



Kleiner Leitfaden für Telearbeitnehmer



OGB-L

Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
60 bd J.-F. Kennedy | L-4170 Esch-sur-Alzette
T. +352 2 6543 777

ogbl.lu

[f ogbl.lu](https://www.facebook.com/ogbl.lu)

[🐦 OGBL_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

Sommer 2020

Die Covid-19-Pandemie-Krise hat das erreicht, was noch vor wenigen Monaten undenkbar war: um die Ausbreitung des Coronavirus einzudämmen wurden Zehntausende zu Telearbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern. Laut einer Statec-Studie nutzten 69% der Arbeitnehmer-innen die während der Ausgangssperre weiterarbeiteten (ausgenommen diejenigen, die von der Kurzarbeit betroffen waren, oder diejenigen, die den außergewöhnlichen Urlaub aus familiären Gründen zur Kinderbetreuung in Anspruch nahmen) ganz oder teilweise die Telearbeit.

Dieser Übergang zur Nutzung von Telearbeit in sehr großem Umfang, der auch von der Regierung empfohlen wurde, wurde oft relativ pragmatisch oder sogar improvisiert durchgeführt. Die gesetzlichen Bestimmungen, die auf den folgenden Seiten aufgeführt werden, wurden nicht unbedingt wortgetreu angewendet. Die Erfahrungen waren je nach Betrieb und Branche unterschiedlich. Es ist jedoch zu erwarten, dass künftig mehr Arbeitnehmer-innen und Arbeitgeber Telearbeitsformen nutzen und einführen möchten, zumindest dort wo sich die Möglichkeit bietet.

Die Telearbeit ist in Luxemburg nicht gesetzlich geregelt, sondern durch eine 2006 zwischen Arbeitgebervertretern (UEL - Union des entreprises luxembourgeoises) und den national repräsentativen Gewerkschaften OGBL und LCGB geschlossene branchenübergreifende Vereinbarung.

Der OGBL will diese Vereinbarung mit den Arbeitgebern neuverhandeln. Die Vereinbarung bietet sicherlich bereits eine Vielzahl von Garantien, aber bestimmte Elemente sind zu klären oder hinzuzufügen, insbesondere die explizite Definition eines Rechts auf Abschalten für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer in der Telearbeit. Auch einige bürokratischen Hindernisse sollten verringert werden und verschiedene Elemente angepasst werden um der raschen Entwicklung neuer Technologien gewachsen zu sein.

Bis zu einer solchen Neuverhandlung wird die Telearbeit in den kommenden Monaten gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen geregelt. Es gibt daher eine Rückkehr zum allgemeinen Recht nach dieser außergewöhnlichen Krisenzeit.

Wir werden auf den nächsten Seiten versuchen, die häufig gestellten Fragen zur Regelung der Telearbeit in Luxemburg zu beantworten.



Bei weiteren Fragen oder speziellen Problemen beraten wir Sie gerne, bitte nutzen Sie dazu unser Kontaktformular unter : [contact.ogbl.lu](https://www.ogbl.lu/contact)

Sie sind noch nicht Mitglied? Schreiben Sie sich ein auf [hello.ogbl.lu](https://www.hello.ogbl.lu)



Was genau ist Telearbeit?

Telearbeit ist eine Form der Organisation und/oder Ausführung von Arbeiten, bei der Informations- und Kommunikationstechnologien als Teil eines Arbeitsvertrags verwendet werden, sodass Arbeiten, die auch in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers ausgeführt werden könnten, in der Regel außerhalb dieser Räumlichkeiten und genauer gesagt bei der Arbeitnehmerin/bei dem Arbeitnehmer zu Hause durchgeführt werden.

Wer kann in der telearbeiten?

Theoretisch steht die Telearbeit allen Arbeitnehmer-inne-n offen¹. In der Praxis erfordern viele Jobs jedoch die physische Anwesenheit der betroffenen Person, z. B. Gastgewerbe, Bau, Reinigung ... In diesen Bereichen ist Telearbeit offensichtlich nicht möglich.

Kann der Arbeitgeber mich zur Telearbeit zwingen?

Nein, abgesehen von Ausnahmesituationen wie der Covid-19-Pandemie, ist Telearbeit nur im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer-in und Arbeitgeber möglich. Die Weigerung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, auf Telearbeit umzusteigen, kann kein triftiger Grund für eine Entlassung sein.

