

# Erfahrungen aus der Praxis

## Leistungsverhalten und Weisungsrecht

Ein zu hoher Effektivität führendes Leistungsverhalten der Werk­tätigen ist eine Schlüsselfrage bei der Verwirklichung der ökonomischen Strategie. Einsparung der Arbeitszeit, Senkung des Produktionsverbrauchs und höchstmögliche Auslastung der Grundfonds stellen dabei Grundanforderungen an das Verhalten der Werk­tätigen bei der Verwirklichung ihrer Rechte und Pflichten im Arbeitsprozeß dar. Leiter und Werk­tätige tragen hierbei gleichermaßen Verantwortung, d. h., sie sind Träger differenzierter Rechte und Pflichten, die ihre Grundlagen im sozialistischen Recht, insbesondere im AGB, finden. Diese Verantwortung wird u. a. durch verantwortungsbewußte Wahrnehmung des Weisungsrechts (§ 82 f. AGB) realisiert.

Theorie und Praxis haben sich in der Vergangenheit vielen Einzelfragen des Weisungsrechts, der Weisungsbefugnis und der Weisungsbefolgungspflicht zugewandt, wobei diese Beiträge grundsätzlich auf eine optimale Wirkung des Weisungsrechts ausgerichtet waren. Erfahrungen aus der Praxis belegen zugleich, daß es bei der Umsetzung arbeitsrechtlicher Regelungen zum Weisungsrecht oft Probleme gibt, die es im Interesse der Herausbildung eines optimalen Leistungsverhaltens zu beseitigen gilt.<sup>1 2</sup> Das betrifft vor allem den Gegenstand bzw. Inhalt des Weisungsrechts und die daraus resultierende Weisungsbefolgungspflicht der Werk­tätigen. In diesem Zusammenhang besitzt das Urteil des Obersten Gerichts vom 18. April, 1986 - O AK 13/86 - (NJ 1986, Heft 11, S. 469) grundsätzliche Bedeutung. In seiner Entscheidung geht der Senat davon aus, daß die von einem betrieblichen Leiter erteilte Weisung zur Erfüllung einer bestimmten Aufgabe auch dann zu befolgen ist, wenn damit nicht die vereinbarte Arbeitsaufgabe konkretisiert wird.

Dieser für die Praxis äußerst bedeutsamen Auffassung ist zuzustimmen. Das zitierte Urteil korrigiert in der betrieblichen Praxis mitunter vertretene enge Auffassungen zum Weisungsrecht, die sich auf die Zulässigkeit bzw. den Inhalt von Weisungen beziehen. Übereinstimmend — davon geht auch das Urteil des Obersten Gerichts aus — wird zwischen dem normalen und dem sog. erweiterten, in gesetzlich geregelten Ausnahmesituationen anwendbaren Weisungsrecht unterschieden. Während der Anwendungsbereich der erweiterten Weisung (bei vorübergehender Übertragung anderer Arbeit, Anordnung von Überstunden und Nacharbeit, Übertragung anderer Arbeit im Rahmen von Schonarbeit, Anordnung außerplanmäßiger Arbeitsbereitschaft u. a.) kaum Probleme bereitet, ist die Anwendung der „normalen“ Weisung bislang nicht unumstritten geblieben. Diesbezügliche Unklarheiten resultieren u. E. aus einer zu engen Auslegung des § 83 Abs. 2 AGB.

### Der Inhalt des Weisungsrechts

Bei der Bestimmung des Inhalts des Weisungsrechts ist von dem dem demokratischen Zentralismus zugehörigen Prinzip der Einzelleitung auszugehen, das die persönliche Verantwortung des Einzelleiters für den unterstellten Bereich und zu deren Verwirklichung auch die Wahrnehmung entsprechender Befugnisse beinhaltet.

Rein objektiv betrachtet muß der Einzelleiter in die Lage versetzt werden, alle Fragen verbindlich zu entscheiden, die die Leitung des Bereichs betreffen, wenn sie nicht der vertraglichen Vereinbarung zwischen Betrieb und Werk­tätigen Vorbehalten sind, wobei die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Gewerkschaften zu beachten sind. Diesem Erfordernis kommt auch das geltende Arbeitsrecht nach. Es sieht zum Zwecke der Konkretisierung von Pflichten im Arbeits- und Produktionsprozeß die Anwendung von Weisungen zur Konkretisierung und Begründung von Pflichten und Verfügungen zur Festlegung eines nicht normativ geregelten Anspruchs oder einer rechtlich vorgesehenen Maßnahme vor.<sup>3</sup>

Beim normalen Weisungsrecht ist davon auszugehen, daß sein Anwendungsbereich von vertraglichen Vereinbarungen und Rechtsvorschriften bestimmt und auch begrenzt wird. Gegenstand einer normalen Weisung sind u. E. sowohl die Pflichten, die sich beim Zustandekommen eines Arbeitsrechtsverhältnisses aus vertraglichen Vereinbarungen und auch aus gesetzlichen Regelungen ergeben. Dies resultiert aus der gesetzlichen Formulierung, wonach Weisungen „insbesondere . . . zur Konkretisierung . . . der Arbeitsaufgabe und des

