

Inhaltsübersicht

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XXIII
1. Kapitel: Einführung	1
<i>§ 1 Darstellung der Thematik</i>	1
<i>§ 2 Ziel und Gang der Untersuchung</i>	5
2. Kapitel: Hintergrund sowie Begriff des Mobile Offices und des im Mobile Office unselbständig Tätigen	7
<i>§ 1 Geschichtlicher Hintergrund und aktuelle Entwicklungen</i>	7
<i>§ 2 Bestimmung des Begriffs „Mobile Office“</i>	23
<i>§ 3 Vorteile der betrieblichen Nutzung mobiler Geräte und Gefahren ständiger Erreichbarkeit</i>	35
<i>§ 4 Die Arbeitnehmereigenschaft bei Nutzung des Mobile Offices</i>	40
3. Kapitel: Die arbeitszeitrechtlichen Rahmenbedingungen des Mobile Offices	57
<i>§ 1 Die Notwendigkeit einer Untersuchung der arbeitszeitrechtlichen Grenzen</i>	57
<i>§ 2 Rechtsquelle des Arbeitszeitrechts und Einfluss höherrangiger Vorschriften</i>	58
<i>§ 3 Schutzzweck des Arbeitszeitgesetzes</i>	65
<i>§ 4 Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes im Mobile Office</i>	70
<i>§ 5 Der Begriff der Arbeitszeit und die sachgerechte Erfassung des Mobile Offices anhand bestehender Kriterien</i>	78
<i>§ 6 Die Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG als Begrenzung der Tätigkeit im Mobile Office</i>	133

<i>§ 7 Die Nutzung mobiler Kommunikationsgeräte während der Ruhezeit als Verstoß gegen § 5 ArbZG</i>	155
<i>§ 8 Das Mobile Office an Sonn- und Feiertagen entgegen dem Beschäftigungsverbot nach § 9 ArbZG.....</i>	172
<i>§ 9 Die Aufzeichnungspflichten des § 16 Abs. 2 ArbZG im Mobile Office ..</i>	182
<i>§ 10 Reformbedarf und Darlegung der nötigen Änderungsmaßnahmen</i>	187
4. Kapitel: Die urlaubsrechtlichen Rahmenbedingungen des Mobile Offices.....	225
<i>§ 1 Rechtsquelle des Urlaubsrechts</i>	225
<i>§ 2 Geltungsbereich des Bundesurlaubsgesetzes im Mobile Office</i>	228
<i>§ 3 Zweck und Rechtsnatur des Urlaubsanspruchs</i>	230
<i>§ 4 Die Erfüllung des Urlaubsanspruchs</i>	235
<i>§ 5 Leistungsstörungen bei Erfüllung des Urlaubsanspruchs aufgrund des Mobile Offices.....</i>	242
<i>§ 6 Reformbedarf und Änderungsvorschläge</i>	287
5. Kapitel: Schlussbetrachtung.....	293
<i>§ 1 Die bestehende und die zu schaffende Flexibilität des Arbeitszeit- und Urlaubsrechts als Grundlage des Mobile Offices.....</i>	293
<i>§ 2 Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse in Thesen</i>	294
Literaturverzeichnis	299
Sachregister.....	323

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XXIII
1. Kapitel: Einführung.....	1
<i>§ 1 Darstellung der Thematik.....</i>	<i>1</i>
A. Die Flexibilität des Arbeitsrechts als Grundlage flexiblen Arbeitens	1
B. Die arbeitszeit- und urlaubsrechtliche Relevanz des Mobile Offices.....	2
<i>§ 2 Ziel und Gang der Untersuchung</i>	<i>5</i>
A. Zielsetzung	5
B. Untersuchungsverlauf.....	5
2. Kapitel: Hintergrund sowie Begriff des Mobile Offices und des im Mobile Office unselbständig Tätigen	7
<i>§ 1 Geschichtlicher Hintergrund und aktuelle Entwicklungen</i>	<i>7</i>
A. Die Geschichte mobiler Geräte und deren Einsatz im betrieblichen Alltag	7
I. Das Mobiltelefon	7
II. Der Laptop	9
III. Aktuelle Entwicklung der betrieblichen Nutzung mobiler Geräte.....	9
B. Die historischen Phasen der Arbeit – Vom Erwerbsleben während der Industrialisierung bis zur Arbeit 4.0	11
I. Das Zeitalter der Industrialisierung.....	12
1. Industrielle Revolution	12
2. Massenproduktion und „Zweite Industrielle Revolution“.....	12
3. Die Angestellten im Zeitalter der Industrialisierung.....	13
II. Die deutsche Wirtschaft in der Zwischenkriegszeit	14
III. Die wirtschaftliche Entwicklung seit 1945	14

1. Wiederaufbau und Konsumgesellschaft.....	14
2. Die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft	15
3. Digitalisierung und Globalisierung – Der Weg zur Industrie 4.0.....	15
C. Die Entstehung und Entwicklung des Arbeitszeit- und Urlaubsrechts....	16
I. Das Arbeitszeitrecht.....	16
1. Die Entwicklung des nationalen Arbeitszeitschutzes.....	16
2. Die europäische Harmonisierung des Arbeitszeitrechts.....	19
II. Das Urlaubsrecht.....	19
1. Das Urlaubsrecht vor Erlass des Bundesurlaubsgesetzes.....	20
2. Das Bundesurlaubsgesetz	22
<i>§ 2 Bestimmung des Begriffs „Mobile Office“</i>	23
A. Notwendigkeit einer Begriffsbestimmung	23
B. Auseinandersetzung mit einigen bestehenden Definitionen.....	23
I. Mobile Office.....	23
II. Mobile Arbeit.....	25
1. Unbestimmtheit des Begriffs	25
2. Beispiele für die Verwendung des Begriffs in Literatur und Praxis.....	26
a) Begriffsbestimmung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales	26
b) Definition im Rahmen einer Betriebsvereinbarung des Unternehmens BMW.....	27
c) Kennzeichen mobiler Arbeit aus Sicht der Technologieberatungsstelle NRW	28
d) Mobile Arbeit in der Schweiz.....	29
e) Begriffsbildung in Abgrenzung zur Telearbeit	30
f) Mobile Telearbeit.....	31
g) Mobile Bildschirmarbeit.....	32
III. Smartphone Arbeitsverhältnis	32
IV. Bezeichnungen des Arbeitnehmers	33
C. Resümee und eigene Begriffsbestimmung.....	33
D. Praktische Durchführung durch Überlassung mobiler Geräte oder BYOD.....	34
<i>§ 3 Vorteile der betrieblichen Nutzung mobiler Geräte und Gefahren ständiger Erreichbarkeit</i>	35
A. Ständige Erreichbarkeit und Entgrenzung der Arbeit	35
B. Auswertung von Befragungen und Expertenmeinungen.....	36
I. Positive Gesichtspunkte	36
II. Nachteilige Auswirkungen.....	38

