

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	25
Kapitel 1: Arbeit 4.0 als Beschreibung der aktuellen Arbeitsrealität und ihre Auswirkungen auf das deutsche und französische Arbeitsrecht	27
A. Entwicklung der Arbeit und aktuelle Problemstellungen in Deutschland	27
I. Historische Entwicklung der Arbeit	27
II. Arbeit 4.0- Destrukturierung, Digitalisierung und Flexibilisierung	28
III. Entwicklung des Arbeitnehmers zum „Arbeitskraftunternehmer“	29
IV. Dialogprozess des BMAS	31
V. Studien zum Verhalten der Arbeitnehmer in der Arbeitswelt 4.0	33
1. Bitkom-Studienbericht	33
a) Erwartungen der Unternehmen zur Erreichbarkeit	34
b) Erreichbarkeit aus Perspektive der Arbeitnehmer	35
2. Edenred-Ipsos-Barometer	35
3. Arbeitszeitreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz	35
4. Zwischenergebnis	37
B. Die Auswirkungen der Digitalisierung auf das französische Arbeitsrecht	37
I. Der aktuelle Arbeitszeitbegriff in Frankreich	37
II. Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitszeit-Reformbedarf?	38
1. Entgrenzung der Arbeit	38
2. Einordnung der entgrenzten Arbeit	39
3. Abgrenzung zur Sonderform der Rufbereitschaft	39
III. Der Begriff der Ruhezeit in Frankreich	40
1. Unterbrechung der Ruhezeit	40
2. Schadensersatzanspruch bei Unterbrechung	40

IV. Flexibilisierung der Arbeitszeit	40
1. Vereinbarung über eine wöchentliche oder monatliche Stundenpauschale (convention de forfaits en heures sur la semaine ou sur le mois)	41
2. Vereinbarung einer jährlichen Pauschale	42
a) jährliche Stundenpauschale	42
b) jährliche Tagespauschale	43
3. Zwischenergebnis	46
V. Die Reform des französischen Arbeitsrechts- „Loi Travail“ vom 8. August 2016 und „Macron-Verordnungen“	46
1. Arbeitszeit	47
2. Schaffung des individuellen Tätigkeitskontos	47
3. Kollektivvereinbarungen	47
4. Recht auf Nichterreichbarkeit (droit à la déconnexion)	47
Kapitel 2: Das „Recht auf Nichterreichbarkeit“ in Frankreich – von der Rechtsprechung bis zur Kodifizierung und seiner praktischen Anwendung	49
A. Schaffung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit durch Rechtsprechung und Literatur	50
I. Ursprung und Entwicklung des Rechts	51
1. Forderung im Schrifttum	51
2. Würdigung durch die Rechtsprechung	52
a) Recht auf Abschalten im Krankheitsfall	52
aa) Sachverhalt	52
bb) Rechtsprechung des Kassationsgerichts	53
b) Einschränkung des Rechts im Interesse eines ungestörten Betriebsablaufs	54
c) Schutz der Privaträume und der Privatsphäre des Arbeitnehmers	54
d) Fehlverhalten bei Verweigerung eines Telefonats	55
e) Arbeit am Sonntag als Kündigungsgrund	56
f) Zwischenergebnis	57
II. Berücksichtigung des Rechts auf Nichterreichbarkeit im kollektiven Arbeitsrecht	57
1. Vereinbarung innerhalb einer nationalen interprofessionellen Vereinbarung	58
2. Inhalt und Ziel der Vereinbarung vom 19. Juni 2013	58
III. Bericht zur digitalen Transformation	59