Muss der Arbeitgeber mir die Möglichkeit zur Telearbeit geben, wenn ich frage?

Nein. Der Übergang zur Telearbeit basiert auf einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer-in und Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann sich aus internen oder anderen organisatorischen Gründen jederzeit weigern, auf Telearbeit zurückzugreifen.

Ist Telearbeit einmalig oder regelmäßig?

Nach den geltenden Vorschriften ist dies eine Arbeit, die regelmäßig und üblicherweise ausgeführt wird. Gelegentliche Telearbeit ist derzeit nicht vorgesehen.

Muss Telearbeit Teil meines Arbeitsvertrags sein?

Nach den geltenden Vorschriften, ja. Telearbeit kann Teil der initialen Stellenbeschreibung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers sein. Die/der Arbeitnehmer-in und der Arbeitgeber können sich später aber auch auf einen Zusatz zum Arbeitsvertrag einigen.

Welche Elemente müssen im Arbeitsvertrag erwähnt werden?

Abgesehen von verschiedenen rechtlichen Hinweisen, die in jedem Fall im Arbeitsvertrag enthalten sein müssen, müssen im Falle der Nutzung von Telearbeit folgende Elemente im Arbeitsvertrag festgelegt sein:

- ▶ der Ort, von dem aus die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Telearbeit leistet;
- ▶ eine genaue Beschreibung der Funktion der Telearbeitnehmerin/des Telearbeitnehmers sowie der auszuführenden Arbeiten und Aufgaben mit gegebenenfalls den zu erreichenden Zielen; diese Stellenbeschreibung muss es der betroffenen Person, gegebenenfalls, ermöglichen, sich mit den Arbeitnehmerinne-n zu identifizieren, die vergleichbare Aufgaben in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers ausführen.
- ▶ die Einstufung der Telearbeitnehmerin/des Telearbeitnehmers im Rahmen der Klassifizierung der Funktionen oder/und Löhnen des möglicherweise im Betrieb geltenden Kollektivvertrags;
- ▶ die Stunden und Wochentage, in denen die/der Telearbeitnehmer-in für den Arbeitgeber erreichbar sein muss, diese dürfen die normalen Arbeitszeiten einer/eines vergleichbaren Beschäftigten des Unternehmens nicht überschreiten;
- ▶ die Abteilung des Betriebes, der die/der Telearbeitnehmer-in angehört;

- ▶ die Niederlassung des Betriebes, an die die/der Telearbeitnehmer-in angeschlossen ist;
- ▶ sein-e Vorgesetzte-n;
- ▶ sein-e Kontaktperson-en;
- ▶ die genaue Beschreibung des Arbeitsmaterials der Telearbeitnehmerin/des Telearbeitnehmers, das vom Arbeitgeber für die Telearbeit zur Verfügung gestellt und installiert wird;
- ▶ die erforderlichen Informationen zu den Versicherungspolice, die der Arbeitgeber gegebenenfalls abgeschlossen hat, um das Verschwinden oder die Beschädigung des Materials aufgrund von Feuer, Wasserschäden, Diebstahl usw. zu gewährleisten.

Sind Anpassungszeiträume für den Übergang von der Arbeit am Arbeitsplatz zur Telearbeit geplant?

Ja, die geltende Vereinbarung sieht eine Anpassungsfrist zwischen 3 und 12 Monaten vor, in der die Rückkehr zu einer traditionellen Arbeitsweise jederzeit möglich ist. Die Dauer der Anpassungsfrist wird zwischen den beiden Parteien festgelegt. Während der Anpassungsphase kann die/der Arbeitnehmer-in jedoch jederzeit das Recht auf Rückkehr zur traditionellen Arbeit beantragen, ohne dass dies ein Grund für eine Entlassung ist. Über die Anpassungsphase hinaus kann eine Rückkehr zu einer klassischen Arbeitsweise nur im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen.

Hat die Umstellung auf Telearbeit Auswirkungen auf die Arbeitszeit?

