



2019/2181(INL)

28.7.2020

ENTWURF EINES BERICHTS

mit Empfehlungen an die Kommission zum Recht auf Nichterreichbarkeit
(2019/2181(INL))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatter: Alex Agius Saliba

(Initiative gemäß Artikel 47 der Geschäftsordnung)

(Verfasser des Vorschlags: Alex Agius Saliba)

INHALT

	Seite
ENTWURF EINER ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS	3
ANLAGE ZUM ENTSCHLIESSUNGSANTRAG: EMPFEHLUNGEN ZUM INHALT DES VERLANGTEN VORSCHLAGS	8
BEGRÜNDUNG.....	21

ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

mit Empfehlungen an die Kommission zum Recht auf Nichterreichbarkeit (2019/2181(INL))

Das Europäische Parlament,

Artikel 153 Absatz 1 AEUV:

- unter Hinweis auf die Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit¹,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis²,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung³,
- unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union⁴,
- unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates⁵,
- unter Hinweis auf die Artikel 23 und 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (die Charta),
- unter Hinweis auf die europäische Säule sozialer Rechte, insbesondere die Grundsätze 5, 7, 8, 9 und 10,
- Unter Hinweis auf die Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), insbesondere das Übereinkommen von 1919 über die Arbeitszeit (Gewerbe) (Nr. 1), die Empfehlung von 1981 betreffend Kollektivverhandlungen (Nr. 163), das Übereinkommen von 1981 über Arbeitnehmer mit Familienpflichten (Nr. 156) und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 165),
- unter Hinweis auf Artikel 24 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte,

¹ ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1.

² ABl. L 206 vom 29.7.1991, S. 19.

³ ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9.

⁴ ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105.

⁵ ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79.

- unter Hinweis auf die vom Referat „Europäischer Mehrwert“ des Wissenschaftlichen Diensts des Europäischen Parlaments (EPRS) erstellte Studie zur Einschätzung des europäischen Mehrwerts mit dem Titel „The right to disconnect“ („Das Recht auf Nichterreichbarkeit“)⁶,
 - unter Hinweis auf den Bericht von Eurofound vom 31. Juli 2019 mit dem Titel „The right to disconnect“ („Das Recht auf Nichterreichbarkeit“),
 - unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) zu den Kriterien für die Festlegung der Arbeitszeiten, einschließlich des Bereitschaftsdienstes und der Bereitschaftszeit, zur Bedeutung der Ruhezeit, zum Erfordernis der Messung der Arbeitszeit und zu den Kriterien für die Feststellung des Status von Arbeitnehmern⁷,
 - unter Hinweis auf den Bericht der UNI Global Union mit dem Titel „The Right to Disconnect: Best Practices“ („Das Recht auf Nichterreichbarkeit: Bewährte Verfahren“),
 - unter Hinweis auf Ziffer 17 seiner Entschließung vom 10. Oktober 2019 zu der Beschäftigungs- und Sozialpolitik des Euro-Währungsgebiets⁸,
 - unter Hinweis auf Artikel 5 des Beschlusses des Europäischen Parlaments vom 28. September 2005 zur Annahme des Abgeordnetenstatuts des Europäischen Parlaments⁹,
 - gestützt auf die Artikel 47 und 54 seiner Geschäftsordnung,
 - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A9-0000/2020),
- A. in der Erwägung, dass es derzeit keine spezifischen Rechtsvorschriften der Union über das Recht von Arbeitnehmern, sich von zu Arbeitszwecken genutzten digitalen Werkzeugen – einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), – abzukoppeln, gibt;
- B. in der Erwägung, dass die Digitalisierung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlreiche Vorteile, aber auch Nachteile mit sich gebracht hat, da sie dazu führen kann, dass sich die Arbeit intensiviert, die Arbeitszeiten verlängern und die Unvorhersehbarkeit der Arbeitszeiten erhöht und so die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben verwischen;

⁶ PE 642.847, Juli 2020.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)

⁷ Siehe u. a. die Urteile des Gerichtshofs vom 5. Oktober 2004, Pfeiffer und andere, C-397/01 bis C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, Rn. 93, vom 21. Februar 2018, Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, Rn. 66, vom 7. September 2006, Kommission/Vereinigtes Königreich, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, Rn. 36, vom 14. Mai 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, Rn. 60, und vom 17. November 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, Rn. 27.

⁸ Angenommene Texte, P9_TA(2019)0033.

⁹ ABl. L 262 vom 7.10.2005, S. 1.

- C. in der Erwägung, dass die immer stärkere Nutzung digitaler Werkzeuge für Arbeitszwecke zu einer Kultur des ständigen Verbundenseins bzw. der ständigen Erreichbarkeit geführt hat, die sich nachteilig auf die Grundrechte der Arbeitnehmer, auf faire Arbeitsbedingungen, einschließlich einer gerechten Entlohnung, auf die Begrenzung der Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie – wegen ihrer unverhältnismäßigen Auswirkungen auf Arbeitnehmer mit Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben, bei denen es sich in der Regel um Frauen handelt – auf die Gleichstellung von Männern und Frauen auswirken kann;
- D. in der Erwägung, dass die infolge der COVID-19-Krise ergriffenen Maßnahmen die Art und Weise, wie Menschen arbeiten, verändert haben; in der Erwägung, dass mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer aus der Union während der Ausgangsbeschränkungen damit begann, von zu Hause aus zu arbeiten, im Vergleich zu 5 %, die bereits regulär von zu Hause aus arbeiteten, und dass die Nutzung digitaler Werkzeuge für Arbeitszwecke erheblich zugenommen hat;
- E. in der Erwägung, dass das Recht auf Nichterreichbarkeit ein Grundrecht und ein wichtiges sozialpolitisches Ziel sein sollte, um den Schutz der Rechte aller Arbeitnehmer im neuen digitalen Zeitalter sicherzustellen;
1. betont, dass digitale Werkzeuge, einschließlich IKT, für Arbeitszwecke mit einer größeren Flexibilität in Bezug auf die Zeit, den Ort und die Art und Weise, wie Arbeit geleistet und Arbeitnehmer erreicht werden können, einhergehen;
 2. hebt hervor, dass sich ständige Erreichbarkeit in Verbindung mit hohen Arbeitsanforderungen und der zunehmenden Erwartung, dass Arbeitnehmer jederzeit erreichbar sind, negativ auf die Grundrechte der Arbeitnehmer sowie auf ihre körperliche und geistige Gesundheit und ihr Wohlbefinden auswirken kann;
 3. stellt fest, dass „es immer mehr Belege dafür gibt, dass eine Verringerung der regulären langen Arbeitszeiten u. a. positive Auswirkungen auf die körperliche und geistige Gesundheit der Arbeitnehmer, eine verbesserte Sicherheit am Arbeitsplatz sowie eine höhere Arbeitsproduktivität aufgrund von geringerer Müdigkeit, weniger Stress, höherer Zufriedenheit und Motivation der Arbeitnehmer sowie geringerer Fehlzeiten hat“¹⁰;
 4. erkennt an, dass es wichtig ist, digitale Werkzeuge für Arbeitszwecke ordnungsgemäß und effizient einzusetzen, wobei darauf zu achten ist, dass etwaiger Verletzungen der Rechte der Arbeitnehmer auf faire Arbeitsbedingungen, einschließlich einer gerechten Entlohnung, auf eine Begrenzung der Arbeitszeiten und auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorgebeugt wird;

¹⁰ Messenger, IAO, zitiert in der vom Referat „Europäischer Mehrwert“ des Wissenschaftlichen Diensts des Europäischen Parlaments (EPRS) erstellten Studie zur Einschätzung des europäischen Mehrwerts mit dem Titel „The right to disconnect“ („Das Recht auf Nichterreichbarkeit“) (PE 642.847, Juli 2020): [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)

5. ist der Ansicht, dass Unterbrechungen der arbeitsfreien Zeit von Arbeitnehmern das Risiko von unbezahlten Überstunden steigern, sich negativ auf die Vereinbarkeit ihres Berufs- und Privatlebens auswirken, sie daran hindern, sich richtig von der Arbeit zu erholen, und ihre Anfälligkeit für psychosoziale und körperliche Probleme wie Angstzustände, Depressionen und Burnout erhöhen;
6. erkennt die Ergebnisse von Eurofound an, die zeigen, dass Menschen, die von zu Hause aus arbeiten, eher dazu neigen, länger und unregelmäßiger zu arbeiten; betont, dass die Zahl der Arbeitnehmer in der Union, die über lange Arbeitszeiten berichten oder die nicht in der Lage sind, die arbeitsfreie Zeit für sich zu nutzen, zunimmt;
7. weist erneut darauf hin, dass die Kombination aus langen Arbeitszeiten und höheren Anforderungen an zu Hause arbeitende Personen während der COVID-19-Krise wahrscheinlich höhere Risiken für die Arbeitnehmer mit sich bringen wird als erwartet, was sich negativ auf die Qualität ihrer Arbeitszeit und die Vereinbarkeit ihres Berufs- und Privatleben auswirkt;
8. betont, dass das Recht der Arbeitnehmer auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz von zentraler Bedeutung für das Recht auf Nichterreichbarkeit ist, wenn es darum geht, die körperliche und geistige Gesundheit sowie das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu schützen und sie vor psychosozialen Risiken zu bewahren; weist erneut darauf hin, dass es wichtig ist, Bewertungen psychosozialer Risiken auf Unternehmensebene vorzunehmen;
9. stellt fest, dass das Recht auf Nichterreichbarkeit im Unionsrecht nicht ausdrücklich geregelt ist; weist darauf hin, dass eine Reihe von Mitgliedstaaten Schritte unternommen hat, um den Einsatz digitaler Werkzeuge für Arbeitszwecke zu regulieren und so den Arbeitnehmern Garantien und Schutz zu bieten;
10. fordert die Kommission auf, die Risiken, die sich daraus ergeben, dass das Recht auf Nichterreichbarkeit nicht geschützt wird, zu bewerten und in Angriff zu nehmen;
11. fordert die Kommission auf, sicherzustellen, dass die Mitgliedstaaten und die Arbeitgeber dafür sorgen, dass Arbeitnehmer ihr Recht auf Nichterreichbarkeit wahrnehmen können;
12. fordert die Kommission auf, eine EU-Richtlinie zu erlassen, mit der sichergestellt wird, dass Arbeitnehmer ihr Recht auf Nichterreichbarkeit wahrnehmen können, und die Nutzung bestehender und neuer digitaler Instrumente für Arbeitszwecke zu regulieren;
13. ist der Ansicht, dass mit der neuen Richtlinie die Richtlinien 2003/88/EG, (EU) 2019/1152 und (EU) 2019/1158 präzisiert und ergänzt werden sollten, und vertritt die Auffassung, dass sie Lösungen bieten sollte, um der Verantwortung der Arbeitgeber und den Erwartungen der Arbeitnehmer in Bezug auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit bei der Nutzung digitaler Werkzeuge Rechnung zu tragen;

14. betont, dass das Recht auf Nichterreichbarkeit es Arbeitnehmern ermöglicht, außerhalb ihrer Arbeitszeit – einschließlich während ihrer Ruhezeiten, gesetzlicher Feiertage, ihres Jahresurlaubs und anderer Urlaubsarten – von Aufgaben, Tätigkeiten und elektronischer Kommunikation wie Telefonanrufen, E-Mails und anderen Nachrichten mit Bezug zu ihrer Arbeit abzusehen, ohne dass ihnen daraus Nachteile entstehen;
15. bekräftigt, dass die Begrenzung der Arbeitszeit als wesentlich erachtet wird, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer in der Union zu gewährleisten;
16. betont, dass die Kommission und die Mitgliedstaaten sowie Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Recht auf Nichterreichbarkeit aktiv unterstützen und fördern und sich für einen effizienten, fundierten und ausgewogenen Ansatz in Bezug auf digitale Werkzeuge am Arbeitsplatz sowie für Sensibilisierungsmaßnahmen und für Bildungs- und Ausbildungskampagnen im Zusammenhang mit der Arbeitszeit und dem Recht auf Nichterreichbarkeit einsetzen müssen;
17. ist der festen Überzeugung, dass Arbeitgeber von Arbeitnehmern nicht verlangen sollten, außerhalb ihrer Arbeitszeit direkt oder indirekt zur Verfügung zu stehen oder erreichbar zu sein, und dass sie ihnen ausreichende Informationen – einschließlich einer schriftlichen Erklärung, in der das Recht der Arbeitnehmer auf Nichterreichbarkeit dargelegt wird – zur Verfügung stellen sollten, und zwar zumindest die praktischen Vorkehrungen für die Abschaltung digitaler Werkzeuge zu Arbeitszwecken, einschließlich arbeitsbezogener Überwachungs- oder Kontrollinstrumente, die Art der Arbeitszeiterfassung, die Gesundheit- und Sicherheitsbewertung seitens des Arbeitgebers sowie die Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vor Benachteiligungen und zur Umsetzung ihres Rechts auf Rechtsbehelfe;
18. betont, wie wichtig es ist, dass die Sozialpartner das Recht auf Nichterreichbarkeit wirksam um- und durchsetzen; ist der Ansicht, dass die Mitgliedstaaten sicherstellen müssen, dass Arbeitnehmer ihr Recht auf Nichterreichbarkeit wahrnehmen können, einschließlich im Wege von Tarifverträgen;
19. fordert die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer, die sich auf ihr Recht auf Nichterreichbarkeit berufen, vor Viktimisierung und anderen negativen Folgen geschützt werden und dass es Mechanismen für den Umgang mit Beschwerden hinsichtlich oder Verletzungen des Rechts auf Nichterreichbarkeit gibt;
20. verlangt, dass die Kommission auf der Grundlage von Artikel 225 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union einen Vorschlag für einen Rechtsakt über das Recht auf Nichterreichbarkeit vorlegt, und zwar nach Maßgabe der in der Anlage aufgeführten Empfehlungen;
21. vertritt die Auffassung, dass der angeforderte Vorschlag keine finanziellen Auswirkungen hat;
22. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschließung und die als Anlage beigefügten ausführlichen Empfehlungen der Kommission und dem Rat sowie den Parlamenten und Regierungen der Mitgliedstaaten zu übermitteln.

