

SOCIONEWS



RECHT

VERPFLICHTUNG DER ARBEITGEBER, MASSNAHMEN ZU ERGREIFEN, UM DAS RECHT DER ARBEITNEHMER AUF NICHTERREICHBARKEIT ZU GEWÄHRLEISTEN

Das Recht auf Nichterreichbarkeit ist das Recht, dass ein Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit weder direkt noch indirekt arbeitsbezogene Tätigkeiten oder berufliche Kommunikation mithilfe digitaler Werkzeuge durchführen muss¹.

Die Ruhezeiten, auf die jeder Arbeitnehmer Anspruch hat, sind ein Grundprinzip², das jeder Arbeitgeber respektieren muss.

Das geltende luxemburgische Recht regelte dieses Recht jedoch nur indirekt, indem es die Einhaltung von Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer in Bezug auf die Arbeitszeit und eine allgemeine Verpflichtung zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit aller Arbeitnehmer vorschrieb.

Das Gesetz vom 28. Juni 2023³ schreibt nunmehr vor, dass in Unternehmen, deren Beschäftigte digitale Geräte für berufliche Zwecke nutzen, ab dem 4. Juli 2023 Maßnahmen ergriffen werden, die die Einhaltung sowie die praktische Umsetzung des Rechts auf Nichterreichbarkeit gewährleisten, so wie es

in Frankreich, Belgien, Deutschland und Spanien der Fall ist, die das Recht auf Nichterreichbarkeit bereits in ihren jeweiligen nationalen Gesetzen verankert haben.

In Buch III "Schutz, Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer", Titel I "Sicherheit am Arbeitsplatz", Kapitel II "Organisation in den Unternehmen" des Arbeitsgesetzbuches wird somit ein neuer Abschnitt 8 mit der Überschrift "Die Einhaltung des Rechts auf Nichterreichbarkeit" eingeführt.

Dieses Gesetz sieht auch Verwaltungsstrafen vor, die vom Direktor der Gewerbeaufsicht verhängt werden.

Es sei darauf hingewiesen, dass diese Sanktionen erst in 3 Jahren für alle Arbeitgeber in Kraft treten werden, deren Arbeitnehmer digitale Werkzeuge für berufliche Zwecke nutzen.

Darüber hinaus wird das Recht auf Nichterreichbarkeit in die Liste der Themen aufgenommen, zu denen die Tarifverhandlungen obligatorisch geführt werden müssen.

1 Ruhezeiten, Wochenende, abends, Feiertage, Urlaub usw.

2 Artikel 31 der EU-Charta der Grundrechte über gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen: "(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen. 2. Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub."

3 Loi du 28 juin 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion., Mémorial A° 344 du 30 juin 2023 <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2023/06/28/a344/jo>

1. DIE VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS IN DIESEM NEUEN GESETZ

1.1 Einführung eines Systems, das die Einhaltung des Rechts auf Nichterreichbarkeit sicherstellt

Wenn Arbeitnehmer digitale Werkzeuge für berufliche Zwecke nutzen, muss auf der Ebene des betreffenden Unternehmens oder des betreffenden Sektors eine Regelung festgelegt werden, die die Einhaltung des Rechts auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit gewährleistet und auf die besondere Situation des Unternehmens oder des Sektors zugeschnitten ist.

Diese Regelung muss folgendes vorsehen:

- Praktische Modalitäten und technische Maßnahmen zur Trennung von digitalen Werkzeugen;
- Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen;
- Entschädigungsmodalitäten im Falle von außergewöhnlichen Abweichungen vom Recht auf Nichterreichbarkeit.

Diese Sonderregelung wird im Wege eines Tarifvertrags oder einer untergeordneten Vereinbarung festgelegt.

In dem Fall, dass es keinen Tarifvertrag oder eine untergeordnete Vereinbarung gibt, ist die Sonderregelung auf Unternehmensebene festzulegen, wobei die Kompetenzen der Personaldelegation, falls es eine solche gibt, je nach Größe des Unternehmens zu beachten sind:

- In Unternehmen mit weniger als 150 Arbeitnehmern erfolgt die Einführung und Änderung dieser Sonderregelung nach Unterrichtung und Anhörung der Personaldelegation;
- In Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern erfolgen die Einführung und die Änderung dieser Sonderregelung im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und der Personaldelegation.

In jedem Fall muss diese Regelung die Einhaltung der geltenden gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen zur Arbeitszeit gewährleisten.

1.2 Unter Androhung von Sanktionen

Wenn der Arbeitgeber, dessen Arbeitnehmer digitale Werkzeuge für berufliche Zwecke nutzen, keine Regelung einführt, die die Einhaltung des Rechts auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit gewährleistet, kann er mit einer Verwaltungsstrafe von 251 bis 25.000 Euro belegt werden, die vom Direktor der Gewerbeaufsicht verhängt wird. Dieser legt den Betrag unter Berücksichtigung der Umstände und der Schwere des Verstoßes sowie des Verhaltens des Urhebers nach Feststellung des Verstoßes durch ein Mitglied der Gewerbeaufsicht fest.

Das Gesetz sieht vor, dass diese Sanktionen nach einer Frist von 3 Jahren, d. h. ab dem 1. Juli 2026, in Kraft treten

2. NEUES THEMA FÜR TARIFVERHANDLUNGEN

Der Gesetzgeber hat vorgesehen, in Artikel L.162-12 des Arbeitsgesetzbuches einen neuen Punkt 5 einzufügen, um "die Modalitäten der Regelung, die die Einhaltung des Rechts auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit gewährleistet", in die Liste der Themen aufzunehmen, über die

Tarifverhandlungen obligatorisch geführt werden müssen und deren Ergebnis zwingend in den Bestimmungen eines Tarifvertrags oder einer untergeordneten Vereinbarung festgehalten werden muss.