

# Erfahrungen aus der Praxis

## Umfang der Arbeitspflichten und Weisungsrecht

### I

R. Heuse/W. Rößger haben in ihrem Beitrag „Leistungsverhalten und Weisungsrecht“ (NJ 1987, Heft 9, S. 376) zu dem Urteil des Obersten Gerichts vom 18. April 1986 — O AK 13/86 — (NJ 1986, Heft 11, S. 469) Stellung genommen. Hierzu möchte ich einige Bemerkungen machen:

Die verantwortungsbewußte Wahrnehmung des Weisungsrechts gemäß §§ 82, 83 AGB ist eine wichtige Bedingung für die Ausprägung des Leistungsverhaltens der Werk tätigen. Zuzustimmen ist R. Heuse/W. Rößger in dem gedanklichen Ansatz, daß dieses Leistungsverhalten „eine Schlüsselfrage bei der Verwirklichung der ökonomischen Strategie“ ist — wenn auch, wie ergänzt werden muß, nicht die einzige. Eine zu enge Auslegung des Weisungsrechts kann das erforderliche und wünschenswerte Leistungsverhalten in seiner Entfaltung tatsächlich behindern — aber die ungerechtfertigte Ausdehnung des Weisungsrechts und eine unzulässige Einschränkung des Weisungsverweigerungsrechts kann das m. E. nicht minder.<sup>1</sup>

Im Leitsatz des Urteils heißt es: „Die von einem betrieblichen Leiter erteilte Weisung zur Erfüllung einer bestimmten Aufgabe ist von dem Werk tätigen auch dann zu befolgen, wenn damit nicht die vereinbarte Arbeitsaufgabe konkretisiert wird.“ § 82 Abs. 2 Satz 1 AGB lautet: „Weisungen sind zulässig zur Konkretisierung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen, insbesondere der Arbeitsaufgabe und des Verhaltens der Werk tätigen im Zusammenhang mit der Arbeit.“ § 82 Abs. 2 Satz 2 AGB läßt Weisungen, mit denen weitergehende Arbeitspflichten begründet werden sollen, nur zu, wenn dies in Rechtsvorschriften ausdrücklich festgelegt ist, und Satz 3 bekräftigt, daß Weisungen den Rechtsvorschriften entsprechen müssen. Als Rechtsvorschriften i. S. des § 82 Abs. 2 Satz 2 AGB sind die §§ 84 ff., 172 ff., 180, 198 AGB und auch ggf. bestimmte rahmenkollektivvertragliche Festlegungen anzusehen.<sup>2</sup> Ein Fall des sog. erweiterten Weisungsrechts lag dem genannten Urteil m. E. jedoch nicht zugrunde. Vielmehr wurde nach meiner Auffassung hier das „normale“ Weisungsrecht „erweitert“.

Wenn man dem Urteil im Ergebnis auch zustimmen muß, können seine Maßstäbe m. E. jedoch nicht auf alle Fälle der Ausübung des Weisungsrechts angewendet werden. Ein Werk tätiger kann gemäß § 82 Abs. 2 Satz 2 AGB eine Weisung ablehnen, wenn mit ihr „Arbeitspflichten begründet werden sollen, die über die sich aus dem Arbeitsvertrag oder den Rechtsvorschriften ergebenden Pflichten hinausgehen, d. h., wenn vom Werk tätigen die Erfüllung von Pflichten verlangt wird, für deren Begründung die in § 82 Abs. 2 AGB geforderte Rechtsgrundlage fehlt.“<sup>3</sup> Eine Einschränkung der Möglichkeiten, sich gegen unzulässige Weisungen zur Wehr zu setzen, führt schwerlich zu einem verbesserten Leistungsverhalten. Es regt die staatlichen Leiter auch nicht dazu an, ordnungsgemäße Weisungen zu erteilen.

Natürlich ist allen Tendenzen zu einer mangelhaften Erfüllung der im Arbeitsvertrag vereinbarten und anderweitig (z. B. im Funktionsplan) konkretisierten Pflichten mit Entschiedenheit zu begegnen. Die Werk tätigen haben ihre Arbeitspflichten und auch ihnen korrekt erteilte Weisungen mit Umsicht und Initiative auszuführen.

Die volkswirtschaftlichen Reproduktionsbedingungen sind in der Gegenwart ohne Zweifel bedeutend komplizierter als zur Zeit der Erarbeitung und des Erlasses des AGB. Für die Betriebe, ihre Leiter und leitenden Mitarbeiter ergeben sich daraus höhere Anforderungen, die jedoch nicht in erster Linie mit Hilfe des Weisungsrechts, sondern vor allem mit einer guten Arbeitsorganisation zu bewältigen sind. Gerade hier wird deutlich, daß nur die strenge Beachtung der gesetzlich gezogenen Grenzen den Werk tätigen einerseits dazu anhalten kann, innerhalb seiner Arbeitsaufgabe pflichtgemäß Leistungen zu vollbringen, wie sie ihn andererseits davor schützt, zu Arbeitsleistungen herangezogen zu werden, zu denen er nicht verpflichtet ist. Fraglos müssen die Leiter auf besondere Bedingungen des Reproduktionsprozesses schnell reagieren können, soweit das im Rahmen ihrer Möglichkeiten liegt. Es ist erforderlich, ein solches Klima im Betrieb zu schaffen, das zu hohen Leistungen und auch zu freiwilliger kameradschaftlicher Hilfe anregt. Vor allem muß gesichert werden, daß jeder die Aufgaben erfüllt, zu denen er im Rah-

men seines Arbeitsrechtsverhältnisses verpflichtet ist. Das verlangt auch die klare Abgrenzung von Befugnissen und Verantwortung.