B. Die Kodifizierung des Rechts auf Nichterreichbarkeit	60
I. Die gesetzliche(n) Grundlage(n)	60
1. Die „Nichterreichbarkeit“ - ein unbestimmter Rechtsbegriff	61
a) Fehlende Legaldefinition in der geschaffenen gesetzlichen Regelung	62
b) Definitionen aus dem Schrifttum	63
aa) Nichterreichbarkeit als einfaches Recht	63
bb) Die zwei Ebenen der Nichterreichbarkeit	63
c) Recht auf Nichterreichbarkeit vs. Recht auf Wiedererreichbarkeit	64
2. Einbezogene Geräte	66
3. Einhaltung der Ruhe- und Urlaubszeit sowie des Privat- und Familienlebens	67
4. Anwendbarkeit des Rechts in Abhängigkeit von der Anzahl der Mitarbeiter	67
5. Betroffene Arbeitnehmer	69
6. Aktionsplan zur Umsetzung des Rechts	70
a) Erste Phase	70
b) Zweite Phase	71
c) Dritte Phase	72
7. Ausgestaltung des droit à la déconnexion im Rahmen einer Kollektivvereinbarung	72
a) Analyse von bestehenden Kollektivvereinbarungen zum droit à la déconnexion	74
aa) Orange	74
bb) La Poste	75
cc) Bouygues Télécom	76
dd) Michelin	76
ee) Mutuelle Générale	77
ff) Renault	78
gg) Areva	78
hh) Nexter	79
ii) Carrefour	79
jj) Capgemini	80
kk) Manpower France	82
ll) MBDA	83
mm) Airbus	84
b) Zwischenergebnis	85

8.	Ausgestaltung des droit à la déconnexion im Rahmen einer Charta	86
a)	Gestaltungsmöglichkeiten durch Charten	86
aa)	Modalitäten der Ausübung des Rechts auf Nichterreichbarkeit	87
bb)	Maßnahmen zur Schulung und Sensibilisierung	88
cc)	Zwischenergebnis	88
b)	Beispiele für die Umsetzung des droit à la déconnexion in Charten	89
aa)	Charta von Adapei	89
bb)	Charta nach erfolgloser Verhandlung auf kollektiver Ebene	90
9.	Das Recht auf Nichterreichbarkeit im Rahmen der individuellen Pauschalvereinbarungen	91
a)	Ein aufgespaltenes Recht- Kompatibilität der Vorschriften	92
b)	Interessenkollision bei Sozialpartnern	93
c)	Zwischenergebnis	94
10.	Das Recht auf Nichterreichbarkeit und die Telearbeit	94
a)	Die Grundlage der Telearbeit im Gesetz	94
b)	Zusammenspiel von Telearbeit und Recht auf Nichterreichbarkeit	95
C.	Recht auf und Pflicht zur Nichterreichbarkeit?	96
I.	Ein Gemeinschaftsprojekt von Arbeitgeber und Arbeitnehmer	96
II.	Beschränkung auf das Recht	101
III.	Keine Pflicht zum Abschalten für Arbeitnehmer	101
IV.	Zwischenergebnis	102
D.	Anspruch auf Schadensersatz- das Recht auf Nichterreichbarkeit als Anspruchsgrundlage	103
E.	Die Umsetzung des Rechts auf Nichterreichbarkeit als Schutzschild des Unternehmers	103
I.	Maßnahmen und Ansprüche des Arbeitnehmers	104
1.	Kündigung durch den Arbeitnehmer (prise d'acte)	104
2.	Psychische Erkrankungen bei Arbeitnehmern	105
3.	Mobbing (harcèlement moral)	106
II.	Zwischenergebnis	106

F. Sanktionen für den Fall der Nichtumsetzung	107
I. Sanktionen für Arbeitgeber	107
II. Sanktionen für Arbeitnehmer	107
G. Studie zur Erreichbarkeit von leitenden Angestellten und zur Umsetzung des droit à la déconnexion	108
H. Rechtsprechung zum Droit à la déconnexion	110
I. Entscheidung in einem unerwarteten Kontext	110
1. Das Urteil der Cour d'appel de Reims vom 20.02.2018	110
2. Tragweite des Urteils	111
II. Die ständige Erreichbarkeit über Smartphone- duale Qualifikation als Rufbereitschaft und als Sanktion für die Nichteinhaltung des droit à la déconnexion	113
III. Die Nichteinhaltung des droit à la déconnexion als Kündigungsgrund	115
1. Gerichtliche Entscheidung	115
2. Beurteilung der Entscheidung	116
IV. Das Recht auf Nichterreichbarkeit als Ausformung der täglichen Mindestruhezeit	117
V. Kein Recht auf Nichterreichbarkeit ohne Pflicht zur Nichterreichbarkeit	117
1. Gerichtliche Entscheidung	117
2. Beurteilung der Entscheidung	118
I. Kritik am droit à la déconnexion und dessen mögliche nachträgliche Schwächung	119
I. Inhaltliche Kritik	120
1. Infantilisierung von Arbeitnehmern	120
2. Ein Gesetz im Widerspruch zur Autonomie der Arbeitnehmer	121
II. Schwächung des Rechts durch die Macron-Verordnungen vom 22.09.2017	122
J. Zwischenergebnis	123
Kapitel 3: Konkrete gesetzliche Umsetzungen und Vorhaben zum Recht auf Nichterreichbarkeit in anderen Ländern	125
A. Italien	125
I. Kollektivvereinbarung zu mobilem Arbeiten	125
II. Vergleich mit dem französischen Recht	125

