

Vorgesetztenfunktion und Weisungsrecht

Der oder die Vorgesetzte übt das Weisungsrecht des Arbeitgebers aus.

Im allgemeinen Sprachgebrauch wird zwischen fachlichem und disziplinarischem Weisungsrecht unterschieden.

- Das fachliche Weisungsrecht umfasst die Art und Weise der konkreten Aufgabenwahrnehmung der einzelnen Beschäftigten. Hier entscheiden die fachlich Vorgesetzten über die Art und Weise der Umsetzung einer Aufgabe und geben entsprechende Weisungen an die ihnen fachlich unterstellten Beschäftigten. Hier sind als Beispiele die konkrete Arbeitsverteilung und Arbeitsorganisation, die Urlaubsgewährung, Festsetzen von Vertretungsregelungen und die Ermittlung des Fort- und Weiterbildungsbedarfs zur Bewältigung der übertragenen Aufgabe zu nennen.

Je nach Aufgabenstellung kann weiter zwischen dem funktions- und dem objektgebundenen Weisungsrecht unterschieden werden.

Das *funktionsgebundene* Weisungsrecht ist allgemein und umfasst alle Aufgaben einer bestimmten Funktions- oder Hierarchieebene.

Typische Beispiele in einer Universität sind:

- Der/die jeweilige Lehrstuhlinhaber/inhaberin ist der/die Vorgesetzte des zugeordneten Personals und konkretisiert das fachliche Weisungsrecht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin.
- Der Institutsvorstand vertritt das Institut nach außen und ist fachvorgesetzt für das ggf. zugeordnete Personal.
- Der Dekan oder die Dekanin stellt sicher, dass die der Fakultät angehörenden Beschäftigten ihren Verpflichtungen nachkommen.
Im Zusammenwirken mit dem Studiendekan oder der Studiendekanin trägt der Dekan oder die Dekanin dafür Sorge, dass Professoren und Professorinnen sowie die sonstigen zur Lehre verpflichteten Personen ihre Lehr- und Prüfungsverpflichtungen und Aufgaben in der Betreuung der Studierenden ordnungsgemäß erfüllen; dem Dekan oder der Dekanin steht insoweit ein Kontroll- und Weisungsrecht zu.

Abhängig vom Arbeitsplatz und von der konkreten Aufgabenerledigung kommen hier jedoch auch andere Akteure/Akteurinnen in Betracht, die ein funktionsgebundenes Weisungsrecht und damit auch faktisch eine Vorgesetztenfunktion innehaben können.

Typische Beispiele sind Vorarbeiter/innen, leitende Labor- oder Reinigungskräfte sowie technische Leitung oder Fachbereichsleitung aber ebenso Fakultätsbeamte/beamtinnen oder entsprechende Fakultätsmanager/innen.

Das *objektgebundene* Weisungsrecht bezieht sich auf ein konkretes Projekt und ist somit auf die Aufgaben und jeweiligen Beschäftigten, die im Rahmen des Projektes tätig sind, beschränkt.

Hier wären im universitären Bereich insbesondere Projektleitungen oder Teilprojektleitungen zu nennen. Weiterhin sind fachliche Weisungsrechte bezogen auf die anfallenden Projektaufgaben und dem hiermit betrauten Personal denkbar und üblich.

Hierbei kann es zu Überschneidungen und Zusammentreffen mehrerer fachlich Weisungsbefugten (Projekt- und Linienverantwortliche) kommen.

Oftmals werden die hiermit verbundenen Weisungsrechte nicht formalisiert niedergeschrieben, abgegrenzt oder vereinbart, was bisweilen zu Verunsicherung des unterstellten Personals führen kann.

- Das disziplinarische Weisungsrecht betrifft demgegenüber die Einhaltung der beim Arbeitgeber/ bei der Arbeitgeberin gültigen Verhaltensvorschriften durch die Beschäftigten. Bei Pflichtverletzungen oder bei positiver Hervorhebung besitzt der/die disziplinarisch Weisungsberechtigte die Möglichkeit, rechtswirksam Sanktionen oder Belohnungen auszusprechen.

An der Universität existieren **zwei Dienstvorgesetzte** mit disziplinarischem Weisungsrecht. Dies ist zum einen

- der Kanzler/die Kanzlerin für die wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten zum anderen
- der Präsident/die Präsidentin für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst.