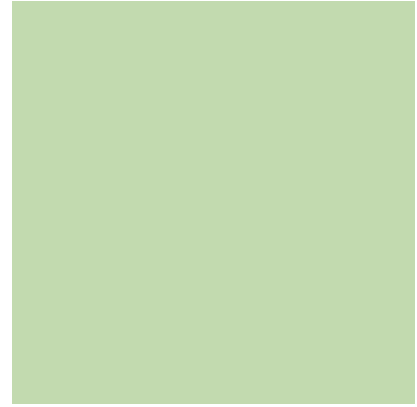
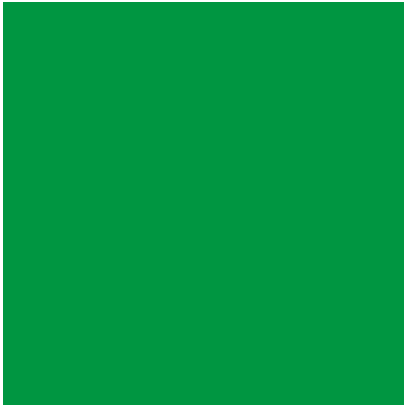


2020

TELEARBEIT



**Stellungnahme des WSR
vom 11. September 2020**



Die im WSR (Wirtschafts- und Sozialrat) vertretenen Sozialpartner erachten das aktuelle, durch eine großherzogliche Verordnung als allgemeinverbindlich geltende Abkommen über Telearbeit von 2016 als geeignetes Instrument zur Regelung der Telearbeit.

Der WSR schlägt daher vor, dieses zu überarbeiten, weniger schwerfällig zu gestalten und den aktuellen Rahmenbedingungen und Herausforderungen der Digitalisierung anzupassen. Diese Publikation fasst die wichtigsten vom WSR einstimmig vorgeschlagenen Änderungen zusammen.

INHALT

- 3** Präzisere Definition der Telearbeit
2 Formen der Telearbeit
Telearbeit nur auf freiwilliger Basis
- 4** Schriftlicher Nachweis notwendig
Arbeitsorganisation
Privatsphäre von Arbeitnehmern in Telearbeit
Technische Ausrüstung
- 5** Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
Rolle der Personaldelegation und spezifische optionale Telearbeitsregelungen
Datenschutz
- 6** Gleichbehandlung
Besondere Situation der Grenzgänger in Telearbeit



PRÄZISERE DEFINITION DER TELEARBEIT

Telearbeit ist eine Form der Arbeitsorganisation, bei der in der Regel Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) eingesetzt werden, um die Arbeit außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers zu verrichten. Die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien ist Teil der üblichen Praxis der Telearbeit, aber keine absolute Voraussetzung.

Nicht in den Geltungsbereich der Vereinbarung über Telearbeit fallen:

- ins Ausland entsandte Mitarbeiter;
- der Transportsektor im weitesten Sinne (Verwaltung ausgeschlossen);
- Handelsvertreter;
- Co-Working Spaces, wenn die Arbeit in einem Satellitenbüro des Unternehmens verrichtet wird;
- Smart-Working, im Sinne von gelegentlichen Einsätzen per Smartphone oder Laptop außerhalb des üblichen Arbeits- oder Telearbeitsplatzes;
- alle Leistungen, die außerhalb des Unternehmens beim Kunden erbracht werden.

2 FORMEN DER TELEARBEIT

Gelegentliche Telearbeit

- zur Bewältigung unvorhergesehener Ereignisse; oder
- wenn die Telearbeit durchschnittlich weniger als 10% der normalen Jahresarbeitszeit des Arbeitnehmers ausmacht.

Regelmäßige Telearbeit

- jede Telearbeitssituation, bei der es sich nicht um gelegentliche Telearbeit handelt.

Es gibt keine Obergrenze, so dass 100% Telearbeit theoretisch möglich ist.