C. Zusammenfassung und persönliche Einschätzung	40
<i>§ 4 Die Arbeitnehmereigenschaft bei Nutzung des Mobile Offices</i>	40
A. Der Arbeitnehmerbegriff	41
I. Klassischer Arbeitnehmerbegriff	41
II. Moderner Arbeitnehmerbegriff	43
1. Soziale Schutzbedürftigkeit als maßgebliches Merkmal.....	43
2. Vertragsrechtliche Festlegung der Arbeitnehmereigenschaft.....	43
3. Freiwillige Übernahme des Unternehmerrisikos als entscheidendes Abgrenzungskriterium	44
4. Kritik am gesetzlichen Arbeitnehmerbegriff	44
III. Europarechtlicher Arbeitnehmerbegriff	45
1. Primärrecht	45
2. Sekundärrecht: Richtlinien	46
B. Maßgeblicher Begriff im Arbeitszeit- und Urlaubsrecht.....	47
C. Status des im Mobile Office Tätigen	49
I. Problemdarstellung	49
II. Persönliche Abhängigkeit	50
1. Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation.....	50
2. Weisungsgebundenheit	51
a) Örtliche Weisungsgebundenheit.....	52
b) Zeitliche Weisungsgebundenheit.....	52
c) Fachliche Weisungsgebundenheit	53
3. Weitere Indizien	54
III. Soziale Schutzbedürftigkeit	54
IV. Vertragsrechtliche Festlegung.....	54
V. Duales Modell der Erwerbstätigkeit.....	54
VI. Gemeinschaftsrechtlicher Begriff	55
VII. Zusammenfassung und Ergebnis.....	55
3. Kapitel: Die arbeitszeitrechtlichen Rahmenbedingungen des Mobile Offices.....	57
<i>§ 1 Die Notwendigkeit einer Untersuchung der arbeitszeitrechtlichen Grenzen</i>	57
<i>§ 2 Rechtsquelle des Arbeitszeitrechts und Einfluss höherrangiger Vorschriften</i>	58
A. Das Arbeitszeitgesetz.....	58
B. Die Richtlinie 2003/88/EG	58

I.	Die Pflicht zur richtlinienkonformen Auslegung als interpretatorische Vorrangregel	59
II.	Stellenwert in der nationalen Rechtsfindungsmethodik und Grenzen der richtlinienkonformen Auslegung	61
III.	Die richtlinienkonforme Rechtsfortbildung	63
	1. Voraussetzungen.....	63
	2. Grenzen	64
C.	Grundrechte	65
 <i>§ 3 Schutzzweck des Arbeitszeitgesetzes.....</i>		65
A.	Die Zweckbestimmung des § 1 ArbZG.....	65
B.	Der Inhalt der Schutzzwecke	66
	I. Sicherheit und Gesundheitsschutz, § 1 Nr. 1 Alt. 1 ArbZG	66
	II. Flexibilisierung, § 1 Nr. 1 Alt. 2 ArbZG.....	66
	III. Sonn- und Feiertagsruhe, § 1 Nr. 2 ArbZG	67
C.	Das Rangverhältnis der Schutzziele im Kollisionsfall	67
	I. Genereller Vorrang des Gesundheitsschutzes	67
	II. Grundsätzliche Gleichrangigkeit der Ziele und Abwägung im Einzelfall als zu bevorzugende Lösung von Zielkollisionen	68
	III. Fazit	70
 <i>§ 4 Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes im Mobile Office.....</i>		70
A.	Persönlicher Anwendungsbereich.....	70
	I. Arbeitnehmer	70
	II. Leitende Angestellte	71
	1. Gesetzliche Definition	71
	2. Auslegungshilfe	73
B.	Räumlicher Anwendungsbereich	74
	I. Territorialitätsprinzip	74
	II. Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten im Ausland	74
	III. Arbeitsvertragsstatut	75
	IV. Grenzüberschreitendes Mobile Office.....	76
	1. Auf Dienstreise im Mobile Office	76
	2. Mobile Office im Auslandsurlaub	77
C.	Sachlicher Anwendungsbereich.....	77
 <i>§ 5 Der Begriff der Arbeitszeit und die sachgerechte Erfassung des Mobile Offices anhand bestehender Kriterien</i>		78
A.	Definition der Arbeitszeit	78
	I. Der vergütungsrechtliche Arbeitszeitbegriff	78
	II. Der Arbeitszeitbegriff im Betriebsverfassungsrecht	79