Abschließend sei gesagt: Ziel der vorstehend geäußerten Überlegungen ist es nicht, die Handlungsmöglichkeiten der Betriebe, ihrer Leiter und leitenden Mitarbeiter ungerechtfertigt einzuschränken. Während des Bestehens eines Arbeitsrechtsverhältnisses können vielfältige Einzelaufgaben auf den Werk tätigen zukommen, die im Funktionsplan oder einem ähnlichen Dokument weder fixiert noch fixierbar sind. Es muß dem Betrieb möglich sein, derartige Aufgaben seinen Werk tätigen ggf. im Wege einer Weisung zu übertragen. Die Nichterfüllung einer Weisung kann u. U. durchaus auch materielle Verantwortlichkeit zur Folge haben. Den Maßstab für die Zulässigkeit einer Weisung kann man jedoch m. E. nur in der vereinbarten Arbeitsaufgabe finden, sofern nicht spezielle Rechtsvorschriften i. S. des § 82 Abs. 2 AGB bestehen.

RAINER JUNGHANSS,

Justitiar der Hochschule für Architektur und Bauwesen  
Weimar

- 1 Zum Weisungsrecht und zu seinem Umfang vgl. Arbeitsrecht, Lehrbuch, Berlin 1986, S. 168 ff.
- 2 Vgl. W. Kulitzscher, Arbeitsorganisation und sozialistische Arbeitsdisziplin (Schriftenreihe zum AGB der DDR, Heft 4), Berlin 1986, S. 29.
- 3 Arbeitsrecht Von A bis Z, Lexikon, 2. Aufl., Berlin 1987, S. 397, Stichwort „Weisungsverweigerungsrecht“.

### II

Der Forderung von R. Junghanß, das Weisungsrecht verantwortungsbewußt zu handhaben, ist voll zuzustimmen. Seine Bemerkungen zum Urteil des Obersten Gerichts vom 18. April 1986 - OAK 13/86 - (NJ 1986, Heft 11, S. 469) veranlassen aber dazu, den der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt kurz in Erinnerung zu rufen:

Der Betrieb (Kläger) hatte dem bei ihm als Hauptabteilungsleiter Technologie beschäftigten Verklagten die Weisung erteilt, Maßnahmen zur Untersetzung von Auflagen zur Energieeinsparung in seinem Verantwortungsbereich zu konzipieren und durchzuführen. Der Verklagte hatte die Weisung nicht erfüllt und eingewandt, sie gehöre nicht zu seiner Arbeitsaufgabe und auch der Funktionsplan treffe dazu keine verbindliche Aussage. Die Nichtbefolgung der Weisung führte dazu, daß der Betrieb wegen Nichterfüllung von Auflagen der Energieinspektion ein Zwangsgeld von 15 000 M zahlen mußte. Wegen dieses Schadens machte er gegen den Verklagten die materielle Verantwortlichkeit geltend.

Das Urteil des Obersten Gerichts wirft zunächst die Frage nach dem Inhalt von Arbeitsaufgabe und Funktionsplan auf.

Durch die Vereinbarung der Arbeitsaufgabe im Arbeitsvertrag fixieren die Vertragspartner, welchen Aufgabenbereich der Werk tätige im betrieblichen Reproduktionsprozeß wahrzunehmen hat. In der Regel kann die Vereinbarung (hier: Hauptabteilungsleiter Technologie) nicht alle Einzelheiten der Obliegenheiten des Werk tätigen beschreiben. Das gilt in besonderem Maße für Werk tätige mit Leitungsaufgaben. Deshalb wird dem Betrieb in § 73 Abs. 2 AGB die Aufgabe gestellt, den Inhalt der Arbeitsaufgabe einschließlich des Verantwortungsbereichs des Werk tätigen eindeutig zu bestimmen und im Funktionsplan oder in anderer geeigneter Form schriftlich festzulegen.

Hieraus wird verschiedentlich hergeleitet, nur die schriftlichen Festlegungen des Betriebes, z. B. im Funktionsplan, gehörten zum Inhalt der Arbeitsaufgabe, zu deren ordentlicher Erfüllung sich der Werk tätige vertraglich verpflichtet habe. Diese Auffassung ist aber falsch. Die Praxis zeigt, daß es nicht möglich ist, in Funktionsplänen alle der vereinbarten Arbeitsaufgabe sachlich zuzuordnenden Einzelaufgaben und Verrichtungen festzuschreiben. Zum einen würde ein mit minutiöser Präzision gestalteter Funktionsplan nur schwer handhabbar sein, zum anderen aber — und das ist noch wichtiger — würde solchen Funktionsplänen der Mangel anhaften, daß sie keinen Raum für Umsicht und Initiative, für Schöpferium und Neuergeist bei der Erfüllung der Arbeitsaufgabe lassen.

Die Festlegung in § 73 Abs. 2 AGB kann also nur so interpretiert werden, daß die eindeutige Bestimmung des Inhalts der Arbeitsaufgabe unter grundsätzlichen, nicht aber unter absolut vollständigen Aspekten zu erfolgen hat. Es bleibt Raum für Weisungen, mit denen Pflichten begründet werden,