TELEARBEIT NUR AUF FREIWILLIGER BASIS

Das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit wird durch eine bilaterale Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgehalten. Diese Vereinbarung gilt sowohl für den Wechsel zur Telearbeit als auch für die Rückkehr zur klassischen Arbeitsweise. Die Weigerung eines Arbeitnehmers, auf Anweisung seines Arbeitgebers Telearbeit zu leisten, ist daher kein Kündigungsgrund, und der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, Telearbeit durch eine Änderung des Arbeitsvertrags zu erzwingen.

SCHRIFTLICHER NACHWEIS NOTWENDIG

Die freiwillige Vereinbarung zwischen den Parteien bedarf eines schriftlichen Nachweises. Die Schriftform des Nachweises ist weniger formell geregelt. Sie erfolgt bei regelmäßiger Telearbeit entweder auf kollektivvertraglicher Ebene oder im Arbeitsvertrag bzw. bei gelegentlicher Telearbeit durch eine schriftliche Bestätigung (E-Mail, SMS usw.).

Bei regelmäßiger Telearbeit müssen die folgenden Elemente schriftlich festgelegt werden:

- Telearbeitsort oder Modalitäten zur Bestimmung dieses Ortes;
- Stunden oder Tage, während derer der Arbeitnehmer Telearbeit leistet und für den Arbeitgeber erreichbar sein muss, oder die Modalitäten zur Festlegung dieser Zeiträume;
- die Bedingungen, unter denen der Arbeitnehmer von der Telearbeit zurücktreten kann;
- Regelungen für eventuelle Kompensationen von Sachleistungen, die nicht an die Anwesenheit im Unternehmen gebunden sind;
- Pauschalbetrag für die Kommunikationskosten am Telearbeitsplatz.

Individuelle Vereinbarungen sind im Falle von kollektiven Verträgen (d.h. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Vereinbarungen mit der Delegation) nicht unbedingt erforderlich. Auf individueller Ebene erfordert die Vereinbarung nicht mehr eine Änderung des Arbeitsvertrags.

ARBEITSORGANISATION

Die Arbeitszeitorganisation bei Telearbeit folgt den im Unternehmen geltenden Regeln. Das Abkommen enthält jedoch zwei spezifische Bestimmungen:

- **Überstunden:** Unter Berücksichtigung des Ausnahmecharakters von Überstunden sind die diesbezüglichen Bedingungen zwischen den Parteien zu vereinbaren, müssen aber so weit wie möglich an die internen Verfahren angeglichen werden;
- **Recht auf digitales Abschalten:** Besteht ein solches Recht auf Branchen- oder Unternehmensebene, gilt dies auch für Telearbeitnehmer.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Maßnahmen gegen soziale Isolation von Telearbeitnehmern zu ergreifen (regelmäßige Treffen mit Mitarbeitern und Zugang zu Unternehmensinformationen).

PRIVATSPHÄRE VON ARBEITNEHMERN IN TELEARBEIT

Aus Respekt vor der Privatsphäre des Arbeitnehmers gibt es für den Arbeitgeber, den Sicherheitsdelegierten oder die Gesundheits- und Sicherheitsbehörden kein Kontrollbesuchsrecht mehr. Darüber hinaus enthält die Vereinbarung keine spezifischen Bestimmungen mehr über die Einrichtung eines Überwachungssystems für Telearbeit.

TECHNISCHE AUSRÜSTUNG

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Telearbeitnehmer die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Die genaue Definition dieser Ausrüstung wird von Fall zu Fall im Unternehmen mit folgenden Unterscheidungen vorgenommen:

- **regelmäßige Telearbeit:** Pflicht des Arbeitgebers die technische Ausrüstung bereitzustellen und die direkt mit der Kommunikation verbundenen Kosten zu übernehmen (möglicherweise in Form einer Monatspauschale);
- **gelegentliche Telearbeit:** Einzelfalllösung (z.B. Laptops, die in allen Räumlichkeiten eingesetzt werden können), aber keine Verpflichtung auf Arbeitgeberseite.