Nein. Die gesetzlichen oder vertraglichen Regeln zur Arbeitszeitorganisation und zur Ruhezeit werden durch die Umstellung auf Telearbeit nicht geändert. Die normale Arbeitszeit bleibt 40 Stunden/Woche und 8 Stunden/Tag und die maximal zulässige Arbeitszeit 48 Stunden/Woche und 10 Stunden/Tag. In Bezug auf die Leistung von Überstunden sehen die geltenden Vorschriften jedoch



spezifische Bedingungen vor, die zwischen dem Arbeitgeber und der/dem Arbeitnehmer-in zu vereinbaren sind und die "so weit wie möglich" an den internen Regeln des Betriebes ausgerichtet werden sollten.

Habe ich bei Telearbeit Anspruch auf alle Zuschläge, von denen ich im klassischen Arbeitsmodus profitiert habe?

Im Prinzip ja. Telearbeitnehmer-innen haben die gleichen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Rechte und Pflichten wie Personen die im Betrieb arbeiten. Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Telearbeitnehmer-innen und traditionellen Arbeitnehmer-inne-n muss im Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen eingehalten werden. Jede spezifische Behandlung von Telearbeitnehmer-innen muss die Bedingungen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung einhalten.

Die geltenden Vorschriften schließen jedoch Sachleistungen aus, die "eng mit der Erfüllung ihrer/seiner Aufgabe im Betrieb verbunden" sind. Jede andere Sachleistung, die durch die Umstellung auf Telearbeit verloren gehen würde, muss durch eine gleichwertige Sachleistung ersetzt oder in bar entschädigt werden.

Können Datenschutzprobleme auftreten, wenn ich berufliche Daten von zu Hause aus verarbeite?

Ja. Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die von der/vom Telearbeitnehmer-in für berufliche Zwecke verwendeten und verarbeiteten Daten zu schützen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die/den Arbeitnehmer-in diesbezüglich zu informieren und zu schulen; die/der Beschäftigte ist verpflichtet, diese Regeln einzuhalten. Der Arbeitgeber kann bei Nichteinhaltung Sanktionen vorsehen.

Kann der Arbeitgeber mein Recht einschränken, meine privaten E-Mails zu lesen oder das Internet für private Zwecke zu nutzen, während ich von zu Hause aus arbeite?

Ja, der Arbeitgeber kann die Verwendung von EDV-Anlagen und -Geräten für die Internet- oder E-Mail-Nutzung einschränken. Er muss die/den Arbeitnehmer-in informieren, wenn solche Einschränkungen vorgesehen sind.

Ist meine Arbeitsausrüstung vom Arbeitgeber zu bezahlen?

Ja. In jedem Fall muss der Arbeitgeber die Kosten tragen, die direkt durch diese Arbeit entstehen, insbesondere die Kosten im Zusammenhang mit der Kommunikation. Er liefert, installiert und wartet die für die Telearbeit erforderlichen Geräte. Wenn die/der Telearbeitnehmer-in ausnahmsweise ihre/seine eigene Ausrüstung verwendet, sorgt der Arbeitgeber für deren Anpassung und Wartung. Er bietet einen geeigneten technischen Support. Die/der Arbeitnehmer-in ist verpflichtet, den Arbeitgeber bei Geräteausfall oder Fehlfunktion unverzüglich zu informieren und sich um die ihm anvertrauten Geräte zu kümmern.

Wird meine Privatsphäre respektiert?

Im Prinzip sollte dies der Fall sein. In den geltenden Vorschriften ist ausdrücklich festgelegt, dass der Arbeitgeber sicherstellen muss, dass die Privatsphäre der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers gewahrt bleibt. Der Arbeitgeber kann die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel erst nach Absprache mit der/dem Arbeitnehmer-in überprüfen.

Der Zugang des Arbeitgebers zur Unterkunft der Telearbeitnehmerin/des Telearbeitnehmers sollte auf den Ort oder sogar den Raum beschränkt sein, in dem die bereitgestellten Arbeitsmittel verfügbar sind. Ein Überwachungsgerät kann innerhalb der im Arbeitsgesetzbuch festgelegten Grenzen nur vorgesehen werden, wenn die Verwendung in einem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Ziel steht.

Ein Überwachungsgerät kann innerhalb der im Arbeitsgesetzbuch festgelegten Grenzen nur vorgesehen werden, wenn die Verwendung in einem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Ziel steht.

Gibt es spezielle Schulungen für Telearbeitnehmer-innen?

Ja. Die/der Telearbeitnehmer-in muss eine angemessene Schulung erhalten, die auf die ihr/ihm zur Verfügung stehende technische Ausrüstung und die Merkmale dieser Form der Arbeitsorganisation ausgerichtet ist. Im Übrigen hat die/der Telearbeitnehmer-in die gleichen Zugangsbedingungen zur beruflichen Weiterbildung wie alle anderen Beschäftigten des Betriebes.

