

04/2021

# RECHT AUF ABSCHALTEN



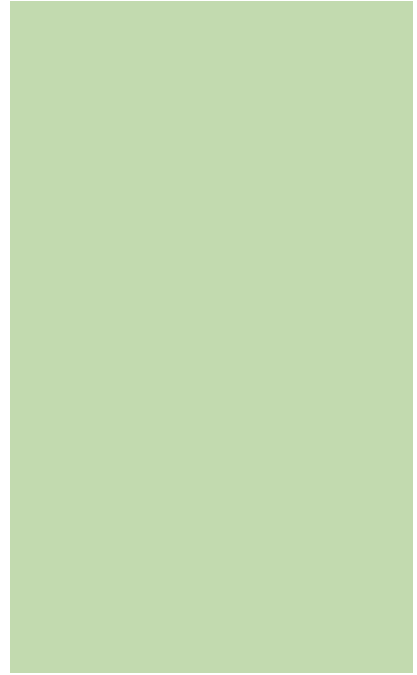
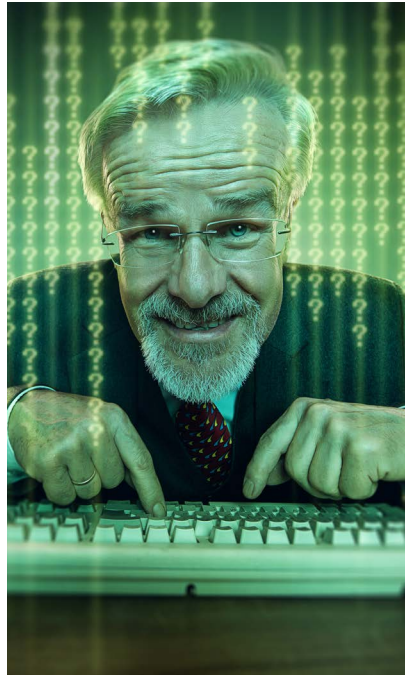
**Stellungnahme  
des WSR vom  
30/04/2021**

**Recht auf  
digitales  
Abschalten in  
Luxemburg**

S. 4

**Bewusstseins-  
bildung und  
Schulung**

S. 4



## INHALT

- 3 Problem des Abschaltens von der Arbeit
- 4 Recht auf digitales Abschalten in Luxemburg  
Bewusstseinsbildung und Schulung



## PROBLEM DES ABSCHALTENS VON DER ARBEIT

- = gesellschaftliches Phänomen im Rahmen der Digitalisierung + Verbreitung von informatischen Werkzeugen
- = Risiko einer Informationsflut + Unvermögen, sich von der digitalen Welt zu lösen
- = ungesunde Nutzung der digitalen Möglichkeiten

### Allgemeines und vielschichtiges Problem:

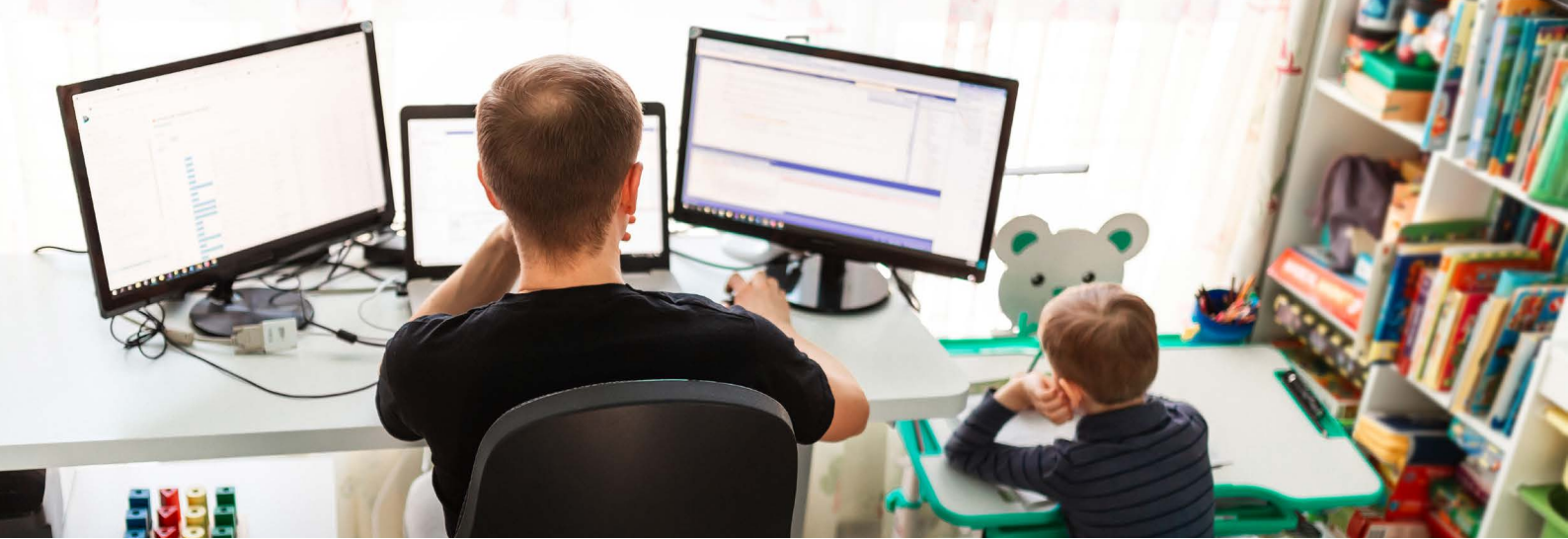
- Nutzung der gleichen Endgeräte für private und berufliche Zwecke;
- Bereitstellung der EDV-Ausstattung durch den Arbeitgeber kann von Mitarbeitern als Verpflichtung zur Erreichbarkeit wahrgenommen werden;
- das Lesen und Beantworten privater E-Mails zu jeder Zeit auch am Wochenende kann Mitarbeiter dazu verleiten, ein ähnliches Verhalten im Berufsleben anzunehmen;
- der richtige Umgang mit digitalen Werkzeugen wird in der Aus- und Weiterbildung nicht ausreichend thematisiert;
- Unternehmenskulturen tun sich schwer, auf den Trend zur
- ständigen Erreichbarkeit zu reagieren;
- eine ständige Erreichbarkeit kann sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer dazu verleiten, dies zu missbrauchen;
- ein (erneutes) Einloggen kann unumgänglich werden, wenn Fristen vom Arbeitnehmer nicht eingehalten werden können;
- aufgrund der Forderung nach mehr Flexibilität seitens ihres Arbeitgebers, schalten manche Arbeitnehmer in der Freizeit nicht von der Arbeit ab;
- Telearbeit kann die Tendenz, nicht abzuschalten, verstärken.

