



DAS RECHT AUF NICHTERREICHBARKEIT

**BEGINNT AM 1. JULI 2026
EINE NEUE PHASE:**

**NEUES GESETZ,
NEUE PRAKTIKEN**

OGB•L
Secteur Financier

Ab dem 1. Juli 2026 erhält das Recht auf Nichterreichbarkeit in Luxemburg eine neue Dimension. Bislang beruhte dieses Thema vor allem auf bewährten Praktiken oder – in den fortschrittlichsten Firmen – auf der Personal- oder CSR-Politik des Unternehmens. Künftig wird die Inspection du Travail et des Mines (ITM) Unternehmen kontrollieren und sanktionieren können, die keine gesetzeskonforme Regelung eingeführt haben.

„Zeit für einen kurzen Anruf?“

Wer hat nicht schon einmal eine Nachricht über WhatsApp, Teams oder per E-Mail am Ende des Arbeitstages, während der Fahrt, am Abend oder sogar im Urlaub erhalten? Wer hat nicht schon einmal die Nachricht „Nicht dringend, aber wenn du fünf Minuten Zeit hast ...“ an einem Samstagnachmittag bekommen? Solche Anfragen, die lange Zeit als normal angesehen wurden, sollen ab dem 1. Juli nicht mehr zur Norm gehören. Ab diesem Datum sind luxemburgische Arbeitgeber verpflichtet, das Recht auf Nichterreichbarkeit festzulegen und umzusetzen.



In der Praxis bedeutet dies, dass sie Regelungen schaffen müssen für:

- Die konkreten Modalitäten der Abschaltung und deren technische Umsetzung;
- Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen;
- Ausgleichsmaßnahmen für außergewöhnliche Ausnahmen von der Regel.

Mit anderen Worten: Eine einfache Dienstanweisung oder eine bloße Absichtserklärung reicht nicht mehr aus. Der Rahmen muss tatsächlich existieren, klar definiert und anwendbar sein. Andernfalls kann die ITM eingreifen und je nach Umständen Verwaltungssanktionen von bis zu 25.000 Euro verhängen.

Das Ende der ständigen Verfügbarkeit

Zur Erinnerung: Das luxemburgische Arbeitsgesetzbuch sieht bereits heute eine tägliche ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden sowie eine wöchentliche Ruhezeit von 44 Stunden vor. Die neue Regelung stärkt diesen Grundsatz, indem sie den Realitäten der digitalen Arbeitswelt stärker Rechnung trägt, in der die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben zunehmend verschwimmen.

Das Problem ist nicht allein das Versenden einer späten Nachricht. Die eigentliche Herausforderung liegt häufig in der stillschweigenden Erwartung einer Antwort. Viele Arbeitnehmer haben über Jahre hinweg außerhalb ihrer Arbeitszeiten Anrufe, Nachrichten oder E-Mails beantwortet, ohne dass dies klar organisiert, geregelt oder vergütet wurde. Das neue Gesetz soll diesen Graubereich ein Ende setzen.



Telearbeit und Grauzonen

Telearbeit macht diese Frage noch dringlicher. Von zu Hause aus zu arbeiten bedeutet nicht, jederzeit erreichbar zu sein. Beschäftigte im Homeoffice haben dieselben Rechte wie alle anderen Arbeitnehmer, und ihre Erreichbarkeitszeiten müssen klar festgelegt werden. Auch hier gilt es, Unklarheiten zu beseitigen, die allzu oft dazu führen, dass Arbeit über die vorgesehenen Arbeitszeiten hinaus geleistet wird, ohne Ausgleich oder Anerkennung.

Nachvollziehbarkeit und klare Regelungen

Eine weitere wichtige Neuerung besteht darin, dass Arbeitgeber genauer festlegen müssen, was als Rufbereitschaft gilt, was eine tatsächliche außergewöhnliche Notfallsituation darstellt (zum Beispiel ein kritischer Systemausfall, Anforderungen zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs oder regulatorische Verpflichtungen) und was als Arbeitszeit der Beschäftigten zählt. Hierzu müssen Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit erfasst werden.

Ebenso müssen Arbeitgeber bestimmte Arbeitszeitverlängerungen oder außergewöhnliche Einsätze dokumentieren können. Diese Anforderung an die Nachvollziehbarkeit gewinnt insbesondere im Zusammenhang mit Homeoffice und hybrider Arbeit an Bedeutung, da geleistete Arbeitsstunden dort noch immer häufig unsichtbar bleiben.

Das Recht auf Nichterreichbarkeit beseitigt selbstverständlich weder echte Notfälle noch Bereitschaftsdienste. Es verlangt jedoch, dass diese Situationen klarer abgegrenzt, besser begründet und besser organisiert werden.

Die Rolle der Personaldelegierten

Das Recht auf Nichterreichbarkeit ist auch eine Frage des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz. Digitale Erschöpfung, mentale Überlastung, der Druck, ständig verfügbar zu sein, und die schrittweise Auflösung der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben haben sehr reale Auswirkungen. Hinter Nachrichten, die „nur kurz zur Nachfrage“ verschickt werden, verbirgt sich oft eine Arbeitsorganisation, die auf der stillen Erschöpfung der Teams beruht.

Deshalb spielen Personaldelegierte, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter eine zentrale Rolle. Es geht nicht nur darum, das Gesetz zu kommentieren, sondern seine konkrete Umsetzung in jedem Unternehmen sicherzustellen. Arbeitnehmer müssen arbeiten können, ohne außerhalb ihrer Arbeitszeiten an einer digitalen Leine gehalten zu werden.





Das Recht, das gemeinsam verteidigt werden muss

Dieser neue Schritt wird nur dann sinnvoll sein, wenn er tatsächlich umgesetzt wird. Das Recht auf Nichterreichbarkeit muss zu einem Instrument des kollektiven Schutzes werden und darf nicht bloß Symbolpolitik bleiben. Es soll dazu beitragen, das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben wiederherzustellen, Missbrauch zu begrenzen und daran zu erinnern, dass ständige Verfügbarkeit weder normal noch akzeptabel ist.

Das Gesetz sieht vor, dass das Recht auf Nichterreichbarkeit durch einen Tarifvertrag eingeführt wird oder, falls kein Kollektivvertrag im betreffenden Unternehmen oder Sektor besteht, durch eine interne Unternehmensregelung.

Der 1. Juli markiert somit einen Wendepunkt. Der OGBL Finanzsektor wird seine gesamte Energie darauf verwenden, die Kollektivarbeitsverträge im Banken- und Versicherungssektor zu verteidigen und weiterzuentwickeln, um ein echtes Recht auf Nichterreichbarkeit durchzusetzen.

OGBL Finanzsektor



KONTAKTIEREN SIE UNS

OGBL Secteur Financier
63 rue de Bonnevoie L-1260 Luxembourg

T. (+352) 54 05 45 927
E. secfin@ogbl.lu