Was ist mit den Arbeitsschutzbestimmungen?

Der Arbeitgeber muss die/den Arbeitnehmer-in über die vom Betrieb festgelegten Regeln informieren, insbesondere in Bezug auf die Bildschirme. Die/der Beschäftigte muss diese Regeln einhalten. Um die Einhaltung der Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften zu überprüfen, können die zuständigen Behörden (z. B. ITM) sowie der Sicherheitsdelegierte des Betriebes den Arbeitsplatz der Telearbeitnehmerin/des Telearbeitnehmers inspizieren, unter Beachtung der gleichen Bedingungen in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre die für den Arbeitgeber gelten. Die/der Beschäftigte kann auch einen Inspektionsbesuch beantragen.

Ist die Telearbeit durch die Unfallversicherung abgedeckt?

Ja, aber der Einsatz von Telearbeit muss im Arbeitsvertrag oder in einem Nachtrag zum Arbeitsvertrag ausdrücklich erwähnt werden.

Ich bin Grenzgänger-in. Werde ich in meinem Wohnsitzland oder in dem der Firmenzentrale besteuert, wenn ich Telearbeit mache?

Zwischen Luxemburg und Deutschland, Belgi-

en und Frankreich bestehen bilaterale Steuerabkommen. Diese Vereinbarungen sehen vor, dass die Besteuerung in Luxemburg bei 100% gehalten wird, wenn die folgenden Schwellenwerte nicht überschritten werden:

- ▶ Deutschland: maximal 19 Arbeitstage pro Jahr
- ▶ Belgien: maximal 24 Arbeitstage pro Jahr
- ▶ Frankreich: maximal 29 Arbeitstage pro Jahr

Wenn diese Schwellenwerte überschritten werden (durch Zusammenrechnen der Telearbeits- und sonstigen Arbeitstage in einem anderen Land als Luxemburg), wird der Lohn, der sich auf alle Tage die außerhalb Luxemburgs gearbeitet wurden (also ab dem 1. Tag) bezieht, im Wohnsitzland der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers besteuert. Dies bedeutet fast immer eine höhere Steuerbelastung für Grenzgänger-innen und schränkt daher die Attraktivität der Nutzung von Telearbeit erheblich ein.

NB Zwischen Luxemburg, Deutschland, Belgien und Frankreich wurden befristete Vereinbarungen getroffen, um die Zeit, die während der Covid-

19-Krise in der Telearbeit verbracht wurde, ab dem 16. März 2020, für die Berechnung der maximal zulässigen Tage zu neutralisieren. Für Belgien und Frankreich wurde bekannt gegeben, dass diese Ausnahmeregelung am 31. August 2020 ausläuft. Für Deutschland steht das Enddatum der Maßnahme derzeit noch aus.

Ich bin Grenzgänger-in. Hat Telearbeit Konsequenzen auf meine Sozialversicherung?

Die europäische Verordnung Nr. 883/2004 basiert auf dem Grundsatz, dass die/der Arbeitnehmerin in dem Land versichert ist, in dem sie/er seine berufliche Tätigkeit ausübt.

Nach dieser Regelung bleiben Arbeitnehmerinnen, die ihren Wohnsitz außerhalb des Großherzogtums Luxemburg haben, weiterhin dem luxemburgischen Sozialversicherungssystem angeschlossen, sofern sie nicht mehr als 25% ihrer jährlichen Arbeitszeit in ihrem Wohnsitzland arbeiten. Wenn diese Grenze überschritten wird, ist die/der Grenzgänger-in von der luxemburgischen Sozialversicherung ausgeschlossen und der Sozialversicherung ihres/seines Wohnsitzlandes angeschlossen.

Der OGBL fordert allgemein eine Neuverhandlung der bilateralen Steuerabkommen mit Frankreich, Belgien und Deutschland und eine Harmonisierung der Anzahl der zulässigen Tage ohne steuerliche Nachteile zwischen den vier Ländern. Daher schlägt der OGBL vor, die Schwellenwerte an die auf der Ebene der sozialen Sicherheit vorgesehene Grenze von 25% der jährlichen Arbeitszeit anzupassen.