B. Philippinen	126
I. Regelung zu berufsbezogener Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit	126
II. Regelung des Rechts auf Nichterreichbarkeit	127
C. Südkorea	127
D. Belgien	128
I. Gesetzentwurf	128
II. Umsetzung des Rechts auf Nichterreichbarkeit durch Gesetz vom 26. März 2018	129
1. Die Vorschriften im Einzelnen	129
2. Bewertung der rechtlichen Umsetzung	130
E. Kanada	131
F. USA	132
G. Spanien	134
H. Indien	135
I. Zwischenergebnis	136
Kapitel 4: Arbeitszeitrechtliche Problematiken im deutschen Recht – Zusammentreffen von Arbeitszeitrecht 3.0 und Arbeit 4.0	138
A. Die rechtliche Einordnung von geringfügigen Tätigkeiten	138
I. Auslegungsbedürftigkeit des Begriffs der Arbeitszeit	139
1. Grammatikalische Auslegung	139
2. Systematische Auslegung	139
3. Historische Auslegung	140
4. Teleologische Auslegung	140
5. Richtlinienkonforme Auslegung	141
6. Zwischenergebnis	142
II. Entstehung einer neuen Form der Arbeit- das Mobile Office	143
1. Abgrenzung zur Tätigkeit im Homeoffice	143
2. Abgrenzung von der Mobilarbeit	144
3. Definition des Mobile Office	144
III. Die Arbeit im Mobile Office und dessen Folge- ständige Erreichbarkeit durch die Entgrenzung der Arbeit	145
1. Risiken	146
2. Chancen	147

3. Rechtliche Qualifikation von Arbeit im Mobile Office- Betrachtung von freiwilligem und angeordnetem Tätigwerden	147
a) Mobile Office und Arbeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit- freiwilliges Tätigwerden der Arbeitnehmer	148
aa) Keine Qualifikation als Arbeitszeit	149
(1) Keine Erfüllungswirkung der in der Freizeit geleisteten Tätigkeit	149
(2) Erfordernis einer „Heranziehung“ zur Arbeit durch den Arbeitgeber	150
(3) Anlehnung an die Rechtsprechung des BAG zu den Wegzeiten	152
(a) Entscheidung des BAG	152
(b) Stellungnahme	153
(4) Behandlung der Freizeittätigkeit im französischen Recht	155
bb) Berücksichtigung der Freizeitarbeit ohne generelle Qualifikation als Arbeitszeit	155
cc) Qualifikation als Arbeitszeit	156
(1) Vorliegen von Arbeit durch Befriedigung fremder Bedürfnisse	156
(2) Arbeitszeit bei zurechenbarer Veranlassung durch den Arbeitgeber	157
(3) Arbeitszeit durch konkutive Vereinbarung	158
dd) Zwischenergebnis	160
b) Mobile Office und berufsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	163
aa) Qualifikation als Freizeit	165
bb) Qualifikation als Vollarbeit	166
cc) Qualifikation als Arbeitsbereitschaft	167
dd) Qualifikation als Bereitschaftsdienst	168
ee) Qualifikation als Rufbereitschaft	170
(1) Zeiten der reinen „Bereitschaft“- eine umstrittene Einordnung	171
(2) Argumente für die Einordnung als Rufbereitschaft	173
(3) Argumente gegen eine Einordnung als Rufbereitschaft	175

