

§ 6 Das Internet-Arbeitsverhältnis

I. Ein neues Phänomen?

Das bisher Gesagte ging stillschweigend davon aus, dass Arbeit weiterhin im **überschaubaren Bereich einer »räumlichen Einheit«** geleistet wird. Auch der IT-Spezialist kommt in den »Betrieb« und koordiniert seine Aktivitäten mit denen anderer Beschäftigter. Das »Arbeitsmittel« ist zwar immer weniger die Maschine und immer mehr der PC, doch bleibt in den allermeisten Fällen ein gemeinsamer Arbeitsort erhalten. **373**

Auch bei einem IT-Unternehmen treffen sich die Softwareentwickler zu einer Projektbesprechung oder beim Mittagessen; ggf. wird von Angesicht zu Angesicht mit der Geschäftsführung über die Gewinnbeteiligung verhandelt.

Dies muss in Zukunft keineswegs so bleiben. Die **Kommunikation** mit dem Arbeitgeber wie auch mit den übrigen Beschäftigten kann technisch, aber auch praktisch **ausschließlich übers Netz** laufen. Ist dies der Fall und hat die überkommene Form der mündlichen oder brieflichen Kommunikation nur noch völlig untergeordnete Bedeutung oder ist sie völlig verschwunden, so soll im Folgenden von einem **»Internet-Arbeitsverhältnis«** die Rede sein. Dabei ergeben sich eine Reihe spezifischer Rechtsprobleme. **374**

Zum einen kann der Fall eintreten, dass die **Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gleichfalls **mit Hilfe des Internets** erfolgt. Dies wirft immer dann Schwierigkeiten auf, wenn das Gesetz wie z.B. § 623 BGB oder ein Tarifvertrag eine bestimmte Form vorschreiben. Näher dazu u. II (Rn. 379 ff.). **375**

Viel bedeutsamer ist die **räumliche Trennung von der »Einheit«**, für die gearbeitet wird. Dadurch fallen Rahmenbedingungen der Arbeit weg, was möglicherweise rechtliche, zumindest aber faktische Auswirkungen hat. Liegt überhaupt noch ein Arbeitsverhältnis vor, oder handelt es sich um eine selbstständige Tätigkeit? Kann ein Arbeitsbereich, der zum Beispiel 500 Kilometer von der »Zentrale« entfernt liegt, noch zum Betrieb gezählt werden? Wie las- **376**

sen sich Vorschriften des Arbeitsschutzrechts, z.B. der BildschirmarbeitsVO, in der Praxis umsetzen? Welche Konsequenzen ergeben sich daraus, dass man für die Kommunikation nur noch ein dienstliches Medium zur Verfügung hat und damit **informelle Gespräche** am Rande **unmöglich** werden, die nun einmal zum Leben gehören und die gegebenenfalls wegen der »Tipps« von Kollegen auch der Arbeit zugute kommen. Bislang sind alle diese Fragen am Beispiel der Telearbeit diskutiert worden, die jedoch nur ausnahmsweise ähnlich wie ein »Internet-Arbeitsverhältnis« ausgestaltet ist. Näher dazu u. III (Rn. 388 ff.).

377 Zusätzliche Probleme ergeben sich dann, wenn das **Internet-Arbeitsverhältnis grenzüberschreitenden Charakter** besitzt.

Beispiel:¹

Eine in Deutschland ansässige GmbH beschäftigt einen Softwareentwickler in Indien, einen anderen in den USA und einen dritten in Frankreich. Die Kommunikation erfolgt ausschließlich über das Netz.

Welche Gerichte sind zuständig, wenn sich Streitigkeiten aus einer solchen Rechtsbeziehung ergeben? Wonach bestimmt sich die anwendbare Rechtsordnung? Welche Grenzen ziehen wir gegenüber der Anwendung ausländischen Rechts? Näher dazu u. IV (Rn. 413 ff.).

378 Schließlich soll in diesem Zusammenhang auch das vielbeschworene **Phänomen des virtuellen Unternehmens** angesprochen werden. Wie kann die Rechtsordnung, speziell das Arbeitsrecht, darauf reagieren, wenn das Unternehmen normalerweise nicht mehr auf Dauer angelegt ist, sondern mit der Abwicklung eines Vorhabens endet?² Dabei wird notwendigerweise ein wenig »**Rechtsfuturologie**« betrieben, was angesichts der Schnelligkeit der Entwicklung sicherlich nicht abwegig erscheint, was aber selbstredend mit der Gefahr von Fehleinschätzungen und höchst angreifbaren Prognosen verbunden sein kann. Näher zu diesem Bereich u. V (Rn. 435 ff.).

1 Nach Fenski Rn. 472.

2 Dazu auch oben Rn. 57.