ANLAGE ZUM ENTSCHLIESSUNGSANTRAG: EMPFEHLUNGEN ZUM INHALT DES VERLANGTEN VORSCHLAGS

WORTLAUT DES GEFORDERTEN GESETZGEBUNGSVORSCHLAGS

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

über das Recht auf Nichterreichbarkeit

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstaben a, b und i,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses¹,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen²,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren³,

in Erwägung nachstehender Gründe:

1. In Artikel 153 Absatz 1 Buchstaben a, b und i des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) ist vorgesehen, dass die Union die Mitgliedstaaten bei ihren Anstrengungen mit Blick auf die Verbesserung der Arbeitsumgebung zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, der Arbeitsbedingungen und der Gleichstellung von Frauen und Männern, was ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt und ihre Behandlung am Arbeitsplatz betrifft, unterstützt und ergänzt.
2. Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Charta) legt fest, dass jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen, auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub hat. In Artikel 30 der Charta ist das Recht auf Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung vorgesehen, und in den Artikeln 20 und 21 der Charta ist die Gleichheit vor dem Gesetz vorgesehen und werden Diskriminierungen verboten. In Artikel 23 der Charta ist festgelegt, dass die Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen ist.

¹ ABl. C ...

² ABl. C ...

³ Standpunkt des Europäischen Parlaments ...

3. In der europäischen Säule sozialer Rechte ist festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses das Recht auf faire und gleiche Behandlung bezüglich der Arbeitsbedingungen haben, dass die notwendige Flexibilität für Arbeitgeber zu gewährleisten ist, damit sie sich schnell an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen können, dass innovative Arbeitsformen, die gute Arbeitsbedingungen sicherstellen, zu fördern sind und dass Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, unterbunden werden sollen, unter anderem durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Verträge (Grundsatz 5). Ferner ist darin festgelegt, dass Arbeitnehmer das Recht haben, am Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben (Grundsatz 7), dass die Sozialpartner bei der Konzeption und Umsetzung der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik gemäß den nationalen Verfahren anzuhören sind (Grundsatz 8), dass Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten das Recht auf angemessenen Urlaub und flexible Arbeitsregelungen haben (Grundsatz 9) und dass die Arbeitnehmer das Recht auf ein gesundes, sicheres und geeignetes Arbeitsumfeld sowie das Recht auf ein Arbeitsumfeld, das ihren beruflichen Bedürfnissen entspricht und ihnen eine lange Teilnahme am Arbeitsmarkt ermöglicht, haben (Grundsatz 10).
4. Diese Richtlinie trägt den Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung, insbesondere dem Übereinkommen von 1919 über die Arbeitszeit (Gewerbe) (Nr. 1), der Empfehlung von 1981 betreffend Kollektivverhandlungen (Nr. 163), dem Übereinkommen von 1981 über Arbeitnehmer mit Familienpflichten (Nr. 156) und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 165) Rechnung.
5. Gemäß Artikel 24 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte hat jeder das Recht auf Erholung und Freizeit und insbesondere auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und regelmäßigen bezahlten Urlaub.
6. Digitale Werkzeuge ermöglichen es Arbeitnehmern, jederzeit überall zu arbeiten, und können zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beitragen. Jedoch kann die Nutzung digitaler Werkzeuge, einschließlich IKT, zu Arbeitszwecken auch negative Auswirkungen haben und z. B. mit längeren Arbeitszeiten einhergehen, indem sie Arbeitnehmer dazu verleiten, außerhalb ihrer Arbeitszeit zu arbeiten, eine höhere Arbeitsintensität zur Folge haben und zu einer Verwischung der Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit führen. Wenn diese digitalen Werkzeuge nicht ausschließlich während der Arbeitszeit genutzt werden, können sie das Privatleben von Arbeitnehmern beeinträchtigen. Für Arbeitnehmer mit unbezahlten Betreuungs- oder Pflegepflichten kann es durch die Nutzung digitaler Werkzeuge besonders schwierig werden, ein gesundes Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben zu finden. Frauen wenden mehr Zeit als Männer für die Erfüllung solcher Betreuungs- oder Pflegepflichten auf, gehen weniger Stunden einer bezahlten Beschäftigung nach und scheiden möglicherweise ganz aus dem Arbeitsmarkt aus.
7. Darüber hinaus können digitale Werkzeuge, die für Arbeitszwecke eingesetzt werden, ständigen Druck und Stress erzeugen, sich nachteilig auf die körperliche und geistige Gesundheit und das Wohlbefinden von Arbeitnehmern auswirken und zu Berufskrankheiten wie Angstzuständen, Depressionen und Burnout führen, die wiederum Arbeitgeber und Sozialversicherungssysteme zunehmend belasten.

Angesichts der Herausforderungen, die sich aus dem deutlich zunehmenden Einsatz digitaler Werkzeuge für Arbeitszwecke, atypischen Arbeitsverhältnissen und Telearbeitsregelungen ergeben, insbesondere im Zusammenhang mit der Zunahme der Telearbeit infolge der COVID-19-Krise, ist es noch dringlicher geworden, dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer ihr Recht auf Nichterreichbarkeit in Anspruch nehmen können.