ff)	Qualifikation als Rufbereitschaft analog oder „Rufbereitschaft neuer Art“	176
gg)	Differenzierende Ansicht: Qualifikation als Rufbereitschaft bzw. Bereitschaftsdienst in Abhängigkeit von der Zeitspanne bis zur Tätigkeitsaufnahme	178
hh)	Zwischenergebnis	182
IV.	Optionen zum Umgang mit der erweiterten berufsbezogenen Erreichbarkeit im Rahmen des bestehenden Arbeitszeitgesetzes und dessen Anpassungsmöglichkeiten	186
1.	Anpassung des Arbeitszeit-Begriffs	186
2.	Modifikation der tariflichen Öffnungsklauseln	188
3.	Abweichungsmöglichkeiten von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes	188
a)	Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 lit. a ArbZG	188
b)	Verlängerung des Ausgleichszeitraums gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 lit. b ArbZG	190
c)	Höchstarbeitszeitregelung aus § 7 Abs. 2a ArbZG	191
d)	Höchstgrenze der Arbeitszeit	192
e)	Schaffung einer Öffnungsklausel für die Sonn- und Feiertagsarbeit	193
f)	Herausnahme von leitenden Angestellten und sonstigen Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis aus dem Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes	194
aa)	Nichtanwendung von § 3 ArbZG	196
bb)	Nichtanwendung von § 5 ArbZG	197
cc)	Keine vollständige Herausnahme aus dem Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes	197
dd)	Die Auslegung des Art. 17 RL 2003/88/EG und deren Bedeutung für das deutsche Recht	197
(1)	Die Nichtmessbarkeit der Arbeitszeit als zwingende Voraussetzung für eine Ausnahmeregelung- restriktive Auslegung	198
(2)	Flexibilität bei der Anwendung der Richtlinievorschriften- weite Auslegung	199
ee)	Vorschlag zur Überarbeitung des § 18 ArbZG	200
g)	Zwischenergebnis	202

V. Allgemeine Reformvorschläge für das Arbeitszeitrecht	204
1. Öffnung des Acht-Stunden-Tages	205
2. Wöchentliche Höchstarbeitszeit	207
3. Schaffung eines „Wahlarbeitszeitgesetzes“	208
B. Der Einfluss der Entgrenzung der Arbeit auf die Ruhe- und Urlaubszeit	212
I. Problematik der Unterbrechung von Ruhezeit	212
1. Die Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie RL 2003/88/EG	212
a) Auslegung anhand des Wortlauts	213
b) Systematische Auslegung	215
c) Teleologische Auslegung	216
2. Zwischenergebnis	218
3. Auslegung des § 5 ArbZG	218
a) Auslegung anhand des Wortlauts: Unterbrechung der Ruhezeit durch jegliche Arbeitsleistung	219
b) Teleologische Auslegung- Schaffung eines Maßstabs für Unterbrechungen der Ruhezeit	223
aa) rechtliche Umsetzung	225
bb) Kritik	227
4. Lösungsansätze	230
a) Anpassung der Definition von Ruhezeit	231
b) Ausgestaltung einer Regelung zur Verkürzung der Ruhezeit	237
c) Aufteilung der Ruhezeit in zwei Blöcke	240
d) Aussetzung der Ruhezeit für die Dauer der Tätigkeit	244
e) Veränderung von Lage und Bezugszeitraum der Ruhezeit	245
f) Verkürzung der Ruhezeit durch Betriebsvereinbarungen	245
aa) Die tarifvertragliche Öffnungsklausel als Vorbild	245
bb) rechtliche Möglichkeiten	246
II. Problematik der Unterbrechung von Urlaubszeit	248
1. Unionsrechtliche Vorgaben	248
2. Die Vorgaben des Bundesurlaubsgesetzes	249
a) Vereinbarungen zur Erreichbarkeit des Arbeitnehmers	249
b) Faktische oder freiwillige Erreichbarkeit des Arbeitnehmers	249

