



**Kleiner Leitfaden
für Telearbeit-
nehmer.innen**



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)

Ausgabe Frühjahr 2022

Die Krise im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie hat etwas bewirkt, was noch vor einigen Jahren undenkbar gewesen wäre: Zehntausende von Arbeitnehmer:innen stellten sich, zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus, auf Telearbeit um. Laut einer Studie des Statec haben 69 % der Arbeitnehmer:innen, die während des Lockdowns im Jahr 2020 weiterarbeiteten (d. h. ohne diejenigen, die von Kurzarbeit betroffen waren oder den außerordentlichen Urlaub aus familiären Gründen für die Betreuung ihrer Kinder in Anspruch nahmen), ganz oder teilweise Telearbeit ausgeübt.

Dieser Übergang zu einer sehr breiten Nutzung der Telearbeit, die im Übrigen von der Regierung empfohlen wurde, erfolgte häufig auf relativ pragmatische oder sogar improvisierte Weise. Die gesetzlichen Bestimmungen, die auf den folgenden Seiten erläutert werden, wurden nicht unbedingt wortgetreu umgesetzt. Die Erfahrungen waren je nach Unternehmen und Branche unterschiedlich. Es ist jedoch davon auszugehen, dass in Zukunft mehr Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber Formen der Telearbeit nutzen und einführen wollen, zumindest dort, wo sich die Möglichkeit bietet.

Die Telearbeit wird in Luxemburg nicht durch ein Gesetz, sondern durch eine branchenübergreifende Vereinbarung geregelt, die 2006 zwischen den Vertreter:innen der Arbeitgeberseite (UEL - Union des Entreprises Luxembourgeoises) und den national repräsentativen Gewerkschaften OGBL und LCGB geschlossen wurde.

Aufgrund des Engagements des OGBL wurde am 20. Oktober 2020 ein neuer Vertrag ausgehandelt, der per großherzoglicher Verordnung vom 22. Januar 2021 für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Dieser Vertrag bringt einige Präzisierungen mit sich, auch wenn es immer noch Verbesserungsmöglichkeiten zugunsten der Arbeitnehmer:innen gibt. Daraus folgt, dass der OGBL weiterhin seine Forderungen zur Verbesserung der gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen einbringen wird.

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



Sollten Sie weitere Fragen oder spezielle Probleme haben, stehen wir Ihnen gerne mit Rat und Tat zur Seite. Bitte nutzen Sie unser Kontaktformular unter: [contact.ogbl.lu](https://www.ogbl.lu/contact)

Sie sind noch nicht Mitglied? Dann melden Sie sich einfach unter [hello.ogbl.lu](https://www.ogbl.lu) an.



Was genau ist Telearbeit?

Telearbeit ist eine Form der Arbeitsorganisation und/oder -ausführung, bei der im Rahmen eines Arbeitsvertrags Informations- und Kommunikationstechnologien eingesetzt werden, so dass die Arbeit, die normalerweise in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers ausgeführt worden wäre, außerhalb dieser Räumlichkeiten und insbesondere am Wohnsitz des Arbeitnehmers ausgeführt wird.

Als Telearbeiter.in gilt eine Person, die Telearbeit gemäß der obigen Definition leistet.

Telearbeit gilt als gelegentlich, wenn sie zur Bewältigung unvorhergesehener Ereignisse durchgeführt wird oder wenn sie im Durchschnitt weniger als 10 % der normalen Jahresarbeitszeit des Telearbeiters/der Telearbeiterin ausmacht. In allen anderen Fällen gilt sie als regelmäßig. Der Bezugszeitraum ist das Kalenderjahr.

Wer kann Telearbeit ausüben?

Theoretisch steht die Telearbeit allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern offen¹. In der Praxis erfordern jedoch viele Arbeitsplätze die physische Anwesenheit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, z. B. in der Gastronomie, auf dem Bau, bei der Reinigung usw., so dass in diesen Bereichen Telearbeit natürlich nicht möglich ist.

