

des Antragstellers von der Arbeit wurde nicht gebilligt. Gegen diesen Beschluß erhob der Kläger Klage (Einspruch) und führte aus, er habe den Betriebsleiter wiederholt über die Gründe informiert, die ihn veranlaßten, die zugewiesene Arbeit nicht zu übernehmen. Der Kläger begehrte die Zahlung von 702,24 MDN brutto Schadenersatz für ausgefallenen Lohn.

Der Verklagte führte hauptsächlich aus, daß der Kläger die Aufnahme der zugewiesenen Arbeit beharrlich verweigert und deshalb keine Lohnansprüche habe. Der zugewiesene Arbeitsplatz im Keller sei ein anerkannter Schonplatz. Die vom Kläger für erforderlich gehaltenen ärztlichen Atteste hätten auch nach Feierabend beschafft werden können. Eine Beauftragte der Kreisstelle habe den früheren und den neu zugewiesenen Arbeitsplatz des Klägers überprüft und Feststellungen zur Geeignetheit getroffen.

Das Kreisarbeitsgericht hob den Beschluß der Konfliktkommission auf, stellte den Fortbestand des Arbeitsrechtsverhältnisses über den 26. September 1962 hinaus fest und wies die Schadenersatzforderung ab. Der Kläger habe die sozialistische Arbeitsdisziplin verletzt, weil er das Weisungsrecht des Betriebsleiters nicht beachtet habe.

Gegen die Abweisung der Schadenersatzforderung wandte sich der Kläger mit dem Einspruch (Berufung) an das Bezirksarbeitsgericht.

Das Bezirksarbeitsgericht hat den Einspruch (Berufung) als unbegründet zurückgewiesen. Der Verklagte habe die Bestimmungen des Gesetzbuchs der Arbeit nicht so angewandt, wie es erforderlich gewesen sei. Damit habe er die Ursache für den Konflikt gesetzt. Nach Wegfall der Hobelarbeiten hätte die Übernahme einer anderen Arbeit mit dem Kläger vereinbart oder, sofern das nicht möglich war, unter Beachtung der erforderlichen Voraussetzungen das Arbeitsrechtverhältnis gekündigt werden müssen. Die Voraussetzungen für die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit (§§ 24 ff. GBA) lägen nicht vor, und der Betrieb könne sich nicht darauf berufen. Indessen habe sich der Kläger nicht richtig verhalten. Er hätte die ihm angebotene Arbeit unter Vorbehalt annehmen und sich wegen Klärung der Angelegenheit an die Konfliktkommission wenden müssen. Sein Fernbleiben von der Arbeit stelle eine Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin dar. Mit seinem Schadenersatzanspruch könne er deshalb nicht durchdringen.

Gegen dieses Urteil richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts, mit dem Gesetzesverletzung durch ungenügende Sachaufklärung gerügt wird. Er hatte Erfolg.

#### Aus den Gründen:

Den Darlegungen beider Gerichte zur mangelhaften Leitungstätigkeit des Verklagten, insbesondere zur Verletzung der Bestimmungen des Gesetzbuches der Arbeit, ist beizupflichten.

Ein wesentliches Problem dieses Rechtsstreits ist die Ausübung des Weisungsrechts durch den Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter (hier Leiter genannt). Das Weisungsrecht der Leiter ist eine unerläßliche Voraussetzung für die richtige Organisation der Produktion und der Arbeit. Der richtigen Handhabung des Weisungsrechts und der strikten Durchsetzung der Weisungen in der betrieblichen Praxis kommt große Bedeutung zu. Sie dienen der Erfüllung der betrieblichen Aufgaben ebenso wie der Wahrnehmung der den Leitern auferlegten Verantwortung auf allen Gebieten des betrieblichen Geschehens. Die Arbeit der Werktätigen in den Betrieben wird in erheblichem Maße gerade durch Weisungen organisiert und geleitet. Die Gerichte müssen deshalb der Entscheidung solcher Streitfälle große Sorgfalt, auch in bezug auf die Feststellung aller rechtserheblichen Tatsachen, widmen. Sie müssen davon ausgehen, daß dem Weisungsrecht des Leiters die Pflicht des Werktätigen entspricht, ihm zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben erteilte Weisungen zu befolgen. So wie die Ausübung des Weisungsrechts Bestandteil