8. Die zunehmende Nutzung digitaler Technologien hat die traditionellen Arbeitsmodelle verändert und eine Kultur des ständigen Verbundenseins bzw. der ständigen Erreichbarkeit geschaffen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, den Schutz der Grundrechte der Arbeitnehmer, faire Arbeitsbedingungen, einschließlich ihres Rechts auf eine gerechte Entlohnung, und die Achtung ihrer Arbeitszeit, Gesundheit und Sicherheit sowie die Gleichstellung von Männern und Frauen zu gewährleisten.
9. Das Recht auf Nichterreichbarkeit bezieht sich auf das Recht der Arbeitnehmer, sich außerhalb ihrer Arbeitszeit nicht mittels digitaler Instrumente wie Telefongesprächen, E-Mails oder anderer Benachrichtigungsformen an arbeitsbezogenen Tätigkeiten oder arbeitsbezogener Kommunikation zu beteiligen. Das Recht auf Nichterreichbarkeit sollte Arbeitnehmer dazu berechtigen, arbeitsbezogene Werkzeuge auszuschalten und auf Anfragen der Arbeitgeber außerhalb der Arbeitszeit nicht zu reagieren, ohne dadurch nachteilige Folgen wie Entlassung oder andere Sanktionen befürchten zu müssen. Umgekehrt sollte es Arbeitgebern untersagt sein, die Arbeitskraft ihrer Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit zu nutzen.
10. Das Recht auf Nichterreichbarkeit sollte für alle Arbeitnehmer und alle Sektoren, sowohl den öffentlichen als auch den privaten, gelten. Mit dem Recht auf Nichterreichbarkeit wird bezweckt, den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmer sowie faire Arbeitsbedingungen, einschließlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zu gewährleisten.
11. Derzeit gibt es keine EU-Rechtsvorschriften, die speziell das Recht auf Nichterreichbarkeit regeln. Die Richtlinien 89/391/EWG⁴ und 91/383/EWG⁵ des Rates zielen jedoch darauf ab, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern mit unbefristetem Arbeitsverhältnis, befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis zu verbessern; die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁶ enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung; Zweck der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates⁷ ist es, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine transparentere und verlässlicher planbare Beschäftigung gefördert wird; und in der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und

⁴ Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1).

⁵ Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (ABl. L 206 vom 29.7.1991, S. 19);

⁶ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9).

⁷ Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105).

des Rates⁸ sind Mindestanforderungen festgelegt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Arbeitnehmer, bei denen es sich um Eltern oder pflegende Angehörige handelt, zu erleichtern.

12. Gemäß der Richtlinie 2003/88/EG haben Arbeitnehmer in der Union ein Anrecht auf Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung. In diesem Zusammenhang sieht die Richtlinie tägliche Ruhezeiten, Ruhepausen, wöchentliche Ruhezeiten, wöchentliche Höchstarbeitszeit und Jahresurlaub vor und regelt bestimmte Aspekte der Nacht- und Schichtarbeit sowie der Beschäftigungsmodelle. Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) sind „Bereitschaftsdienste, die ein Arbeitnehmer in Form persönlicher Anwesenheit an dem von seinem Arbeitgeber bestimmten Ort leistet, in vollem Umfang als Arbeitszeit [...] anzusehen [...], unabhängig davon, dass der Betroffene während dieses Dienstes tatsächlich keine ununterbrochene berufliche Tätigkeit ausübt“⁹, und ist auch die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringen muss, während er dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, als Arbeitszeit anzusehen¹⁰. Darüber hinaus hat der EuGH die Bestimmungen über die Mindestruhezeit als „besonders wichtige Regeln des Sozialrechts der Union, die jedem Arbeitnehmer als ein zum Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit erforderlicher Mindestanspruch zugute kommen müssen“¹¹ ausgelegt. In der Richtlinie 2003/88/EG ist jedoch kein ausdrückliches Recht der Arbeitnehmer auf Nichterreichbarkeit außerhalb ihrer Arbeitszeit, während ihrer Ruhezeiten oder während sonstiger Zeiten außerhalb ihrer Arbeitszeit vorgesehen.
13. Der EuGH hat bestätigt, dass Arbeitgeber gemäß den Richtlinien 89/391/EWG und 2003/88/EG verpflichtet sind, ein System einzurichten, mit dem sich die Dauer der täglichen Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers messen lässt, und dass ein solches System objektiv, zuverlässig und zugänglich sein muss¹².
14. In seiner Rechtsprechung hat der EuGH Kriterien für die Feststellung des Status von Arbeitnehmern festgelegt. Die Auslegung dieser Kriterien durch den EuGH sollte bei der Umsetzung der Richtlinie berücksichtigt werden. Unter der Voraussetzung, dass sie diese Kriterien erfüllen, fallen atypische Arbeitnehmer wie auf Abruf beschäftigte Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigte, intermittierend beschäftigte Arbeitnehmer, auf der Grundlage von Gutscheinen beschäftigte Arbeitnehmer, Plattformarbeiter, Praktikanten und Auszubildende unabhängig davon, ob sie im privaten oder öffentlichen Sektor beschäftigt sind, in den Geltungsbereich dieser Richtlinie. Der Missbrauch des Status der selbstständigen Erwerbstätigkeit, wie er im nationalen Recht definiert ist — sei es auf nationaler Ebene oder in grenzüberschreitenden Situationen —, stellt eine Form der falsch deklarierten Erwerbstätigkeit dar, die häufig mit nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in Verbindung steht. Wenn eine Person die typischen Kriterien für das

⁸ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

⁹ Urteil des Gerichtshofs vom 5. Oktober 2004, Pfeiffer und andere, C-397/01 bis C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, Rn. 93,

¹⁰ Urteil des Gerichtshofs vom 21. Februar 2018, Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, Rn. 66,

¹¹ Urteil vom 7. September 2006, Kommission/Vereinigtes Königreich, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, Rn. 36.

¹² Urteil des Gerichtshofes vom 14. Mai 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, Rn. 60,

Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses erfüllt, aber als selbstständig erwerbstätig bezeichnet wird, um bestimmte rechtliche und steuerliche Verpflichtungen zu umgehen, liegt Scheinselbstständigkeit vor. Diese Personen sollten in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen. Die Ermittlung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses sollte sich an den Fakten orientieren, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung beziehen, und nicht an der Beschreibung des Verhältnisses seitens der Parteien. Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Begriff „Arbeitnehmer“ alle Arbeitnehmer, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, das die Kriterien des EuGH erfüllt.