Vom Anwendungsbereich des Abkommens ausgeschlossen sind:

- ▶ die Entsendung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ins Ausland
- ▶ der Transportsektor im weiteren Sinne (ohne Verwaltung)
- ▶ Handelsvertreter.innen
- ▶ „Co-Working Spaces“, in dem Sinne, dass die Arbeit in einer Zweigstelle des Unternehmens geleistet wird
- ▶ „Smart-Working“ im Sinne von punktuellen

Einsätzen per Smartphone oder Laptop außerhalb des üblichen Arbeits- oder Telearbeitsplatzes.

- ▶ alle Leistungen, die außerhalb des Unternehmens für Kunden erbracht werden.

Kann der Arbeitgeber mich zur Telearbeit zwingen?

Nein, abgesehen von Ausnahmesituationen wie der Covid-19-Pandemie, ist Telearbeit ist nur im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer.in und Arbeitgeber möglich. Die Weigerung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, auf Telearbeit umzusteigen, kann kein triftiger Entlassungsgrund sein. Die Weigerung kann auch nicht den Rückgriff auf Artikel L. 121-7 des Arbeitsgesetzes (Änderung des Arbeitsvertrags) rechtfertigen, um diese Arbeitsform durchzusetzen.

Ist der Arbeitgeber verpflichtet, mir die Möglichkeit zur Telearbeit zu geben, wenn ich darum bitte?

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 die Telearbeit punktuell oder regelmäßig?

Das Abkommen sieht nun beide Möglichkeiten vor, entweder gelegentliche oder regelmäßige Telearbeit.

Muss die Telearbeit Teil meines Arbeitsvertrags sein?

Bei gelegentlicher Telearbeit muss der Arbeitgeber der/dem betroffenen Arbeitnehmer.in eine schriftliche Bestätigung geben.

Im Falle von regelmäßiger Telearbeit, kann sie Teil der ursprünglichen Stellenbeschreibung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin sein; der/die Arbeitnehmer.in und der Arbeitgeber

können auch später eine entsprechende Ergänzung in Form eines Zusatzes zum Arbeitsvertrag vereinbaren.

Welche Angaben müssen im Arbeitsvertrag enthalten sein?

Abgesehen von verschiedenen rechtlichen Angaben, die ohnehin im Arbeitsvertrag enthalten sein müssen, müssen die folgenden Elemente im Falle der Nutzung von Telearbeit zwingend im Arbeitsvertrag festgelegt werden:

- ▶ der Ort der Telearbeit oder die Modalitäten zur Bestimmung dieses Ortes
- ▶ die Stunden und Wochentage, an denen der/die Arbeitnehmer.in Telearbeit leistet und für den Arbeitgeber erreichbar sein muss, oder die Bedingungen zur Festlegung dieser Zeiten
- ▶ die Modalitäten für einen eventuellen Ausgleich in Form von Sachleistungen
- ▶ die monatliche Pauschale für die Rückerstattung der Verbindungs- und Kommunikationskosten
- ▶ die Bedingungen für den Übergang oder die Rückkehr zur klassischen Arbeitsform

Diese Elemente können auch im Rahmen der besonderen Regelung für Telearbeit festgelegt werden.

Was ist das Sonderregime für Telearbeit?

Das Sonderregime für Telearbeit kann auf Betriebs- oder Branchenebene im Rahmen eines Kollektivvertrags oder eines untergeordneten Abkommen festgelegt werden.

Dazu gehören beispielsweise die Kategorien von Arbeitnehmer.innen, die von der Telearbeit ausgeschlossen sind, die zulässigen Orte oder Arten von Orten, die Sicherheit und der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die Vorschriften für den personenbezogenen Datenschutz und die Kontaktpersonen im Rahmen der Telearbeit.



Sie kann auch auf Betriebsebene unter Beachtung der Zuständigkeiten der Personaldelegation festgelegt werden, sofern eine solche besteht. In diesem Fall erfolgt die Einführung und Änderung der Sonderregelung nach Absprache mit der Personaldelegation oder im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und der Personaldelegation, wenn das Unternehmen mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigt.

Sind Eingewöhnungszeiten für den Übergang von der Arbeit im Unternehmen zur Telearbeit vorgesehen?