der den Leitern übertragenen Aufgaben ist (vgl. §§ 8, 9 GBA), so gehört die Befolgung der Weisungen durch die Werktätigen zur sozialistischen Arbeitsdisziplin, deren Wahrung wesentlicher Bestandteil der mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages übernommenen Pflichten ist (vgl. §§ 20 Abs. 2, 106 Abs. 2 GBA). Die gewissenhafte Erfüllung aller Arbeitspflichten ist kennzeichnend für die Arbeit und das Verhalten der großen Mehrheit der Werktätigen. Es entspricht andererseits dem Recht der Werktätigen auf schöpferische Mitwirkung bei der Erfüllung der Aufgaben und bei der Leitung des Betriebes sowie der kameradschaftlichen Zusammenarbeit und dem vertrauensvollen Verhältnis zwischen Leitern und Werktätigen, wenn diese im Interesse der richtigen Gestaltung der betrieblichen Verhältnisse Bedenken gegen ihnen erteilte Weisungen gegenüber dem Leiter geltend machen. Sie können sich mit allen zulässigen Mitteln betrieblicher, überbetrieblicher und außerbetrieblicher Kritik gegen ihnen falsch, unzumutbar oder unzulässig erscheinende Weisungen wenden. In allen diesen Fällen gilt aber der arbeitsrechtliche Grundsatz, daß die Weisungen befolgt werden müssen, solange sie nicht abgeändert oder aufgehoben werden. Die Werktätigen sind in der Regel nur dann berechtigt, die Befolgung von Weisungen abzulehnen, wenn mit diesen von ihnen die Begehung von Straftaten oder eine schwerwiegende Gefährdung ihrer Gesundheit oder ihres Lebens bzw. der Gesundheit oder des Lebens anderer Werktätiger gefordert wird.

Beide in dieser Sache bisher tätig gewordenen Gerichte haben sich jedoch mit dem Weisungsrecht und dem Verhalten des Klägers nur einseitig beschäftigt; denn sie gaben auch nicht andeutungsweise zu erkennen, daß unter ganz bestimmten Voraussetzungen der Kläger berechtigt sein konnte, die ihm erteilte Weisung nicht zu befolgen. Das bisherige Vorbringen des Klägers bot demgegenüber dafür genügend Anlaß. Er wies nämlich darauf hin, daß er an Tuberkulose leide, der Betreuung durch die Kreisstelle unterliege und auch schwerbeschädigt sei. Unwiderlegt brachte er vor, daß er im Jahre 1958 die Tätigkeit im Lagerkeller aufgeben mußte, weil er unter den dortigen Arbeitsbedingungen erkrankte und sich einem Heilstättenaufenthalt unterziehen mußte. Erst danach übernahm er den Arbeitsplatz als Hobler. Unter diesen bisher allerdings gerichtlich noch nicht geprüften Umständen war es verständlich, daß der Kläger durch die für dauernd gedachte Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes eine erneute ernsthafte Verschlechterung seines Gesundheitszustandes befürchtete, diesen Einwand der Weisung entgegengesetzte und vor Arbeitsaufnahme eine ärztliche Prüfung der Eignung des Arbeitsplatzes für sich wünschte. In diesem Zusammenhang ist es unerheblich, daß die vom Betrieb ausgesprochene, nicht nur vorübergehende einseitige Zuweisung einer anderen Arbeit rechtlich unzulässig ist, weil dieser Umstand für sich allein den Kläger noch nicht berechtigen würde, die Weisung nicht zu befolgen. Der Einwand des Verklagten, es handle sich bei dem zugewiesenen Arbeitsplatz um einen Schonplatz, besagt in dieser Allgemeinheit noch nichts. Er hat nur in Verbindung mit dem Gesundheitszustand des betreffenden Werktätigen und den konkreten Anforderungen Bedeutung, die deshalb an den Schonplatz zu stellen sind. Wegen des bekannten Gesundheitszustandes hatte nicht etwa der Kläger, sondern der Verklagte die Pflicht, den für die Zuweisung vorgesehenen Arbeitsplatz auf seine konkrete Eignung prüfen zu lassen, und zwar schon vor der Erteilung der Weisung (§§ 88 Abs. 1, 92 GBA). Das geschah aber nicht. Da sich beide Gerichte bisher mit dieser Frage auch nicht gründlich befaßten, ist noch nicht festgestellt worden, ob bzw. wann einwandfreie Arbeitsbedingungen für den Kläger am zugewiesenen Arbeitsplatz bestanden. In Anbetracht