15. In den letzten Jahrzehnten ist die Zahl der Standardarbeitsverträge zurückgegangen und hat die Verbreitung atypischer oder flexibler Arbeitsregelungen zugenommen, was zum großen Teil auf die Digitalisierung der Wirtschaft zurückzuführen ist. Zu bestimmten Arten atypischer Arbeit gibt es EU-Rechtsvorschriften. Mit der Richtlinie 97/81/EG des Rates¹³ wird die Rahmenvereinbarung zwischen den europäischen Sozialpartnern über Teilzeitarbeit umgesetzt und das Ziel verfolgt, der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten ein Ende zu setzen, die Qualität von Teilzeitarbeit zu verbessern, die Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis zu fördern und zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern beizutragen. Mit der Richtlinie 1999/70/EG des Rates¹⁴ wird die Rahmenvereinbarung zwischen den europäischen Sozialpartnern über befristete Arbeitsverträge umgesetzt und das Ziel verfolgt, die Qualität befristeter Arbeitsverträge durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zu verbessern und Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse zu verhindern. Die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates¹⁵, die erlassen wurde, nachdem es die europäischen Sozialpartner versäumten, eine Rahmenvereinbarung zu schließen, zielt darauf ab, den Schutz von Leiharbeitnehmern zu gewährleisten und die Qualität von Leiharbeit zu verbessern, indem für Gleichbehandlung gesorgt wird und Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber anerkannt werden, wobei der Notwendigkeit Rechnung getragen wird, einen angemessenen Rahmen für den Einsatz von Leiharbeit zu schaffen, um wirksam zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Entwicklung flexibler Arbeitsformen beizutragen. Darüber hinaus schlossen die europäischen Sozialpartner im Juli 2002 eine Rahmenvereinbarung über Telearbeit und im Juni 2020 eine Rahmenvereinbarung über die Digitalisierung. Letztere sieht vor, dass die Sozialpartner mögliche Maßnahmen im Hinblick auf die Aufnahme und Unterbrechung der Arbeit durch die Arbeitnehmer vereinbaren.
16. Gemäß Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a und Artikel 3 Absatz 2 der Richtlinie 2008/104/EG wird der Begriff „Arbeitnehmer“ im Rahmen des nationalen Rechts definiert. Allerdings hat der EuGH entschieden, dass bei der Beurteilung, ob jemand den Status eines Arbeitnehmers innehat, die in seiner ständigen Rechtsprechung festgelegten Kriterien anzuwenden sind. Insbesondere ist die Frage, ob „eine Person [...] für eine andere nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält“, entscheidend, „wobei die rechtliche Einordnung dieses

¹³ Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 9).

¹⁴ Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl. L 175 vom 10.7.1999, S. 43).

¹⁵ Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. L 327 vom 5.12.2008, S. 9).

Verhältnisses nach nationalem Recht und seine Ausgestaltung ebenso wie die Art der zwischen beiden Personen bestehenden Rechtsbeziehung insoweit nicht ausschlaggebend sind“¹⁶.

17. Einige Mitgliedstaaten haben Schritte unternommen, um das Recht auf Nichterreichbarkeit für Arbeitnehmer, die digitale Werkzeuge für Arbeitszwecke nutzen, zu regeln. Andere Mitgliedstaaten fördern den Einsatz digitaler Werkzeuge für Arbeitszwecke, ohne sich gezielt mit den Risiken zu befassen; eine dritte Gruppe von Mitgliedstaaten wendet allgemeine Rechtsvorschriften für den Einsatz digitaler Werkzeuge an, und eine vierte Gruppe verfügt über keine spezifischen Rechtsvorschriften¹⁷. Maßnahmen auf Unionsebene in diesem Bereich würden Mindestanforderungen zum Schutz aller Arbeitnehmer in der Union, die digitale Werkzeuge für Arbeitszwecke nutzen, und insbesondere ihrer Grundrechte im Hinblick auf faire Arbeitsbedingungen vorsehen.
18. Ziel dieser Richtlinie ist es, die Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer zu verbessern, indem Mindestanforderungen für das Recht auf Nichterreichbarkeit festgelegt werden und gleichzeitig die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird. Diese Richtlinie sollte im Einklang mit den Richtlinien 2003/88/EG, (EU) 2019/1152 und (EU) 2019/1158 umgesetzt werden.
19. Die praktischen Modalitäten für die Wahrnehmung des Rechts auf Nichterreichbarkeit durch den Arbeitnehmer und die Umsetzung dieses Rechts durch den Arbeitgeber sollten von den Sozialpartnern im Wege von Tarifverträgen oder auf der Ebene des Unternehmens vereinbart werden können. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass die Arbeitgeber den Arbeitnehmern eine schriftliche Erklärung vorlegen, in der diese praktischen Modalitäten dargelegt werden.
20. Die Autonomie der Sozialpartner sollte geachtet werden. Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, den Sozialpartnern zu gestatten, Tarifverträge aufrechtzuerhalten, auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen, um alle oder bestimmte Bestimmungen dieser Richtlinie durchzusetzen.
21. Die Mitgliedstaaten sollten im Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sicherstellen, dass die Sozialpartner wirksam einbezogen werden, sowie den sozialen Dialog fördern und verbessern, damit diese Richtlinie tatsächlich umgesetzt wird. Die Mitgliedstaaten sollten in der Lage sein, den Sozialpartnern die Umsetzung dieser Richtlinie zu übertragen, wenn diese dies gemeinsam beantragen und sofern die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden.
22. Arbeitgeber sollten nicht berechtigt sein, von ihrer Verpflichtung zur Umsetzung des Rechts auf Nichterreichbarkeit abzuweichen, außer im Wege von Tarifverträgen oder durch Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf der Ebene des Unternehmens. Solche Vereinbarungen sollten auch die Kriterien für die Festlegung der Vergütung für außerhalb der Arbeitszeit geleistete Arbeit enthalten. Eine solche Vergütung sollte in

¹⁶ Urteil des Gerichtshofes vom 17. November 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, Rn. 27.

¹⁷ Eurofound.

Form von Urlaub oder eines finanziellen Ausgleichs erfolgen können. Im Falle eines finanziellen Ausgleichs sollte dieser mindestens der üblichen Vergütung der Arbeitnehmer entsprechen.

23. Arbeitnehmer, die von ihren in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechten Gebrauch machen, sollten vor jeglichen nachteiligen Folgen, einschließlich Entlassung und anderer Sanktionen, geschützt werden. Ferner sollten sie auch vor diskriminierenden Maßnahmen wie dem Verlust von Einkommen oder von Beförderungsmöglichkeiten geschützt werden.
24. Arbeitnehmer sollten angemessenen gerichtlichen und administrativen Schutz vor Benachteiligungen genießen, die sich aus der Wahrnehmung bzw. der angestrebten Wahrnehmung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte – einschließlich des Rechts auf Rechtsbehelfe sowie des Rechts, Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren anzustoßen, um die Einhaltung dieser Richtlinie sicherzustellen – ergeben.
25. Die Mitgliedstaaten können im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die Modalitäten für die Wahrnehmung des in dieser Richtlinie verankerten Rechts auf Nichterreichbarkeit festlegen. Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für die Verletzung der aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen festlegen.
26. Die Beweislast für den Nachweis, dass eine Kündigung oder eine vergleichbare Benachteiligung nicht mit der Begründung erfolgt ist, dass ein Arbeitnehmer von seinem Recht auf Nichterreichbarkeit Gebrauch gemacht hat oder dies beabsichtigte, sollte beim Arbeitgeber liegen, wenn der Arbeitnehmer vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde Informationen vorgebracht hat, die die Vermutung aufkommen lassen könnten, dass er aus derartigen Gründen entlassen worden ist oder sonstige nachteilige Folgen erlitten hat.
27. Mit dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, sodass das Recht der Mitgliedstaaten unberührt bleibt, günstigere Bestimmungen einzuführen oder beizubehalten. Die Richtlinie sollte keinen triftigen Grund dafür darstellen, das allgemeine Schutzniveau für Arbeitnehmer in dem unter diese Richtlinie fallenden Bereich zu verringern.
28. Die Kommission sollte die Umsetzung dieser Richtlinie überprüfen, um ihre Einhaltung zu überwachen und sicherzustellen. Zu diesem Zweck sollten die Mitgliedstaaten der Kommission regelmäßig Bericht erstatten.
29. Um die Auswirkungen dieser Richtlinie bewerten zu können, sind die Kommission und die Mitgliedstaaten dazu aufgerufen, ihre Zusammenarbeit fortzusetzen, um vergleichbare Statistiken und Daten über die Umsetzung der in dieser Richtlinie festgelegten Rechte zu generieren.
30. Da das Ziel dieser Richtlinie, nämlich die Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Durchsetzung des Rechts auf Nichterreichbarkeit in der Union, von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann, sondern vielmehr wegen ihres Umfangs und ihrer Wirkungen auf Unionsebene besser zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten

Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das zur Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

„Artikel 1

Gegenstand und Anwendungsbereich

1. In dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, die es Arbeitnehmern, die digitale Werkzeuge, einschließlich IKT, für Arbeitszwecke nutzen, ermöglichen sollen, ihr Recht auf Nichterreichbarkeit auszuüben, und mit denen sichergestellt werden soll, dass Arbeitgeber das Recht von Arbeitnehmern auf Nichterreichbarkeit achten. Sie gilt für alle Sektoren im öffentlichen und privaten Bereich sowie für alle Arbeitnehmer, einschließlich auf Abruf beschäftigter Arbeitnehmer, intermittierend beschäftigter Arbeitnehmer, auf der Grundlage von Gutscheinen beschäftigter Arbeitnehmer, Plattformarbeitern, Praktikanten und Auszubildenden, sofern sie die vom EuGH festgelegten Kriterien für die Feststellung des Status von Arbeitnehmern erfüllen.
2. Mit dieser Richtlinie werden die Richtlinien 2003/88/EG, (EU) 019/1152 und (EU) 2019/1158 für die in Absatz 1 genannten Zwecke präzisiert und ergänzt.

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieser Richtlinie bedeutet der Ausdruck

- (1) „Nichterreichbarkeit“, dass außerhalb der Arbeitszeit weder direkt noch indirekt mittels digitaler Werkzeuge arbeitsbezogene Tätigkeiten ausgeübt werden oder arbeitsbezogene Kommunikation erfolgt;
- (2) „Arbeitszeit“ Arbeitszeit im Sinne von Artikel 2 Nummer 1 der Richtlinie 2003/88/EG,

Artikel 3

Recht auf Nichterreichbarkeit

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern die Mittel an die Hand geben, um ihr Recht auf Nichterreichbarkeit wahrnehmen zu können.
2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitgeber die jeweiligen Arbeitszeiten auf objektive, zuverlässige und zugängliche Weise erfassen. Jedem Arbeitnehmer wird jederzeit die Möglichkeit eingeräumt, Aufzeichnungen über seine Arbeitszeit anzufordern und zu erhalten.

3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitgeber das Recht auf Nichterreichbarkeit in fairer, rechtmäßiger und transparenter Weise umsetzen.

Artikel 4

Maßnahmen zur Umsetzung des Rechts auf Nichterreichbarkeit

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmer ihr Recht auf Nichterreichbarkeit wahrnehmen können und dass Arbeitgeber dieses Recht umsetzen. Zu diesem Zweck sehen die Mitgliedstaaten mindestens folgende Arbeitsbedingungen vor:
 - (a) die praktischen Modalitäten für das Ausschalten digitaler Werkzeuge zu Arbeitszwecken, einschließlich aller arbeitsbezogenen Überwachungs- und Kontrollinstrumente;
 - (b) die Art und Weise, in der Arbeitgeber die Arbeitszeit erfassen;
 - (c) Inhalt und Häufigkeit der von Arbeitgebern vorgenommenen Bewertungen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit, einschließlich der Bewertung psychosozialer Risiken, im Hinblick auf das Recht auf Nichterreichbarkeit;
 - (d) die Kriterien, nach denen Arbeitgeber von ihrer Pflicht zur Umsetzung des Rechts von Arbeitnehmern auf Nichterreichbarkeit abweichen können;
 - (e) im Falle einer Abweichung nach Buchstabe d die Kriterien, anhand derer bestimmt wird, wie die Vergütung für außerhalb der Arbeitszeit geleistete Arbeit zu berechnen ist;
 - (f) die vom Arbeitgeber zu ergreifenden Sensibilisierungsmaßnahmen, einschließlich berufsbegleitender Schulungen, im Hinblick auf die in diesem Absatz genannten Arbeitsbedingungen.

Eine Abweichung gemäß Unterabsatz 1 Buchstabe d ist nur in Ausnahmefällen, z. B. in Fällen höherer Gewalt oder in anderen Notfällen, zulässig, sofern der Arbeitgeber jedem betroffenen Arbeitnehmer bei jeder Inanspruchnahme der Abweichung eine schriftliche Begründung für die Notwendigkeit der Abweichung vorlegt.

Die Mitgliedstaaten untersagen es Arbeitgebern, von ihrer Verpflichtung zur Umsetzung des Rechts auf Nichterreichbarkeit nach Unterabsatz 2 Buchstabe d auf andere Weise als im Wege einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern gemäß den Absätzen 2 und 3 abzuweichen.

Eine Vergütung für außerhalb der Arbeitszeit geleistete Arbeit gemäß Unterabsatz 1 Buchstabe e kann in Form eines Urlaubs oder eines finanziellen Ausgleichs erfolgen. Im Falle eines finanziellen Ausgleichs entspricht dieser mindestens der üblichen Vergütung der Arbeitnehmer.

2. Die Mitgliedstaaten können die Sozialpartner mit dem Abschluss von Tarifverträgen betrauen, in denen die Arbeitsbedingungen nach Absatz 1 geregelt sind.
3. Wenn die Mitgliedstaaten von der in Absatz 2 vorgesehenen Möglichkeit keinen Gebrauch machen, stellen sie sicher, dass die in Absatz 1 genannten

Arbeitsbedingungen zwischen den Sozialpartnern auf der Ebene des Unternehmens vereinbart werden.