Der Vertrag sieht keine Anpassungsfristen vor. Allerdings kann der Wechsel oder die Rückkehr zu einer Arbeit nach der herkömmlichen Arbeitsform jederzeit von der/dem Telearbeiter.in oder dem Arbeitgeber beantragt werden. Die diesbezüglichen Bedingungen sind in gegenseitigem Einvernehmen schriftlich zu vereinbaren, wenn der Arbeitnehmer die Telearbeit aufnimmt.

Hat der Wechsel zur Telearbeit Auswirkungen auf die Arbeitszeit?

Nein. Die gesetzlichen oder tarifvertraglichen

Regelungen zur Organisation der Arbeitszeit und der Ruhezeiten werden durch den Übergang zur Telearbeit nicht verändert. Die normale Arbeitszeit bleibt 40 Stunden/Woche und 8 Stunden/Tag und die zulässige maximale Arbeitszeit 48 Stunden/Woche und 10 Stunden/Tag. Die Arbeitsbelastung und die Leistungskriterien der Telearbeitnehmerin/des Telearbeitnehmers entsprechen denen vergleichbarer Arbeitnehmer.innen in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers.

Wenn ich Telearbeit leiste, habe ich dann Anspruch auf alle Zuschläge, die ich bei herkömmlicher Arbeitsweise erhalten habe?

Im Prinzip ja. Telearbeiter.innen genießen dieselben Rechte und unterliegen denselben Verpflichtungen, die in den geltenden Rechtsvorschriften und Kollektivverträgen festgelegt sind, wie Arbeitnehmer.innen in den Räumlichkeiten des Unternehmens. Das Prinzip der Gleichbehandlung von Telearbeiter.innen und herkömmlichen Arbeitnehmern.innen muss in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen, die Arbeitszeit, die Entlohnungsbedingungen, die Bedingungen und den Zugang zur Beförderung,

den kollektiven und individuellen Zugang zur beruflichen Weiterbildung, die Achtung der Privatsphäre und die Verarbeitung personenbezogener Daten zu Überwachungszwecken im Rahmen des Arbeitsverhältnisses eingehalten werden.

Jede Sonderbehandlung von Telearbeitern muss die Bedingungen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung erfüllen.

Jedoch schließt das Übereinkommen Sachleistungen aus, die „eng mit der Erfüllung ihrer Aufgabe im Unternehmen verbunden“ sind, wie z. B. der Zugang zu einem Parkplatz, einer Kantine oder einem Fitnessstudio, die sich auf dem Gelände des Unternehmens befinden. Alle anderen Sachleistungen, die durch den Übergang zur Telearbeit verloren gehen, müssen unter Beachtung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung ausgeglichen 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 Informationssystemen 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?

Grundsätzlich sollte das der Fall sein, aber das Übereinkommen äußert sich nicht ausdrücklich zu diesem Thema.

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.

Wie steht es mit den Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften am Arbeitsplatz?

Der Arbeitgeber muss den/die Arbeitnehmer.in über die Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften des Betriebes informieren. Der/die Arbeitnehmer.in muss diese Regeln einhalten. Der/die Telearbeitnehmer.in ist berechtigt, einen Inspektionsbesuch des arbeitsmedizinischen Dienstes, des/der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten des Unternehmens oder des Gewerbeamts (ITM) zu beantragen.

Ist die Telearbeit durch die Unfallversicherung abgedeckt?

Ja, aber der Rückgriff auf 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, Belgien 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 (Grundsatzvereinbarung, auf max. 34 Tage zu gehen; diese Vereinbarung wurde jedoch nach dem Ende des Covid-Zeitraums noch nicht umgesetzt).

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.

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

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

Nach dieser Regelung bleiben Arbeitnehmer.innen, 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 (etwa 1,5 Tage pro Woche, berechnet auf 12 Monate bei einer Vollzeitbeschäftigung). 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 bei der Besteuerung an die auf der Ebene der sozialen Sicherheit vorgesehene Grenze von 25% der jährlichen Arbeitszeit anzupassen.

* Zu beachten ist, dass diese Toleranzgrenzen nicht für Arbeitnehmer.innen bei öffentlichen Institutionen und Einrichtungen gelten, wenn sie in Frankreich oder Deutschland wohnhaft sind.