

# Recht auf Nichterreichbarkeit

## DGB-Gutachten wirbt für entschleunigtes Arbeitsrecht

hw. BERLIN, 9. September. Arbeit ist heute flexibler als zuvor: Ort, Zeit und Dauer können sich bestenfalls an den Bedürfnissen der Angestellten orientieren. Häufiger aber werden moderne, computergesteuerte Prozesse den Takt vorgeben – diskutiert unter dem Begriff Arbeit 4.0. Das Arbeitsrecht braucht Korrektur – für weniger Flexibilität, so sieht es der Kölner Arbeitsrechtler Ulrich Preis in einem Gutachten für den Deutschen Gewerkschaftsbund.

Im Kern geht es Preis um das stark von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geprägte Weisungsrecht des Arbeitgebers. Preis spart nicht aus, wo dieses Recht seinen Ursprung hat: im Gewaltrecht des Herrn über den Sklaven. Auch der heutige Arbeitgeber darf einem Angestellten grundsätzlich sagen, wann er wo arbeitet, so steht es in Paragraph 106 der Gewerbeordnung. Den Rahmen zieht zunächst der Arbeitsvertrag: In ihm ist die Leistung umschrieben. Dabei darf nicht gegen Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge oder Gesetze verstoßen werden: etwa Normen zu Arbeitszeit, Jugendschutz, Mutterschutz oder solche, welche die Mitbestimmung umgehen.

Das Weisungsrecht reicht schon jetzt „empfindlich weit“, schreibt Preis, besonders im Hinblick auf Zeit und Ort der Tätigkeit. Wenn im Arbeitsvertrag nichts geregelt ist, gilt, was betriebsüblich ist – und das kann sich nach der Anstellung durchaus ändern, moniert der Arbeitsrechtler. Die Rechtsprechung biete zudem große Freiheit, den Arbeitsort im Kleingedruckten festzulegen. Beschäftigung sei „örtlich entgrenzt“ und bringe den Angestellten in eine „erhebliche Pflichtenkollisi-

on“, möchte er trotz Ortswechsel sein Leben mit der Familie fortführen. Arbeitgeber würden durch Versetzungen Druck auf unliebsam gewordene Arbeitnehmer ausüben. Die rechtlichen Freiheiten werden aufgrund der gewandelten Bedürfnisse der Unternehmen stärker genutzt: Die teils virtuelle, außerhalb klassischer Hierarchien oder Betriebe geformte Arbeitswelt führe zu einer weiter „entgrenzten Weisungsmacht“. Das Privatleben sei daher „latent gefährdet, mit arbeitsbezogenen Weisungen überformt zu werden“.

Ein von Preis anvisierter Lösungsweg setzt an der Gewerbeordnung an. Sie könnte so ergänzt werden, dass sie „unbillige“ (etwa: ungerechte) Weisungen wirksam verhindere. Derzeit müsste der Arbeitnehmer solche unbilligen Weisungen befolgen, bis er erfolgreich und rechtskräftig dagegen geklagt hat. Weigert er sich schon vorher, kann er seinen Job verlieren. Künftig könnte eine Weisung im Widerspruch zu Gesetz oder Kollektivrecht schlicht unwirksam sein; der Arbeitnehmer könnte sie ignorieren. Preis sieht darin weniger eine Reform, denn eine „Klarstellung“ im Angesicht eines „vom BAG weitgehend vernichteten Rechtsschutzes des Arbeitnehmers“. Lieber wäre ihm, man regle den Arbeitsvertrag samt Weisungsrecht im Bürgerlichen Gesetzbuch.

Preis bringt schließlich ins Spiel, was jeden Besitzer eines Diensthandys verzücken könnte: Ein „Recht auf Nichterreichbarkeit“, das geregelt werden soll im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Dort könnte sich der Rechtswissenschaftler auch einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Telearbeit vorstellen.