Verhaltens des Werk­tätigen im Zusammenhang mit der Arbeit“ zulässig sind (§ 82 Abs. 2 Satz 1 AGB). Dieses „Verhalten der Werk­tätigen“ wird pflichtenbegründend in unmittelbarer Weise vor allem durch die Regelung des § 80 Abs. 1 AGB erfaßt. Die für das Urteil des Obersten Gerichts bedeutsame Weisung an den Verklagten, als Leiter bestimmte Handlungen zur Durchführung von Energieeinsparungsmaßnahmen vorzunehmen, stellt u. E. eine solche aus § 80 Abs. 1 AGB resultierende Pflicht zur sparsamen Verwendung von Geld und Material dar, zu deren Realisierung der betreffende Leiter nach § 83 Abs. 1 AGB verpflichtet war. Inwieweit im Funktionsplan auf eine derartige Pflicht verwiesen wird oder nicht, ist für die tatsächliche Pflichtenlage unter dem genannten Aspekt u. E. unbedeutsam.

### Weisungsrecht und Funktionsplan

Die dem Urteil des Obersten Gerichts vorausgegangenen Instanzentscheidungen verdeutlichen das Vorhandensein unrichtiger Auffassungen zur Bedeutung und Wirkung des Funktionsplans. Der in Literatur und Praxis überwiegend als Weisung verstandene Funktionsplan dient der konkreten Beschreibung des Inhalts der vereinbarten Arbeitsaufgabe, wobei davon auszugehen ist, daß dies in der Regel nur unter grundsätzlichen Aspekten möglich sein kann. Die Existenz eines Funktionsplans schließt die Anwendung weiterer Weisungen, die sich auf die vereinbarte Arbeitsaufgabe oder auch auf die bei der Realisierung der Arbeitsaufgabe wirkenden Rechtspflichten beziehen, nicht aus. Die besondere Bedeutung des Funktionsplans im System der Weisungen ist vielmehr in seiner generalisierenden Wirkung, die eine Vielzahl von Einzelweisungen überflüssig macht, zu sehen.

Das Leistungsverhalten der Werk­tätigen wird aber nicht nur durch eine prinzipiell richtige Erfassung des Inhalts des Weisungsrechts, sondern auch durch eine-eindeutige und allen Erfordernissen des Arbeits- und Produktionsprozesses Rechnung tragende Festlegung der Weisungsbefugnis bestimmt.

### Weisungsrecht und Weisungsbefugnis

Die in § 82 Abs. 1 AGB enthaltenen Festlegungen zur Weisungsbefugnis vermitteln entsprechende Grundsätze, die auf der Grundlage des § 82 Abs. 3 AGB eine flexible Ausgestaltung im Betrieb ermöglichen. Für den Werk­tätigen verständlich und zugleich überschaubar muß die Arbeitsordnung eindeutige Festlegungen zur Weisungsbefugnis sowohl für den „Normalfall“ wie aber auch für den Ausnahme- bzw. Sonderfall enthalten. So ist es unter der Sicht der Weisungshierarchie z. B. erforderlich, Festlegungen dahingehend zu treffen, wer gegenüber dem Werk­tätigen im „Normalfall“ und wer in Ausnahmesituationen Weisungsbefugnis besitzt. Die Arbeitsordnung muß deshalb beinhalten, wer in Ausübung des normalen Weisungsrechts als leitender Mitarbeiter im Rahmen der Leitungspyramide Weisungsbefugnis besitzt, daß Weisungen grundsätzlich vom unmittelbar übergeordneten Leiter erteilt werden und dieses Prinzip nur in Ausnahmefällen (Abwesenheit des unmittelbar Vorgesetzten, Überprüfung bzw. Korrektur einer vom unmittelbar Vorgesetzten ausgesprochenen Weisung und bei Durchführung von Maßnahmen, die keinen zeitlichen Aufschub dulden) durchbrochen werden darf. Eine solche Regelung führt auch dazu, Verantwortungsbewußtsein, Ansehen und Stellung leitender Mitarbeiter in unteren und mittleren Leitungsebenen zu festigen. Nur am Rande sei bemerkt, daß diese Festlegung der Weisungsbefugnis auch der Überlegung und Entscheidung Rechnung tragen muß, wer als leitender Mitarbeiter die Befugnis -zur Festlegung des Inhalts von Funktionsplänen besitzen soll. In von uns ausgewerteten Arbeitsordnungen sind derartige Festlegungen nur äußerst selten in einer solchen Präzision enthalten.

1 Vgl. z. B. A. Langanke, in: Arbeit und Arbeitsrecht 1983, Heft 12, S. 492 f.; W. Kulitzscher, Arbeitsorganisation und sozialistische Arbeitsdisziplin (Schriftenreihe zum AGB, Heft 3), Berlin 1986, S. 26 ff.; R. Heuse, in: Arbeit und Arbeitsrecht 1986, Heft 4, S. 90 ff.

2 Vgl. Autorenkollektiv, Verantwortung der Werk­tätigen im Arbeitsprozeß - Rechtsfragen -, Berlin 1985, S. 52.

3 Vgl. dazu Lexikon der Wirtschaft (Arbeit - Bildung - Soziales), Berlin 1982, S. 916. Nur am Rande sei erwähnt, daß das AGB aus Gründen der Verständlichkeit gegenüber den Werk­tätigen auf die ausdrückliche Verwendung des Begriffs „Verfügung“ verzichtet und die entsprechenden Anwendungsfälle in allgemeinverständlicher Form umschreibt.