III.	Der im Arbeitszeitrecht maßgebliche Begriff	80
B.	Definition und Facetten der Arbeit	82
I.	Der Begriff der Arbeit als unbestimmter Rechtsbegriff	82
II.	Vollarbeit	83
III.	Arbeitsbereitschaft	83
1.	Abgrenzung zu anderen Formen	83
2.	Darstellung des Meinungsstands.....	84
a)	Rechtsprechung	84
b)	Literatur.....	85
3.	Auswertung der in Rechtsprechung und Literatur vertretenen Theorien	86
4.	Arbeitszeitrechtliche Einordnung der Arbeitsbereitschaft	87
IV.	Bereitschaftsdienst	87
1.	Begriffsbestimmung	87
2.	Klassifizierung.....	88
V.	Rufbereitschaft.....	89
1.	Definition	89
2.	Einordnung in die arbeitszeitrechtlichen Kategorien	89
VI.	Ruhezeit	90
VII.	Zusammenfassung und Hervorhebung der Charakteristika	90
C.	Die arbeitszeitrechtliche Einordnung der Erreichbarkeit im Mobile Office.....	91
I.	Die bloße Erreichbarkeit im Mobile Office.....	91
II.	Auswertung der Literatur und Rechtsprechung	92
1.	Einordnung als Bereitschaftsdienst.....	92
2.	Klassifizierung als Rufbereitschaft (h.M.).....	93
a)	BAG, Urteil vom 29. Juni 2000 – 6 AZR 900/98	93
b)	Herrschende Lehre	94
3.	Einstufung als Ruhezeit/Freizeit.....	95
III.	Kritische Stellungnahme und Erläuterung der zutreffenden Einordnung	95
1.	Keine Vollarbeit bei Erreichbarkeit im Mobile Office	96
2.	Ablehnende Prüfung der Einordnung als Arbeitsbereitschaft	96
3.	Verneinung des Vorliegens von Bereitschaftsdienst.....	98
4.	Einordnung der konkreten Erreichbarkeit als Rufbereitschaft in Abgrenzung zur bloßen Erreichbarkeit.....	99
a)	Anpassung der Kriterien durch das BAG (Urteil vom 29. Juni 2000 – 6 AZR 900/98).....	99
b)	Eingeschränkte Übertragbarkeit der Rechtsprechung auf die Erreichbarkeit im Mobile Office	100
c)	Beispieldfälle	102
aa)	Bloße faktische Erreichbarkeit	102
bb)	Konkretisierte Erreichbarkeit	102

IV.	Zusammenfassung zur Einordnung der bloßen Erreichbarkeit im Mobile Office.....	103
D.	Die arbeitszeitrechtliche Einordnung des tatsächlichen Tätigwerdens im Mobile Office	104
I.	Das tatsächliche Tätigwerden im Mobile Office	104
II.	Die arbeitszeitrechtliche Bedeutung des Ortes der Arbeitsleistung.....	104
III.	Meinungsstand in der Literatur zum tatsächlichen Tätigwerden im Mobile Office	105
1.	Tatsächliches Tätigwerden als Arbeitszeit im Sinne des § 2 Abs. 1 S. 1 HS 1 ArbZG	105
2.	Ausschluss geringfügiger Tätigkeiten.....	106
3.	Das Kriterium der Zurechenbarkeit	107
IV.	Zustimmung zur Vollarbeit als Ausgangspunkt	109
V.	Kritische Betrachtung des Ausschlusses geringfügiger Tätigkeiten von der Arbeitszeit.....	109
1.	Problematik der Schaffung eines neuen unbestimmten Rechtsbegriffs.....	109
2.	Stellungnahme zu den rechtstechnischen Ansätzen zum Ausschluss geringfügiger Tätigkeiten.....	110
a)	Kritik am Ausschluss über die Belastungstheorie	110
b)	Ablehnung der Einordnung als Nebenpflicht	110
c)	Kein Bestehen eines Ermessensspielraums	111
d)	Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe.....	112
aa)	Auslegungsfähigkeit.....	112
bb)	Grammatikalische Auslegung	113
cc)	Systematische Auslegung.....	113
dd)	Auslegung anhand der Normgeschichte	114
ee)	Teleologische Auslegung und Reduktion	115
ff)	Zwischenergebnis.....	116
gg)	Richtlinienkonforme Auslegung.....	116
3.	Zusammenfassung zum Ausschluss geringfügiger Tätigkeiten von der Arbeitszeit	118
VI.	Prüfung des Ausschlusses „freiwilliger“ Tätigkeiten	118
1.	Befriedigung fremder Bedürfnisse durch freiwillige Tätigkeiten.....	118
2.	Einschränkende Auslegung des Arbeitsbegriffs	120
a)	Auslegungsfähigkeit und Auslegungsbedürfnis	120
b)	Wortlaut	120
c)	Systematik.....	120
d)	Historie.....	121
e)	Sinn und Zweck.....	121
aa)	Gesundheitsschutz.....	121