Die ständige Erreichbarkeit ist in der Arbeitswelt fast schon gewohnheitsmäßig etabliert und wird alltäglich sowohl von Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern praktiziert und akzeptiert.

### Geringes Bewusstsein für das Problem

Einige Auswirkungen sind bereits erkennbar (z. B. geringe Hemmschwelle Mitarbeiter auf der Privatnummer außerhalb der Arbeitszeit zu kontaktieren, Installation von Zeiterfassungsapps auf privaten Mobiltelefonen, Probleme mit der Zeiterfassung bei Telearbeit usw.).





## RECHT AUF DIGITALES ABSCHALTEN IN LUXEMBURG

Aktuelle Situation:

- das Recht auf Abschalten wird in der Gesetzgebung nicht ausdrücklich erwähnt;
- gesetzliche Leitplanken sind im Arbeitsrecht enthalten (Arbeitszeiten + Arbeitssicherheit / Gesundheit + Rolle der Betriebsräte);
- einige neuere Kollektivverträge enthalten bereits Bestimmungen über das Recht auf Abschalten (Uni.lu, POST, SAS);
- die Vereinbarung über Telearbeit sieht vor, dass diese Bestimmungen auch für Arbeitnehmer in Telearbeit gelten;
- im Jahr 2019 hat das Berufungsgericht das Recht des Arbeitnehmers auf Nichterreichbarkeit während des Urlaubs anerkannt;
- das Recht auf Abschalten ergibt sich zweifelsohne aus den geltenden Arbeitszeitregelungen (Arbeitszeit, Ruhezeit, Urlaub usw.);
- der WSR hält es für sinnvoll, Mechanismen einzurichten, die die Einhaltung und praktische Umsetzung des Rechts auf Abschalten fördern.

### Arbeitsrechtlicher Vorschlag des WSR

Die Sozialpartner schlagen vor, die gesetzlichen Bestimmungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durch einen neuen Abschnitt 8 „Einhaltung des Rechts auf Abschalten“ und einen neuen Art. L. 312-9 zu ergänzen:

- Festlegung spezifischer Regelungen, die das Recht auf Abschalten sicherstellen, wenn Mitarbeiter digitale Geräte für berufliche Zwecke nutzen;
- Beteiligung der Personalvertretung entweder auf Ebene eines bestehenden Kollektivvertrags oder durch die Unterrichtung und Anhörung der Personalvertretung oder im Rahmen eines gegenseitigen Abkommens in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern (bei fehlender Personalvertretung: der Arbeitgeber legt eine Regelung fest und informiert seine Arbeitnehmer).

Im Falle der Nichteinhaltung von Art. L. 312-9 kann die ITM eine Ordnungsstrafe zwischen 251 € und 25.000 € verhängen:

- die genauen Beträge sind entsprechend den Umständen, der Schwere des Verstoßes, dem Verhalten und der Größe des Unternehmens zu bestimmen;
- die Sanktionen werden nach einem Jahr nach Inkrafttreten des neuen Art. L. 312-9 bzw. nach 3 Jahren für Unternehmen, die unter einen Kollektivvertrag fallen, vollstreckt.

## BEWUSSTSEINSBILDUNG UND SCHULUNG

Bewusstseinsbildung und Schulung sind zwei wichtige Maßnahmen, um die Denkweise anzupassen und das notwendige Abschalten zu ermöglichen. Die Sensibilisierung für verantwortungsbewusstes Verhalten im Umgang mit digitalen Geräten muss vom jüngsten Alter an erfolgen (z. B. muss die Qualität von E-Mails Vorrang vor der Quantität haben). Vorschlag zur Erstellung eines praktischen Leitfadens zum digitalen Abschalten, in dem die gesetzlichen Bestimmungen und Empfehlungen zu diesem Thema zusammengefasst werden:

- durch das Arbeitsministerium mit Unterstützung des arbeitsmedizinischen Dienstes;
- als Referenz für Unternehmen und Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte, um das Bewusstsein zu schärfen und zu informieren.

Die Berufskammern und ihre Ausbildungszentren könnten spezifische Kurse entwickeln (Fragen zum digitalen Abschalten, praktische Umsetzung usw.) mit Schwerpunkt auf der Präsentation des arbeitsmedizinischen Dienstes, der ITM und des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten sowie der Personaldelegation als Ansprechpartner für die Mitarbeiter (abhängig von den jeweiligen Zuständigkeiten).

Impressum:

**LCGB**

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

**LCGB INFO-CENTER**

**☎ 49 94 24 222**

**✉ [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)**

**[WWW.LCGB.LU](http://WWW.LCGB.LU)**