, als Ihre Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber reicht. Als Arbeitnehmer haben Sie die Treuepflicht, die berechtigten Interessen Ihres Arbeitgebers zu wahren. Grundsätzlich ist das Mass an Loyalität, das von Ihnen als leitendem Angestellten erwartet wird, wesentlich grösser als bei einem Arbeitnehmer in untergeordneter Stellung. Aufgrund Ihrer Vertrauensstellung haben Sie zum Beispiel bei Missständen im Betrieb eine generelle Meldepflicht, während Arbeitnehmer in untergeordneter Stellung nur bei unverhältnismässig hohen Schäden zur Meldung verpflichtet sind.

## Welchen Schutz bietet Ihnen das Persönlichkeitsrecht?

Das Weisungsrecht ist zusätzlich durch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers begrenzt. Insbesondere darf Ihr Arbeitgeber nicht übermässig in Ihr Persönlichkeitsrecht oder jenes Ihrer Mitarbeiter eingreifen. Je inten-

siver das betriebliche Interesse ist, desto weiter darf eine Weisung Ihr Persönlichkeitsrecht einschränken. Umgekehrt ist aber Ihr Arbeitgeber auch zur Verhältnismässigkeit verpflichtet und muss Eingriffe in Ihr Persönlichkeitsrecht auf das betrieblich Notwendige reduzieren. Weisungen des Arbeitgebers, die unsinnig oder sonst schikanös sind, verletzen Ihr Persönlichkeitsrecht und müssen nicht befolgt werden. Persönlichkeitsverletzend können zudem auch Weisungen sein, die Ihr angestammtes Tätigkeitsfeld unangemessen beschränken. Dies gilt insbesondere, wenn Sie ohne sachliche Gründe hierarchisch zurückgestuft werden und vorher nicht gehörig angehört wurden.

## Wie können Sie auf rechtswidrige Weisungen reagieren?

Das Weisungsrecht Ihres Arbeitgebers findet zudem seine Schranken im zwingenden Recht: Dazu gehören zum Beispiel der öffentlich-rechtliche Arbeitnehmerschutz, kantonale und kommunale Ruhezeitvor-

schriften oder der zivilrechtliche Persönlichkeitschutz. Eine rechts- oder sittenwidrige Weisung verpflichtet Sie als Arbeitnehmer nicht. Sie können grundsätzlich ablehnen, diese zu befolgen, ohne gegen Ihre vertraglichen Pflichten zu verstossen. Eine deswegen ausgesprochene fristlose Kündigung wäre normalerweise ungerechtfertigt und eine ordentliche Kündigung missbräuchlich. Allerdings gelten für Sie als Kaderangestellten aufgrund Ihrer Vertrauensstellung strengere Voraussetzungen: Wenn Sie eine Weisung Ihres Arbeitgebers für unzulässig halten, dürfen Sie nicht einfach und ohne Rücksprache mit Ihrem Arbeitgeber den Untergebenen Ihre abweichende Rechtsauffassung kundtun und diese so indirekt anhalten, die Weisung nicht zu befolgen. Nicht zuletzt findet das Weisungsrecht auch in Ihrem Arbeitsvertrag seine Schranken: So kann auch Ihr vertraglich festgeschriebener Arbeitsort nicht einfach durch eine Weisung verlegt werden, ausser Sie haben dieses Recht im Vertrag anerkannt und die Verlegung ist für Sie zumutbar. ●

**ADRIAN WEIBEL**  
ist **Anwalt im Rechtsdienst der Schweizer Kader Organisation SKO** seit 2012.



Tel. 043 300 50 62  
a.weibel@sko.ch  
www.sko.ch