bb) Die arbeitszeitrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers	122
cc) Die fehlende Schutzbedürftigkeit des Arbeitgebers	123
f) Ergebnis der Auslegung	126
3. Verzicht auf den Arbeitszeitschutz	127
4. Ergebnis zum Ausschluss freiwilliger Tätigkeiten von der Arbeitszeit	127
VII. Zusammenfassung der Ausführungen zum tatsächlichen Tätigwerden im Mobile Office.....	128
E. Neue arbeitszeitrechtliche Relevanz der Dienstreise	128
I. Die arbeitszeitrechtliche Qualifikation der Reisezeit	129
1. Der Begriff der Dienstreise.....	129
2. Darstellung des Meinungsstands in Literatur und Rechtsprechung	129
3. Vergütungsrechtliche Qualifikation.....	130
4. Stellungnahme	131
II. Die Nutzung mobiler Kommunikationsgeräte auf Dienstreisen als Arbeitszeit	132
F. Resümee zur arbeitszeitrechtlichen Einordnung des Mobile Offices	133
§ 6 Die Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG als Begrenzung der Tätigkeit im Mobile Office.....	133
A. Konfliktgefahr	133
B. Schutzzweck der Begrenzung der Arbeitszeit.....	134
C. Unbeachtlichkeit der Zeiten bloßer Erreichbarkeit	134
D. Berücksichtigung der Zeiten des tatsächlichen Tätigwerdens	135
I. Der Grundsatz des Acht-Stunden-Tages	135
II. Die Lage der Arbeitszeit	135
III. Abweichungen vom Grundsatz des § 3 S. 1 ArbZG.....	136
1. Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 3 S. 2 ArbZG	136
a) Voraussetzungen für eine Verlängerung auf werktäglich zehn Stunden	136
b) Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit im Mobile Office nach § 3 S. 2 ArbZG	137
c) Regelungsvorgaben zur Höchstarbeitszeit in der Richtlinie 2003/88/EG	138
d) Unvereinbarkeit des § 3 S. 2 ArbZG mit der Richtlinie 2003/88/EG	139
aa) Darstellung der Unterschiede	139
bb) Ablehnung der Zulässigkeit einer Abweichung gemäß Art. 17 ff. RL 2003/88/EG	140