Artikel 5

Schutz vor Benachteiligungen

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitgebern Diskriminierung, Schlechterstellung, Kündigung oder andere benachteiligende Maßnahmen auf der Grundlage, dass Arbeitnehmer ihr Recht auf Nichterreichbarkeit wahrnehmen oder dies beabsichtigen, untersagt werden.
2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer, darunter auch Arbeitnehmersvertreter, vor jedweder Benachteiligung und vor jedweden negativen Konsequenzen schützen, denen sie ausgesetzt sind, weil sie Beschwerde beim Arbeitgeber eingereicht oder ein Verfahren angestrengt haben mit dem Ziel, die Einhaltung der im Rahmen dieser Richtlinie gewährten Rechte durchzusetzen.
3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass in Fällen, in denen Arbeitnehmer, die der Auffassung sind, entlassen worden zu sein, weil sie von ihrem Recht auf Nichterreichbarkeit Gebrauch gemacht oder dies beabsichtigt haben, vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde Informationen vorbringen, die die Vermutung aufkommen lassen könnten, dass sie aus derartigen Gründen entlassen worden sind, es dem Arbeitgeber obliegt, nachzuweisen, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgte.
4. Absatz 3 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die Arbeitnehmer günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.
5. Die Mitgliedstaaten sind nicht dazu verpflichtet, Absatz 3 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle obliegt.
6. Sofern von den Mitgliedstaaten nicht anders geregelt, findet Artikel 3 in Strafverfahren keine Anwendung.

Artikel 6

Rechtsbehelfe

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmer, deren Recht auf Nichterreichbarkeit verletzt wird, Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe haben, wenn die ihnen aufgrund dieser Richtlinie zustehenden Rechte verletzt werden.
2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gewerkschaften oder andere Arbeitnehmersvertreter befugt sind, im Namen oder zur Unterstützung von Arbeitnehmern sowie mit deren Zustimmung Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren

anzustoßen, um die Einhaltung bzw. Durchsetzung dieser Richtlinie sicherzustellen.

Artikel 7

Pflicht zur Bereitstellung von Informationen

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer ausreichende Informationen über ihr Recht auf Nichterreichbarkeit zur Verfügung stellen, einschließlich einer schriftlichen Erklärung, in der die Bedingungen etwaiger geltender Tarifverträge oder sonstiger Vereinbarungen dargelegt werden. Diese Informationen umfassen zumindest:

- (a) gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe a die praktischen Modalitäten für das Ausschalten digitaler Werkzeuge zu Arbeitszwecken, einschließlich aller arbeitsbezogenen Überwachungs- und Kontrollinstrumente;
- (b) gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe b die Art und Weise, in der Arbeitszeit erfasst wird;
- (c) gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c die von Arbeitgebern vorgenommenen Bewertungen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit im Hinblick auf das Recht auf Nichterreichbarkeit, einschließlich der Bewertung psychosozialer Risiken;
- (d) gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe d die Kriterien, nach denen Arbeitgeber von ihrer Pflicht zur Umsetzung des Rechts auf Nichterreichbarkeit abweichen können;
- (e) gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e bei einer Abweichung nach Buchstabe d die Kriterien, anhand derer bestimmt wird, wie die Vergütung für außerhalb der Arbeitszeit geleistete Arbeit zu berechnen ist;
- (f) gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe f die vom Arbeitgeber zu ergreifenden Sensibilisierungsmaßnahmen, einschließlich berufsbegleitender Schulungen;
- (g) gemäß Artikel 5 die Maßnahmen zum Schutz von Arbeitnehmern vor Benachteiligungen;
- (h) gemäß Artikel 6 die Maßnahmen zur Durchsetzung des Rechts von Arbeitnehmern auf Rechtsbehelfe.

Artikel 8

Sanktionen

Die Mitgliedstaaten erlassen Vorschriften über Sanktionen, die bei Verstößen gegen die gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften oder gegen die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften zu Rechten, die in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, zu verhängen sind und treffen alle für die Anwendung der Sanktionen erforderlichen Maßnahmen. Die vorgesehenen Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission diese Regeln und diese

Maßnahmen bis zum ... [zwei Jahre nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinie] mit und unterrichten sie unverzüglich über alle späteren Änderungen.

Artikel 9

Schutzniveau

1. Diese Richtlinie rechtfertigt nicht eine Verringerung des den Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten bereits jetzt gewährten allgemeinen Schutzniveaus.
2. Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Kollektiv- bzw. Tarifverträgen zu fördern oder zuzulassen.
3. Diese Richtlinie lässt andere Rechte unberührt, die Arbeitnehmern durch andere Rechtsakte der Union erteilt worden sind.

Artikel 10

Berichterstattung über das Recht auf Nichterreichbarkeit sowie seine Bewertung und Überprüfung

1. Bis zum ... [fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie] und danach alle zwei Jahre legen die Mitgliedstaaten der Kommission einen Bericht mit allen einschlägigen Informationen über die praktische Umsetzung und Anwendung dieser Richtlinie sowie Bewertungsindikatoren für die Umsetzung des Rechts auf Nichterreichbarkeit vor, in dem sie die jeweiligen Standpunkte der nationalen Sozialpartner darlegen.
2. Auf der Grundlage der von den Mitgliedsstaaten gemäß Absatz 1 vorgelegten Informationen wird die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat bis zum... [drei Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie] und danach alle zwei Jahre einen Bericht über die Umsetzung und Anwendung dieser Richtlinie vorlegen und prüfen, ob zusätzliche Maßnahmen, gegebenenfalls einschließlich Änderungen dieser Richtlinie, erforderlich sind.

Artikel 11

Umsetzung

1. Die Mitgliedstaaten erlassen und veröffentlichen bis zum ... [zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie] die Vorschriften, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Sie wenden diese Vorschriften ab dem ... [drei Jahre nach dem Tag des Inkrafttretens dieser Richtlinie] an.

Bei Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

2. Nach Inkrafttreten dieser Richtlinie stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die Kommission von allen Entwürfen für Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen wollen, so rechtzeitig in Kenntnis gesetzt wird, dass sie dazu Stellung nehmen kann.
3. Gemäß Artikel 153 Absatz 3 AEUV können die Mitgliedstaaten den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung dieser Richtlinie übertragen, vorausgesetzt, dass sie die Einhaltung der Richtlinie sicherstellen.

Artikel 12

Personenbezogene Daten

Arbeitgeber verarbeiten personenbezogene Daten gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstaben a und b dieser Richtlinie nur zum Zwecke der individuellen Erfassung der Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer. Sie verarbeiten diese Daten nicht für andere Zwecke. Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt gemäß der Verordnung (EG) Nr. 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates¹⁸ sowie der Richtlinie 2002/58/EG des Europäischen Parlaments und des Rates¹⁹.

Artikel 13.

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Union in Kraft.

Artikel 14

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

¹⁸ Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1).

¹⁹ Richtlinie 2002/58/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Juli 2002 über die Verarbeitung personenbezogener Daten und den Schutz der Privatsphäre in der elektronischen Kommunikation (Datenschutzrichtlinie für elektronische Kommunikation) (ABl. L 201 vom 31.7.2002, S. 37).

BEGRÜNDUNG

Es ist wichtig, die Fortschritte und Auswirkungen der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) auf die Arbeitswelt in vielen Branchen und Berufen anzuerkennen, die es ermöglichen, dass die Arbeit überall hin mitgenommen und überall und zu jeder Zeit verrichtet werden kann und dass Arbeitnehmer auch außerhalb ihrer Arbeitszeit erreichbar sind. Infolgedessen haben sich viele neue Herausforderungen über den geltenden Rechtsrahmen der Union hinaus entwickelt.

Der weitverbreitete Einsatz digitaler Werkzeuge, einschließlich IKT, zu Arbeitszwecken hat Arbeitnehmern eine größere Arbeitszeitautonomie und Flexibilität bei der Arbeitsorganisation ermöglicht. Andererseits haben diese Werkzeuge jedoch auch neue Möglichkeiten geschaffen, die Arbeitszeit zu verlängern und die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit zu verwässern. Sie wurden auch mit Formen von „Arbeitsnomadentum“ assoziiert, in deren Folge Arbeitnehmer häufig nicht mehr in der Lage sind, sich von der Arbeit zu entkoppeln, was im Laufe der Zeit zu körperlichen und geistigen Gesundheitsproblemen wie Stress, Angstzuständen, Depressionen und Burnout führt und sich negativ auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auswirkt.

Darüber hinaus haben sich seit Beginn der COVID-19-Krise flexible Arbeitsmodelle und Modelle der Telearbeit, bei denen digitale Werkzeuge, einschließlich IKT, zum Einsatz kommen, in einigen Branchen als wirksam für die Aufrechterhaltung der Geschäftstätigkeit erwiesen, und die Zahl der Telearbeiter sowie der telearbeitsfähigen Lösungen, welche nach der Krise voraussichtlich immer häufiger zum Einsatz kommen werden, ist sprunghaft angestiegen.

Mit diesem Bericht sollen dem EMPL-Ausschuss des Europäischen Parlaments Vorschläge für eine Richtlinie über das Recht auf Nichterreichbarkeit sowie konkrete Empfehlungen zu den kritischen Elementen einer solchen Richtlinie und zum möglichen Umfang und Inhalt des künftigen auf Unionsebene umzusetzenden Rechts auf Nichterreichbarkeit unterbreitet werden.

Aus diesem Grund hat der Berichterstatter sich um eine möglichst umfangreiche und transparente Konsultation von Interessenträgern bemüht, damit in dem Bericht auf die echten Probleme eingegangen wird und die unnötigen und unbeabsichtigten Konsequenzen in Grenzen gehalten werden.

Auf der Grundlage seiner Bewertung und seiner Anmerkungen kommt der Berichterstatter zu dem Schluss, dass Schutzmechanismen auf Unionsebene eingeführt werden müssen, um ein Mindestschutzniveau für Arbeitnehmer in der neuen digitalen Arbeitswelt zu gewährleisten, und schlägt eine Richtlinie über das Recht auf Nichterreichbarkeit vor. Diese Richtlinie sollte für alle Arbeitnehmer, einschließlich atypischer Arbeitnehmer, die bei ihrer Arbeit digitale Werkzeuge – einschließlich IKT – einsetzen, sowie für alle privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereiche gelten.

Der Berichterstatter spricht sich für ein europäisches Recht auf Nichterreichbarkeit aus, das er als notwendig erachtet, um den Schutz von Arbeitnehmern zu verbessern und ihre Rechte auf faire Arbeitsbedingungen, faire Vergütung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Ruhe- und Urlaubszeiten sowie einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz zu stärken.

Mit der Richtlinie werden Mindestanforderungen für den Einsatz digitaler Werkzeuge für berufliche Zwecke außerhalb der Arbeitszeit eingeführt und darauf abgezielt, nach und nach eine Kultur zu schaffen, bei der beruflicher Kontakt außerhalb der Arbeitszeit vermieden wird.

Mit dem Entwurf einer Richtlinie über das Recht auf Nichterreichbarkeit soll das Recht, außerhalb der Arbeitszeit unter uneingeschränkter Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften und der Arbeitszeitbestimmungen in Tarifverträgen und vertraglichen Vereinbarungen nicht auf arbeitsbezogene Anfragen zu reagieren, bekräftigt werden. Das Recht auf Nichterreichbarkeit sollte allgemein als das Recht von Arbeitnehmern beschrieben werden, ihre digitalen Werkzeuge, einschließlich Kommunikationsmitteln zu Arbeitszwecken, außerhalb ihrer Arbeitszeit auszuschalten, ohne Folgen für die Nichtbeantwortung von E-Mails, Telefonanrufen oder Textnachrichten befürchten zu müssen.

Mit dem Vorschlag wird auch die Pflicht von Arbeitgebern eingeführt, dafür zu sorgen, dass das Recht von Arbeitnehmern auf Nichterreichbarkeit und ihre Rechte auf faire Arbeitsbedingungen sowie auf Sicherheit und Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit allem, was mit der Arbeit zu tun hat, gewahrt werden. Der Vorschlag zielt darauf ab, ein System festgelegter Rechte, Verantwortlichkeiten und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu schaffen, in dessen Rahmen dem Grundsatz der Prävention höchste Priorität eingeräumt wird.

In dem Vorschlag wird dargelegt, dass es geeigneter Schritte bedarf, um die ordnungsgemäße Einhaltung und Umsetzung der in der Richtlinie vorgeschlagenen Maßnahmen zu gewährleisten, und zu diesem Zweck die wichtige Rolle der Sozialpartner für die Umsetzung des auf die spezifischen Bedürfnisse und Sachzwänge der Unternehmen in Abhängigkeit von den verschiedenen nationalen und regionalen Ebenen, Bereichen und Wirtschaftszweigen zugeschnittenen Rechts auf Nichterreichbarkeit anerkannt.

Ferner werden mit dem Vorschlag auch Schutzmechanismen eingeführt, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern schriftliche Informationen zu den Bestimmungen des Tarifvertrags über die Wahrnehmung des Rechts auf Nichterreichbarkeit zur Verfügung stellen. Arbeitgeber sollten ihre Arbeitnehmer auch über die Methoden zur Unterstützung des Rechts auf Nichterreichbarkeit informieren, wie etwa die Vorkehrungen für die Trennung der Verbindung und die Abschaltung von digitalen Werkzeugen zu Arbeitszwecken, die Art und Weise, wie die Arbeitszeit erfasst wird, sowie die vom Arbeitgeber vorgenommene Bewertung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit.

Zudem enthält der Vorschlag Mechanismen für Arbeitnehmer, die sich auf ihr Recht auf Nichterreichbarkeit berufen, zum Schutz vor Viktimisierung oder sonstigen negativen Folgen sowie einen Mechanismus für den Umgang mit Beschwerden oder Verletzungen des Rechts auf Nichterreichbarkeit.

Der Vorschlag steht uneingeschränkt im Einklang mit den Unionsvorschriften zum Schutz personenbezogener Daten sowie mit den Grundrechten der Arbeitnehmer und dem geltenden Unionsrecht.