Der Mitarbeiter ist für die ihm anvertrauten Geräte verantwortlich und muss bei Ausfall oder Fehlfunktion das Unternehmen benachrichtigen. Der Telearbeitnehmer hat Anspruch auf angemessene technische Unterstützung.



GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Das neue Abkommen behält die Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bei. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in Telearbeit über den Arbeitsschutz im Unternehmen informieren und der Arbeitnehmer muss diesen korrekt anwenden. Der Arbeitnehmer in Telearbeit hat das Recht, einen Kontrollbesuch beim Arbeitsschutz des Unternehmens oder beim Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten zu beantragen.

Was die Unfallversicherung anbelangt, so ist eine Deckung mit den durch die AAA bzw. in der Rechtsprechung vorgesehenen Grenzen und Ausschlüssen unverzichtbar.

ROLLE DER PERSONALDELEGATION UND SPEZIFISCHE OPTIONALE TELEARBEITSREGELUNGEN

Die Vereinbarung sieht eine regelmäßige Information der Personaldelegation über die Anzahl der Telearbeitnehmer und deren Entwicklung innerhalb des Unternehmens vor. Die genauen Modalitäten werden unternehmensintern festgelegt.

Spezifische Telearbeitsregelungen entsprechend der Situation des Unternehmens oder der Branche können festgelegt werden:

- durch eine kollektive oder untergeordnete Vereinbarung;
- unter Beachtung der Zuständigkeiten der Personaldelegation.

Die Einführung und Änderung einer spezifischen Regelung kann umgesetzt werden:

- in Unternehmen mit weniger als 150 Beschäftigten: nach Unterrichtung und Anhörung der Personaldelegation
- in Unternehmen mit mindestens 150 Beschäftigten: im gegenseitigen Einvernehmen der Direktion mit der Personaldelegation.

DATENSCHUTZ

Der Datenschutz muss mit der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) konform sein. Darüber hinaus besteht die Arbeitgeberpflicht, den Telearbeitnehmer hinsichtlich Datenschutzfragen zu informieren und gegebenenfalls zu schulen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Unternehmenspolitik zu respektieren (z.B. Nutzungseinschränkungen bei technischen Geräten).

GLEICHBEHANDLUNG

Die Vereinbarung hält an dem Grundsatz fest, dass Arbeitnehmer in Telearbeit dieselben Rechte und Pflichten gemäß Gesetzgebung und kollektiven Verträgen haben, wie die im Unternehmen tätigen Mitarbeiter. Dies gilt auch für:

- den Zugang zu Aus- und Weiterbildungen (Möglichkeit einer fachgerechten Weiterbildung des Telearbeitnehmers auf Anfrage);
- die Karriereentwicklungsmöglichkeiten;
- die Beurteilungskriterien;
- die kollektiven Rechte (Kommunikation mit den Delegierten, Teilnahme und Wahlberechtigung bei Sozialwahlen usw.).

Darüber hinaus erhält der Telearbeitnehmer auf die gleiche Weise und im gleichen Umfang wie die anderen Unternehmensbeschäftigten aktuelle Informationen, die der Arbeitgeber oder die Personaldelegation innerhalb des Unternehmens verbreitet.

Eine unterschiedliche Behandlung von Telearbeitnehmern kann objektiv gerechtfertigt sein, darf jedoch den Grundsatz der Nichtdiskriminierung nicht beeinträchtigen. Ein möglicher Verlust einer Leistung muss für den Telearbeitszeitraum kompensiert werden. Dieses Kompensationsrecht gilt nicht für Sachleistungen, die an die Anwesenheit auf dem Betriebsgelände gebunden sind (z.B. Bereitstellung eines Parkplatzes, Zugang zur Kantine usw.).