cc) Kritische Prüfung der Richtlinienkonformität aufgrund eines positiven Günstigkeitsvergleichs.....	141
dd) Unzulässigkeit einer richtlinienkonformen Rechtsfindung	145
e) Schlussfolgerung zur Verlängerung der Arbeitszeit nach § 3 S. 2 ArbZG	147
2. Abweichende Regelungen gemäß § 7 ArbZG.....	147
a) Unanwendbarkeit des § 7 Abs. 1 Nr. 1 lit. a ArbZG	147
b) Keine Verlängerung der Höchstarbeitszeit ohne Ausgleich gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG.....	150
c) Verlängerung des Ausgleichszeitraums gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 lit. b ArbZG.....	150
E. Zusammenfassung und Empfehlung zur betrieblichen Organisation	154
 § 7 <i>Die Nutzung mobiler Kommunikationsgeräte während der Ruhezeit als Verstoß gegen § 5 ArbZG</i>	155
A. Begriff und Zweck der Ruhezeit.....	156
B. Gewährleistung der Ruhezeit bei Nutzung mobiler Kommunikationsmittel	157
I. Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitsleistungen.....	157
II. Die bloße Erreichbarkeit während der Ruhezeit.....	157
III. Das tatsächliche Tätigwerden im Mobile Office als Unterbrechung der Ruhezeit	158
1. Anwendung des Grundsatzes	158
2. Unbeachtlichkeit geringfügiger Unterbrechungen	158
3. Darstellung der Gegenansicht.....	159
4. Stellungnahme und Festlegung der Kriterien einer Einschränkung	160
a) Auslegung des § 5 Abs. 1 ArbZG.....	161
b) Teleologische Reduktion des § 5 Abs. 1 ArbZG	161
c) Richtlinienkonformität	163
d) Rechtssicherheit	164
aa) Begriffsbildung anhand des Urteils des BAG vom 26. Januar 1989 – 6 AZR 566/86.....	164
bb) Entwicklung einer eigenen Definition	165
e) Zusammenfassung der Stellungnahme	165
C. Resümee zur Unterbrechung der Ruhezeit im Mobile Office	166
D. Folgen erheblicher Unterbrechungen	167
E. Abweichende Regelungen bei längeren Tätigkeiten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit	167
I. Kürzung der Ruhezeit nach § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG	167
II. Addition von Ruhezeiten nach § 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG	169

<i>§ 8 Das Mobile Office an Sonn- und Feiertagen entgegen dem Beschäftigungsverbot nach § 9 ArbZG</i>	172
A. Schutzzweck und rechtliche Verankerung der Sonn- und Feiertagsruhe	172
B. Tatbestand und Reichweite des Verbots der Sonn- und Feiertagsarbeit	174
I. Der Begriff der Beschäftigung und die Einordnung des Mobile Offices	174
II. Der Sonn- und gesetzliche Feiertag nach dem Recht des Beschäftigungsortes	176
C. Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen	177
I. Zulässige Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nach § 10 ArbZG....	177
1. Mobile Office bei Rundfunk und Presse (§ 10 Abs. 1 Nr. 8 ArbZG)	178
2. Mobile Office zur Verhütung des Misslingens von Arbeitsergebnissen (§ 10 Abs. 1 Nr. 15 Var. 2 ArbZG).....	178
II. Abweichung vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen nach § 13 ArbZG.....	180
D. Zusammenfassung zum Mobile Office an Sonn- und Feiertagen.....	181
<i>§ 9 Die Aufzeichnungspflichten des § 16 Abs. 2 ArbZG im Mobile Office ..</i>	182
A. Umfang der Aufzeichnungspflicht.....	182
I. Der Grundsatz für die Nutzung mobiler Kommunikationsgeräte ..	182
II. Ablehnung einer Ausnahme für geringfügige Überschreitungen der Arbeitszeit.....	183
B. Delegation der Aufzeichnungspflicht auf den Arbeitnehmer.....	184
C. Zusammenfassung zur Aufzeichnungspflicht im Mobile Office.....	187
<i>§ 10 Reformbedarf und Darlegung der nötigen Änderungsmaßnahmen</i>	187
A. Leitgedanke	187
B. Grenzen der Änderung des Arbeitszeitgesetzes	189
C. Die einzelnen Regelungsbereiche	191
I. Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes.....	191
1. Änderung des § 2 Abs. 2 ArbZG	191
2. Erweiterung des Kreises der von der Anwendung ausgeschlossenen Personen.....	193
3. Konkreter Änderungsvorschlag	196
II. Der Begriff der Arbeitszeit	196
III. Die Höchstarbeitszeit	199
1. Änderung des § 3 ArbZG.....	199
2. Änderung des § 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG	201