c) Aufnahme der Tätigkeit im Urlaub	250
aa) Urlaub im Zusammenhang	250
bb) Unterbrechung des Urlaubs	251
3. Schaffung einer Erheblichkeitsschwelle	254
a) Kontaktierung des Arbeitnehmers in Notfällen	256
b) Rechtsfolge der Kontaktaufnahme im Urlaub	257
aa) Nachgewährung des Urlaubs	257
bb) Schadensersatz	257
c) Zwischenergebnis	258
C. Pflicht zur Zeiterfassung als Instrument der Kontrolle und Beschränkung der Erreichbarkeit	260
I. Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshof vom 14.05.2019 (C-55/18)	260
II. Auswirkungen auf das deutsche Recht	261
Kapitel 5: Die Nichterreichbarkeit im deutschen Recht – Die aktuelle Regelungslage und Vorschläge zur theoretischen und praktischen Umsetzung	264
A. Vorschlag zum Erlass einer Anti-Stress-Verordnung	266
I. Regelungsgehalt	267
II. Kritik- Bestehender Schutz der Arbeitnehmer durch gesetzliche Regelungen	268
B. Beschränkung der Erreichbarkeit durch Regelungen und Betriebsvereinbarungen – theoretische und technische Ansätze	268
I. Der technische Ansatz- Darstellung bereits existierender Maßnahmen	269
1. Keine E-Mail-Weiterleitung außerhalb bestimmter Zeiträume	269
2. Recht auf Mobilarbeit und E-Mail-Option	269
II. Erprobung des Erreichbarkeits-Management-Systems – Technische Möglichkeiten zur Steuerung der erweiterten berufsbezogenen Erreichbarkeit	270
1. Social-Link-Forschungsprojekt	270
2. Forschungsprojekt Sandra	271
III. Bewertung der technischen Ansätze	272
1. Schaffung einer Kultur der Nichterreichbarkeit	272
2. Kritik an der Umsetzbarkeit der Nichterreichbarkeit	273
a) Implikation von Führungskräften	273
b) Rechtliche Verbindlichkeit	273

c) Bestimmung von Zeitabschnitten der Nichterreichbarkeit- gewollte Flexibilität, bewirkte Unflexibilität?	274
d) Nachteile des technischen Ansatzes	274
IV. Zwischenergebnis	275
V. Der theoretische Ansatz	275
1. Recht auf Nichterreichbarkeit in Betriebsvereinbarung	275
2. Einführung einer E-Mail-Bremse	276
C. Regelungsbedarf und Regelungsansätze für das Recht auf Nichterreichbarkeit	277
I. Regelung zur Nichterreichbarkeit in der Gewerbeordnung	277
II. Implementierung des Rechts auf Unerreichbarkeit in das Teilzeit- und Befristungsgesetz	278
1. Bedeutung und Voraussetzungen von § 8 TzBfG	278
2. Modifizierungsvorschläge: Befristung und Arbeitszeitlage	279
a) Befristung Arbeitszeitverringerung	279
b) Selbständiger Anspruch bezüglich der Arbeitszeitlage	279
3. Der Anspruch auf Nichtarbeitszeit	280
4. Stellungnahme	281
D. Schaffung einer richterrechtlichen Norm	283
E. Abstraktion des Rechts auf Unerreichbarkeit aus bestehenden gesetzlichen Regelungen – Bedarf einer expliziten Regelung?	284
I. Bestehender Schutz durch Arbeitsstätten- und Bildschirmarbeitsverordnung	286
II. Das Arbeitsschutzgesetz	287
III. Das Arbeitszeitgesetz	288
IV. Mindesturlaub	289
V. Beschäftigungsverbot	289
F. Handlungsbedarf und Regelungsempfehlung für das Recht auf Nichterreichbarkeit	290
G. Ergebnis	293

Kapitel 6: Ergebnisse der Untersuchung in Thesen	295
Literaturverzeichnis	301
Anhänge	311
Anhang 1: Die maßgeblichen französischen Vorschriften zur Telearbeit	311
Anhang 2: Die maßgeblichen französischen Vorschriften zum Droit à la déconnexion	312