

COVID-19: Telearbeit und das Recht abzuschalten

In dieser Krisensituation ist Telearbeit ein geeignetes Instrument, mit dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen können.

Wenn der Einsatz von Telearbeit vor der Krise sehr begrenzt war, insbesondere, weil bestimmte steuerliche Aspekte dies Grenzgängerinnen und Grenzgängern nicht ermöglichten, so konnte nun eine Einigung zwischen Luxemburg, Belgien und Frankreich und schließlich auch mit Deutschland erzielt werden, um dieses Problem zu beheben.

Telearbeit ist somit zu einem wesentlichen Instrument geworden, um die Krise zu bewältigen und zumindest teilweise sicherzustellen, dass die Wirtschaft des Landes nicht zusammenbricht.

Es ist daher sehr wichtig, bestimmte Regeln einzuhalten, um Missbrauch zu vermeiden und die Sicherheit und Gesundheit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten.

1. Die Bedeutung des Abschaltens in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Das Recht auf Abschalten ist ein wesentlicher Aspekt der Telearbeit. Es sorgt für eine gewisse Vereinbarkeit von Beruf und Beruf.

Es ist wichtig, Angstzuständen, Depressionen und Burnout vorzubeugen, insbesondere in Zeiten der Ausgangsbeschränkung, die wir derzeit erleben.

2. Definition der Arbeitszeiten


Es ist nicht immer möglich, einen festen Zeitplan einzuhalten, wenn Sie von zu Hause aus arbeiten.

Eine klare Kommunikation und die Definition trans-

parenter Regeln für die Regelung der Arbeitszeit sind daher unerlässlich. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen in der Lage sein, zu unterscheiden wann sie erreichbar sind und wann sie nicht erreichbar sind.

Zur Erinnerung:

- ♦ Der volle Lohn und die Bedingungen des Arbeitsvertrags des Arbeitnehmers bleiben während dieses Zeitraums erhalten.
- ♦ Als Telearbeiternehmerin und -arbeitnehmer müssen Sie Ihre normale Arbeitszeit gemäß Ihrem Arbeitsvertrag einhalten. Grundsätzlich 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche.
- ♦ Sie dürfen nicht mehr als 10 Stunden am Tag und 48 Stunden pro Woche arbeiten.
- ♦ Sie haben Anspruch auf eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von 11 Stunden zwischen zwei Arbeitstagen und 44 Stunden ununterbrochener wöchentlicher Ruhezeit.
- ♦ Wenn Sie außerhalb der in Ihrem Arbeitsvertrag festgelegten normalen Arbeitszeiten arbeiten, erbringen Sie eine Leistung für Ihren Arbeitgeber und haben Anspruch auf die Zahlung von Überstunden und / oder gegebenenfalls einen Zuschlag für Sonntags- oder Feiertagsarbeit. Die Zeit, in der Sie Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung stehen, gilt als Arbeitszeit.
- ♦ Sie können nicht bestraft werden, wenn Sie außerhalb Ihrer Arbeitszeit (Ruhezeit, bezahlte Feiertage, übers Wochenende, abends, arbeitsfreie gesetzliche Feiertage usw.) nicht erreichbar sind. >>

- 
- ◆ Das Recht, nicht mit digitalen Kommunikationsmitteln verbunden zu sein, die es ermöglichen, außerhalb der Arbeitszeit in einem beruflichen Kontext kontaktiert zu werden, muss gewährleistet sein.
 - ◆ Um ein Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben zu gewährleisten, müssen bei Telearbeit klare Regeln für die Definition und Anrechnung der Arbeitszeit festgelegt werden.

3. Essensgutscheine

Da in der Praxis Essensgutscheine (chèques-repas) für den Kauf einer breiten Palette von Konsumgütern verwendet werden können, die nicht nur auf Lebensmittel oder Dienstleistungen im Bereich der Lebensmittelversorgung beschränkt sind, werden sie wie alle anderen Sachleistungen behandelt. Diese Vergünstigung ist Teil des Vergütungspakets der Arbeitnehmerinnen und des Arbeitnehmers und muss daher als erworbenes Lohnrecht betrachtet werden, das nicht mit der Anwesenheit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Betrieb in Verbindung gebracht werden kann.

Einige Betriebe haben eine Kantine in ihrer Zentrale und geben nur den Beschäftigten, die außerhalb arbeiten, Essensgutscheine. Da diese Personen während der Ausgangsbeschränkung weiterhin Essensgutscheine erhalten, während ihre Kollegen, die vor Ort arbeiten, nicht von der Kantine profitieren können, sind letztere in ihren erworbenen Rechten im Vergleich zu ihren Kollegen verletzt. Im Interesse der Nichtdiskriminierung ist es wünschenswert, dass der Arbeitgeber den Geschädigten eine Entschädigung gewährt.

4. Steuerliche Auswirkungen für Grenzgängerinnen und Grenzgänger

Mit der französischen, belgischen und deutschen Regierung wurden Vereinbarungen unterzeichnet, die es Grenzgängerinnen und Grenzgängern ermöglichen, während der Krise von zu Hause aus zu arbeiten, ohne dass der entsprechende Lohn in ihrem Wohnsitzland besteuert wird.

Belgische und französische Grenzgängerinnen und Grenzgänger: seit Samstag, 14. März 2020, werden die Tage der Telearbeit bei der Berechnung des 24-Tage-Grenzwerts für Belgien und 29 Tage für Frankreich nicht berücksichtigt.

Deutsche Grenzgängerinnen und Grenzgänger: zwischen der luxemburgischen und der deutschen Regierung wurde vereinbart, Telearbeitstage aufgrund von COVID-19 von der 19-Tage-Abrechnung auszunehmen. Die Anwendungsbedingungen dieser Entscheidung werden später festgelegt.

5. IT-Sicherheit

In Anbetracht der Risiken in Bezug auf die IT-Sicherheit liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, die Bedingungen festzulegen, unter denen er einem oder mehreren Beschäftigten erlaubt zu Hause zu arbeiten. Diese Risiken hängen weitgehend mit Zugriffsrechten zusammen, insbesondere im Hinblick auf die Zugriffsdauer und die Sensibilität der Daten, auf die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Zugriff hat.

Der Arbeitgeber muss daher sicherstellen, dass die am Wohnsitz der Beschäftigten installierte IT-Hardware es ihnen ermöglicht, ihre Arbeit gemäß den internen Sicherheitsverfahren des Betriebes zu erledigen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können in keiner Weise bestraft werden, weil die ungeeigneten technischen Mittel bei ihnen zu Hause es ihnen nicht erlauben, gemäß den Sicherheitsverfahren zu arbeiten.

6. Kommunikation und Schulung

Um die Weiterbildung des Personals zu gewährleisten, ist es wichtig, dass der Arbeitgeber auch Fernschulungsangebote allen Telearbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern mitteilt.