IV.	Die Ruhezeit	202
1.	Änderung des § 5 ArbZG.....	202
2.	Änderung der Abweichungsmöglichkeiten durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nach § 7 ArbZG	205
V.	Weitere Anpassungen des § 7 ArbZG	206
VI.	Das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit	207
1.	Änderungsbedarf	208
2.	Änderungsmöglichkeiten und deren verfassungs- und gemeinschaftsrechtliche Zulässigkeit	209
a)	Änderungsrahmen	210
aa)	Arbeitszeitrichtlinie.....	210
bb)	Verfassungsrechtliche Bestandsgarantie und betroffene Grundrechte.....	210
b)	Einführung eines individuellen Tages der Arbeitsruhe.....	212
c)	Schaffung einer Ausnahme für das Mobile Office	213
d)	Erweiterung der Ausnahmen für Auslandsgeschäfte	218
e)	Regelung der Feiertagsruhe an nicht bundeseinheitlichen Feiertagen.....	219
VII.	Die Aufzeichnungspflicht	220
VIII.	Die bußgeldrechtliche Verantwortlichkeit	221
IX.	Einführung eines Rechts auf Nacherreichbarkeit.....	221
D.	Deregulierung: Abkehr von der gesetzlichen Arbeitszeitregelung?	222
4.	Kapitel: Die urlaubsrechtlichen Rahmenbedingungen des Mobile Offices.....	225
§ 1	<i>Rechtsquelle des Urlaubsrechts</i>	225
A.	Nationales Urlaubsrecht.....	225
B.	Primäres und sekundäres Unionsrecht	225
I.	Art. 7 RL 2003/88/EG.....	225
II.	Art. 31 Abs. 2 GRC.....	226
C.	Völkerrechtliches Übereinkommen zum Urlaubsrecht	227
§ 2	<i>Geltungsbereich des Bundesurlaubsgesetzes im Mobile Office</i>	228
A.	Persönlicher Geltungsbereich	228
B.	Räumlicher Geltungsbereich.....	228
C.	Sachlicher Anwendungsbereich	230
§ 3	<i>Zweck und Rechtsnatur des Urlaubsanspruchs</i>	230
A.	Erholungszweck.....	230

B.	Rechtscharakter des Urlaubsanspruchs	232
I.	Ablehnung der Einheitstheorie	232
II.	Weitere Wesensmerkmale des Urlaubsanspruchs	234
 <i>§ 4 Die Erfüllung des Urlaubsanspruchs</i>		235
A.	Leistungshandlung	235
I.	Meinungsstand zur Rechtsnatur der Urlaubsfestlegung	235
II.	Stellungnahme	237
1.	Leistungsverweigerungs- statt Leistungsbestimmungsrecht	237
2.	Der Urlaubsanspruch als (besondere) Gattungsschuld	239
B.	Leistungserfolg	241
 <i>§ 5 Leistungsstörungen bei Erfüllung des Urlaubsanspruchs aufgrund des Mobile Offices</i>		242
A.	Die Erreichbarkeit während des Urlaubs als Leistungserfolgshindernis	242
I.	Anordnung der Erreichbarkeit	243
1.	Maßgeblichkeit des Zeitpunkts der Anordnung	243
2.	Bedingte Freistellung statt Freistellung unter Vorbehalt	243
a)	Rechtliche Einordnung	243
b)	Zulässigkeit der bedingten Freistellung	244
c)	Rechtsfolge der unzulässigen Bedingung	245
aa)	Keine Auswirkung auf die Leistungshandlung	245
bb)	Hinderung des Leistungserfolges und Unmöglichkeit der Erfüllung	246
3.	Nachträgliche einseitige Änderung der Freistellungserklärung	249
a)	Bindungswirkung der Willenserklärung	249
b)	Rechtsfolge der Bindung an die Freistellungserklärung	250
4.	Zwischenergebnis	251
II.	Vereinbarung der Erreichbarkeit	251
1.	Zulässigkeit der Vereinbarung	251
2.	Rechtsfolge der unzulässigen Vereinbarung	252
III.	Freiwillige oder faktische Erreichbarkeit des Arbeitnehmers	253
IV.	Resümee zur Auswirkung der Erreichbarkeit auf den Urlaubsanspruch	254
V.	Ansprüche des Arbeitnehmers aufgrund der Erreichbarkeit während des Urlaubs	255
1.	Schadenersatz statt Urlaubsnachgewähr	255
2.	Schadenersatzanspruch wegen des Ausschlusses der Leistungspflicht	256
a)	Vorliegen nachträglicher Unmöglichkeit	256

b) Verschulden des Arbeitgebers	257
c) Schaden und Umfang des Schadenersatzes	257
aa) Naturalrestitution	257
bb) Vollständige oder teilweise Unmöglichkeit.....	258
cc) Schadenersatz statt der ganzen Leistung	260
d) Mitverschulden des Arbeitnehmers	260
3. Ergebnis.....	261
B. Das tatsächliche Tätigwerden während des Urlaubs entgegen der Freistellung	261
I. Meinungsstand im Schrifttum	261
II. Auswirkungen der tatsächlichen Tätigkeit auf den Urlaubsanspruch	262
III. Prüfung möglicher Ausnahmen.....	263
1. Keine abweichende Beurteilung geringfügiger Tätigkeiten.....	264
2. Ablehnung der unterschiedlichen Behandlung freiwilliger Tätigkeiten.....	265
3. Ausnahme in Notfällen	266
a) Streitstand und Stellungnahme zum Rückruf des Arbeitnehmers in Notfällen	266
b) Kontaktierung mittels mobiler Geräte in Notfällen	268
c) Auswirkungen der Arbeitsleistung in Notfällen auf den Urlaubsanspruch.....	269
IV. Ansprüche des Arbeitnehmers aufgrund des tatsächlichen Tätigwerdens.....	270
1. Unmöglichkeit der Leistung	270
2. Vertretenmüssen	271
a) Eigenes Verschulden des Arbeitgebers	271
b) Begrenzte Zurechnung des Verschuldens anderer.....	271
aa) Mitarbeiter.....	271
bb) Außerhalb des Betriebs stehende Personen	272
cc) Freiwillige Tätigkeit des Arbeitnehmers	273
3. Schaden und Umfang des Schadenersatzes.....	273
4. Mitverschulden des Arbeitnehmers	276
V. Zusammenfassung zu den Auswirkungen des tatsächlichen Tätigwerdens.....	277
C. Zeitliche Begrenzung des Ersatzurlaubsanspruchs	278
D. Ansprüche des Arbeitgebers	278
E. Abweichende Bestimmungen in Tarifverträgen.....	281
F. Gestaltungsspielraum beim Mehrurlaub	283
G. Zusammenfassung	285

<i>§ 6 Reformbedarf und Änderungsvorschläge</i>	287
A. Meinungsstand in der arbeitsrechtlichen Wissenschaft und Praxis	287
B. Stellungnahme und Darlegung nötiger Reformmaßnahmen	288
I. Zulassung freiwilliger Erreichbarkeit sowie einvernehmlicher Kontaktaufnahme	288
II. Recht auf Nichterreichbarkeit und gesetzliche Klarstellung des Nichtverbrauchs des gestörten Urlaubs	289
III. Stärkung der Privatautonomie für vertragliche Vereinbarungen mit leitenden Angestellten	290
IV. Anpassung des § 7 Abs. 2 BUrlG	291
V. Aktualisierung des § 2 Satz 1 BUrlG	292
5. Kapitel: Schlussbetrachtung.....	293
<i>§ 1 Die bestehende und die zu schaffende Flexibilität des Arbeitszeit- und Urlaubsrechts als Grundlage des Mobile Offices</i>	293
<i>§ 2 Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse in Thesen</i>	294
Literaturverzeichnis	299
Sachregister.....	323