BESONDERE SITUATION DER GRENZGÄNGER IN TELEARBEIT

Besteuerung

Abgesehen von den Ausnahmen aufgrund der Gesundheitskrise COVID-19 sehen die bilateralen Steuerabkommen zwischen Luxemburg und seinen 3 Nachbarländern folgende Schwellenwerte für die Besteuerung von Grenzgängern vor:

- Deutschland: maximal 19 Tage/Jahr;
- Belgien: maximal 24 Tage/Jahr;
- Frankreich: maximal 29 Tage/Jahr.

Werden diese Schwellenwerte nicht überschritten, ist das Gehalt des Grenzgängers zu 100% in Luxemburg steuerpflichtig. Werden die Schwellenwerte überschritten, ist das Gehalt für die insgesamt außerhalb von Luxemburg gearbeiteten Tage generell im Wohnsitzland des Arbeitnehmers zu versteuern.

Der LCGB fordert daher die Harmonisierung der drei Schwellenwerte, vorzugsweise durch Anpassung dieser an die für die Sozialversicherung geltenden Grenzen (55 Tage pro Jahr). Der LCGB empfiehlt auch eine Klausel über höhere Gewalt in zukünftige Steuerabkommen.

Sozialversicherung

Die Sozialversicherungszugehörigkeit wird durch die EU-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit geregelt. Grundsätzlich gilt, dass ein Arbeitnehmer nur in einem Staat sozialversichert sein kann, nämlich in dem Staat, in dem er seine berufliche Tätigkeit ausübt. Grenzgänger in Luxemburg sind der luxemburgischen Sozialversicherung angeschlossen, sofern sie nur einen Arbeitgeber haben und sie mind. 25% ihrer Arbeitszeit (oder mind. 25% ihres Gehalts) in Luxemburg arbeiten:

25% = durchschnittlich 1,25 Tage/Woche über 12 Monate, d.h. weniger als 56 Tage / Jahr

Da die COVID-19 Ausnahmeregelung, wonach im Ausland geleistete Arbeitstage nicht berücksichtigt werden, im Gegensatz zu den Steuerabkommen nie veröffentlicht wurde, fordert der LCGB alle bi- oder multilateralen Abkommen über Telearbeit zu veröffentlichen, um Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu gewährleisten.

Gemäß Artikel 16 der oben genannten EU-Verordnung befürwortet der LCGB die Angleichung der für die drei Nachbarländer Luxemburgs geltenden Schwellenwerte für die Sozialversicherung nach oben, um die Prüfung und Meldepflichten zu vereinfachen. Tatsächlich kann es in ein und demselben luxemburgischen Unternehmen vier verschiedene Regelungen geben, je nachdem, ob der Arbeitnehmer in Luxemburg, Frankreich, Belgien oder Deutschland ansässig ist.

DER LCGB, EINE NATIONAL REPRÄSENTATIVE GEWERKSCHAFT

Eine Gewerkschaft, die sich für ihre 42.000 Mitglieder für bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie für die Sicherheit und Schaffung von Arbeitsplätzen einsetzt



Verbesserte Arbeitsbedingungen durch eine menschliche Gestaltung der Arbeit 4.0



Gute Leistungen im Krankheits- oder Pflegefall

Modernisierung und Stärkung der Kollektivverträge



Im Einsatz für gerechte und gesicherte Renten



Stärkung der Arbeitnehmerrechte im Rahmen eines Sozialplans oder einer Unternehmenseinsolvenz



Verhandelt flexible Arbeitszeitmodelle, die die Lebensqualität verbessern

Stärkung der Kaufkraft der Arbeitnehmer und ihrer Familien im XXI. Jahrhundert



Schutz des Privatlebens in Zeiten der Digitalisierung



Weiterbildung zur besseren Qualifikation der Arbeitnehmer



Schaffung neuer Arbeitsformen zugunsten des Arbeitnehmers

Impressum:

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU