

# Nouveau monde du travail – Nouveau droit du travail?

---

Compte-rendu du colloque  
des 6 et 7 novembre 2019

# Moderne Arbeitswelt – Modernes Arbeitsrecht?

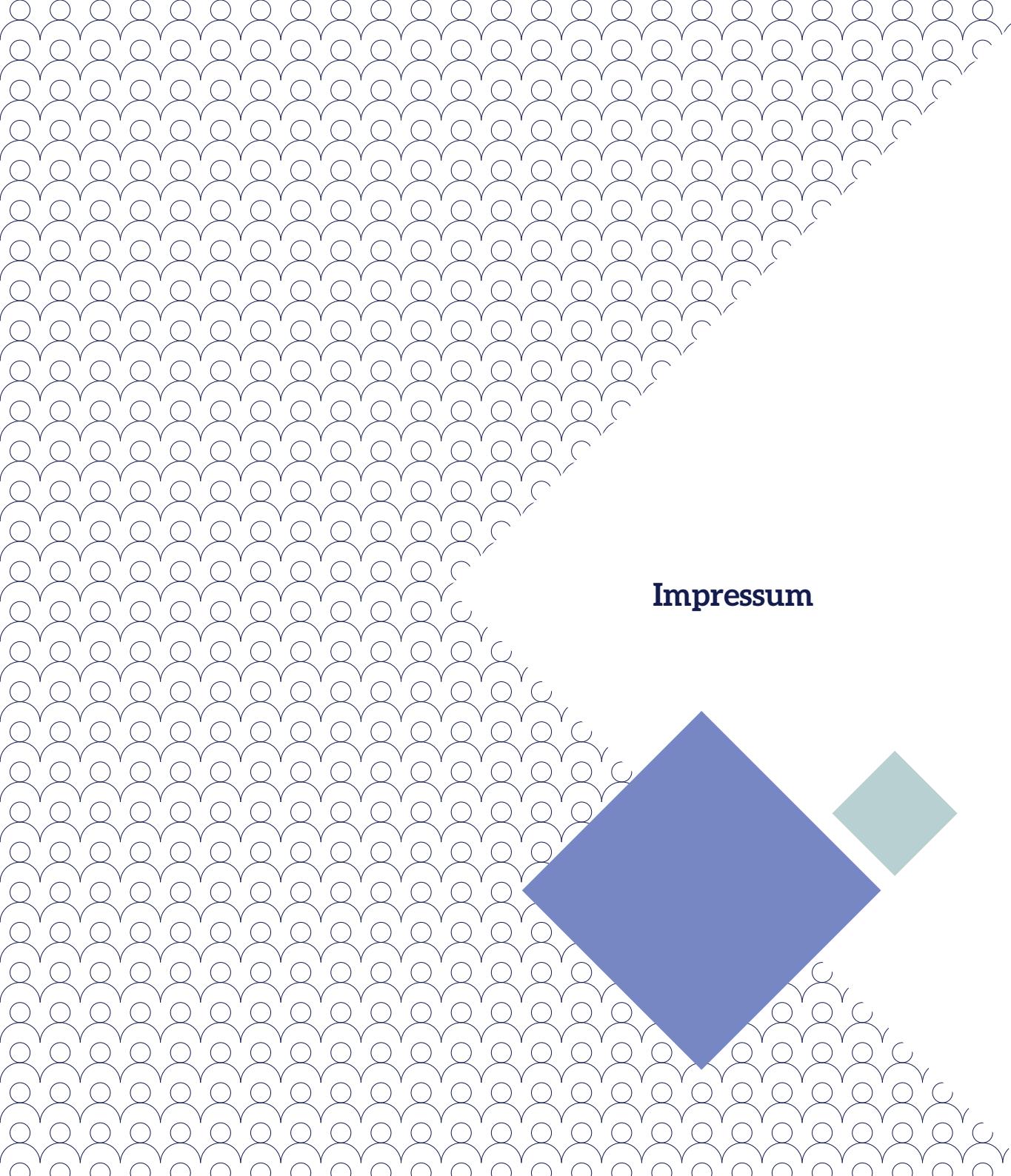
---

Berichte über die Diskussionstagung  
vom 6. und 7. November 2019



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG





## Impressum



### ÉDITEUR HERAUSGEBER

Chambre des salariés | Arbeitnehmerkammer  
18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg  
T +352 27 494 200  
csl@csl.lu | www.csl.lu

Nora BACK, présidente / Präsidentin  
Sylvain HOFFMANN, directeur / Direktor

### IMPRIMEUR DRUCK

WEPRINT

FR Même si le plus grand soin a été apporté à la rédaction du présent compte-rendu, il s'agit, pour une partie des textes, de transcriptions des interventions des orateurs de la conférence-débat. En cas de divergences du contenu relaté dans le présent document avec les discours prononcés, les interventions orales des orateurs prévalent. L'éuteur/uteur ne peut pas être tenu responsable d'éventuelles omissions ou erreurs ou de toute conséquence découlant de l'utilisation des informations contenues dans le présent document.

DE Obwohl bei der Ausarbeitung dieses Dokuments mit größter Sorgfalt vorgegangen wurde, handelt es sich bei einigen der Texte um Abschriften der Interventionen der Referenten der Diskussionstagung. Im Falle von Unstimmigkeiten zwischen diesem Dokument und den gehaltenen Vorträgen, sind die mündlichen Ausführungen der Redner maßgebend. Der Herausgeber/Autor kann nicht für Auslassungen, Fehler oder Konsequenzen verantwortlich gemacht werden, die sich aus der Verwendung der in diesem Dokument enthaltenen Informationen ergeben.

## Sommaire

p. 2 Préface

### Conférence publique du 6 novembre 2019

p. 6 Mot de bienvenue

p. 10 Travail équitable dans l'économie de plateforme – Stratégies de droit européen

### Colloque du 7 novembre 2019

p. 17 Partie I – Nouveau monde du travail

p. 18 Travail 4.0 – Impact de la digitalisation sur le marché du travail

p. 22 Le travail mobile dans la chambre des travailleurs de la Basse-Autriche: 5 ans de télétravail en pratique

p. 26 Le travail mobile chez Daimler : une mise en œuvre participative

p. 29 Partie II – Nouveau droit du travail ?

p. 30 Économie de plateforme, droit social et négociations collectives

p. 34 Modèle des 4 cercles pour la protection du travail

p. 40 Travail par plateforme et détachement virtuel

p. 44 Crowdwork et plateformes en ligne : Comment qualifier les intermédiaires ?

p. 48 Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0 : Le télétravail de travailleurs frontaliers entre la France et le Luxembourg

p. 50 Le droit à la déconnexion dans la loi française : Premières expériences, premiers enseignements

p. 54 Le « droit à la déconnexion » du salarié ou le « devoir de déconnexion » de l'employeur, bientôt dans le Code du travail luxembourgeois ?

p. 58 Mot de clôture

## Inhalt

S. 3 Vorwort

### Öffentliche Konferenz vom 6. November 2019

S. 7 Eröffnungsrede

S. 11 Faire Arbeit in der Plattformwirtschaft – Europarechtliche Strategien

### Tagung vom 7. November 2019

S. 17 Teil I – Moderne Arbeitswelt

S. 19 Arbeitswelt 4.0 – Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt

S. 23 Mobiles Arbeiten in der AK Niederösterreich: 5 Jahre Telework in der Praxis

S. 27 Mobiles Arbeiten bei Daimler: beteiligungsorientierte Umsetzung

S. 29 Teil II – Modernes Arbeitsrecht?

S. 31 Plattformwirtschaft, Sozialrecht und Kollektivvertragsverhandlungen

S. 35 4-Ringe-Modell des Schutzes von Arbeit

S. 41 Plattformarbeit und virtuelle Entsendung

S. 45 Crowdwork und Online-Plattformen: Wie sollen die Vermittler qualifiziert werden?

S. 49 Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0: Die Telearbeit von Grenzgängern zwischen Frankreich und Luxemburg

S. 51 Das Recht auf Abschalten nach französischem Recht: Erste Erfahrungen, erste Erkenntnisse

S. 55 Abschalten: „Recht“ des Arbeitnehmers oder „Pflicht“ des Arbeitgebers, demnächst im luxemburgischen Arbeitsgesetzbuch?

S. 59 Schlusswort

# Préface

---

**Nora BACK**  
Présidente de la  
Chambre des salariés

Chère lectrice, cher lecteur,

La numérisation du travail nous pose de grands défis en tant que Chambre des salariés et organisations syndicales. Si elle offre des opportunités, également en termes d'amélioration des conditions de travail des salariés, elle présente notamment beaucoup de risques pour celles-ci.

Ces risques d'un « monde du travail moderne » nécessitent également une législation du travail moderne qui tient compte des nouvelles formes de travail, telles que le travail sur plateforme numérique ou le travail mobile, et qui continue à protéger les salariés.

Comment pouvons-nous façonner le processus de numérisation afin que les droits sociaux des travailleurs et des prestataires de services dans l'économie de la plate-forme numérique soient préservés

à l'avenir, afin que le travail conserve économiquement et éthiquement la valeur qu'il mérite dans une économie sociale de marché ?

La valeur du travail suppose également que, conformément à l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, le salarié ou le prestataire de services trouve des conditions de travail justes et équitables.

Afin de répondre en détail à ces questions, la Chambre des salariés a organisé au début du mois de novembre 2019 un colloque de deux jours avec des experts étrangers. Les principales déclarations des orateurs sont résumées sur les pages suivantes.

Bonne lecture.



# Vorwort

**Nora BACK**  
Präsidentin der  
Arbeitnehmerkammer

Liebe Leserin, lieber Leser,

Die Digitalisierung der Arbeit stellt uns als Arbeitnehmerkammer und Gewerkschaften vor große Herausforderungen. Zwar bietet sie Chancen, auch was die Verbesserung der Arbeitsbedingungen betrifft, gleichzeitig birgt sie aber auch sehr große Risiken für die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer.

Diese Risiken einer „modernen Arbeitswelt“ verlangen auch ein modernes Arbeitsrecht das den neuen Formen der Arbeit wie beispielsweise die digitale Plattformarbeit oder das mobile Arbeiten Rechnung trägt und die Arbeitnehmer weiterhin schützt.

Wie können wir den Prozess der Digitalisierung so gestalten, dass die sozialen Rechte der Arbeitnehmer, beziehungsweise Dienstleistungserbringer, in der digitalen Plattformwirtschaft auch in

Zukunft gewahrt bleiben, damit die Arbeit ökonomisch und ethisch auch den Wert behält, den sie in einer sozialen Marktwirtschaft verdient?

Der Wert der Arbeit setzt ebenfalls voraus, dass gemäß Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, der Arbeitnehmer beziehungsweise Dienstleistungserbringer gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen vorfindet.

Um auf diese Fragen im Detail einzugehen, hat die Arbeitnehmerkammer Anfang November 2019 ein zweitägiges Kolloquium mit ausländischen Experten veranstaltet. Die wesentlichen Aussagen der Redner werden auf den folgenden Seiten zusammengefasst.

Viel Spaß beim Lesen.



# Conférence publique

---

Mercredi, 6 novembre 2019

# Öffentliche Konferenz

---

Mittwoch, 6. November 2019

# Mot de bienvenue

Nora BACK

Présidente de la  
Chambre des salariés

Mesdames, Messieurs,

Beaucoup d'encre a déjà coulé et beaucoup de débats ont été menés sur l'impact de la digitalisation du travail sur le travail et les emplois. Nous allons discuter aujourd'hui de la nécessité d'adapter le droit du travail en conséquence.

Quand on parle de numérisation et de travail, on distingue en général deux développements fondamentaux : l'automatisation et la flexibilisation.

Dans l'automatisation du travail, des robots, des ordinateurs et des logiciels réalisent des tâches jusque-là réalisées par l'humain. C'est dans ce contexte que les débats sont parfois vifs, pour savoir si le fait que la machine (ou l'algorithme) remplace l'homme, et entraînerait une destruction massive d'emplois.

On ne peut pas prédire le futur, pour dire si c'est vrai ou pas, mais ce qu'on peut dire, et ce qu'on constate déjà à l'heure actuelle, c'est que les professions changent et vont encore changer.

Et c'est bien l'autre sujet de notre colloque d'aujourd'hui qui traite de la flexibilisation du travail due aux nouvelles technologies. En effet, avec les nouveaux outils et les nouvelles formes de travail, il est désormais possible de travailler de manière flexible, c'est-à-dire mobile, et indépendamment du lieu et de l'heure.

Tandis que l'automatisation concerne aujourd'hui principalement les activités routinières de l'industrie de transformation, la flexibilisation est plus souvent rencontrée dans les activités de service.

Les évolutions sociales, économiques et technologiques ont donné naissance à de nouvelles formes d'emploi partout en Europe. Nombre d'entre elles sont très différentes des emplois « traditionnels ». Elles transforment la relation directe traditionnelle entre l'employeur et l'employé. Elles se caractérisent également par des rythmes et des lieux de travail non conventionnels.

L'Agence de l'Union européenne chargée de l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Eurofound*, située à Dublin, a dressé un état des lieux à l'échelle européenne afin de recenser les tendances émergentes. Cet exercice a permis de répertorier 9 grands types de formes d'emploi nouvelles ou devenues de plus en plus importantes dans les États membres de l'UE depuis 2000.

Ces formes de travail concernent tout le monde, c'est-à-dire :

- les travailleurs des secteurs traditionnels ainsi que ceux des secteurs liés aux technologies de l'information et à la créativité (ITC) ;
- des employés hautement qualifiés ainsi que des employés ayant un niveau de qualification inférieur ;
- les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés.

Parmi les 9 types de formes d'emploi, voici brièvement 3 catégories de nouvelles formes de travail qui apparaissent plus fréquemment dans la numérisation du monde du travail :

- le travail mobile basé sur les TIC, dans le cadre duquel les travailleurs peuvent travailler en tout lieu et à tout moment, avec l'aide des technologies modernes ;
- le travail coopératif, où une plateforme en ligne met en relation des employeurs et des travailleurs, souvent dans le cadre de tâches de grande envergure divisées et réparties entre plusieurs travailleurs organisés en « Cloud virtuel » ;
- le travail collaboratif, où des indépendants ou des microentreprises coopèrent d'une certaine façon afin de palier des limitations de taille et l'isolement professionnel.

Ce large éventail de nouvelles formes d'emploi a des conséquences tout aussi variées pour les conditions de travail et le marché de l'emploi. Les nouvelles formes d'emploi soulèvent des discussions politiques. Celles-ci tournent autour de diverses questions.

- ◆ Comment rendre le marché de l'emploi plus flexible et plus inclusif ?
- ◆ Comment ramener dans la légalité des pratiques de travail non déclaré ?
- ◆ Comment garantir une protection sociale et des conditions de travail saines ?
- ◆ Comment éviter que des emplois conventionnels soient remplacés par des formes d'emploi moins favorables aux travailleurs.

Cela me place au cœur de la présentation des contributions d'aujourd'hui.

# Eröffnungsrede

---

**Nora BACK**  
Präsidentin der  
Arbeitnehmerkammer

Sehr geehrte Damen und Herren,

Es wurde bereits viel darüber geschrieben und viel über die Auswirkungen der Arbeitsdigitalisierung auf Arbeit und Arbeitsplätze diskutiert. Heute werden wir über die Notwendigkeit einer entsprechenden Anpassung des Arbeitsrechts diskutieren.

Wenn wir von Digitalisierung und Arbeit sprechen, unterscheiden wir im allgemeinen zwei grundlegende Entwicklungen: Automatisierung und Flexibilität.

In der Arbeitsautomatisierung übernehmen Roboter, Computer und Software Aufgaben, die bisher vom Menschen ausgeführt wurden. In diesem Zusammenhang werden manchmal heftige Debatten geführt, um herauszufinden, ob die Tatsache, dass die Maschine (oder der Algorithmus) den Menschen ersetzt und zu einer massiven Zerstörung von Arbeitsplätzen führen würde.

Wir können die Zukunft nicht voraussagen, um zu übermitteln, ob es der Wahrheit entspricht, aber was wir bekunden können und was wir bereits jetzt sehen, ist, dass sich die Berufe ändern und wieder ändern werden.

Und das ist das andere Thema des heutigen Kolloquiums, die sich mit der Flexibilität der Arbeit durch neue Technologien beschäftigt. Mit neuen Werkzeugen und neuen Arbeitsformen ist es heute möglich, flexibel, d.h. mobil, unabhängig von Ort und Tageszeit zu arbeiten.

Während die Automatisierung heute vor allem die Routinearbeiten der Verarbeitungsindustrie betrifft, findet sich Flexibilität häufiger in der Dienstleistungsbranche.

Die sozialen, wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen haben zu neuen Beschäftigungsformen in ganz Europa geführt. Viele von ihnen unterscheiden sich sehr von „traditionellen“ Berufen. Sie verändern die traditionelle direkte Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie zeichnen sich auch durch unkonventionelle Rhythmen und Arbeitsplätze aus.

Die Agentur der Europäischen Union zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, *Eurofound* in Dublin, hat eine europaweite Überprüfung durchgeführt, um neue Trends zu identifizieren. Dabei wurden 9 Haupttypen neuer oder immer wichtigerer Beschäftigungsformen in den EU-Mitgliedstaaten ermittelt, seit Anbeginn von 2000.

Diese Arbeitsformen betreffen alle, d.h.:

- Arbeitnehmer in traditionellen Sektoren sowie in Sektoren, die mit Informationstechnologie und Kreativität (IKT) zu tun haben;
- hoch qualifizierte Mitarbeiter sowie Mitarbeiter mit geringerem Qualifikationsniveau;
- junge und ältere Arbeitnehmer.

Unter den 9 Arten der Arbeitsformen sind hier kurz 3 davon aufgeführt, die in der Digitalisierung der Arbeitswelt häufiger auftreten:

- IKT-gestützte mobile Arbeit, bei der die Arbeitnehmer mit Hilfe moderner Technologien überall und jederzeit arbeiten können;

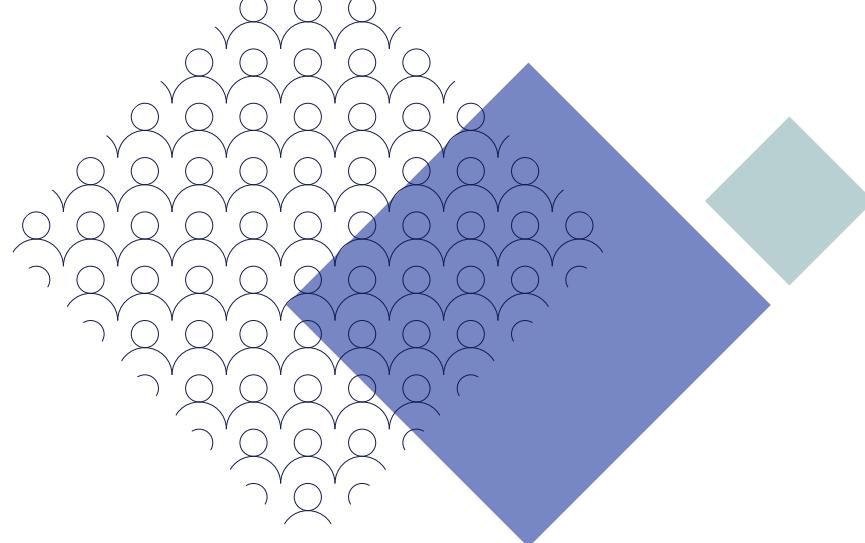
- Kooperative Arbeit, bei der eine Online-Plattform Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindet, oft in großen Aufgabenbereichen, die auf mehrere Arbeitnehmer verteilt und in einer „virtuellen Cloud“ organisiert sind;
- Zusammenarbeit, bei der Selbstständige oder Kleinstunternehmen in irgendeiner Weise zusammenarbeiten, um Größenbeschränkungen und berufliche Isolation zu überwinden.

Diese breite Palette neuer Beschäftigungsformen hat ebenso unterschiedliche Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und auf den Arbeitsmarkt. Neue Beschäftigungsformen regen die politische Diskussion an. Diese kreisen um verschiedene Fragen.

- ◆ Wie können wir den Arbeitsmarkt flexibler und integrativer gestalten?
- ◆ Wie können nicht angemeldete Arbeitspraktiken wieder in die Rechtmäßigkeit zurückgeführt werden?
- ◆ Wie können wir Sozialschutz und gesunde Arbeitsbedingungen gewährleisten?
- ◆ Wie kann verhindert werden, dass herkömmliche Arbeitsplätze durch weniger arbeitnehmerfreundliche Beschäftigungsformen ersetzt werden?

Damit stehe ich im Mittelpunkt der Vorstellung der heutigen Beiträge.

In einem ersten Block, wollen wir die Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und notwendige Kompetenzen diskutieren und zwei Beispiele für die Umsetzung mobiler Arbeit im Unternehmen vorstellen.



Dans un premier bloc, nous voulons traiter de l'impact de la digitalisation sur l'emploi et les compétences nécessaires, et présenter deux exemples de la mise en place du travail mobile dans l'entreprise.

Dans un deuxième bloc, nous allons aborder la question de savoir s'il faut adapter le droit social à ces nouvelles réalités et quelles mesures concrètes peuvent être utilisées pour protéger, voire améliorer la qualité de vie au travail des salariés.

Enfin, permettez-moi de faire encore un commentaire sur les risques pour la santé des travailleurs liés à l'utilisation des technologies numériques mobiles.

L'étude *Quality of Work Index* de la CSL et de l'Université du Luxembourg a permis de mettre en évidence qu'au Luxembourg également les salariés qui connaissent un degré de numérisation élevé dans leur travail font plus souvent état de stress au travail.

Ces derniers sont confrontés à une plus forte intensité et densité de leur travail (travail dans l'urgence, complexité et multitudes des tâches, exigences émotionnelles).

Ainsi, par exemple, à la question de savoir si les salariés sont obligés de respecter des délais serrés, 71% des travailleurs avec une forte digitalisation en sont concernés régulièrement contre 41% de ceux qui ont un degré de numérisation faible.

La flexibilité spatiale et temporelle induite par les NTIC a le potentiel de modifier notre façon de travailler et de vivre. En effet, l'attente d'être joignable pour le travail en dehors du temps de travail est aussi un phénomène dont un tiers des travailleurs se disent aujourd'hui concernés.

L'étude *Quality of Work Index* s'était également intéressée en 2018 à la capacité des salariés de pouvoir se détacher psychologiquement du travail pendant leurs temps de loisir. 30% des questionnés ont admis qu'ils ne peuvent pas facilement oublier leur travail pendant leur temps libre.

Or, les résultats de l'enquête ont confirmé l'hypothèse que les salariés qui déclarent qu'ils ont moins d'occasions de « déconnecter » de leur travail pendant leur temps libre sont exposés à plus de risques pour leur santé physique et mentale. Ceci est dû à une diminution du temps de repos et une interruption des phases de récupération.

La porosité des frontières entre la vie professionnelle et la vie en dehors du travail est un des changements majeurs dans le monde du travail d'aujourd'hui et du futur. Pour cette raison, il est nécessaire de prévoir un droit à la déconnexion fort.

La méthode la plus radicale est celle où les salariés n'ont plus accès au serveur de messagerie de l'entreprise

pendant leur temps libre, afin de ne pas être poussés à répondre aux e-mails professionnels en dehors de leurs heures de travail (congés payés, jours de repos, week-ends, soirs, etc.).

Toute autre forme qui se contente de donner le droit individuel de ne pas répondre à des messages reçus et/ou lus contient toujours le risque que les salariés les plus motivés continuent à le faire, au dépens de leur santé. Néanmoins, je suis confiant que les intervenants d'aujourd'hui donneront des exemples pour nous montrer comment aborder cette problématique.

Merci de votre attention !

In einem zweiten Block, werden wir darüber diskutieren, ob das Sozialrecht an diese neuen Gegebenheiten angepasst werden soll und welche konkreten Maßnahmen zum Schutz und zur Verbesserung der Lebensqualität der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz eingesetzt werden können.

Lassen Sie mich abschließend noch eine Bemerkung zu den gesundheitlichen Risiken für die Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Nutzung mobiler digitaler Technologien machen.

Die Studie *Quality of Work Index* von der CSL und der Universität Luxemburg ergab, dass auch in Luxemburg Mitarbeiter, die bei ihrer Arbeit einen erhöhten Digitalisierungsgrad erleben, häufiger von Stress am Arbeitsplatz berichten.

Letztere sind mit einer höheren Arbeitsintensität und Dichte konfrontiert (Notfallarbeit, Komplexität und Vielzahl von Aufgaben, emotionale Anforderungen).

Auf die Frage, ob die Arbeitnehmer verpflichtet sind, enge Fristen einzuhalten, sind beispielsweise 71% der Arbeitnehmer mit hoher Digitalisierung regelmäßig betroffen, gegenüber 41% derjenigen mit einem geringen Digitalisierungsgrad.

Die durch die IKTs induzierte räumliche und zeitliche Flexibilität hat das Potenzial, unsere Arbeits- und Lebens-

weise zu verändern. Tatsächlich ist die Erwartung, für die Arbeit außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein, auch ein Phänomen, für das ein Drittel der Arbeitnehmer inzwischen angibt, dass sie betroffen sind.

Die Studie *Quality of Work Index* untersuchte 2018 auch die Fähigkeit der Mitarbeiter, sich in ihrer Freizeit psychologisch von der Arbeit loszulösen. 30% der Befragten gaben zu, dass sie ihre Arbeit in ihrer Freizeit nicht so leicht vergessen können.

Die Umfrageergebnisse bestätigten jedoch die Hypothese, dass Mitarbeiter, die berichten, dass sie in ihrer Freizeit weniger Möglichkeiten haben, bezüglich der Arbeit „abzuschalten“, größeren Risiken für ihre körperliche und geistige Gesundheit ausgesetzt sind.

Dies ist auf eine Verkürzung der Ruhezeiten und eine Unterbrechung der Erholungsphasen zurückzuführen.

Die Durchlässigkeit der Grenzen zwischen Arbeit und Leben außerhalb der Arbeit ist eine der größten Veränderungen in der Arbeitswelt von heute und von morgen. Aus diesem Grund ist es notwendig, ein starkes Recht auf Abschalten vorzusehen.

Die radikalste Methode ist die, bei der die Mitarbeiter in ihrer Freizeit keinen Zugriff mehr auf den Mailserver des Unternehmens haben, so dass sie nicht gezwungen sind, geschäftliche E-Mails außerhalb ihrer Arbeitszeit

(bezahlter Urlaub, Ruhetage, Wochenenden, Abende usw.) zu beantworten.

Jede andere Form, die dem Einzelnen lediglich das Recht gibt, nicht auf empfangene und/oder gelesene Nachrichten zu antworten, birgt immer noch das Risiko, dass die motiviertesten Mitarbeiter dies auf Kosten ihrer Gesundheit weiterhin tun. Dennoch bin ich zuversichtlich, dass die heutigen Referente Beispiele liefern werden, die uns zeigen, wie wir dieses Problem angehen können.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

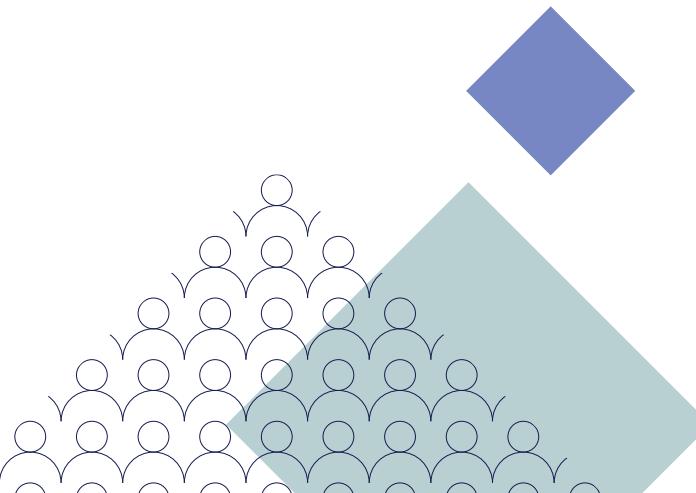


# Travail équitable dans l'économie de plateforme - Stratégies de droit européen

—

Dr Martin RISAK

Professeur d'université à l'Institut de droit  
du travail et droit social, Université de  
Vienne



Les effets de la numérisation sont multiples. Internet, les smartphones et la géolocalisation, etc., simplifient la vie quotidienne à bien des égards. Cependant, ces technologies qui se renouvellent constamment, peuvent également s'avérer très désavantageuses pour l'homme.

Le monde du travail devient de plus en plus flexible, ce qui est également l'une des conséquences de la numérisation. Et ainsi, encore et encore, apparaissent les nouvelles formes de travail organisationnelles les plus diverses. Des travailleurs indépendants se mêlent à des travailleurs occupant un emploi atypique.

Le flux de travail se fait de plus en plus souvent via une plateforme électronique plutôt que dans les locaux de l'employeur. L'objectif de ces nouveaux types d'emploi est de créer une hyperflexibilité en faveur de l'employeur, ainsi que de transférer les risques de l'employeur au travailleur, lequel est considéré comme travailleur indépendant, alors qu'il s'agit en réalité d'un travailleur indépendant fictif.

La plateforme rend tout cela possible. Voir l'exemple Uber dans les services de transport, voir l'exemple Clickworker dans le domaine Microtasking, ainsi que l'exemple Mjam dans le domaine de la livraison de nourriture etc.

Comment cela fonctionne ? Un grand nombre de personnes aptes au travail rendent leur main-d'œuvre

disponible à la demande sur la plateforme, et ce, pendant quelques minutes ou quelques heures seulement si nécessaire. Si leur travail n'est pas sollicité, ils ne seront pas payés. L'objectif est une organisation du travail Just-in-time. Pour l'employeur, il n'y a pas de temps improductif et il a en outre l'avantage de contrôler totalement le processus de travail. Les éléments clés sont :

- une grande quantité de travailleurs qui peuvent rapidement être activés ;
- une forte concurrence entre les travailleurs de la plateforme en mettant leur réputation numérique au service de la plateforme-vitrine ;
- ces travailleurs travaillant dans une zone grise permanente avec une adaptation constante du modèle économique sous-jacent.

Ce modèle peut être intéressant pour la plateforme, mais laisse ces travailleurs dans une situation très précaire.

Or, « *la précarité n'est pas un modèle économique innovant* ».

Ce modèle pose également de graves problèmes juridiques et il y a lieu de répondre aux questions suivantes à l'avenir :

Y a-t-il un contrat de travail ? Qui est l'employeur du travailleur ?

# Faire Arbeit in der Plattformwirtschaft – Europarechtliche Strategien

Dr. Martin RISAK  
ao. Univ-Prof. Institut für  
Arbeits- und Sozialrecht, Universität Wien



Die Auswirkungen der Digitalisierung sind vielfältig. Internet, Smartphones und Geotracking usw. vereinfachen uns den Alltag in vielerlei Hinsichten. Diese sich ständig erneuernden Technologien können sich aber auch als sehr nachteilhaft für den Menschen erweisen.

Die Arbeitswelt wird zunehmender flexibel, auch dies ist eine der Konsequenzen der Digitalisierung. Und somit entstehen immer wieder die unterschiedlichsten neuen Organisationsformen von Arbeit. Selbstständige vermischen sich mit ArbeitnehmerInnen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen.

Der Arbeitsablauf wird zunehmender über eine elektronische Plattform getätigter anstatt in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers. Ziel ist es eine Hyperflexibilität zugunsten des Arbeitgebers zu schaffen, sowie die Verschiebung der Risiken von Arbeitgeber zum Arbeitnehmer, welcher als Selbstständiger angesehen wird, in der Realität jedoch ein Scheinselbstständiger ist.

Die Plattform macht's eben möglich. Siehe das Beispiel Uber in den Transportdienstleistungen, siehe das Beispiel Clickworker im Online Microtasking Bereich, siehe auch das Beispiel Mjam im Bereich der Essenzustellung.

Wie funktioniert das? Eine große Menge von dienstleistungsfähigen Personen stellen ihre Arbeitskraft der Plattform auf Abruf zur Verfügung und das gegebenenfalls jeweils nur für ein paar Minuten oder Stunden. Werden sie nicht gebraucht, so werden sie auch nicht bezahlt. Das Ziel ist eine *Just-in-time-Organisation* von Arbeit. Für den Arbeitgeber besteht so kein Risiko der

Unterauslastung und unproduktiver Zeiten und das bei voller Kontrolle über den Arbeitsprozess. Kernelemente sind dabei:

- eine große und aktive Crowd von arbeitenden Personen welche schnell aktivierbar sind;
- ein hoher Wettbewerb zwischen den Plattformbeschäftigten dadurch, dass man ihre digitale Reputation in die Vitrine setzt;
- Arbeiten die in einem ständigen Graubereich ablaufen mit dauernder Anpassung des Geschäftsmodells.

Dieses Modell mag interessant sein für die geschäfts betreibende Plattform, lässt aber die PlattformarbeiterInnen in einer sehr prekären Situation.

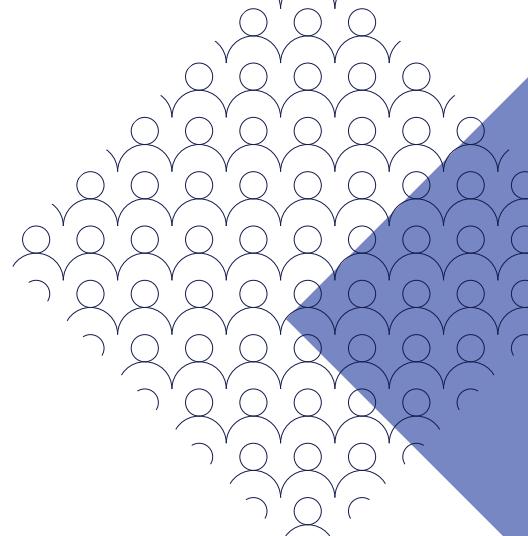
Jedoch: „*Prekarität ist kein innovatives Geschäftsmodell*“.

Dieses Modell ruft auch tiefgreifende rechtliche Probleme hervor.

So sind folgende Fragen in Zukunft noch zu beantworten:

Liegt ein Arbeitsvertrag vor? Es stellt sich dann die Frage des Beweises eines Arbeitsvertrages. Die Plattformen gehen ja davon aus, dass sie selbstständig arbeitende Personen vermitteln.

Wer ist ArbeitgeberIn? Die Plattform, der/die Leistungs empfängerIn?



La plateforme, le bénéficiaire du service rendu par le travailleur ? Se pose aussi la question de la preuve du contrat de travail, alors que les plateformes supposent qu'elles occupent des travailleurs indépendants.

En outre, le travail par plateforme est souvent trans-frontalier.

Par conséquent, une directive européenne spécifique sur le travail par plateforme est nécessaire pour établir des règles claires et communes au niveau de l'Union Européenne (UE).

Et ce n'est pas une nouveauté pour l'UE, qui a déjà réglementé maintes formes atypiques de travail telles que le travail à temps partiel, le travail intérimaire, le travail à durée déterminée et le travail précaire (voir la récente directive (UE) 2019/1152 sur des conditions de travail transparentes et prévisibles).

L'Europe a aussi déjà réussi à se donner des règles pour le travail indépendant via plateforme au moyen du règlement (UE) 2019/1150 promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne.

Ledit règlement régit la situation des travailleurs indépendants des plateformes et donne des règles dans les domaines suivants :

- transparence des termes et conditions ;
- restriction, suspension et résiliation de la relation uniquement avec justification ;
- réputation numérique : divulgation des paramètres utilisés et de leur pondération, portabilité des données ;
- traitement équitable des utilisateurs ;
- restrictions d'offrir des services d'une autre manière ;
- arbitrage : gestion des réclamations internes, médiation ;
- droit à l'action collective.

Alors que devrait contenir la directive européenne sur « *le travail salarié par plateforme* » ?

Les éléments centraux pourraient être :

- ◆ Le principe de la présomption réfutable d'une relation d'emploi avec la plateforme.
- ◆ Les exigences en matière d'information des salariés, notamment en ce qui concerne l'accès à la plateforme, la restriction d'accès et la résiliation de la relation de travail avec la plateforme.
- ◆ Les clauses contractuelles interdites.
- ◆ Des règles pour la réputation numérique : la correction des notes des clients doit être possible et la portabilité des données doit être assurée.
- ◆ Quant à la dimension internationale : la loi applicable et la juridiction compétente devraient être clarifiées.

Cependant, à l'échelle européenne, il convient également de clarifier les questions suivantes :

Qui exactement est protégé par le droit du travail ? A-t-on besoin d'un concept uniforme de « salarié » dans l'UE ? La terminologie employée traditionnellement nécessite-t-elle une mise à jour ? Faut-il introduire une catégorie intermédiaire de travailleurs entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants ?

Dazu kommt, dass die Sachverhalte in sehr vielen Fällen grenzüberschreitend sind.

Deshalb ist eine spezielle EU-Plattformarbeitsrichtlinie nötig um auf EU-Ebene klare und gemeinsame Regeln zu schaffen.

Und dies ist nichts neues für die EU, welche schon alle bisherigen atypischen Beschäftigungen wie Teilzeit, Befristung, Leiharbeit und zuletzt prekäre Arbeit (Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen), über Richtlinien geregelt hat.

Europa hat es auch schon zur Verordnung (EU) 2019/1150 zur Förderung von Fairness und Transparenz für gewerbliche Nutzer von Online-Vermittlungsdiensten (P2B-Verordnung) geschafft.

Diese regelt die Situation von selbstständig arbeitenden Plattformarbeitern und gibt Regeln in folgenden Bereichen:

- Transparenz der Allgemeinen Geschäftsbedingungen;
- Einschränkung, Aussetzung und Beendigung nur mit Begründung;

- Ranking (digitale Reputation): Offenlegung der Parameter und deren Gewichtung, Portabilität;
- Differenzierte Behandlung von NutzerInnen;
- Einschränkung, Leistungen auf andere Weise anzubieten;
- Streitschlichtung: internes Beschwerdemanagement, Mediation;
- Verbandsklage.

Was sollte dann eine Plattformarbeitsrichtlinie für Arbeitnehmer enthalten?

Kernelemente könnten sein:

- ◆ Das Prinzip der widerleglichen Vermutung eines Arbeitsverhältnisses zur Plattform.
- ◆ Die Informationspflichten insbesondere hinsichtlich der Registrierung, der Einschränkung und der Beendigung des Zugangs zur Plattform.
- ◆ Verbotene Vertragsklauseln.

- ◆ Digitale Reputation: die Richtigstellung von KundInnen-Ratings sollte möglich sein, sowie die Portabilität der Daten sollte sichergestellt sein.
- ◆ Internationale Dimension: das anwendbare Recht und der Gerichtsstand müssten geklärt sein.

Europaweit gesehen müssten aber auch folgende Fragen geklärt werden:

Wen schützt das Arbeitsrecht? Braucht es einen einheitlichen EU-rechtlichen ArbeitnehmerInnen-Begriff? Oder braucht der herkömmliche ArbeitnehmerInnen-Begriff ein Update? Sollte eine Zwischenkategorie eingeführt werden?

## Quelques impressions



## Einige Eindrücke





# Colloque

---

Jeudi, 7 novembre 2019

# Tagung

---

Donnerstag, 7. November 2019

# Partie I Nouveau monde du travail

---

Teil I  
Moderne  
Arbeitswelt

# Travail 4.0 – Impact de la digitalisation sur le marché de travail

Dr Roland DEINZER

Responsable du développement  
des entreprises auprès de la  
« Bundesagentur für Arbeit »

La numérisation de nos environnements de vie et de travail qui progresse à un rythme dramatique va sans aucun doute redéfinir radicalement les structures et les conditions de travail sur le marché de l'emploi. Selon Dr Roland Deinzer, une chose est incontestable : les progrès technologiques rapides entraîneront de nombreuses difficultés, mais en même temps, comme l'orateur l'a souligné à plusieurs reprises, ils ouvriront de nouvelles possibilités qui ne doivent pas être sous-estimées. En fin de compte, le facteur décisif qui déterminera l'effet réel de cette révolution numérique sera la manière dont la société décidera de traiter cette question, de réagir aux nouveaux développements et, si nécessaire, de s'adapter aux changements structurels.

Alors que les représentants des employeurs ont long-temps minimisé l'impact potentiel de la numérisation sur notre monde du travail, les syndicats ont rapidement mis en garde contre les dangers potentiels. L'étude de Frey/Osborne en 2013, qui prévoyait un risque élevé de substituabilité pour environ 47% de l'ensemble des employés aux États-Unis, a été un moment de choc pour Roland Deinzer. En réaction à cette présentation dramatique, les études sur les effets attendus de la numérisation sur le marché du travail se multipliaient. Toutefois, les conclusions des différentes études divergeaient parfois considérablement, car elles étaient rarement fondées sur des changements qui s'étaient déjà produits, mais étaient, tout au contraire, fortement influencées par des hypothèses actuellement incontrôlables sur le développement futur de la technologie et du monde du travail. En conclusion, selon Deinzer, il existe une question cruciale qui se pose dans ce contexte : « *Est-il vraiment possible que tant d'emplois disparaissent tout simplement ou vont-ils seulement se changer radicalement ?* »

## Le Job-Futuromat

Les résultats des études menées par l'Agence fédérale pour l'emploi (BA) reposent sur une méthodologie différente. Au lieu d'essayer de prédire l'évolution future, le monde du travail et les différents groupes profes-

nels en Allemagne contemporaine ont été examinés en fonction de leur risque réel et actuel de substituabilité dont ils souffrent déjà aujourd'hui. Chaque profession a été définie à l'aide d'une variété d'activités théoriques de base. Une commission d'experts a ensuite déterminé individuellement pour chacune de ces activités de base s'il existe déjà une alternative au niveau technologique actuel qui pourrait prendre le relais en toute autonomie. Sur la base de cette analyse, un risque de substituabilité distinct a été déterminé pour chaque activité. Les résultats de cette approche peuvent être tracés à l'aide du Job-Futuromat, un outil en ligne qui permet de calculer le « risque d'automatisation » de chaque métier existant en Allemagne sur la base du risque moyen de substituabilité des différentes activités principales qui le définissent.

Cette étude montre d'abord et avant tout que très peu de professions sont actuellement substituables à 100% - il existe des activités de base dans presque toutes les professions qui ne peuvent pas encore être exercées par des robots ou l'intelligence artificielle. La crainte qu'une occupation puisse disparaître complètement à court terme n'est confirmée que dans quelques cas exceptionnels. Toutefois, il est également incontestable qu'un grand nombre de professions d'aujourd'hui changeront considérablement à l'avenir. D'une part, certaines compétences de base perdront en valeur, mais d'autre part, de nouvelles activités de base deviendront nécessaires.

La révolution numérique sera très différente à un égard des révolutions industrielles qui ont eu lieu jusqu'à présent. Il n'y a pas que les personnes peu qualifiées qui seront menacées et potentiellement remplacées par les nouvelles technologies. Dans le monde du travail 4.0, les groupes professionnels hautement qualifiés seront également touchés par un risque accru de substitution.

Le Job-Futuromat montre que seulement 25% de toutes les professions sont actuellement touchées par un risque accru de substitution. En même temps, un fort risque de substitution a déjà été identifié pour 25% de toutes les professions.

# Arbeitswelt 4.0 – Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt

Dr. Roland DEINZER  
Leiter der Geschäftsentwicklung  
bei der Bundesagentur für Arbeit



Die mit dramatischer Geschwindigkeit fortschreitende Digitalisierung unserer Lebens- und Arbeitswelt wird die Strukturen und die Arbeitsverhältnisse auf den Arbeitsmärkten zweifelsfrei tiefgreifend neu definieren. Für Dr. Roland Deinzer steht eine außer Frage: Der rasante technologische Fortschritt wird viele Schwierigkeiten mit sich bringen, aber zugleich, und das hob der Redner mehrfach hervor, nicht zu unterschätzende neue Möglichkeiten eröffnen. Ausschlaggebend für den tatsächlichen Effekt dieser digitalen Revolution wird schlussendlich sein, wie die Gesellschaft entscheidet, mit diesem Thema umzugehen, auf die neuen Entwicklungen zu reagieren, und sich gegebenenfalls an den Strukturwandel anzupassen.

Während die Vertreter der Arbeitgeber über lange Zeit die möglichen Folgen der Digitalisierung auf unsere Arbeitswelt in ihrem Ausmaß herunterspielten, warnen Gewerkschaften bereits früh vor den möglichen Gefahren. Die vielfach in der Öffentlichkeit diskutierte Studie von Frey/Osborne aus dem Jahre 2013, welche für die USA für ca. 47% aller Beschäftigten ein hohes Substituierbarkeitsrisiko vorhersagte, war für Roland Deinzer eindeutig ein Schockmoment. Als Reaktion auf diese dramatische Darstellung multiplizierten sich im Anschluss die Untersuchungen zu den zu erwartenden Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt. Die Schlussfolgerungen dieser Studien divergierten jedoch inhaltlich teilweise deutlich, da diese sich selten auf bereits eingetretene Entwicklungen basierten, sondern vielmehr stark von zurzeit nicht zu kontrollierenden Annahmen zur zukünftigen Entwicklung der Technologie und der Arbeitswelt beeinflusst wurden. Schlussendlich stellt sich in diesem Zusammenhang laut Deinzer eine entscheidende Frage: „Kann es tatsächlich sein, dass so viele Jobs einfach wegfallen, oder werden sie sich nur einfach stark verändern?“.

## Der Job-Futuromat

Die Ergebnisse der Untersuchungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) basieren auf einer anderen Methodik.

Anstatt zu versuchen, die zukünftige Entwicklung vorherzusehen, wurde vielmehr die Arbeitswelt und die verschiedenen Berufsgruppen in Deutschland auf ihre reales, bereits jetzt bestehendes, Substituierbarkeitsrisiko untersucht. Jeder Beruf wurden mithilfe einer Vielzahl an theoretischen Kerntätigkeiten definiert. Daraufhin hat eine Expertenkommission für jede dieser Kerntätigkeiten einzeln ermittelt, ob es bereits nach heutigem technologischen Stand eine Alternative gibt, welche diese völlig autonom übernehmen könnte. Anhand dieser Analyse wurde für jede Tätigkeit ein eigenes Substituierbarkeitsrisiko festgelegt. Die Ergebnisse dieser Herangehensweise lassen sich anhand des Job-Futuromats nachvollziehen, einem Online-Tool, welches die Berechnung die „Automatisierbarkeit“ jedes einzelnen, in Deutschland existierenden, Berufes anhand des durchschnittlichen Substituierbarkeitsrisikos seiner verschiedenen Kerntätigkeiten erlaubt.

Aus dieser Studie geht in erster Linie hervor, dass nur die wenigsten Berufe zurzeit bereits zu 100% substituierbar sind – es gibt in fast allen Berufen Kerntätigkeiten, die derzeit noch nicht von Robotern oder einer künstlichen Intelligenz übernommen werden können. Die Befürchtung, ein Beruf könne kurzfristig gänzlich verschwinden, bestätigt sich nur in einigen wenigen Ausnahmefällen. Jedoch ist ebenfalls klar, dass sich eine Vielzahl der bereits bestehenden Berufe in Zukunft deutlich verändern werden. Einerseits werden einige Grundkompetenzen nicht mehr notwendig sein, andererseits werden jedoch neue Kerntätigkeiten erforderlich sein.

Die digitale Revolution wird sich in einer Hinsicht deutlich von den bisher stattgefundenen industriellen Revolutionen unterscheiden. Es sind bei weitem nicht nur die Geringqualifizierten, deren Berufsaktivitäten vordergründig durch die neuen Technologien bedroht und möglicherweise ersetzt werden. In der Arbeitswelt 4.0 werden ebenso hochqualifizierte Berufsgruppen von einem erhöhten Substituierbarkeitsrisiko betroffen sein.

En général, on peut dire que le « degré du risque d'automatisation » est une fonction décroissante du niveau de qualification du groupe professionnel. Cependant, ce risque n'est en aucun cas inexistant au-delà d'un certain niveau. Il convient toutefois de souligner clairement qu'il s'agit ici seulement d'un risque purement théorique. La manière dont le monde du travail finira par changer dépend de nombreux autres paramètres : l'acceptation sociale, la rentabilité financière de la substitution des travailleurs par les machines, le niveau et le soutien de la formation et l'acquisition de nouvelles compétences par les travailleurs, etc. M. Deinzer estime que c'est dans le secteur manufacturier que le besoin d'adaptation est le plus grand, tandis que le risque de substitution est beaucoup plus faible dans le secteur des services sociaux et culturels.

## Une nouvelle dimension de la formation tout au long de la vie

Lors de la présentation du Job-Futuromat au personnel de l'Agence fédérale pour l'emploi, un employé a réagi par les mots suivants : « *Oh M. Deinzer, votre présentation était drôle, et le fait que vous soyez seulement substituable à 20% est bien, mais moi j'ai 37 ans, et je suis à 100% substituable selon votre outil. Qu'est-ce que vous faites de moi ? Quelle sera la trajectoire future de ma carrière au sein de l'Agence fédérale pour l'emploi ?* »

Avec le monde du travail 4.0 et la restructuration profonde du marché de l'emploi, diverses activités essentielles seront sans aucun doute entièrement automatisées, mais de nouvelles compétences de base apparaîtront également et deviendront nécessaires. Dans ce contexte, le principe de « la formation tout au long de la vie » prendra une nouvelle dimension. Les connaissances et les compétences acquises aujourd'hui deviennent de moins en moins pertinentes dans l'économie et la société numériques. À l'inverse, la numérisation génère un monde du travail innovant qui exige une formation initiale et continue des employés qui sera adaptée aux besoins du monde digital.

**«L'apprentissage tout au long de la vie peut signifier à l'avenir apprendre un nouveau métier, me réinventer complètement.»**

Un des défis centraux pour les employeurs sera de déterminer comment ils peuvent et veulent déployer leurs employés à l'avenir, de quelles compétences et connaissances de base ils ont besoin et comment ils peuvent coopérer avec leur main-d'œuvre pour élaborer un plan de formation qui leur permettra d'acquérir ces compétences. Cela s'applique aussi bien aux nouveaux entrants qu'aux salariés et aux travailleurs indépendants en âge de travailler avancée. Les employeurs, les employés, les politiciens, l'Agence fédérale ainsi que les syndicats doivent lutter ensemble contre la menace de l'automatisation de nombreuses compétences clés provoquée par la numérisation rapide du monde du travail en développant des programmes de formation continue innovants et cohérents.

## Les dangers de la numérisation du monde du travail

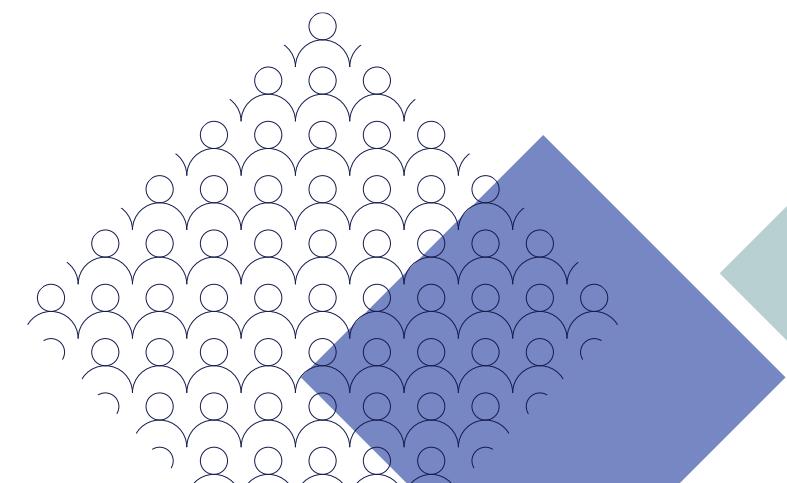
Bien que Roland Deinzer ait généralement une attitude positive face aux défis qui feront incontestablement partie de la numérisation de notre monde du travail, il existe aussi quelques développements inquiétants auxquels il fait face avec un grand scepticisme. Grâce à la numérisation des processus de travail, des données sur les différents aspects de la performance de chaque employé seront collectionnées de manière indirecte et automatique - efficacité, indépendance, précision, ponctualité, etc. Sur la base de ces paramètres, les évaluations de performance seront produites automatiquement et de manière cohérente pour tous les employés d'une profession particulière, sans aucune obligation de codétermination de la part des employés concernés. De cette façon, une nouvelle hiérarchie sera créée dans chaque groupe professionnel individuel.

Alors que les employés ayant obtenu une « bonne note » recevront davantage d'offres d'emploi, les employés qui

ont été jugés inefficaces par l'algorithme se retrouveront de plus en plus les mains vides. Les différences de rendement qui deviennent apparentes pourraient entraîner des écarts salariaux au sein d'un même groupe professionnel et salarial dont le revenu est en fait régi par une convention collective uniforme. L'évaluation automatisée des performances à l'aide de processus et d'algorithmes numériques pourrait faire de la rémunération liée aux performances - avec toutes ses conséquences négatives - la nouvelle norme dans le monde du travail.

## Conclusion

Le message fondamental de Deinzer est clair. La numérisation ne doit pas être considérée exclusivement sous un angle négatif. Bien que la transition vers le monde du travail 4.0 soit associée à de nombreux risques et défis, le progrès technologique de notre société ouvre au moins autant de nouvelles opportunités. Il est de la plus haute importance que les risques et les dangers soient identifiés à un stade précoce et que les employeurs, les politiciens et les syndicalistes travaillent ensemble sur cette base pour trouver des solutions et développer un nouveau cadre juridique. Une réflexion novatrice et de nouvelles approches courageuses peuvent largement atténuer les risques et, en fin de compte, permettre à la société de profiter pleinement des nombreux avantages de la révolution digitale.



Aus dem Job-Futuromat geht hervor, dass mittlerweile nur noch 25% aller Berufe nur gering von einem erhöhten Substitutionsrisiko betroffen sind. Gleichzeitig wurde bereits für 25% aller Berufe ein stark erhöhtes Risiko ermittelt. Generell lässt sich sagen, dass die „Automatisierbarkeit“ mit steigender Qualifizierung der Berufsgruppe kontinuierlich abnimmt, jedoch keinesfalls ab einem gewissen Grad inexistent ist. Es handelt sich dabei jedoch, und das muss deutlich hervorgehoben werden, um ein rein theoretisches Risiko. Wie sich die Berufswelt schlussendlich verändern wird, hängt von vielen anderen Parametern ab – der gesellschaftlichen Akzeptanz, der finanziellen Rentabilität der Substitution von Arbeitnehmern durch Maschinen, dem Grad und der Unterstützung der Weiterbildung und des Erwerbs neuer Kompetenzen durch die Arbeitnehmer, usw. Den höchsten Anpassungsbedarf sieht Deinzer in den Fertigungsberufen, ein deutlich geringeres Substituierbarkeitsrisiko bestehe hingegen in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen.

## **Eine neue Dimension des „lebenslangen Lernens“**

Auf die Präsentation des Job-Futuromat vor der Belegschaft der Bundesagentur für Arbeit reagierte ein Mitarbeiter mit folgenden Worten: „Ach Herr Deinzer, lustig ihr Vortrag, und dass sie nur zu 20% substituierbar sind ist ja schön, aber ich bin 37 Jahre alt, und ich bin zu 100% substituierbar laut ihres Tools. Was machen sie denn mit mir? Was ist denn die Entwicklung für mich in der Bundesagentur für Arbeit?“

Mit der Arbeitswelt 4.0 und dem tiefgreifenden Wandel des Arbeitsmarktes werden zweifelsfrei verschiedene Keintätigkeiten vollständig automatisiert werden, jedoch werden ebenso neue Grundkompetenzen entstehen und erforderlich werden. In diesem Zusammenhang wird dem Prinzip des „lebenslangen Lernens“ eine neue Bedeutung zukommen. Heute erworbenes Wissen bzw. erlernte Fähigkeiten verlieren in der digitalen Wirtschaft und Gesellschaft immer schneller an Relevanz.

Umgekehrt generiert die Digitalisierung eine innovative Arbeitswelt, die entsprechende Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten erfordert.

**„Lebenslanges Lernen kann zukünftig heißen, ich muss einen neuen Beruf erlernen, ich muss mich komplett noch einmal neu erfinden.“**

Es wird eine Kernherausforderung für den Arbeitgeber sein zu ermitteln, wie er seine Arbeitnehmer in Zukunft einsetzen kann und will, welche Grundkompetenzen und Kenntnisse es dazu benötigt, und wie er zusammen mit der Belegschaft einen Plan ausarbeiten kann, um ihnen den Erwerb dieser Qualifizierungen zu ermöglichen. Dies gilt für Berufsanfänger ebenso wie für Arbeitnehmer oder Selbstständige in fortgeschrittenem Erwerbsalter. Der rasante Digitalisierung der Arbeitswelt und der drohenden Automatisierung vieler Kernfähigkeiten müssen Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Politiker, die Bundesagentur aber auch Gewerkschaften mit innovativen und konsequenten Weiterbildungsmaßnahmen entgegentreten.

## **Die Gefahren der Digitalisierung der Arbeitswelt**

Obwohl Roland Deinzer generell eine positive Haltung gegenüber den Herausforderungen einnimmt, welche zweifelsfrei Teil der Digitalisierung unsere Arbeitswelt sein werden, gibt es dennoch einige besorgniserregende Entwicklungen, welchen er mit großer Skepsis gegenübersteht. Durch die Digitalisierung der Arbeitsprozesse werden indirekt ständig Daten zu den verschiedenen Aspekten der Leistung jedes Mitarbeiters gesammelt – Effizienz, Selbständigkeit, Genauigkeit, Pünktlichkeit, etc. Anhand dieser Parameter werden automatisch und konsequent Leistungsbeurteilungen aller Arbeitnehmer einer gewissen Berufsbranche erstellt und dies ohne die Mitbestimmungspflicht der Betroffenen. So wird eine neue Hierarchie innerhalb jeder einzelnen Berufsgruppe erstellt.

Während die Mitarbeiter mit „guter Bewertung“ vermehrt Jobangebote bekommen werden, gehen Mitarbeiter, die vom Algorithmus als ineffizient bewertet wurden, vermehrt leer aus. Durch die offensichtlich werdenden Leistungsunterschiede könnte es vermehrt zu Lohngefällen innerhalb einer Berufs- und Lohngruppe kommen, deren Einkommen eigentlich durch einen einheitlichen Tarifvertrag geregelt sind. Durch die automatisierte Leistungsbeurteilung durch digitale Prozesse und Algorithmen könnte leistungsabhängiger Lohn – mit all seine negativen Konsequenzen – zur neuen Norm in der Arbeitswelt werden.

## **Schlussfolgerung**

Deinzers Grundaussage ist eindeutig. Der Digitalisierung sollte man keinesfalls ausschließlich negativ gegenüberstehen. Zwar ist die Transition hinüber in die Arbeitswelt 4.0 mit vielen Risiken und Herausforderungen verbunden, jedoch eröffnet der technologische Fortschritt unserer Gesellschaft mindestens ebenso viele neue Chancen. Es ist von höchster Wichtigkeit, dass die Risiken und Gefahren frühzeitig ermittelt werden, und Arbeitgeber, Politiker und Gewerkschaftler auf dieser Basis gemeinsam nach Lösungen suchen und einen neuen gesetzlichen Rahmen erarbeiten. Durch innovative Denkweisen und couragierte neue Ansätze können sich die Risiken weitgehend eindämmen lassen und die Gesellschaft kann schlussendlich vollständig von den zahlreichen Vorteilen der Digitalisierung der Arbeitswelt profitieren.

# Le travail mobile dans la chambre des travailleurs de la Basse-Autriche : 5 ans de télétravail en pratique

Bettina HEISE  
Directrice de la « Arbeiterkammer Niederösterreich »

Bettina Heise, directrice de la Chambre des travailleurs de Basse-Autriche depuis 2018, a été invitée au Luxembourg pour présenter comment le travail flexible et mobile fonctionne dans son institution et ce qui a changé dans le travail quotidien.

La Chambre des travailleurs (AK) de Basse-Autriche a pourvu 430 postes permanents (équivalents à temps plein) et, avec un nombre élevé d'employés à temps partiel, elle compte 580 employés. Les deux tiers d'entre eux sont actifs dans le conseil et l'assistance active aux salariés. La Basse-Autriche étant la plus grande province d'Autriche, les employés voyagent beaucoup et parcourent environ 1.000.000 de kilomètres par an (chiffres de 2018) en voyage d'affaires.

La direction a discuté très tôt des changements provoqués par le changement numérique et a reconnu l'avantage de pouvoir façonner le changement de manière pratique, de jouer un rôle de pionnier et d'acquérir des connaissances importantes pour le conseil. À cet effet, la stratégie « Vision 2020 » a été définie en 2012, qui inclut également le travail mobile.

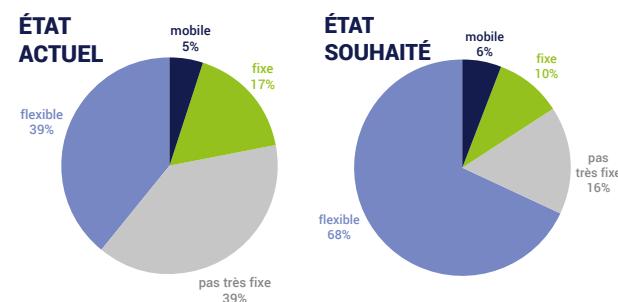
Le déménagement du siège de l'AK Niederösterreich de Vienne à St Pölten constitue un autre élément déclencheur. Le regroupement de certaines succursales et le déménagement du siège social de Vienne ont entraîné un changement du lieu de travail d'à peu près 60 kilomètres pour environ 300 salariés.

Tout d'abord, un inventaire a été réalisé au cours de l'année 2013 pour se faire une idée des employés qui travaillent de manière fixe, peu flexible, flexible et mobile et pour voir quel travail est adapté au télétravail. Parallèlement, une enquête sur la culture de leadership et les changements culturels possibles a été menée.

Il est devenu évident que la culture organisationnelle doit passer du principe de contrôle au principe de confiance, en vertu duquel la loyauté et l'identification en tant que facteurs moteurs prennent de l'importance. En ce qui concerne la situation actuelle des formes de travail,

17% des personnes interrogées ont déclaré qu'elles avaient un style de travail fixe, et travaillent dans un bureau sur un poste de travail fixe qui doit toujours être occupé. La forme de travail peu flexible touche 39% des salariés, dont la plupart sont au bureau, mais qui ont certaines activités indépendantes de leur lieu de travail. 39%, par contre, sont flexibles parce qu'ils travaillent régulièrement de manière mobile, et 5% ont un style de travail avec principalement des rendez-vous hors site où l'accès à des lieux de travail temporaires est logique.

**Figures 1 et 2:**  
Résultats de l'enquête sur l'état actuel et l'état souhaité



En comparant la situation actuelle et la situation souhaitée, on a constaté que 68% des personnes concernées reconnaissent que leurs méthodes de travail peuvent être organisées de manière flexible, 16% sont d'avis que leur travail peut être organisé avec peu de flexibilité et 10% qu'elles ont besoin d'un lieu de travail fixe. Dans le travail mobile pur, il n'y a pratiquement pas eu de changements. Il est particulièrement remarquable que le travail d'assistance classique a tellement changé qu'il existe de nombreuses possibilités de télétravail, par exemple parce qu'il est souvent plus rapide ou préférable de compléter et d'archiver les protocoles en une demi-journée de travail de concentration (sans interruptions).

Une fois qu'un accord d'entreprise correspondant a été établi, il est entré en vigueur en 2015.

# Mobiles Arbeiten in der AK Nieder- österreich: 5 Jahre Telework in der Praxis

**Bettina HEISE**  
Direktorin der Arbeiterkammer  
Niederösterreich



Frau Direktorin Bettina Heise leitet die Arbeiterkammer Niederösterreich seit 2018 und wurde nach Luxemburg eingeladen, um zu präsentieren wie flexibles und mobiles Arbeiten in ihrem Betrieb funktioniert und was sich dadurch im Arbeitsalltag verändert hat.

Die Arbeiterkammer (AK) Niederösterreich hat 430 Planstellen (Vollbeschäftigtequivalent) besetzt und kommt, mit einer hohen Zahl an Teilzeitbeschäftigten, auf 580 Mitarbeiter. Zwei Drittel davon sind in der aktiven Beratung und Hilfestellung für ArbeitnehmerInnen tätig. Da Niederösterreich das flächengrösste Bundesland in Österreich ist, sind die Beschäftigten dabei viel unterwegs und machen jährlich rund 1.000.000 Kilometer (Zahlen von 2018) auf Dienstreisen.

Die Führung hat die Änderungen die durch den digitalen Wandel bedingt sind schon frühzeitig diskutiert, und den Vorteil erkannt, den Wandel praxisnah mitgestalten zu können, um dabei eine Vorreiterrolle zu spielen und wichtige Erkenntnisse für die Beratung zu gewinnen. Dafür wurde 2012 die Strategie „Vision 2020“ bestimmt, wobei mobiles Arbeiten ein Teil davon ist.

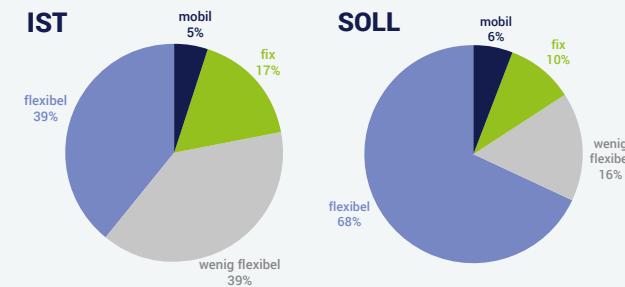
Ein beschleunigendes Element dabei war auch die Tatsache, dass die Zentrale der AK Niederösterreich von Wien nach St Pölten umgezogen ist. Das Zusammenziehen einiger Außenstellen sowie der Umzug der Zentrale von Wien, zog für rund 300 Beschäftigte einen Wechsel des Dienstortes um rund 60 Kilometer mit sich.

Zuerst einmal wurde eine Bestandsaufnahme im Laufe des Jahres 2013 gemacht, um sich ein Bild pro Organisationseinheit zu machen welche Beschäftigten fix, wenig flexibel, flexibel und mobil arbeiten, und so zu sehen welche Arbeit für Teleworking geeignet ist. Gleichzeitig wurde auch eine Statuserhebung zur Führungskultur und zur möglichen Kulturveränderung gemacht.

Dabei wurde deutlich, dass die Organisationskultur vom Kontrollprinzip hinüber zum Vertrauensprinzip gehen muss wobei Loyalität und Identifikation als Antriebsfaktoren an Wichtigkeit zunehmen. Was die aktuelle

Situation der Arbeitsformen betrifft, gaben 17% der Befragten an, einen fixen Arbeitsstil zu haben, und einschliesslich im Büro an einem fixen Arbeitsplatz zu arbeiten, der immer besetzt sein muss. Von der wenig flexiblen Arbeitsform sind 39% der Beschäftigten betroffen, die überwiegend im Büro sind, doch bestimmte ortsungebundene Tätigkeiten haben. 39% wiederum sind flexibel weil sie in ihrer Funktion regelmäßig ortsunabhängig arbeiten, und 5% haben einen Arbeitsstil mit vorwiegend Außenterminen, bei denen der Zugang zu temporären Arbeitsplätzen sinnvoll ist.

**Abbildungen 1 und 2:**  
Resultate der Erhebung zu Ist- und Soll-Zustand



Beim Vergleichen des Ist- und Sollzustands fiel auf, dass 68% der Betroffenen erkannt haben, dass ihre Arbeitsweise flexibel gestaltet werden kann, 16% der Meinung waren, dass ihre Arbeit wenig flexibel organisiert werden kann, und 10% dass sie einen fixen Arbeitsplatz benötigen. Bei der reinen mobilen Arbeit gab es so gut wie keine Veränderungen. Dabei ist vor allem aufgefallen, dass die klassische Assistenzarbeit sich mittlerweile so verändert hat, dass es viele Möglichkeiten gibt Teleworking zu machen, weil es z.B. oft schneller oder besser geht Protokolle in einem halben Tag Konzentrationsarbeit zu erledigen und zu archivieren.

Nach Ausarbeitung einer entsprechenden Betriebsvereinbarung ist diese dann im Jahr 2015 in Kraft getreten.

Afin de simplifier l'introduction du télétravail, le principe de l'horaire de travail de base a été supprimé du modèle d'horaire flexible existant et un accord sur l'horaire flexible sans heures de travail de base a été introduit. Les conditions-cadres ont été délibérément maintenues très générales afin que les unités organisationnelles puissent régler les détails en fonction de leurs exigences dans la vie quotidienne.

Ainsi, selon l'accord, « l'établissement de lieux de travail externes situés au domicile des employés ou dans d'autres (...) locaux appropriés » est possible dans certains cas. En outre, « l'individu dispose d'une marge de manœuvre pour décider de l'emplacement et de la répartition du temps de travail dans le cadre des possibilités opérationnelles et dans le respect du droit de codécision de la délégation du personnel ». Toutefois, le télétravail n'est pas une activité permanente, mais une partie du temps de travail sur les lieux de travail externes à convenir à l'avance.

Les conditions-cadres comprennent également la définition préalable des personnes concernées et des lieux de travail externes. La participation est également soumise à la condition que le télétravail ne puisse avoir lieu que sur une base volontaire et qu'il soit possible d'effectuer les tâches sur le lieu de travail externe sans entraver le bon déroulement de l'activité.

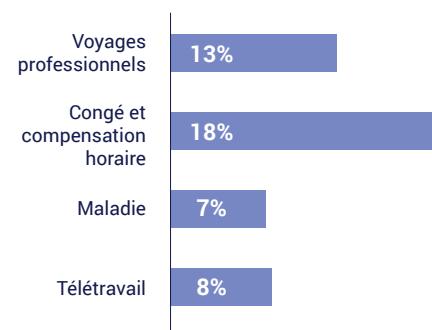
En outre, le temps de travail pour le télétravail ne peut pas dépasser 2 jours, ou un maximum de 20 heures par semaine dans le cadre du temps de travail, et le temps doit être convenu à l'avance et saisi dans le système électronique d'enregistrement des temps de manière visible pour tous les employés.

En ce qui concerne l'équipement de travail, la Chambre des travailleurs fournira un ordinateur portable et des clés USB si nécessaire, mais aucun frais ne sera remboursé pour l'utilisation de son propre ordinateur (ni connexion Internet, ni papier pour imprimante, ni cartouches d'imprimante, ni autres coûts matériels).

Même lorsqu'on travaille à l'extérieur de l'institution, le contact avec l'entreprise doit être assuré et un bon fonctionnement doit être possible. L'accessibilité peut être assurée par téléphone ou par application Same-time. Avec cette dernière, on a la possibilité d'entrer son statut personnel à l'AK, ce qui permet de choisir parmi différents paramètres préprogrammés, tels que « facilement accessible », « non accessible en raison d'un travail concentré », « accessible pour les chats », ou « en service téléphonique ». Il convient également de noter qu'en Autriche, l'inspection du travail et l'assurance accidents ont accès aux lieux de travail, même s'ils se trouvent à domicile.

En 2016, la première série d'évaluations a été réalisée, analysant les forces et les faiblesses en cercles de qualité et faisant des suggestions d'amélioration. Il est à noter que le support informatique a dû être adapté, notamment en ce qui concerne la cohérence de l'assistance et la flexibilité des horaires de travail des employés au bureau à domicile, mais aussi en ce qui concerne l'expansion des bases de données en ligne.

**Figure 3:** Absences quotidiennes



Les derniers chiffres de 2019 montrent que 8% des employés télétravaillent quotidiennement (soit 29 employés en moyenne par jour), 13% sont en voyage d'affaires, 18% sont en vacances ou compensent leurs

heures supplémentaires et 7% sont malades. Environ 50% des employés ont droit au travail mobile. Au cours de l'année, environ 42% des salariés ont eu recours au télétravail. Les chiffres actuels peuvent être consultés en interne à tout moment dans le système afin d'obtenir une synthèse complète.

Dans une enquête réalisée en mai 2019 auprès des employés sur les aspects sanitaires du télétravail, les principales raisons d'utiliser le télétravail étaient les économies de temps de déplacement (91% des réponses), suivies par le travail concentré (84%). Le télétravail est également perçu par la plupart des gens comme étant propice à la santé et à un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle dans le contexte de la promotion de la santé au travail. L'AK Niederösterreich attache également une grande importance à la communication du fait que le télétravail ne doit pas être confondu avec la garde d'enfants et qu'il n'est pas prévu de tout faire en même temps.

Globalement, on peut retenir comme résultats positifs que le télétravail permet :

- d'améliorer la qualité de vie ;
- de rendre le travail des experts plus attractif ;
- d'améliorer la concentration du travail ;
- d'économiser les déplacements professionnels (200.000 km de moins en 2018 qu'il y a 3 ans) ;
- de rendre le travail dans le pool téléphonique plus attrayant.

Les défis comprennent l'apprentissage du travail de confiance chez les cadres, la mise en œuvre d'un changement culturel pour internaliser le fait que l'absence physique ne signifie pas nécessairement qu'une personne ne peut pas être jointe, et le manque de formes de travail créatif qui sont plus faciles à réaliser en étant ensemble.

Um das Einführen von Teleworking zu vereinfachen wurde das Prinzip der Kernzeitarbeit aus dem bestehenden Gleitzeitmodell abgestellt und eine Gleitzeitvereinbarung ohne Kernarbeitszeit eingeführt. Die Rahmenbedingungen wurden bewusst ganz generell gehalten, damit die Organisationseinheiten die Details gemäß ihren Anforderungen im Alltag regeln.

So ist laut Vereinbarung „die Einrichtung von außerbetrieblichen Arbeitsstätten, die sich in der Wohnung von Beschäftigten oder auch anderen (...) geeigneten Räumlichkeiten befindet“ in bestimmten Fällen möglich. Auch „soll dem/der Einzelnen bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und unter Beachtung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates Entscheidungsspielräume eingeräumt werden.“ Beim Teleworking handelt es sich aber um keine ständige, sondern um einen zu vereinbarenden Teil der Arbeitszeit in außerbetrieblichen Arbeitsstätten.

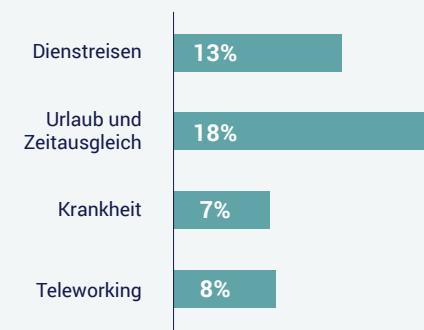
Die Rahmenbedingungen beinhalten auch, dass die Betroffenen sowie die außerbetrieblichen Arbeitsstätten vorab definiert werden. Als Teilnahmevoraussetzungen gelten auch, dass Teleworking ausschließlich freiwillig erfolgen kann, und, dass die Arbeitsaufgaben ohne Beeinträchtigung des Betriebsablaufes an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte erfüllbar sein müssen. Außerdem darf die Arbeitszeit für Teleworking 2 Tage, oder maximal 20 Stunden die Woche in der Rahmenarbeitszeit nicht übertreffen, und der Zeitpunkt sollte im Vorfeld vereinbart sein und im elektronischen Zeiterfassungssystem sichtbar für alle Beschäftigten eingetragen sein.

Betreffend der Arbeitsmittel ist es so, dass die Arbeiterkammer bei Bedarf ein Notebook sowie USB-Sticks zur Verfügung stellt, doch werden keine Kosten beim Gebrauch des eigenen PCs erstattet (weder Internetverbindung, noch Druckerpapier, noch Druckerpatronen, noch andere Materialkosten). Auch wenn außerhalb des Unternehmens gearbeitet wird, so muss der Kontakt zum Betrieb gewährleistet sein und ein reibungsloser

Betriebsablauf möglich sein. Die Erreichbarkeit kann telefonisch oder per Sametime-Anwendung sichergestellt werden. Bei letzterer hat man bei der AK die Möglichkeit seinen persönlichen Status anzugeben, wobei man aus verschiedenen vorprogrammierten Einstellungen, wie z.B. „gut erreichbar“, „nicht erreichbar weil in konzentrierter Arbeit“, „erreichbar für Chats“ oder „im Telefonpool“ auswählen kann. Anzumerken gilt auch, dass in Österreich das Arbeitsinspektorat sowie die Unfallversicherung Zutritt zu Betriebsstätten haben, auch wenn diese daheim sind.

Im Jahr 2016 wurde die erste Evaluierungsrunde gedreht wobei in Qualitätszirkeln Stärken und Schwächen analysiert und Verbesserungsvorschläge gemacht wurden. Hierbei fiel auf, dass es Anpassungen im IT-Support bedarf vor allem bei der Übereinstimmung der Supportbetreuung und den flexiblen Arbeitszeiten der Beschäftigten im Homeoffice aber auch beim Ausbau von Onlinedatenbanken.

**Abbildung 3:** Tägliche Abwesenheiten



Die letzten Zahlen aus dem Jahr 2019 zeigen, dass täglich 8% der Beschäftigten Teleworking machen (das sind 29 Mitarbeiter im Schnitt pro Tag), 13% sind auf Dienstreisen, 18% sind in Urlaub oder gleichen Mehrarbeit durch freie Zeit aus und 7% sind krank gemeldet. Rund 50% der Beschäftigten haben die Berechtigung auf mobi-

les Arbeiten. Übers Jahr gesehen, nutzen insgesamt rund 42% der Mitarbeiter die Möglichkeit von Teleworking. Die aktuellen Zahlen sind intern jederzeit im System abrufbar, um sich einen Gesamtüberblick zu verschaffen.

Bei einer Befragung der Beschäftigten zu gesundheitlichen Aspekten von Teleworking im Mai 2019 werden als Hauptmotive für die Nutzung von Teleworking Wegzeitsparnis (91% der Antworten) gefolgt von Konzentriertem Arbeiten (84%) angegeben. Teleworking wird auch von den meisten als förderlich für die Gesundheit und für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung gesehen. Hierbei legt die AK Niederösterreich auch großen Wert darauf, zu vermitteln, dass Teleworking nicht mit Kinderbetreuung verwechselt werden darf, und nicht dazu gedacht ist alles gleichzeitig zu machen.

Insgesamt kann man als positive Erkenntnisse zurück behalten, dass Teleworking:

- eine gestiegene Lebensqualität ermöglicht,
- den Job der ExpertInnen attraktiver macht,
- das konzentrierte Arbeiten verbessert,
- eine Ersparnis der Dienstreisen darstellt (200.000 km weniger im Jahr 2018 als 3 Jahre zuvor), und
- die Attraktivität der Arbeit im Telefonpool steigt.

Als Herausforderungen gelten das Lernen von Vertrauensarbeit bei den Führungskräften, das Vollziehen eines Kulturwandels, um zu verinnerlichen, dass physische Abwesenheit nicht unbedingt bedeutet, dass eine Person nicht erreichbar ist, sowie das Fehlen kreativer Arbeitsformen, die einfacher im Beieinandersein umsetzbar sind.

# Le travail mobile chez Daimler : une mise en œuvre participative

Ralf WILKE

Membre du comité d'entreprise auprès de Daimler AG, Mercedes Benz Werk Bremen, membre honoraire du comité de l'« Arbeitnehmerkammer Bremen »

L'objectif de Daimler était de réglementer l'introduction du travail mobile et d'impliquer les salariés afin de concilier au mieux leurs souhaits et les objectifs de l'entreprise.

Le travail mobile signifie travailler de n'importe où, ailleurs que dans l'entreprise, ce qui engendre un degré très élevé de responsabilité personnelle pour les salariés, tout en leur permettant de travailler de manière flexible.

Le fair-play et la confiance mutuelle, l'émergence d'une culture de management différente et de nouvelles formes de travail en équipe, le soutien réciproque et l'optimisation de la communication sont les pierres angulaires du travail mobile.

Chaque collaborateur a le droit individuel de travailler chez Daimler selon la nouvelle formule du travail mobile, pour autant que son poste de travail le permette.

La concrétisation du travail mobile repose sur la cogestion et la participation directe de tous les salariés concernés à travers un sondage en ligne et à l'aide d'ateliers ultérieurs sur tous les sites de l'entreprise.

L'accord d'entreprise global s'est basé sur les résultats de ce processus participatif, ce qui a permis une transparence maximale tant pour les travailleurs que pour le public.

Après l'accord, les facteurs de succès du travail mobile ont été examinés et une évaluation a été réalisée sur la base d'entretiens qualitatifs d'experts et de l'analyse des commentaires sur l'intranet afin d'en déduire des mesures pour l'entreprise et notamment pour les managers.

**Les grands avantages du travail mobile** sont l'amélioration de la satisfaction au travail grâce à une plus grande tranquillité et partant une meilleure concentration pour le compte des salariés dans l'exécution de leur travail et l'augmentation des résultats du travail qui en découle.

Un changement s'opère également au profit de l'efficacité économique, en favorisant la confiance mutuelle et en passant à une culture de gestion moderne.

**L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** permet une simplification de la garde des enfants et une meilleure conciliation des contraintes privées et obligations professionnelles. L'image de l'employeur devient plus attrayante et l'adhésion des salariés actuels à l'entreprise est renforcée.

Toutefois, un certain nombre de défis restent à relever, tels que l'optimisation des résultats du travail, une meilleure et plus claire séparation entre vie professionnelle et vie privée, la recherche d'alternatives pour les salariés dont le poste de travail ne permet pas le recours au travail mobile de même que l'adaptation et l'amélioration des technologies de communication utilisées.

L'accord d'entreprise global « Travail mobile » de Daimler est un très grand succès.



# Mobiles Arbeiten bei Daimler: beteiligungsorientierte Umsetzung

---

Ralf WILKE

Mitglied des Betriebsrats der Daimler AG, Mercedes Benz Werk Bremen,  
Ehrenmitglied des Ausschusses der Arbeitnehmerkammer Bremen

Zielsetzung bei Daimler war die Einführung mobilen Arbeitens in der heutigen Zeit zu regeln und die Beschäftigten einzubinden, um bestmöglich ihre Wünsche mit den Zielen des Unternehmens in eine Balance zu bringen.

Mobil arbeiten bedeutet von überall aus zu arbeiten, nur nicht im eigenen Betrieb, was eine sehr hohe Eigenverantwortung für die Beschäftigten bedeutet, ihnen aber eine flexible Arbeitsweise ermöglicht.

Hauptpunkte für mobiles Arbeiten sind Fairness und gegenseitiges Vertrauen, das Entstehen einer anderen Führungskultur, neue Formen von Teamarbeit, Unterstützung und Kommunikation.

Recht auf freiwilliges Mobiles Arbeiten bei Daimler hat grundsätzlich jeder Mitarbeiter, sofern es seine Arbeitsaufgabe zulässt.

Die Gestaltung des Konzepts basiert auf der Mitbestimmung und der direkten Beteiligung der Mitarbeiter über eine Onlinebefragung und darauffolgende vertiefende Workshops an allen Standorten.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung erfolgte auf den Ergebnissen aus diesem Prozess, was eine maximale Transparenz sowohl für die Belegschaft als auch für die Öffentlichkeit bedeutete.

Nach der Vereinbarung wurden die Erfolgsfaktoren der Mobilen Arbeit untersucht und eine Evaluierung erfolgte aufgrund von qualitativen Experteninterviews und der Analyse der Intranet-Kommentare zwecks einer Ableitung von Maßnahmen für das Unternehmen und speziell für die Führungskräfte.

Die **großen Vorteile vom Mobilen Arbeiten** bestehen in der verbesserten Arbeitszufriedenheit durch Ruhe/Ungestörtheit und damit konzentrierteres Arbeiten und die damit einhergehende Steigerung der Arbeitsergebnisse. Auch zunutzen der Wirtschaftlichkeit erfolgt ein Kulturwandel durch die Förderung von Vertrauen und den Wechsel zu einer modernen Führungskultur.

Die **Work-Life-Balance** spiegelt eine Vereinfachung der Kinderbetreuung und eine bessere Vereinbarkeit von individuellen Lebensumständen wider. Das Arbeitgeberimage gewinnt an Attraktivität und die Bindung der aktuellen Fachkräfte an das Unternehmen wird gestärkt.

Bleiben allerdings **noch verschiedene Herausforderungen**, wie beispielsweise die Optimierung des Arbeitsergebnisses, die bessere und klarere Trennung zwischen Beruf und Privatleben, die Abschaffung der Spaltung der Belegschaft durch die Suche nach Alternativen für Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz kein Mobiles Arbeiten ermöglicht, sowie die Anpassung und Verbesserung der einsetzbaren Technik und Kommunikation.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ bei Daimler ist ein absolutes Erfolgsmodell.



# Colloque

---

Jeudi, 7 novembre 2019

# Tagung

---

Donnerstag, 7. November 2019

# Partie II Nouveau droit du travail?

---

Teil II  
Modernes  
Arbeitsrecht?

# Économie de plateforme, droit social et négociations collectives

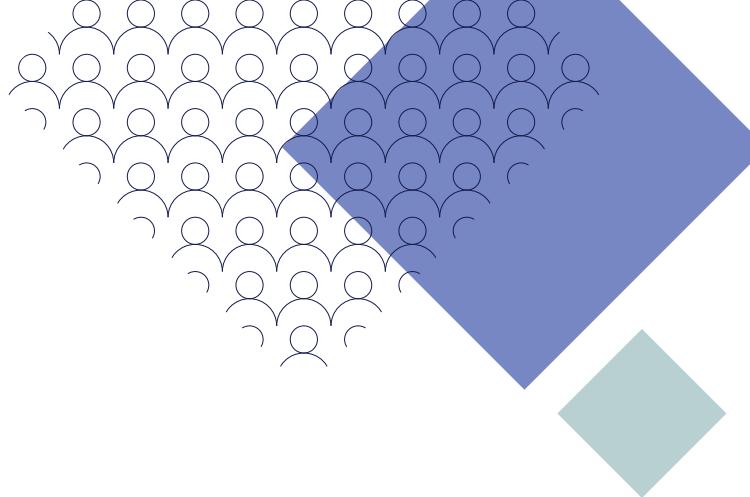
Christophe DEGRYSE  
Responsable de l'Unité Prospective,  
Institut Syndical Européen (ETUI)

Lorsqu'on parle de « digitalisation de l'économie » et de ses impacts sur les marchés du travail, il est utile de faire la distinction entre, d'une part, ce qui relève des nouvelles technologies introduites sur les lieux « traditionnels » du travail (intelligence artificielle et robotique), avec les défis particuliers d'automatisation des tâches (destruction d'emplois), de transformation et de déplacement d'emplois existants, de création de nouveaux emplois (importance de la formation, notamment continue), de risques émergents en termes de santé-sécurité, mais aussi « d'algorithmisation » des processus de production (usines intelligentes), de technologies de surveillance des travailleurs, etc., et, d'autre part, ce qui relève d'un nouveau modèle d'entreprise qu'est l'économie de plateforme, avec ses enjeux spécifiques : statut des travailleurs (entre indépendants et salariés), rémunérations, accès aux droits sociaux et à la protection sociale, conditions de travail, négociation collective, etc.

Bien que le travail sur plateforme numérique ne soit pas (encore) largement répandu, il connaît une évolution rapide. En outre, il porte en lui des enjeux sociaux majeurs. Il semble en effet se développer dans un « no man's land » juridique où les travailleurs, bien que soumis à différentes formes de subordination à la plateforme, sont présentés comme des prestataires de services indépendants, ce qui les prive d'accès aux droits du travail (notamment santé-sécurité sur les lieux

de travail, congés légaux, prévention de la violence et du harcèlement, etc.), et aux droits de la sécurité sociale qui couvrent les principaux risques sociaux (maladie, chômage, accident du travail, etc.). Comme prestataires de services, le droit à la négociation collective est également refusé à ces travailleurs.

Les plateformes de travail facilitent l'accès au travail (ou aux tâches), y compris pour les jeunes, les migrants, les personnes malades ou handicapées, les retraités, les femmes seules avec enfants. Mais c'est un travail qui se situe à la marge de la réglementation. Les travailleurs de plateformes se trouvent donc souvent dans une situation de vulnérabilité à laquelle doivent faire face les acteurs politiques (régulation des plateformes), les acteurs juridiques (interprétation du droit social) et les acteurs sociaux (promotion du modèle de concertation sociale existant). Depuis peu, l'on assiste à l'émergence de différentes formes d'organisation collective de ces travailleurs, parfois dans le sillage d'organisations sociales traditionnelles, mais parfois aussi dans des formes plus spontanées et plus « autonomes » d'organisation. La grande variété des modèles de plateformes constitue une des difficultés : plateformes locales ou mondiales, travail exécuté en ligne ou hors ligne, à domicile ou à l'extérieur, travail qualifié ou non, manuel ou créatif, tarif négocié ou imposé, etc.



# Plattformwirtschaft, Sozialrecht und Kollektivvertrags- verhandlungen

Christophe DEGRYSE

Leiter der „Unité Prospective,  
Institut Syndical Européen (ETUI)“



Wenn wir über die „Digitalisierung der Wirtschaft“ und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte sprechen, ist es sinnvoll, zwischen dem zu unterscheiden, was neue Technologien betrifft, die an „traditionellen“ Arbeitsplätzen eingeführt werden (künstliche Intelligenz und Robotik), und den besonderen Herausforderungen der Automatisierung von Aufgaben (Arbeitsplatzvernichtung), die Umwandlung und Verlagerung bestehender Arbeitsplätze, die Schaffung neuer Arbeitsplätze (Bedeutung der Ausbildung, insbesonders der Weiterbildung), entstehende Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, aber auch die „Algorithmisierung“ von Produktionsprozessen (intelligente Anlagen), Technologien zur Arbeitnehmerüberwachung usw., und andererseits, wie sich diese neuen Geschäftsmodelle der Plattformwirtschaft nachhaltig zeigen mit ihren spezifischen Herausforderungen: Status der Arbeitnehmer (zwischen Selbstständigen und Angestellten), Vergütung, Zugang zu sozialen Rechten und Sozialschutz, Arbeitsbedingungen, Tarifverhandlungen usw.

Obwohl die Arbeit auf digitalen Plattformen (noch) nicht weit verbreitet ist, entwickelt sie sich schnell weiter. Darüber hinaus birgt sie wichtige soziale Fragen. Sie scheint sich in einem rechtlichen Niemandsland zu entwickeln, in dem die Arbeitnehmer, obwohl sie an verschiedene Formen der Unterordnung bezüglich der Plattform gebunden sind, als unabhängige Dienstleister dargestellt werden, was ihnen den Zugang zu den

Arbeitsrechten (insbesonders Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, gesetzliche Feiertage, Verhütung von Gewalt und Belästigung usw.) vorenthält, sowie zum Sozialversicherungsrecht, welches die wichtigsten sozialen Risiken (Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle usw.) abdeckt. Als Dienstleister wird diesen Arbeitnehmern auch das Recht auf Tarifverhandlungen verweigert.

Die Arbeitsplattformen erleichtern den Zugang zur Arbeit (oder Aufgaben), einschließlich der Jugendlichen, Zuwanderern, Kranken oder Behinderten, Rentnern, alleinstehenden Frauen mit Kindern. Aber es ist eine Arbeit, die am Rande der Regulierung steht. Plattformarbeitnehmer befinden sich daher oft in einer prekären Situation welche eine Herausforderung für politische Akteure (Plattformregulierung), juristische Akteure (Auslegung des Sozialrechts) und soziale Akteure (Förderung des bestehenden Modells des sozialen Dialogs) ist. In letzter Zeit haben wir das Aufkommen verschiedener Formen der kollektiven Organisation dieser Arbeitnehmer beobachtet, manchmal im Gefolge traditioneller sozialer Organisationen, aber auch neuer „autonomer“ Organisationsformen. Die Vielfalt der Plattformmodelle stellt eine der Herausforderungen dar: lokale oder globale Plattformen, online oder offline, zu Hause oder unterwegs, qualifizierte oder unqualifizierte Arbeit, manuelle oder kreative Tätigkeit, ausgehandelter oder auferlegter Tarif, usw.

Dans une perspective sociale, l'on peut distinguer trois grandes catégories de plateformes.

Premièrement, les plateformes de micro-travail qui concernent les activités de transcription, d'annotation, de « tag », de classement d'images, qui demandent un travail peu qualifié avec des micro-tâches réalisées en ligne, à domicile (rémunérations généralement basses). Deuxièmement, les plateformes de travail à la demande qui ont trait au transport, à la livraison, aux services à domicile, aux soins, à l'entretien, au nettoyage, qui prennent la forme d'un travail réalisé à l'extérieur ou chez le client. Troisièmement, les plateformes de sous-traitance en ligne qui rassemblent notamment la rédaction de textes, la traduction, la programmation, la comptabilité, qui visent un travail qualifié pour indépendants, réalisé à domicile.

De ce phénomène, en particulier pour les deux premiers types de plateformes cités, émerge une problématique particulière qui se joue dans une relation triangulaire avec, en présence, la plateforme, l'utilisateur de services et le travailleur ou prestataire de services. La plateforme ne se présente pas comme un employeur, mais une comme une « place de marché ». L'algorithme remplit en fait les fonctions de management. La figure de l'employeur « disparaît » derrière la plateforme. Le travailleur est considéré comme un prestataire « indépendant », car libre de se connecter. Mais, dès lors qu'il se connecte, il dépend de l'algorithme, lequel remplit de facto les trois critères de la subordination : l'organisation du travail, le contrôle de son exécution et l'évaluation du résultat (y compris sanctions).

Or, considéré comme indépendant, le travailleur ne bénéficie pas du droit du travail (temps de travail, santé-sécurité, représentation et négociation collective, recours en cas de conflit), de prestations sociales (assu-

rance-maladie, indemnités en cas d'accident du travail, épargne retraite, congés payés). Il subit en outre une forte pression, à la baisse, sur les rémunérations.

En substance, cela renvoie à trois types d'enjeux.

Sur un premier plan, l'enjeu juridique : identifier les responsables de la relation de travail, clarifier la frontière entre indépendant et salarié, faire appliquer le droit social de manière cohérente aux nouvelles formes de travail.

Sur un deuxième plan, l'enjeu politique : éviter une polarisation des marchés du travail et une précarisation de la classe moyenne en clarifiant, définissant, les droits sociaux et la protection sociale à rattacher à ces nouvelles formes de travail, tout en veillant au financement des systèmes de sécurité sociale.

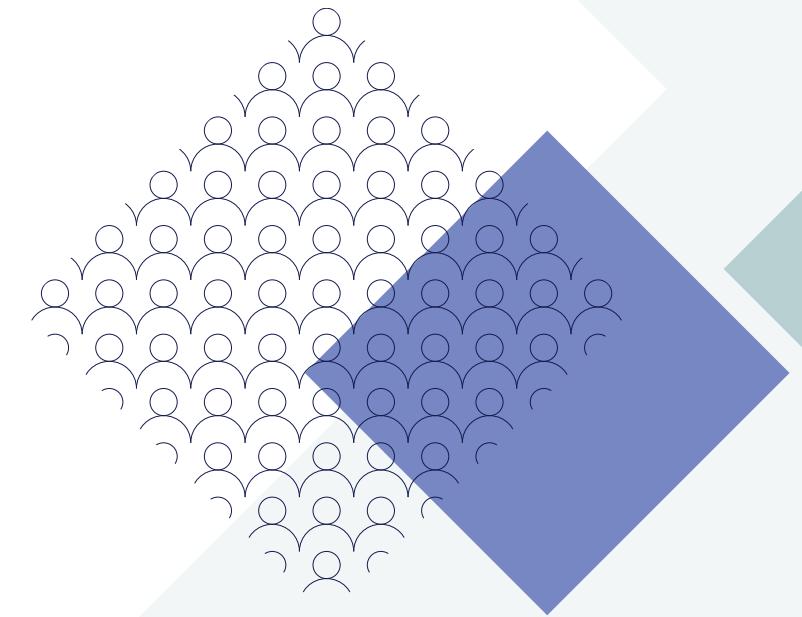
Sur un troisième plan, l'enjeu social : trouver de nouvelles manières d'organiser les travailleurs quel que soit leur statut, créer une « voix collective » pour le dialogue et la négociation avec le management sur les conditions de travail.

Face à ces enjeux, des réponses peuvent être apportées afin d'éviter une forme de « désertion » des relations sociales.

Le développement de l'économie de plateforme nécessite, en premier lieu, des clarifications juridiques sur ce qu'est un travailleur salarié et un travailleur indépendant, et sur l'identification des responsables de la relation de travail (la figure de l'employeur).

Le deuxième aspect est le besoin de régulations politiques visant à éviter le développement d'un marché du travail parallèle qui barre l'accès aux droits sociaux et aux prestations sociales, créant une nouvelle catégorie de travailleurs précaires, sans droits ni protections.

Enfin, cela demande un renouvellement des organisations sociales appelées à trouver de nouvelles manières d'organiser les travailleurs quel que soit leur statut, et à les représenter collectivement devant le management afin de négocier des conditions de travail décentes.



Aus sozialer Sicht lassen sich drei Hauptkategorien von Plattformen unterscheiden.

Erstens, die Plattformen für Mikroarbeit, die sich mit Tätigkeiten der Abschrift, Kommentierung, Tagging, und Bildklassifizierung befassen, die gering qualifiziertes Arbeiten erfordern mit online ausgeführten Micro-Aufgaben von zu Hause aus (in der Regel gegen geringe Vergütung). Zweitens, Arbeitsplattformen auf Abruf, die sich auf Transport, Lieferung, Heimdienste, Pflege, Wartung und Reinigung beziehen dessenbezügliche Arbeiten außerhalb oder beim Kunden ausgeführt werden. Drittens, die Online-Outsourcingplattformen, zu denen das Verfassen von Texten, Übersetzungen, Programmieren und Buchhaltung gehören, die darauf abzielen, Selbstständigen von zu Hause aus qualifiziertes Arbeiten anzubieten.

Aus diesem Phänomen ergibt sich insbesonders für die ersten beiden oben genannten Arten von Plattformen ein besonderes Problem, das sich in einer Dreiecksbindung zwischen der Plattform, dem Dienstleistungsnutzer und dem Arbeitnehmer oder Dienstleister abspielt. Die Plattform präsentiert sich nicht als Arbeitgeber, sondern als „Marktplatz“. Der Algorithmus führt tatsächlich die Verwaltungsfunktionen aus. Die Gestalt des Arbeitgebers „verschwindet“ hinter der Plattform. Der Arbeitnehmer gilt als „unabhängiger“ Anbieter, da er sich frei verbinden kann. Aber, sobald er sich verbindet, kommt es auf den Algorithmus an, der de facto die drei Kriterien der Unterordnung erfüllt: die Organisation der Arbeit, die Kontrolle ihrer Ausführung und die Bewertung des Ergebnisses (einschließlich Sanktionen).

Als Selbstständiger gilt jedoch, dass der Arbeitnehmer nicht vom Arbeitsrecht (Arbeitszeit, Gesundheit und Sicherheit, Vertretung und Tarifverhandlungen, Berufungsverfahren bei Konflikten), Sozialeistungen

(Krankenversicherung, Entschädigung bei Arbeitsunfällen, Altersvorsorge, bezahlter Urlaub) profitiert. Darüber hinaus ist die Vergütung stark unter Druck geraten.

Im Wesentlichen bezieht sich dies auf drei Arten von Problematiken.

Die rechtliche Herausforderung besteht zunächst darin, die Verantwortlichen für das Arbeitsverhältnis zu identifizieren, die Grenze zwischen Selbstständigen und Arbeitnehmern zu klären und sicherzustellen, dass das Sozialrecht konsequent auf neue Arbeitsformen angewandt wird.

Zweitens besteht die politische Herausforderung darin, ein Lohnungleichgewicht und eine Unsicherheit der Mittelschicht zu vermeiden, indem die sozialen Rechte und der Sozialschutz, die mit diesen neuen Arbeitsformen verbunden sind, geklärt und definiert werden bei gleichzeitiger Sicherstellung der Finanzierung der Sozialversicherungssysteme.

Drittens müssen neue Wege gefunden werden, um es den Arbeitnehmern unabhängig von ihrem Status zu ermöglichen sich zu organisieren, eine „gemeinsame Stimme“ für den Dialog und die Verhandlungen mit der Unternehmensleitung über die Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Angesichts dieser Herausforderungen können Lösungen gefunden werden, um eine Form der „Fahnenflucht“ der sozialen Beziehungen zu vermeiden.

Die Entwicklung der Plattformwirtschaft erfordert zunächst rechtliche Abklärungen darüber, was ein Arbeitnehmer und ein Selbstständiger ist, und über die Identifizierung der für das Arbeitsverhältnis Verantwortlichen (in der Gestalt des Arbeitgebers).

Der zweite Aspekt ist die Notwendigkeit politischer Regelungen, um die Entwicklung eines parallelen Arbeitsmarktes zu verhindern, der den Zugang zu sozialen Rechten und Leistungen verwehrt und eine neue Kategorie prekärer Arbeitnehmer ohne Rechte und Schutz schafft.

Schließlich ist eine Erneuerung der sozialen Organisationen erforderlich, um unabhängig von ihrem Status neue Wege zur Organisierung der Arbeitnehmer zu finden und sie gemeinsam vor der Unternehmensleitung zu vertreten, um über angemessene Arbeitsbedingungen zu verhandeln.



# Modèle des 4 cercles pour la protection du travail

Prof. Dr Ulrich MÜCKENBERGER  
Université de Brême

Interview effectuée par Peer ROSENTHAL,  
conseiller à la direction de  
l'« Arbeitnehmerkammer Bremen »

**P.R. : Quelles sont les ruptures que la numérisation génère par rapport aux modèles de production et aux relations de travail ?**

**U.M.** : La numérisation n'est que la pointe de l'iceberg ou d'une évolution qui s'est écartée progressivement de la relation de travail traditionnelle et recourt à une variété de formes d'emploi dites atypiques ou précaires. Émergent des formes de travail comme le crowdfunding ou le travail à travers des plateformes digitales pour lesquels on ne peut plus raisonner par rapport à la relation de travail traditionnelle (existence d'une entreprise, d'un superviseur et d'un salarié), mais qui au contraire génèrent une nouvelle structure réglementaire et de contrôle.

La numérisation n'est pas le début de ce développement de la précarisation, mais la conséquence de formes de travail atypiques déjà existantes comme le travail intérimaire, le travail à temps partiel, les relations de travail à durée déterminée et des relations de fausse indépendance, qui remplacent de plus en plus le contrat de travail à durée indéterminée.

Le concept du salariat est le goulot d'étranglement par lequel l'ensemble du système de protection du travail – et dans la plupart des cas – le droit social doivent passer pour être reconnus comme dignes de protection.

**P.R. : Vous dites que le concept du salarié/salariat n'est plus à jour d'un point de vue juridique et politique, pourriez-vous nous l'expliquer plus en détail ?**

**U.M.** : Selon la Cour fédérale du travail, un salarié est défini comme « toute personne qui, sur la base d'un contrat de droit privé au service d'une autre personne, est tenue d'exécuter en dépendance personnelle un travail sous les instructions d'un tiers ».

Premièrement, cette définition rien que par sa seule construction linguistique montre qu'elle date du siècle dernier, mais malgré tous les changements en cours dans le monde du travail, prévaut toujours sur nous. Ce concept de salarié/salariat est pré-démocratique parce qu'il n'a pas encore pris en compte le fait que les salariés sont des citoyens qui ont des droits démocratiques.

Il est dit, selon ce concept du salarié/salariat, qu'ils sont toujours en « dépendance personnelle », comme dans le féodalisme.

Deuxièmement, le concept de salarié/salariat est postféodal parce qu'il a une structure de travail comme modèle, où une personne se situe derrière l'autre, qui lui confie des tâches, qui lui dit comment faire cela, etc. Nous savons qu'aujourd'hui, le travail ne suit plus ce schéma (et c'est particulièrement vrai pour ces branches de l'économie numérique), où le travail est une structure en réseau, où des personnes sont liées les unes aux autres qui développent des concepts et des projets sur lesquels elles se concertent, etc. Ce travail tayloriste selon lequel une personne reçoit des ordres d'une autre ou qui trouve devant elle une chaîne de montage est un type de travail qui n'existe pratiquement plus.

C'est pourquoi il faut trouver une nouvelle structure où la relation de travail doit être comprise comme une relation de communication en réseau fonctionnant tant horizontalement que verticalement, c'est-à-dire des relations d'échange entre des personnes qui suivent évidemment certaines règles – tant des personnes qui ont le contrôle que des personnes qui doivent exécuter – mais qui doivent être matériellement justifiées et communiquées, en quelque sorte.

# 4-Ringe-Modell des Schutzes von Arbeit

Prof. Dr. Ulrich MÜCKENBERGER  
Universität Bremen

Interview durchgeführt von  
Peer ROSENTHAL, Referent der  
Geschäftsführung der  
Arbeitnehmerkammer Bremen



**P.R.: Was sind die zentralen Brüche, die die Digitalisierung in bezug auf Produktionsmodelle und Arbeitsbeziehungen mit sich bringt?**

**U.M.:** Die Digitalisierung ist die Spitze des Eisbergs einer Entwicklung, die sich weg vom traditionellen Normalarbeitsverhältnis entwickelt hat und die auf eine Vielzahl von nicht normalen Beschäftigungsformen (atypisch oder prekär) tendiert. Es entstehen Crowdworking oder digitale Plattformarbeit, in denen man überhaupt nicht mehr an die bisherige Struktur denken kann (Existenz eines Betriebs, eines Vorgesetzten und eines Arbeitnehmers), sondern eine neue Regelungs- und Kontrollstruktur einsetzt.

Digitalisierung ist nicht der Anfang dieser Prekarisierungsentwicklung, sondern eine Folge von schon bisherigen atypischen Arbeitsformen wie Leiharbeit, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse, Soloverhältnisse, die den unbefristeten Arbeitsvertrag zunehmend verdrängen.

Der AN-Begriff ist das Nadelöhr durch das das ganze Schutzsystem des Arbeits- und – meist auch – des Sozialrechts hindurchmüssen, um überhaupt für schützenswert anerkannt zu werden.

**P.R.: Sie sagen, dass der AN-Begriff sowohl rechtsdogmatisch als rechtspolitisch nicht mehr up-to-date ist, würden Sie uns das nochmal tiefer erläutern?**

**U.M.:** Laut dem Bundesarbeitsgericht gilt als AN, „*„wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines*

*anderen zur Leistung weisungsgebundener fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist“.*

Diese Definition, alleine durch ihr Sprachkonstrukt, zeigt, dass diese aus dem vergangenen Jahrhundert ist, aber trotz allen Änderungen, die in der Arbeitswelt stattfinden, noch immer über uns herrscht. Dieser AN-Begriff ist vor-demokratisch, da er im Grunde noch nicht zur Kenntnis genommen hat, dass AN Bürger sind, die demokratische Rechte haben. Es heisst, laut diesem AN-Begriff noch immer, dass diese noch immer in „persönlicher Abhängigkeit“ sind, wie im Feudalismus.

Der AN-Begriff ist zweitens spätfeudal, weil er eine Arbeitsverrichtungsstruktur als Vorbild hat, wo jemand hinter mir steht, der mir die Aufgaben zuweist, der mir sagt, wie ich das zu tun habe usw. Wir wissen, dass die Arbeit heute nicht mehr diesem Muster folgt (und dies gilt besonders für diese digitalen Ökonomiezweige). Da ist Arbeit eine vernetzte Struktur, man ist vernetzt mit anderen, man entwickelt Konzepte und Projekte, die man abstimmt usw. Dieses Tayloristische, dass jemand hinter mir steht oder dass vor mir ein Fließband läuft, ist ein Typ von Arbeit, den es kaum mehr gibt.

Deswegen muss man eine neue Struktur finden, wo das Arbeitsverhältnis als horizontal und vertikal vernetzte Diskursbeziehung zu verstehen ist, d.h. Austauschbeziehungen zwischen Menschen, die natürlich bestimmten Regeln folgen – da gibt es auch Menschen, die die Kontrolle haben und welche die ausführen müssen – aber das muss sozusagen materiell begründet sein und muss mitgeteilt werden.

Ce vieux concept de salarié/salariat suppose fondamentalement l'existence d'une dichotomie, ici un employeur/donneur d'ordre, là un salarié. Ou bien l'on est salarié ou l'on ne l'est pas et dans l'affirmative, uniquement à l'égard d'un seul employeur. Cette vue des choses ne fonctionne plus dans le *Crowdworking* et le travail des plateformes digitales.

**P.R.: Dans votre développement conceptuel, vous avez élaboré dans votre expertise un modèle à 4 anneaux et vous l'avez proposé comme solution. Quel est le but de cette évolution conceptuelle et quels groupes seraient concernés ?**

**U.M.** : La principale préoccupation est qu'au lieu de faire de cette dépendance personnelle un critère de la relation de travail, on prenne comme critère la dépendance économique, à savoir que si quelqu'un travaille en permanence pour un seul donneur d'ordre, il est économiquement dépendant de lui et dans ce cas, il importe peu qu'un supérieur soit derrière lui, qu'il travaille à la maison ou ailleurs dans un lieu de travail choisi par lui, il faut dans cette situation que la personne bénéficie d'une protection.

Je crois cependant qu'un changement et une extension du concept du salarié/salariat ne résoudra pas à lui seul le problème des nouvelles formes de travail. Il importe essentiellement de libérer le droit du travail et la protection sociale de ce corset forcé de division en deux - salariés ou indépendants - et de remplacer cette dichotomie par un continuum ou rallongement de cette protection, qui doit cependant être défini à nouveau, à savoir que le droit du travail et la protection sociale suivent le besoin de protection des travailleurs, en

différentes étapes, comme ce besoin de protection se manifeste notamment dans le monde numérique.

#### **Modèle à 4 anneaux de protection sociale au travail**



Dans le modèle à 4 anneaux, j'ai typifié ce cadre de protection modifié en définissant 4 zones où la protection sociale a lieu et où seulement un niveau présuppose, pour ainsi dire, le statut de salarié.

**P.R.: Pouvez-vous nous décrire ces 4 niveaux d'anneau à l'aide d'exemples illustrant le besoin de protection stratifié ?**

**U.M.** : Dans l'anneau au centre (1<sup>er</sup> anneau) se trouve le salarié. Dans le 2<sup>e</sup> anneau, ce que nous connaissons déjà du droit allemand, c'est le travailleur assimilé au

salarié, qui est indépendant, mais parce qu'il dépend en permanence d'un seul et même employeur, il est traité d'une certaine manière comme un salarié : par exemple, il peut agir devant le tribunal du travail ou il est habilité à conclure des conventions collectives, ce qui n'est pas le cas des indépendants (interdiction d'entente).

Dans le 3<sup>e</sup> anneau, il existe également une protection du droit du travail et du droit social pour les non-salariés. Par exemple dans les locaux de l'entreprise, si une personne qui n'est pas salariée de l'entreprise, mais un salarié externe ou un visiteur, l'assurance accident s'applique néanmoins à cette personne bien qu'il n'existe aucun lien juridique entre elle et l'entreprise. Ces derniers temps, on peut constater que cette protection à des tiers, qui ne presuppose pas l'existence d'une relation de travail, s'est étendue, voir règlement européen 2016/679 sur la protection des données, la loi sur l'égalité de traitement.

Le 4<sup>e</sup> anneau est le statut de citoyen dans l'entreprise, c'est-à-dire les salariés ne sont pas simplement considérés comme des objets dépendants d'un processus déterminé par un tiers, mais sont considérés comme titulaires de droits démocratiques même s'ils sont dans l'entreprise (voir la directive sur le lanceur d'alerte). Selon le droit du travail allemand actuellement en vigueur, les dénonciateurs doivent être considérés comme violant les règles de bonne foi et peuvent faire l'objet d'un licenciement s'ils ne respectent pas des règles de procédure très strictes.

Dieser alte AN-Begriff unterstellt im Grunde die Dichotomie, die Zweiseitigkeit, da ein AG und da ein AN. Entweder ist man AN oder nicht und wenn AN, dann nur bei diesem AG. Und das funktioniert nicht mehr in der Crowdarbeit oder digitalen Plattformarbeiten.

**P.R.: In ihrer konzeptionellen Weiterentwicklung sind Sie in ihrer Expertise auf das 4-Ringe-Modelle gekommen und bieten es als Lösungsansatz an. Was ist das Ziel dieser konzeptionellen Weiterentwicklung und welche Gruppen würde es betreffen?**

**U.M.:** Das Hauptanliegen besteht darin, dass man an Stelle dieser persönlichen Abhängigkeit als Kriterium des Arbeitsverhältnisses die wirtschaftliche Abhängigkeit setzen möchte, nämlich dann wenn jemand dauernd für einen Auftraggeber arbeitet ihm wirtschaftlich abhängig ist, dann spielt es keine Rolle, ob ein Vorgesetzter dahinter steht oder ob der zu Hause oder sonstwo von selbstgewählten Arbeitsorten arbeitet, dann besteht ein Schutzbedarf für solche Personen.

Ich glaube allerdings, dass alleine mit einer Veränderung und Weiterfassung des AN-Begriffs allein sich das Problem der neuen Arbeitsformen nicht lösen lässt. Es geht im Grunde darum, die arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Regulierung aus diesem Zwangskorsett der Zweiteilung – AN oder Nicht-AN – zu befreien und an die Stelle dieser Dichotomie ein Kontinuum dieses Schutzes zu stellen, was jedoch wieder typisiert werden muss, nämlich dass der arbeit- und sozialrechtliche Schutz dem Schutzbedarf der arbeitenden Menschen folgt und zwar in unterschiedlichen Stufen wie sich dieser Schutzbedarf darstellt gerade in der digitalisierten Welt.

#### 4-Ringe-Modell des sozialen Schutzes von Arbeit



Im 4-Ringe-Modell habe ich eine Typisierung dieses veränderten Schutzrahmens gegeben, indem ich 4 Zonen definiere, in denen sozialer Schutz stattfindet und wo nur die eine Stufe davon sozusagen die Arbeitnehmereigenschaft voraussetzt.

**P.R.: Können Sie diese 4-Ringe-Stufen mit Beispielen erörtern wie die Schutzbedürftigkeit abgeschichtet konzipiert werden kann?**

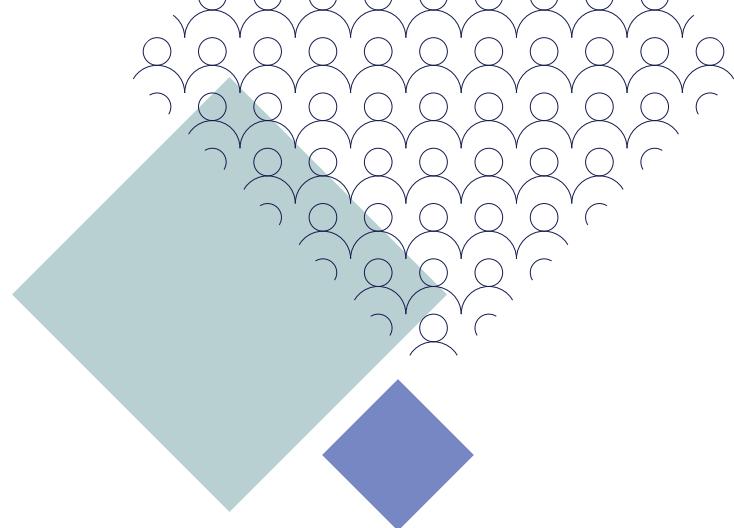
**U.M.:** In dem innersten Ring (1. Ring) ist der/die Arbeitnehmer/in. In dem 2. Ring ist das, was wir bereits aus dem deutschen Recht kennen, die arbeitnehmerähnliche Person welche selbstständig ist, jedoch weil sie in einer Dauerabhängigkeit von ein und demselben AG steht, in mancher Hinsicht wie ein AN behandelt wird: sie

kann z.B. vor dem Arbeitsgericht klagen oder ist befugt Tarifverträge abzuschließen, was bei Selbstständigen nicht der Fall ist (Verbot des Kartellrechts).

Im 3. Ring gibt es auch arbeits- und sozialrechtlicher Schutz für Nicht-AN, z.B. auf dem Betriebsgelände, wenn da jemand zu Schaden kommt, der nicht AN des Betriebes ist, sondern ein Fremdbeschäftigter oder Besucher, dann findet gleichwohl die Unfallversicherung Anwendung auf diese Person obwohl da kein arbeitsrechtliches Band zwischen ihr und dem AG besteht. Wir können in neuerer Zeit diesen Schutz der nicht Arbeitsverhältnisse voraussetzt wachsen sehen siehe Datenschutzverordnung 2016/679, Gleichstellungsrecht (ohne dass ein Arbeitsverhältnis bestehen muss).

Der 4. Ring ist der Bürgerstatus im Betrieb, d.h., AN werden nicht einfach als abhängige Objekte eines fremdbestimmten Prozesses angesehen, sondern als Rechtsinhaber von demokratischen Rechten angesehen auch wenn sie im Betrieb sind (siehe Whistleblower Richtlinie). Nach deutschem geltenden Arbeitsrecht sind Whistleblower wenn sie nicht ganz strikte Verfahrensregeln einhalten als treuwidrig in ihrem Verhalten anzusehen und können somit entlassen werden.

Im Gegensatz hat der EUGH entschieden, dass diese Whistleblower Informanten der Gesellschaft sind und daher geschützt werden müssen. Das rabiateste Beispiel solchen Schutzrechtes ist das bedingungslose Grundeinkommen was in der Debatte hoch umstritten ist.



En revanche, la CJCE a statué que ces dénonciateurs sont des informateurs de la société et doivent donc être protégés. L'exemple le plus saisissant d'un tel droit de protection est le revenu de base universel et inconditionnel, qui est très controversé dans le débat.

**PR. : Et quelles conséquences tirez-vous de vos développements ?**

U.M. : Bien sûr, je plaide pour le développement et la modernisation du concept de salarié/salariat du 1<sup>er</sup> anneau (plutôt dans le sens de la dépendance économique et systémique et non de la continuation de cette dépendance personnelle douteuse). Le 2<sup>e</sup> changement, bien que je me situe un peu à part dans le développement d'idées progressif, est la démocratisation de la relation de travail (citoyenneté au travail).

Le 2<sup>e</sup> anneau est encore un cas un peu exotique : un tel statut intermédiaire entre salarié et non-salarié devrait être créé partout. Jusqu'à présent, ils ne bénéficient d'aucune protection de la relation de travail en vertu du droit allemand et ne bénéficient pas de représentation de leurs intérêts au niveau de l'entreprise. La protection contre le licenciement devrait être étendue à ce groupe et devrait pouvoir bénéficier d'une représentation de leurs intérêts au niveau de l'entreprise.

Dans la 3<sup>e</sup> catégorie, il existe une protection qui n'est pas liée au statut du salarié, mais qui considère l'entreprise comme une source de risque. Pourquoi les prestations

de sécurité sociale ne seraient-elles pas versées par les entreprises aux personnes qui y travaillent, qu'elles soient salariées ou non ? Il faudrait également réfléchir davantage à la possibilité d'accorder des conventions collectives à ces personnes ou de créer des groupes d'intérêt collectif (par exemple, cela existait déjà pour les chauffeurs de taxi indépendants). Et les propositions qui vont encore plus loin : il existe de nombreuses chaînes de valeur globales dans lesquelles les travailleurs ont un statut juridique très différent et il faut se demander s'il n'est pas légitime de créer de tels représentations d'intérêts pour des personnes (par exemple pour les travailleurs des plateformes) qui sont indépendantes d'une entreprise ou interdépendantes de plusieurs entreprises. À cet égard, il existe encore des possibilités d'expansion.

En ce qui concerne le 4<sup>e</sup> anneau, j'ai déjà dit qu'il était nécessaire de créer un droit civil social qui s'applique également aux contractants/donneurs d'ordre et qui prenne en compte certaines irrégularités ou certains déséquilibres dans la réglementation des conditions de travail.

**PR. : Qu'est-ce qui vous donne l'espoir que ce que vous proposez au sein de ces 4 anneaux sera effectivement repris par les politiciens et transposé en loi ?**

U.M. : Je ne veux pas être mal compris avec le modèle du 4<sup>e</sup> anneau comme ne voulant pas m'opposer aux controverses sur la modernisation du concept de salarié, mais je crois que dans chaque anneau il y aura aussi

des controverses juridiques pour renforcer la portée et l'intensité de protection de cet anneau, mais on ne doit pas compter sur le fait que cela résout les problèmes de numérisation et au sens large aussi la précarisation du travail, mais il faut construire des filets de protection supplémentaires. Est-ce que cela a des chances de réussir, parce que c'est la question qui se pose en fin de compte ?

Je dois dire honnêtement que je ne sais pas. J'ai fait l'expérience qu'il y a de réels progrès dans certains domaines comme en matière d'égalité des sexes ou de sécurité au travail.

À mon avis, cela dépend de la capacité des acteurs concernés à être convaincus qu'un tel concept de protection nécessite un développement plus poussé. Je suis plus optimiste que le problème sera perçu de façon plus claire aujourd'hui qu'il y a quelque temps, mais je reste quelque peu sceptique quant à savoir si les questions de pouvoir y liées, les questions de suprématie dans les organisations et aussi dans les ministères seront réellement traitées dans un avenir prévisible de mon vivant (le professeur a 75 ans).

**P.R.: Und welche Konsequenzen folgen daraus?**

U.M.: Ich plädiere natürlich dafür, dass der AN-Begriff, also der 1. Ring, weiterentwickelt und modernisiert wird (eher in die Richtung wirtschaftlicher und systemischer Abhängigkeit und nicht auf Fortbestand dieser dubiosen persönlichen Abhängigkeit). Die 2. Änderung, da bin ich allerdings weniger im Mainstream einer fortschrittlichen Entwicklung, ist die Demokratisierung des Arbeitsverhältnisses (citizenship at work d.h. Bürgerrechte im Betrieb anzuerkennen).

Der 2. Ring ist bis jetzt noch ein bisschen exotischer Fall: so ein Mittelstatus zwischen AN und Nicht-AN müsste allerdings überall geschaffen werden. Die haben bis jetzt noch nach deutschem Recht keinerlei Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses und sie haben keinerlei betriebliche Interessenvertretung. Der Kündigungsschutz müsste auf diese Gruppe ausgedehnt werden und müssten von den betrieblichen Interessenvertretungen profitieren können.

Bei der 3. Kategorie gibt es einen Schutz, der gar nicht an die Arbeitnehmereigenschaft gekoppelt ist, sondern den Betrieb als Risikoquelle nimmt. Warum sollen nicht Sozialversicherungsleistungen gezahlt werden von Unternehmen für Menschen, die bei Ihnen tätig sind unabhängig von der Tatsache, ob das AN sind oder nicht? Es müsste auch stärker darüber nachgedacht und gestaltet werden, diesen Menschen Tarifverträge

zu geben oder kollektive Interessenvertretungen dafür zu schaffen (z.B. für selbstständige Taxifahrer existierte dies bereits). Und die Vorschläge die gehen dann noch weiter: es gibt viele globale Wertschöpfungsketten in denen AN einen ganz unterschiedlichen Rechtsstatus haben und man muss sich für solche Wertschöpfungsketten die Frage stellen, ob es nicht legitim ist solche Interessenvertretungen zu schaffen (beispielsweise für Plattformarbeiter), die betriebsunabhängig, die betriebsübergreifend sind. In dieser Beziehung gibt es noch richtig Ausweitungsmöglichkeiten.

Was den 4. Ring angeht, habe ich schon gesagt, es käme darauf an ein soziales Zivilrecht zu schaffen, welches auch für Auftragsnehmer gilt und was bestimmte Unregelmäßigkeiten oder Ungleichgewichtigkeiten von Arbeitsbedingungsregelungen aufgreift.

**P.R.: Was macht Ihnen Hoffnung, dass das, was Sie innerhalb dieser 4 Ringe vorschlagen, tatsächlich von der Politik aufgegriffen und in Recht gegossen wird?**

U.M.: Ich möchte mit dem 4-Ringe-Modell nicht dahingehend mißverstanden werden als wolle ich mich den Auseinandersetzungen um eine Modernisierung des AN-Begriffs entgegenstellen sondern ich glaube in jedem Ring wird es auch rechtliche Auseinandersetzungen geben die Reichweite und die Schutzhöhe dieses Rings zu verstärken, aber man darf sich nicht darauf verlassen, dass das die Probleme der Digitalisierung und im

weitesten Sinne auch der Prekarisierung der Arbeit löst, sondern man muss weitere Auffangnetze bauen. Hat das irgendwie Erfolgsaussichten, denn das ist ja letztlich die Frage?

Da muss ich ehrlich sagen, ich weiß es nicht. Ich habe die Erfahrung gemacht, es gibt in bestimmten Dingen richtig Fortschritte z.B. im Geschlechtergleichheitsrecht oder im Arbeitsschutz .

Es hängt meiner Ansicht nach davon ab, ob relevante Akteure sich davon überzeugen lassen, dass so ein Schutzkonzept weiterentwicklungsbedürftig ist. Ich bin optimistischer, dass das Problem heute deutlicher gesehen wird als noch vor einiger Zeit, aber ob die damit verbundenen Machtfragen, Dominanzfragen in Organisationen und auch in Ministerien wirklich in absehbarer Zeit zu meinen Lebzeiten (der Professor ist 75 Jahre alt) noch angepackt werden, da bin ich einigermaßen skeptisch.

# Travail par plateforme et détachement virtuel

Martine MIRKES

Juriste, Chambre des salariés Luxembourg

De plus en plus de services sont proposés par l'intermédiaire de plateformes électroniques. Dans ce contexte, nous observons des relations triangulaires où la qualification des parties est nébuleuse.

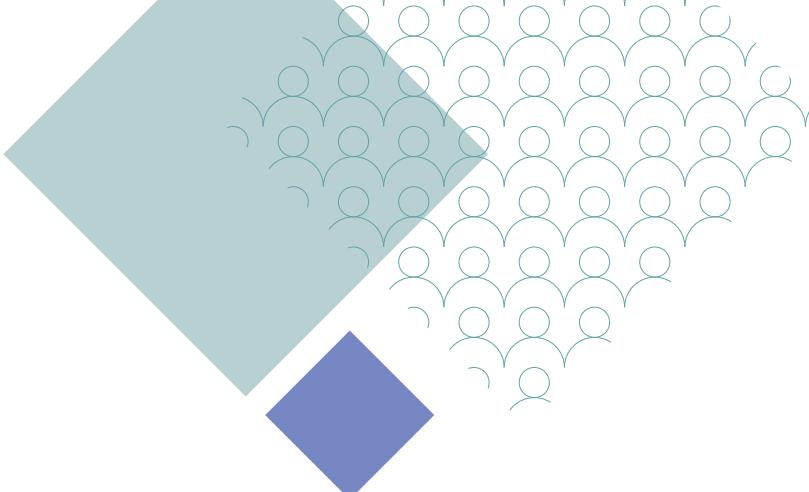
En effet, la plateforme intervient comme « organisatrice » des services, fait l'intermédiaire en mettant en relation la personne qui va préster le service et le bénéficiaire du service.

Comment qualifier du point de vue juridique les parties ?

Alors que l'on fait le constat que les personnes qui acceptent de travailler par le biais d'une telle plateforme, n'ont pas ou que très peu de protection en termes de droits sociaux, il paraît urgent de légiférer pour remédier à cette situation.

Le nouveau cadre légal devrait viser la relation de travail des personnes physiques qui prennent des services par l'intermédiaire de plateformes lorsque leur lieu de travail habituel est situé sur le territoire national.

La législation nationale s'appliquerait ainsi lorsque le prestataire de services travaille au Luxembourg ou à partir du Luxembourg via une plateforme, peu importe où celle-ci se situe et peu importe où se situe le bénéficiaire de la prestation, c'est-à-dire la personne physique ou morale qui commande le service, en bénéfice et le rémunère.



La plateforme, que l'on peut définir comme étant une personne physique ou morale qui sert d'intermédiaire en organisant des prestations de services au moyen d'un dispositif technique, devrait dans certains cas pouvoir être qualifiée d'employeur.

Lorsqu'un ou plusieurs des critères suivants sont remplis, la relation entre la plateforme et le prestataire de service serait alors à qualifier de contrat de travail et les règles nationales protectrices de droit du travail s'appliqueraient :

- ◆ La plateforme s'affiche sur le marché en proposant les services.
- ◆ La plateforme fixe les conditions d'accès aux services proposés.
- ◆ La plateforme fixe les conditions et/ou les limites de la rémunération des services proposés.
- ◆ La plateforme réceptionne le paiement des services.
- ◆ La plateforme contrôle la qualité des services.
- ◆ La plateforme émet une classification des personnes prenant les services par son intermédiaire.

# Plattformarbeit und virtuelle Entsendung

Martine MIRKES

Juristin, Arbeitnehmerkammer Luxemburg



Immer mehr Dienstleistungen werden über elektronische Plattformen angeboten. In diesem Zusammenhang beobachten wir Dreiecksbeziehungen, bei denen die Qualifikation der Parteien nebulös ist.

In der Tat interveniert die Plattform als „Vermittler“ der Dienstleistungen, stellt die Verbindung her zwischen der Person, die den Dienst erbringen wird und des Empfängers des Dienstes.

Wie qualifizieren wir die Parteien aus rechtlicher Sicht?

Menschen, die sich bereit erklären, über eine solche Plattform zu arbeiten, haben keinen oder nur einen sehr geringen Schutz in Bezug auf soziale Rechte. So ist es dringend erforderlich Gesetze zu erlassen um Abhilfe zu schaffen.

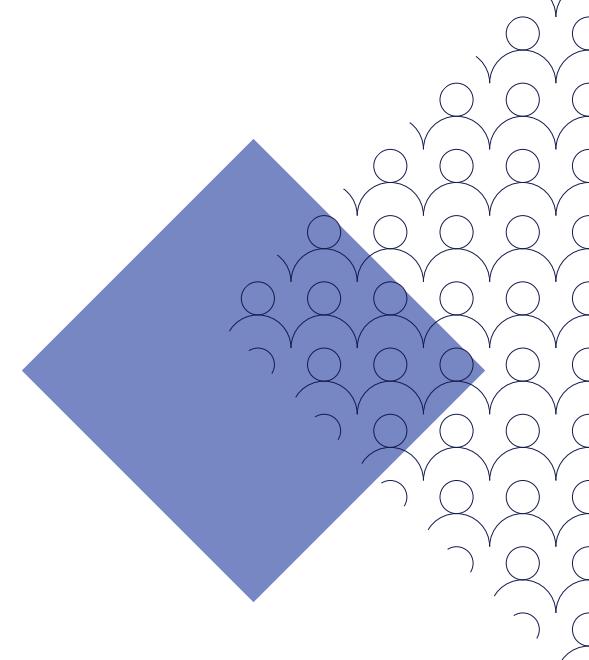
Der neue Rechtsrahmen sollte das Arbeitsverhältnis von natürlichen Personen abdecken, die Dienstleistungen über Plattformen erbringen, wenn sich ihr gewöhnlicher Arbeitsort im Inland befindet.

Die nationale Gesetzgebung würde somit gelten, wenn der Dienstleister in Luxemburg oder von Luxemburg aus über eine Plattform arbeitet, unabhängig davon, wo diese sich befindet und wo der Leistungsempfänger, das heißt die natürliche oder juristische Person, welche die Dienstleistung bestellt, sie erhält und sie vergütet, sich befindet.

Die Plattform, welche als natürliche oder juristische Person definiert werden kann, die als Vermittler fungiert, indem sie Dienstleistungen über ein technisches Gerät erbringt, sollte in einigen Fällen als Arbeitgeber qualifiziert werden können.

Wenn eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllt sind, so sollte die Beziehung zwischen der Plattform und dem Dienstleister als Arbeitsvertrag eingestuft werden können, und es gelten dann die nationalen Schutzvorschriften des Arbeitsrechts:

- ◆ Die Plattform tritt als Anbieter der Dienste auf dem Markt auf.
- ◆ Die Plattform legt die Bedingungen für den Zugang zu den angebotenen Diensten fest.
- ◆ Die Plattform legt die Bedingungen und/oder die Grenzen der Vergütung der angebotenen Dienstleistungen fest.
- ◆ Die Plattform erhält eine Zahlung für die Dienstleistungen.
- ◆ Die Plattform kontrolliert die Qualität der Dienstleistungen.



- ◆ La plateforme se charge des échanges entre le bénéficiaire et la personne prestant le service.
- ◆ La plateforme peut décider d'exclure la personne prestant les services et de ne plus lui accorder l'accès à la plateforme

Il s'agirait là d'une présomption qui pourrait être renversée par la plateforme en rapportant la preuve qu'il n'existe pas de contrat de travail entre les parties, sauf lorsqu'au moins 3 des critères sont remplis.

La nouvelle législation devrait en outre prévoir une règle spéciale consistant en la particularité de la notion du lieu de travail virtuel qui correspondrait au lieu de résidence officielle du bénéficiaire de la prestation de service.

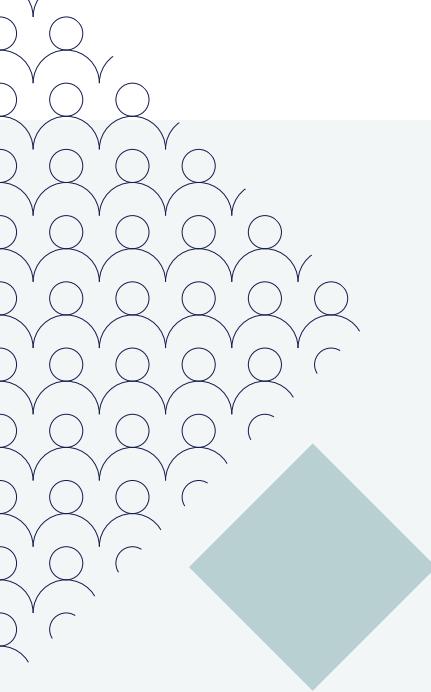
Lorsque ce lieu de travail virtuel (qui de fait serait donc le lieu de résidence du bénéficiaire) est situé sur le territoire national alors, le prestataire qui n'aurait pas son lieu de travail habituel sur le territoire national, aurait néanmoins droit pour la réalisation d'un service au bénéfice d'une

personne qui réside sur le territoire national, au paiement d'une rémunération correspondant à la rémunération minimale prévue par législation du travail nationale du moment qu'elle lui est plus favorable. Il s'agirait donc là d'une sorte de détachement virtuel : le salarié ne traverse pas réellement une frontière pour se rendre dans un autre pays pour y travailler pendant un temps limité. Mais c'est sa prestation de service qui traverse virtuellement la ou les frontière(s), grâce aux moyens technologiques d'aujourd'hui. Comme en matière de détachement réel, le salarié devrait alors pouvoir bénéficier des règles de rémunération plus favorables du pays où se situe la personne physique ou morale qui bénéficie du service rendu.

Il appartiendrait à la plateforme en tant qu'employeur de mettre en place l'infrastructure nécessaire pour pouvoir déterminer la rémunération qui revient au salarié sur base de ce principe.

La mise en œuvre de cette nouvelle législation relative au travail par plateforme nécessite une adaptation de la législation du travail nationale pour y intégrer un volet relatif au « *travail fourni par l'intermédiaire d'une plate-forme* ».

Mais idéalement, il faudrait au niveau européen un consensus sur l'élaboration d'une nouvelle directive européenne relative au « *travail fourni par l'intermédiaire d'une plate-forme* », ainsi que sur l'adaptation de la directive détachement 96/71/CE modifiée et de la législation nationale détachement pour tenir compte de la notion du détachement virtuel.



- ◆ Die Plattform gibt eine Klassifizierung der Personen heraus, die über sie Dienstleistungen erbringen.
- ◆ Die Plattform ist für den Austausch zwischen dem Empfänger und der Person, die die Dienstleistung erbringt, verantwortlich.
- ◆ Die Plattform kann beschließen, die Person, die die Dienste erbringt, auszuschließen und ihr keinen Zugang mehr zur Plattform zu gewähren.

Dies wäre dann eine Vermutung, die von der Plattform durch den Nachweis, dass zwischen den Parteien kein Arbeitsvertrag besteht, außer wenn mindestens drei der Kriterien erfüllt sind, aufgehoben werden könnte.

Die neuen Rechtsvorschriften sollten auch eine Sonderregelung vorsehen, die die Besonderheit des Begriffs des virtuellen Arbeitsplatzes enthält, welcher dem amtlichen Wohnort des Empfängers der Dienstleistung entspricht.

Befindet sich dieser virtuelle Arbeitsplatz (der somit der Wohnsitz des Begünstigten wäre) im Inland, so hätte der dienstleistende Arbeitnehmer, der nicht seinen gewöhn-

lichen Arbeitsplatz im Inland hat, dennoch das Recht, für seine Dienstleistung zugunsten eines Begünstigten mit Wohnsitz im Inland auf ein Entgelt, das dem nach dem nationalen Arbeitsrecht für ihn günstigeren Mindestentgelt entspricht. Dies wäre eine Art virtuelle Entsendung: Der Arbeitnehmer überschreitet nicht wirklich die Grenze, um für eine begrenzte Zeit in ein anderes Land zu gehen, um dort zu arbeiten. Aber es ist seine Dienstleistung, welche dank der heutigen technologischen Mittel die Grenze(n) überschreitet. Wie bei einer realen Entsendung sollte der Arbeitnehmer von den günstigeren Vergütungsregeln des Landes profitieren können, in dem sich die natürliche oder juristische Person befindet, die die Dienstleistung in Anspruch nimmt.

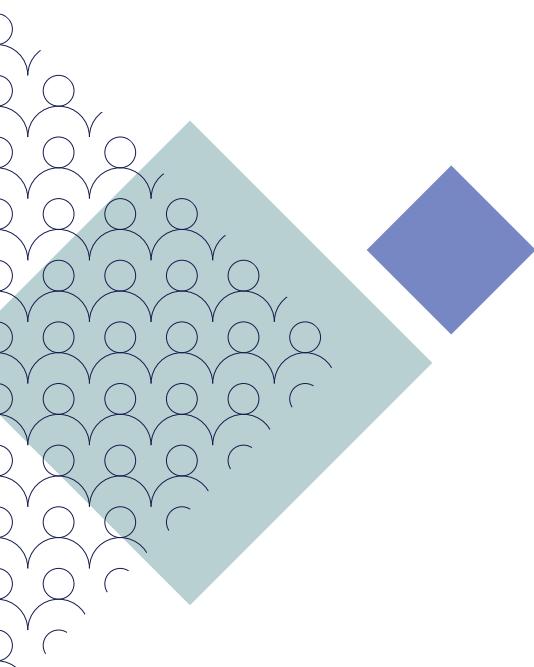
Es wäre Aufgabe der Plattform als Arbeitgeber, die notwendige Infrastruktur aufzubauen, um nach diesem Prinzip die Entlohnung des Arbeitnehmers korrekt ermitteln zu können.

Die Umsetzung dieser neuen Arbeitsgesetzgebung betreffend die „*Arbeitnehmer Plattformarbeit*“ erfordert eine Anpassung der nationalen Arbeitsgesetzgebung.

Idealerweise sollte jedoch auch auf europäischer Ebene ein Konsens über die Erarbeitung einer neuen europäischen Richtlinie zur „*Arbeitnehmer Plattformarbeit*“ sowie über die Anpassung der geänderten Entsenderichtlinie 96/71/EG erzielt werden. Zusätzlich soll die Abänderung der nationalen Entsenderechtsvorschriften zur Berücksichtigung des Konzepts der virtuellen Entsendung in Betracht gezogen werden.

# Crowdwork et plateformes en ligne: Comment qualifier les intermédiaires?

Prof. Ass. Dr Luca RATTI  
Professeur Adjoint de Droit du Travail  
Européen et Comparé, Université du Luxembourg



Quels sont les points spécifiques du *Crowdwork* ?

Regardons comment fonctionne le *Crowdwork* : c'est un moyen de remplacer le travail traditionnel effectué par une personne désignée en la sous-traitant à un nombre indéfini, voire infini de personnes, sous la forme d'un appel d'offres ouvert.

On doit s'interroger sur les terminologie et définition, car elles sont des conséquences juridiques.

Est-ce que le *Crowdwork* est une nouvelle forme d'*Outsourcing* ?

Oui et non.

Beaucoup de caractéristiques sont communes. Mais ici un moyen plus poussé d'*Outsourcing* où le destinataire est la foule. Le processus est facilité, développé par la fonction des plateformes qui utilisent massivement les technologies complexes.

Le prototype est *Amazon*.

Pourquoi parler de nature « mercuriale » du *Crowdwork* ?

Les conditions économiques et juridiques dans lesquelles toutes les plateformes fonctionnent, changent constamment dans le temps et dans le lieu. C'est un phénomène presque impossible à saisir comme le mercure.

Les travailleurs sont obsédés par la dichotomie fondamentale : salarié et travailleurs indépendants, car le droit du travail est basé sur le travail subordonné.

Les conditions contractuelles des plateformes prévoient que « *la personne agit à titre personnel en tant qu'entrepreneur indépendant... sans créer de franchise, d'association, de partenariat, de relation de travail* », mais cela diffère de la réalité des choses : la plateforme contrôle le travailleur, fixe ses conditions d'emploi unilatéralement, peut déconnecter (licencier) la personne.

Dans les pays où il existe une 3<sup>e</sup> catégorie (Allemagne, Espagne, Italie, Grande-Bretagne), ils rangent les crowdworkers dedans.

Dr Ratti n'est pas d'accord, car cela constitue un obstacle à la protection des travailleurs.

On doit réfléchir sur la nature tripartite du *Crowdwork*.

C'est la structure qui compte l'emporter : toujours triangulaire.

Les pouvoirs de l'employeur sont exercés par l'intermédiaire, par la plateforme, et l'utilisateur final dans une infime partie (évaluation du travail).

# Crowdwork und Online-Plattformen: Wie sollen die Vermittler qualifiziert werden?

Prof. Ass. Dr. Luca RATTI

Assistenzprofessor für Europäisches und Vergleichendes Arbeitsrecht, Universität Luxemburg



Was sind die spezifischen Elemente beim *Crowdwork*? Es handelt sich um eine Möglichkeit, die traditionelle Arbeit einer bestimmten Person zu ersetzen, indem diese im Rahmen einer offenen Ausschreibung an eine unbekannte oder sogar unendliche Anzahl von Personen weitergegeben wird. Das typische Beispiel ist Amazon.

Terminologie und Definition müssen in Frage gestellt werden, da sie Rechtsfolgen haben.

Ist *Crowdwork* eine neue Form des *Outsourcings*?

Ja und nein.

Viele Eigenschaften sind gemeinsam. Aber hierbei handelt es sich um eine fortgeschrittenere Art des *Outsourcings*, bei der der Empfänger die Menge ist, also eine Vielzahl von Menschen. Erleichtert wird der Prozess durch die Funktion von Plattformen, die komplexe Technologien umfassend nutzen.

Warum über die „quecksilbrige“ Eigenschaft von *Crowdwork* sprechen?

Die wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen, unter denen alle Plattformen arbeiten, ändern sich ständig sowie zeitlich als auch örtlich. Es ist ein Phänomen, das man kaum fassen kann, ebenso wie das Quecksilber.

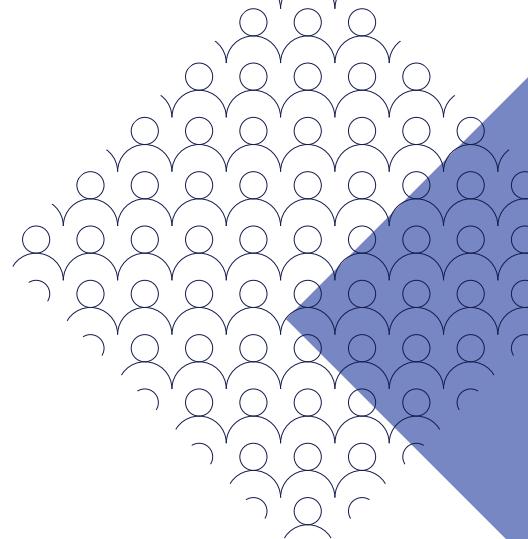
Anwälte für Arbeitsrecht sind von der fundamentalen Zweiteilung besessen: Arbeitnehmer ≠ Selbständige, weil das Arbeitsrecht auf untergeordneter Arbeit beruht.

Die Vertragsbedingungen der Plattformen sehen vor, dass „die Person in ihrer persönlichen Eigenschaft als selbstständiger Unternehmer handelt... ohne Franchise, Verband, Partnerschaft oder Arbeitsverhältnis“, dies jedoch von der Realität abweicht: Die Plattform kontrolliert den Arbeitnehmer, legt ihre Beschäftigungsbedingungen einseitig fest, und kann die Person entlassen.

In Ländern, in denen es eine dritte Kategorie gibt (Deutschland, Spanien, Italien, Großbritannien), werden die Crowdworker in diese eingestuft.

Laut Dr. Ratti, ist dies jedoch ein Hindernis für den Schutz der Arbeitnehmer.

Beim *Crowdwork* ist die Dreigliedrigkeit, diese dreieckige Struktur, von Bedeutung: Die Befugnisse des Arbeitgebers werden über den Vermittler, die Plattform und den Endnutzer in einem winzigen Teil ausgeübt (Bewertung findet oft durch ein Sternensystem statt).



Deux modèles principaux pour cette relation tripartite :

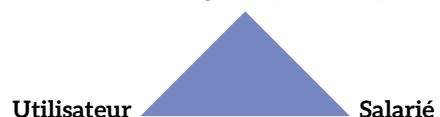
- Placement de main d'œuvre, facilitateur de placement entre offre et demande, sans prendre part à la relation de travail finale, ni aucun contrat commercial entre l'utilisateur et le travailleur.

#### **Utilisateur → Médiateur ← Salarié**

La convention de 1997 de l'OIT réglemente ces intermédiaires de travail par des principes fondamentaux : il est interdit de faire payer pour la fourniture des services, paiement par l'utilisateur final, non-discrimination.

- Plutôt 2<sup>e</sup> modèle : Interposition de main d'œuvre : modèle triangulaire.

#### **Médiateur (agence pour l'emploi)**



Au-delà du placement, l'intermédiaire est partie fondamentale de l'accord. Il existe un contrat commercial entre l'intermédiaire et l'utilisateur et un contrat de travail entre l'intermédiaire et le prestataire.

La directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire fixe 4 principes :

- ◆ Principe d'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et les autres salariés.
- ◆ Accès aux postes permanents dans la même entreprise utilisatrice.
- ◆ Droit à l'information et consultation des représentants du personnel au niveau de l'entreprise.
- ◆ Suppression des restrictions à l'utilisation du travail intérimaire.

Un des objectifs de cette directive est justement de contribuer efficacement à la création d'emplois et au développement de formes souples de travail.

L'arrêt AKT de la CJUE en 2015 avait apporté une « sécurité juridique » aux syndicats en ce qu'il « garantit le droit des partenaires sociaux de réguler l'utilisation du travail intérimaire par conventions collectives ».

Dans l'arrêt « *Betriebsrat der Ruhrlandklinik 2016 C-216-15* », la CJUE affirme que la caractéristique essentielle d'une relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit, pendant un certain temps, en

faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération, la qualification juridique en droit national et la forme de cette relation, de même que la nature du lien juridique qui lie ces deux personnes, n'étant, à cet égard, pas déterminantes.

Interpréter de manière plus large la relation intérimaire permet d'assurer une protection aux travailleurs sans se focaliser sur les qualifications juridiques entre le travailleur et la plateforme.

À l'origine, le droit du travail a été créé pour protéger les gens qui en avaient besoin au niveau salaire minimum, protection sociale, etc. Il suffit donc d'étendre le modèle actuel, d'interpréter la loi dans le but de donner un socle minimal de protection à tous les travailleurs.

Une recommandation de la Commission était attendue pour mi 2019, mais n'est pas encore intervenue à ce jour, donc à suivre...

En conclusion, gardons à l'esprit que « *Le travail n'est pas une marchandise* ».



Für diese dreiseitige Beziehung sind zwei Hauptmodelle möglich:

- Arbeitsvermittlung, Moderator der Vermittlung zwischen Angebot und Nachfrage, ohne am endgültigen Arbeitsverhältnis teilzunehmen, ohne Handelsvertrag zwischen dem Benutzer und dem Arbeitnehmer.

#### **Benutzer → Vermittler ← Arbeitnehmer**

Das IAO-Übereinkommen über private Arbeitsvermittlungen von 1997 legt Schutzbestimmungen fest: Es ist verboten, den Arbeitnehmern für die Erbringung von Dienstleistungen Gebühren in Rechnung zu stellen, die Bezahlung durch den Endnutzer jedoch ist nicht diskriminierend.

- Oder stattdessen das 2. Modell: Einsatz von Arbeitskräften: Dreiecksmodell.



Über die Platzierung hinaus: Der Vermittler ist ein wesentlicher Bestandteil der Vereinbarung. Zwischen dem Vermittler und dem Benutzer besteht ein Handelsvertrag und zwischen dem Vermittler und dem Dienstanbieter ein Arbeitsvertrag.

Die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit enthält vier Grundsätze:

- ◆ Grundsatz der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und anderen Arbeitnehmern.
- ◆ Zugang zu Festanstellungen in der gleichen Benutzerfirma.
- ◆ Recht auf Information und Anhörung der Arbeitnehmervertreter auf Unternehmensebene.
- ◆ Aufhebung der Beschränkungen für die Inanspruchnahme von Leiharbeit.

Eines der Ziele dieser Richtlinie besteht darin, wirksam zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Entwicklung flexibler Arbeitsformen beizutragen.

Das CJT-Urteil des EuGH aus dem Jahr 2015 hat den Gewerkschaften „Rechtssicherheit“ verliehen, indem es „das Recht der Sozialpartner garantiert, die Inanspruchnahme von Leiharbeit durch Tarifverträge zu regeln“.

Im Urteil des Betriebsrats der Ruhrlandklinik 2016 C-216-15 stellt der EuGH fest, dass das wesentliche Merkmal eines Arbeitsverhältnisses darin besteht, dass eine Person für einen bestimmten Zeitraum zugunsten und unter der Leitung einer anderen Person Dienstleistungen erbringt, für die sie eine Vergütung erhält, und im Rahmen der Entschädigung, die Rechtsqualifikation nach nationalem Recht und die Form dieses Verhältnisses sowie die Art des Rechtsverhältnisses zwischen den beiden Personen nicht entscheidend ist.

Eine umfassendere Auslegung des Leiharbeitsverhältnisses bietet Schutz für Arbeitnehmer, ohne sich auf die rechtlichen Qualifikationen zwischen dem Arbeitnehmer und der Plattform zu konzentrieren.

Ursprünglich wurde das Arbeitsrecht geschaffen um die Menschen zu schützen, die dessen bedürftig waren auf der Ebene des Mindestlohns, des sozialen Schutzes, usw. Es reicht daher aus, das derzeitige Modell zu erweitern und das Gesetz auszulegen, um allen Arbeitnehmern ein Mindestmaß an Schutz zu gewährleisten.

Eine Empfehlung der Kommission wurde für Mitte 2019 erwartet, ist aber noch nicht veröffentlicht worden, so dass sie befolgt werden muss...

Abschließend sei daran erinnert, dass „*Arbeit keine Ware ist*“.

# Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0

## Le télétravail des travailleurs frontaliers entre la France et le Luxembourg

Nora BENYOUCEF, Assessor iur.  
Viviane KERGER, Assessor iur.,  
Task Force Frontaliers

### Définition et formes du télétravail

Le télétravail des salariés du secteur privé est l'activité (occasionnelle ou régulière) en dehors des locaux de l'employeur au moyen des technologies de l'information et de la communication. Le télétravail s'effectue soit exclusivement au domicile du salarié/au télécentre, soit alternativement à partir du siège de l'employeur et du domicile du salarié/du télécentre.

Après avoir évoqué les données clés pour la comparaison du fonctionnement du télétravail en France et au Luxembourg, les oratrices présentent les règles du droit du travail, de la sécurité sociale ainsi que le système fiscal applicables.

### Aspects de droit du travail

Pour le télétravail transfrontalier, le Règlement européen ROME I s'applique pour déterminer la loi applicable. Le principe est celui du libre choix de la loi des parties contractantes, sinon les critères de rattachement suivants s'appliquent pour déterminer la loi applicable : lieu de travail habituel (centre d'activité, respectivement plus grande partie de l'activité), siège de l'entreprise ou autre lien plus étroit.

### Règles de sécurité sociale

Le droit social applicable est fondé sur le règlement européen n° 883/2004, qui prévoit que l'activité trans-frontalière est soumise à la législation de sécurité sociale d'un seul État membre conformément au principe de la sécurité sociale dans le pays d'emploi.

En cas d'emplois multiples dans plusieurs États membres, la législation de sécurité sociale du pays de résidence du salarié s'applique si une partie significative de l'activité (>25% du temps de travail/de la rémunération) y est exercée. Dans le cas contraire, ce sont les dispositions de sécurité sociale du pays où se trouve le siège social de l'employeur qui s'appliquent.

### Droit fiscal

À partir de 2020, la nouvelle convention de double imposition entre la France et le Luxembourg s'appliquera, avec le principe de l'imposition dans l'État d'activité et l'exception de l'imposition dans l'État de résidence, dans la mesure où la règle des 183 jours est applicable.

En vertu de la nouvelle convention et afin d'éviter la double imposition, on recourt à la méthode de l'imputation : les salaires sont imposés tant en France qu'au Luxembourg, mais avec une déduction de l'impôt déjà payé dans l'autre État membre (à savoir le Luxembourg).

Le montant à créditer est l'impôt français, à condition que le revenu de l'activité du salarié soit effectivement imposé au Luxembourg.

Le nouvel accord a introduit une limite d'exonération de 29 jours ouvrables par année d'imposition. Cela signifie que le travailleur ne sera imposé dans son État de résidence que s'il travaille plus de 29 jours en-dehors de son État d'activité (p.ex. à domicile).

### Conclusion

Le télétravail présente de nombreux avantages pour les frontaliers : Améliorer la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale, réduire les temps de déplacement, assouplir l'organisation du travail, accroître la responsabilité personnelle et la motivation.

Certains inconvénients subsistent cependant, tels que la porosité entre temps de travail et vie privée, les heures supplémentaires « invisibles », la disponibilité constante, le manque d'échanges ou d'informations et partant l'isolement social, ainsi que le fait que toutes les professions ne se prêtent pas à la formule du télétravail.

En outre, les dispositions légales applicables deviennent de plus en plus complexes.



# Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0

## Die Telearbeit von Grenzgängern zwischen Frankreich und Luxemburg

Nora BENYOUNCEF, Assessor iur.  
Viviane KERGER, Assessor iur.,  
Task Force Grenzgänger

### Definition und Formen der Telearbeit

Die Telearbeit von Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft ist die (gelegentliche oder regelmäßige) Tätigkeit auch außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers mittels Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien. Entweder wird die Telearbeit ausschließlich in der Wohnung des Arbeitnehmers/im Telezentrum verrichtet oder aber sie findet alternierend ab dem Firmensitz des Arbeitgebers und der Wohnung des Arbeitnehmers oder dem Telezentrum statt.

Nach der Erläuterung der Eckdaten für den Vergleich der Funktionsweise der Telearbeit in Frankreich und in Luxemburg, stellen die Referenten die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Arbeit, Sozialversicherung und geltendes Steuergesetz vor.

### Arbeitsrechtliche Aspekte

Für grenzüberschreitende Telearbeit gilt die europäische ROM I Verordnung um das anwendbare Recht zu bestimmen. Grundsatz ist die freie Rechtswahl der Vertragsparteien, ansonsten gelten folgende Anknüpfungspunkte um das anwendbare Gesetz zu bestimmen: gewöhnlicher Arbeitsort (Mittelpunkt, respektiv größter Teil der Tätigkeit), einstellende Niederlassung (Sitz des Arbeitgebers) oder sonstige engere Verbindung.

### Sozialversicherungsrechtliche Regeln

Das anwendbare Sozialrecht gründet auf der europäischen Verordnung Nr. 883/2004, die vorsieht, dass die grenzüberschreitende Tätigkeit den Rechtvorschriften eines einzigen Mitgliedstaates unterliegt und dies nach dem Grundsatz der Sozialversicherung im Beschäftigungsland.

Bei Mehrfachbeschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten spielt die Sozialversicherungsgesetzgebung im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers, wenn dort die Ausübung eines wesentlichen Teils der Tätigkeit (>25% der Arbeitszeit/des Arbeitsentgeltes) stattfindet. Ansonsten gelten die Sozialversicherungsbestimmungen am Sitz des Arbeitgebers.

### Steuerrecht

Ab 2020 gilt das neue Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Frankreich und Luxemburg mit dem Grundsatz der Besteuerung im Tätigkeitsstaat und der Ausnahme der Besteuerung im Ansässigkeitsstaat sofern die 183-Tage-Regelung Anwendung findet.

Gemäß dem neuen Abkommen wird zur Vermeidung der Doppelbesteuerung die Anrechnungsmethode, d.h. die Besteuerung des Arbeitslohns sowohl in Frankreich als auch in Luxemburg angewendet, aber unter Gewährung eines Anrechnungsbetrages auf die bereits im anderen Mitgliedstaat (d.h. Luxemburg) gezahlte Steuer.

Die Höhe des Anrechnungsbetrages ist die französische Steuer, sofern die Einkünfte aus der Arbeitnehmertätigkeit tatsächlich der luxemburgischen Steuer unterliegen.

Das neue Abkommen hat eine Freigrenze von 29 Arbeitstagen im Steuerjahr eingeführt. Das bedeutet, dass, sollte der Arbeitnehmer bis zu 29 Tage nicht im Tätigkeitsstaat arbeiten (er arbeitet z.B. im Home Office), er trotzdem nicht im Ansässigkeitsstaat besteuert wird.

### Fazit

Für Grenzgänger hat Telearbeit viele Vorteile: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, weniger Fahrzeiten, Flexibilität bei der Arbeitsorganisation, höhere Eigenverantwortung und steigende Motivation.

Verbleiben allerdings noch einige Nachteile wie das Vermischung von Arbeitszeit und Privatleben, „unsichtbare“ Überstunden, ständige Erreichbarkeit, fehlender Informationsaustausch und soziale Isolierung, neben der Tatsache, dass nicht alle Berufszweige für Telearbeit geeignet sind.

Des Weiteren werden die anwendbaren Rechtsbestimmungen immer komplexer.



# Le droit à la déconnexion dans la loi française

## Premières expériences, premiers enseignements

Tarik CHAKOR

Maître de conférences en sciences de gestion, Université Savoie Mont Blanc

L'enjeu sous-jacent au droit à la déconnexion est celui de l'imbrication de la vie professionnelle dans la vie privée, avec toutes les conséquences qui en découlent pour le travailleur.

Un tas de questions préoccupent le travailleur : doit-il consulter ses mails professionnels en dehors de ses heures de travail (y compris ses congés), répondre aux appels de sa hiérarchie/de ses clients ? Ou bien doit-il tout simplement les ignorer au risque de devoir traiter un nombre important de messages et requêtes à son retour de congés ?

Une enquête<sup>1</sup> réalisée en France auprès des cadres et managers révèle quelques chiffres percutants : plus des deux tiers des managers et cadres travaillent le soir après le travail, utilisent leurs outils numériques professionnels le weekend, tandis qu'un tiers culpabilise lorsqu'il se déconnecte le soir ou le week-end.

La gestion de la (dé)connexion est ainsi devenue un enjeu majeur, pour les entreprises et pour les salariés, dans une société où il est possible de travailler et d'être contacté depuis de multiples lieux et à n'importe quelle heure, et où de nouvelles formes de travail apparaissent (télétravail, à distance, etc.).

De nouvelles questions se posent avec des remises en question de la durée hebdomadaire du temps de travail, du lieu de l'activité et la diversification des outils et des modes de communication. Il s'agit d'un bouleversement en terme d'organisation du travail. Dans ce contexte de mutation et d'hyper-connexion, le culte de l'immédiateté

est implicite : la réactivité, la capacité d'être joignable en permanence et la capacité à formuler la réponse la plus rapide possible deviennent progressivement des critères d'évaluation de performance individuelle et collective.

Les frontières sont de plus en plus floues entre vie professionnelle et vie privée, entre temps de travail et temps hors-travail ; c'est le phénomène du « blurring ». Une non-adaptation, une réponse trop lente ou un non-alignement aux exigences temporelles de cette nouvelle organisation peuvent ainsi parfois mener à une remise en cause des compétences du salarié.

Le salarié lui-même peut nourrir cette invasion numérique, craignant de potentiellement passer à côté d'une information très importante. Ce syndrome dit FOMO (*fear of missing out*, ou la peur de manquer une information) peut se vérifier autant dans la sphère professionnelle que privée.

C'est ainsi que l'on assiste parfois à des comportements abusifs, comme un salarié s'enfermant dans les toilettes de son domicile pour pouvoir répondre à ses mails et éviter les remarques de sa famille, ou un cadre participant par visioconférence depuis son lieu de vacances à une réunion professionnelle, par peur de « manquer à l'appel », voire dans une optique d'évolution de carrière...

D'où l'entrée en vigueur du droit à la déconnexion dans le Code du travail de la loi française, garantissant ainsi au salarié, le droit de ne pas être en permanence joignable par son employeur en dehors de ses heures de travail, pour des motifs liés à l'exécution de son travail, afin de

<sup>1</sup> Enquête Cadreo « Vie pro/vie perso des cadres : où est la frontière ? »

# Das Recht auf Abschalten nach französischem Recht

## Erste Erfahrungen, erste Erkenntnisse

Tarik CHAKOR

Lehrbeauftragter für Betriebswirtschaftslehre, „Université Savoie Mont Blanc“



Die dem Recht auf Abschalten zugrundeliegende Frage ist die Verflechtung von Beruf und Privatleben mit allen Folgen, die dies für den Arbeitnehmer mit sich bringt.

Für den Mitarbeiter stellen sich viele Fragen, mit denen er sich befassen muss: Soll er seine beruflichen E-Mails außerhalb der Arbeitszeit (einschließlich Urlaub) überprüfen, Anrufe von seinen Vorgesetzten/Kunden beantworten? Oder sollte er sie einfach ignorieren, auf die Gefahr hin, dass er nach seiner Rückkehr aus dem Urlaub eine große Anzahl von Nachrichten und Anfragen bearbeiten muss?

Eine in Frankreich durchgeführte Umfrage<sup>1</sup> unter Fach- und Führungskräften zeigt einige beeindruckende Zahlen: Mehr als zwei Drittel der Fach- und Führungskräfte arbeiten abends nach der Arbeit, nutzen ihre beruflichen digitalen Kommunikationsmittel am Wochenende, während sich ein Drittel schuldig fühlt, wenn sie abends oder am Wochenende abschalten.

Die Verwaltung von Ab- und Zuschalten ist daher zu einem wichtigen Thema für Unternehmen und Mitarbeiter geworden, in der es möglich ist, von mehreren Standorten aus und zu jeder Tageszeit zu arbeiten und kontaktiert zu werden, und wo neue Arbeitsformen auftauchen (Telearbeit, Remote-Arbeit, usw.).

Neue Fragen ergeben sich auf die kritische Hinterfragung der wöchentlichen Arbeitszeit, dem Arbeitsort und der Diversifizierung der Mittel und Methoden der Kommunikation.

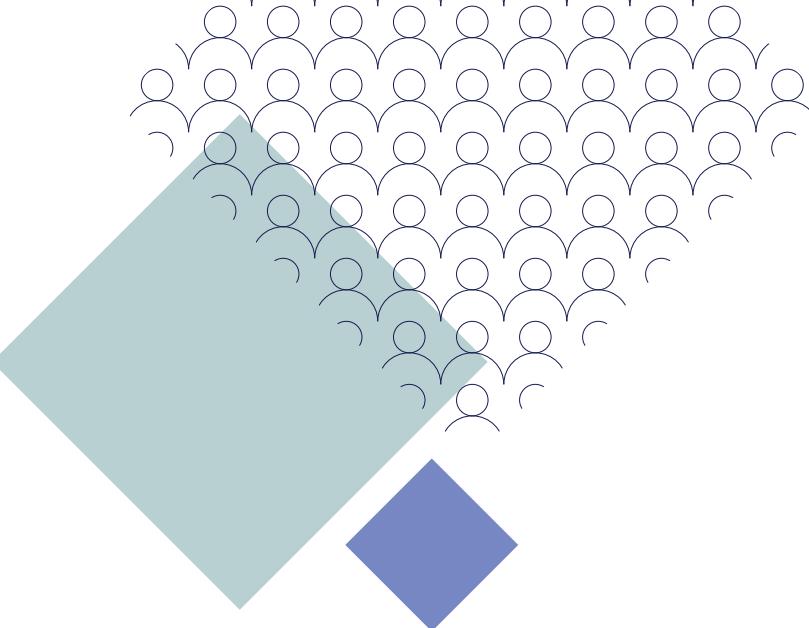
Dies ist ein großer Umbruch in Bezug auf die Arbeitsorganisation. In diesem Kontext von Veränderung und Hyperverbundenheit ist ein impliziter Kult der Unmittelbarkeit zu erkennen: Reaktionsfähigkeit, die Fähigkeit, jederzeit erreichbar zu sein und die Fähigkeit, die schnellstmögliche Antwort zu formulieren, werden allmählich zu Kriterien für die Bewertung der individuellen und kollektiven Leistung.

Die Grenzen zwischen Beruf- und Privatleben, zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen immer mehr; das ist das Phänomen der „Verwischung“. Fehlende Anpassung, eine zu langsame Reaktion oder die Nichtanpassung an die Zeitanforderungen dieser neuen Organisation können manchmal dazu führen, dass die Fähigkeiten des Mitarbeiters in Frage gestellt werden.

Der Mitarbeiter selbst kann diese digitale Invasion unterstützen, aus Angst, dass er möglicherweise sehr wichtige Informationen verpassen könnte. Dieses sogenannte FOMO-Syndrom (*fear of missing out*, oder die Angst eine Information zu verpassen) kann sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich auftreten.

So erleben wir manchmal missbräuchliches Verhalten, wie z.B. ein Mitarbeiter, der sich in dem WC seines Hauses einsperrt, um auf seine E-Mails zu antworten und so die Kommentare seiner Familie zu vermeiden, oder eine Führungskraft, die von seinem Urlaubsort aus an einer beruflichen Besprechung per Videokonferenz teilnimmt, aus Angst „diese Besprechung zu verpassen“ oder sogar aus Gründen der beruflichen Entwicklung...

<sup>1</sup> Cadéro Umfrage „Vie pro/vie perso des cadres : où est la frontière ?“



protéger son temps de repos et d'assurer le respect de la vie personnelle et familiale.

La France a été le premier pays à légiférer sur la question, il s'agit d'un texte ambitieux mais limité de fait par une absence de contrainte juridique. Concrètement, aucune sanction n'est prévue en cas d'absence d'accord ! La rédaction d'une charte autour des modalités d'exercice du droit à la déconnexion est possible (après avis des représentants du personnel) et devra prévoir de mettre en œuvre des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Au niveau du secteur public, les députés ont refusé d'inscrire dans la loi un droit à la déconnexion, en raison des enjeux de service public et de continuité de celui-ci. Ce texte ne prévoit pas de définition claire et précise du droit à la déconnexion : ce sont aux entreprises elles-mêmes de définir ses modalités... donnant naissance à autant de définitions du droit à la déconnexion que d'entreprises.

Ainsi, selon l'enquête *Opinion Way* de 2018, seuls 16% des grandes entreprises ont instauré des règles de déconnexion et seuls 23% ont rédigé des chartes de bonnes pratiques, dans une optique de sensibilisation à la décon-

nexion et à la gestion des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication).

Les autres actions prennent des formes multiples : non-obligation de réponse aux courriels hors du temps de travail ; sensibilisation à un usage raisonné des NTIC, droit d'alerter la hiérarchie en cas de situation abusive et récurrente ; blocage des serveurs informatiques ou de l'accès aux messageries les soirs et week-end ; réflexions autour de la gestion de la charge de travail etc.

D'autres entreprises demandent à leurs collaborateurs d'ajouter certaines mentions aux signatures électroniques « *Si vous recevez ce mail pendant votre période de repos, vous n'êtes pas tenu d'y répondre immédiatement* » ou « *Si vous êtes connecté, respectez la déconnexion de vos collègues* », voire créent des pop-ups sensibilisant au respect des temps de repos, notamment en proposant un envoi différé le lendemain matin.

Quelles leçons tirer de ces premières expériences ? Le droit à la déconnexion tel que présenté repose sur une approche défensive. Il est nécessaire de soutenir l'idée d'une approche plus directe de l'usage du numérique en entreprise, dans une optique raisonnée et compré-

hensive. L'analyse réelle de l'activité numérique doit permettre de mieux en maîtriser les excès tout en garantissant une « meilleure connexion », adaptée et source de performance et de qualité de vie au travail. En effet, les salariés ont eu accès à l'outil sans réelle formation ou suivi, notamment en terme de modalités d'utilisation, d'usage raisonnable ou même d'éthique.

Le numérique offre à l'entreprise autant d'opportunités (horizontalité, flexibilité, autonomie) que de menaces (dégradation du climat social, risques psychosociaux, individualisme), (re)penser ses usages paraît incontournable : quelle organisation du travail ? Quelles « bonnes pratiques » ? Quelles temporalités ? Quelle éducation numérique ? Quelle autorégulation ? Ces questions sont d'autant plus urgentes à traiter que l'hyper-connexion est très (trop ?) souvent vue comme une nécessité, un passage obligé pour tout salarié souhaitant évoluer hiérarchiquement... jusqu'à réclamer le même niveau d'investissement à ses collaborateurs.

Damit tritt das Recht auf Abschalten im französischen Arbeitsgesetzbuch in Kraft und garantiert dem Arbeitnehmer das Recht, aus Gründen, die mit der Ausübung seiner Arbeit zusammenhängen, außerhalb der Arbeitszeit nicht ständig von seinem Arbeitgeber erreichbar zu sein, um so seine Ruhezeit zu schützen und die Achtung des Privat- und Familienlebens zu gewährleisten.

Frankreich war das erste Land, das Gesetze zu diesem Thema erlassen hat, es handelt sich um einen anspruchsvollen Text, der jedoch durch das Fehlen rechtlicher Beschränkungen begrenzt ist. Konkret gibt es ohne Vereinbarung keinerlei Sanktionen! Die Ausarbeitung einer Charta über die Ausübung des Rechtes auf Abschalten ist möglich (nach Rücksprache mit den Arbeitnehmervertretern) und sollte Ausbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen über den angemessenen Einsatz digitaler Instrumente umfassen.

Im öffentlichen Sektor weigerten sich die Abgeordneten, ein Recht auf Abschalten gesetzlich zu verankern, da der öffentliche Dienst und seine Kontinuität auf dem Spiel standen.

Dieser Text enthält auch keine klare und präzise Definition des Rechts auf Abschalten: Es liegt an den Unternehmen selbst, ihre Bedingungen festzulegen... was zu so vielen Definitionen des Rechts auf Abschalten führt wie es Unternehmen gibt.

So haben laut der Meinungsumfrage Opinion Way von 2018 nur 16% der großen Unternehmen Regeln in Bezug auf Abschalten eingeführt und nur 23% haben Chartas bezüglich bewährter Praktiken verfasst, um das Bewusstsein für Abschalten und die Verwaltung von IKTs (neue Informations- und Kommunikationstechnologien) zu erhöhen.

Diese anderen Maßnahmen haben viele Formen: keine Verpflichtung zur Beantwortung von E-Mails außerhalb der Arbeitszeit; Sensibilisierung für den rationalen Einsatz von IKTs, Recht die Vorgesetzten bei missbräuchlichen und wiederkehrenden Situationen zu alarmieren; Sperrung des Computerservers oder des Zugangs zur Nachrichtenübermittlung am Abend und am Wochenende; Überlegungen zum Workload-Management usw.

Andere Unternehmen bitten ihre Mitarbeiter, den elektronischen Unterschriften bestimmte Hinweise hinzuzufügen: „Wenn Sie diese E-Mail während Ihrer Ruhezeit erhalten, sind Sie nicht verpflichtet, sofort zu antworten“ oder „Wenn Sie eingeloggt sind, respektieren Sie bitte das Abschalten Ihrer Kollegen“, oder erstellen sogar Pop-ups, um das Bewusstsein für das Einhalten der Ruhezeiten zu schärfen, insbesondere durch eine verspätete Zustellung am nächsten Morgen.

Welche Lehren können aus diesen ersten Erfahrungen gezogen werden? Das Recht auf Abschalten wie es hier

dargestellt wird, basiert auf einem defensiven Ansatz. Es ist notwendig, die Idee eines direkteren Ansatzes für die Nutzung der digitalen Technologie in Unternehmen auf eine durchdachte und umfassende Weise zu unterstützen. Die reale Analyse der digitalen Aktivität muss eine bessere Kontrolle über Exesse ermöglichen und gleichzeitig eine „bessere Verbindung“, Anpassung und Quelle für Leistung und Lebensqualität am Arbeitsplatz sicherstellen. Tatsächlich hatten die Mitarbeiter Zugang zu diesem Instrument, ohne dass sie wirklich geschult oder nachbetreut worden sind, insbesondere in Bezug auf die Nutzungsbedingungen, den gezielten Einsatz oder sogar die moralisch Vertretbarkeit.

Die digitale Technologie bietet Unternehmen ebenso viele Chancen (Horizontalität, Flexibilität, Autonomie) wie Bedrohungen (Verschlechterung des sozialen Klimas, psychosoziale Risiken, Individualismus), das (Neu-) Denken über ihre Nutzung erscheint unerlässlich: Welche Arbeitsorganisation? Welche „guten Praktiken“? Welche Zeitpläne? Welche digitale Bildung? Welche Selbstregulierung? Diese Fragen sind umso dringender zu beantworten in der Hinsicht, dass die Hyper-Verbindung sehr (zu?) oft als Notwendigkeit angesehen wird, ein obligatorischer Schritt für jeden Mitarbeiter, der sich hierarchisch entwickeln möchte... bis hin zu dem Punkt, an dem er von seinen Mitarbeitern das gleiche Maß an Investitionen verlangt.

# Le «droit à la déconnexion» du salarié ou le «devoir de déconnexion» de l'employeur, bientôt dans le Code du travail luxembourgeois?

Nathalie MOSCHETTI  
Juriste, Chambre des salariés Luxembourg



## Pourquoi est-ce nécessaire ?

Pour un certain nombre de métiers et de professions, le numérique a fait exploser les principaux repères de temps et d'espace avec la possibilité de réaliser des tâches depuis de multiples lieux, à tout moment de la journée dès lors qu'il existe une connexion internet. La possibilité pour un salarié d'être contacté par son employeur ou un client à toute heure de la journée brouille les frontières, qui existaient précédemment entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ce qui constitue une charge de travail supplémentaire, qui empiète sur les temps de repos, comme sur la vie privée des salariés, engendrant des risques certains pour leur santé physique et mentale.

Or, les temps de repos et de congés ont pour but pri-mordial de préserver la santé et la sécurité des salariés, comme le rappellent plusieurs normes, dont notamment la Charte des droits fondamentaux en son *article 31* :

### «Conditions de travail justes et équitables

1. *Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.*
2. *Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.*

Les temps de repos doivent être exempts de toute obligation professionnelle.

Indirectement, le droit à la déconnexion est déjà encadré par les dispositions concernant la durée du travail, mais il est préférable de l'écrire noir sur blanc afin que la déconnexion ne soit pas considérée comme un manque d'engagement du salarié envers l'entreprise.

La place du numérique dans nos vies, que ce soit à titre privé ou professionnel, constitue un changement sociétal à accompagner, à encadrer.

L'idée est donc de trouver un certain équilibre entre :

- l'efficacité et l'innovation dans les méthodes de travail inhérentes aux *Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication*<sup>1</sup>, et
- le respect de la vie privée et la santé au travail des salariés.

Ce droit à la déconnexion du salarié passe par un devoir de déconnexion à charge de l'employeur. La charge d'organiser ce droit à la déconnexion ne peut que peser sur l'employeur, au même titre que toutes les autres obligations en matière de sécurité et de santé des salariés.

## Devoir de déconnexion de l'employeur

L'employeur doit :

- s'assurer que la charge de travail et les échéances ne rendent pas impossible pour le salarié son droit à la déconnexion ;
- veiller à ce que chaque salarié n'empiète pas sur le droit à la déconnexion des autres collaborateurs ;

pour s'assurer du respect par le salarié des durées minimales de pause, de repos et de congés.

Pour y parvenir, différentes solutions incitatives et contraignantes à adopter au cas par cas, en fonction des entreprises, des métiers, etc. entre partenaires sociaux au niveau approprié (CCT, DP). Le modèle français pourrait être une source d'inspiration mais à compléter par davantage d'obligations pour l'employeur inscrites dans la loi elle-même.

<sup>1</sup> NTIC : Ce terme désigne tous les outils modernes qui facilitent la communication et l'échange d'informations, comme l'informatique ou Internet.

# Abschalten: „Recht“ des Arbeitnehmers oder „Pflicht“ des Arbeitgebers, demnächst im luxemburgischen Arbeitsgesetzbuch?

---

Nathalie MOSCHETTI  
Juristin, Arbeitnehmerkammer Luxemburg

## Warum ist das notwendig?

Für eine Reihe von Berufssparten hat die digitale Technologie die wichtigsten Orientierungspunkte von Zeit und Raum gesprengt und bietet die Möglichkeit, Aufgaben von mehreren Standorten und zu jeder Tageszeit aus zu erledigen, solange eine Internetverbindung besteht. Damit verschwimmen die Grenzen, die bisher zwischen Beruf und Privatleben bestanden haben. Dies stellt eine zusätzliche Arbeitsbelastung dar, die sich sowohl auf die Ruhezeiten als auch auf das Privatleben der Mitarbeiter auswirkt und bestimmte Risiken für ihre körperliche und geistige Gesundheit mit sich bringt.

Ruhe- und Urlaubszeiten haben jedoch in erster Linie den Zweck, den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, wie dies mehrere Normen hervorheben, einschließlich Artikel 31 der Charta der Grundrechte:

### „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.“*

Ruhezeiten müssen frei von beruflichen Verpflichtungen sein. Indirekt ist das Recht auf Abschalten bereits in den Bestimmungen über die Arbeitszeit festgelegt. Es ist jedoch besser, dies schriftlich zu verfassen, damit das Abschalten nicht als mangelndes Engagement des Arbeitnehmers angesehen werden kann.

Die Rolle der digitalen Technologie in unserem Leben, ob privat oder beruflich, ist ein gesellschaftlicher Wandel, der unterstützt und überwacht werden muss.

Die Idee ist daher, ein gewisses Gleichgewicht zu finden zwischen:

- der Effizienz und Innovation der Arbeitsmethoden der Neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT<sup>1</sup>), und
- der Achtung des Privatlebens und der Gesundheit der Mitarbeiter.

Dieses Recht auf Abschalten des Arbeitnehmers unterliegt einer Pflicht auf Abschalten des Arbeitgebers. Die Organisationslast für dieses Recht auf Abschalten kann nur der Arbeitgeber tragen, ebenso alle anderen Pflichten in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer.

## Pflicht auf Abschalten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss:

- sicherstellen, dass die Arbeitsbelastung und die dem Arbeitnehmer auferlegten Fristen das Recht des Arbeitnehmers auf Abschalten nicht unmöglich machen;
- sicherstellen, dass kein Mitarbeiter das Recht auf Abschalten der andern Mitarbeiter verletzt;
- sicherstellen, dass der Mitarbeiter die Mindestpausen, Ruhezeiten und Feiertage einhält.

Um dies zu erreichen, sind von Fall zu Fall, je nach Unternehmen, Berufssparten usw. zwischen den Sozialpartnern auf der entsprechenden Ebene (CCPT, DP) unterschiedlich verpflichtende und fördernde Lösungen festzulegen. Das französische Modell könnte eine Inspirationsquelle sein, sollte aber durch weitere Verpflichtungen für den Arbeitgeber ergänzt werden, welche im Gesetz selbst enthalten sind.

<sup>1</sup> IKT: Dieser Begriff bezieht sich auf alle modernen Werkzeuge, die die Kommunikation und den Informationsaustausch erleichtern, wie Computer oder das Internet.

Par exemple :

- ◆ Mention automatique rappelant que les mails tardifs n'appellent pas de réponse immédiate.
- ◆ Journées sans mail.
- ◆ Affichage automatique le soir et le week-end d'une fenêtre (« pop-up ») invitant le salarié à respecter ses temps de repos et celui des autres.
- ◆ Mention automatique intégrée dans la signature électronique de la messagerie rappelant le droit à la déconnexion et les modalités de sa mise en œuvre.
- ◆ L'employeur doit également assurer la formation et sensibilisation de tous les salariés, et plus spécialement des responsables hiérarchiques, en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liés à l'utilisation des outils numériques.
- ◆ Apprendre à transmettre l'information juste nécessaire, utile pour le travail, et seulement aux bons destinataires, pour éviter la diffusion incontrôlée de messages (éviter les mises en copie, cachées ou non).

## Droit à la déconnexion du salarié

Ce droit à la déconnexion doit impliquer pour le salarié :

1. En dehors du temps de travail (congés payés, jours de repos, week-end, soirées, jours fériés non travaillés, etc.) :
  - le droit de ne pas être joignable par son employeur/supérieur, ses collègues, ses clients ou toute autre personne relevant de son cadre professionnel ;
  - le droit de ne pas se connecter aux outils numériques personnels ou professionnels lui permettant d'être contactés dans un cadre professionnel (smartphone, internet, email, etc.).

Le salarié ne devrait jamais être tenu de prendre connaissance des courriels, appels ou messages téléphoniques professionnels qui lui sont adressés ni d'y répondre en dehors de son temps de travail.

Par exemple :

- ◆ Suppression de l'accès à la messagerie via internet pendant certaines plages horaires (par exemple entre 20h00 et 07h00) ainsi que pendant les jours de repos, les jours fériés non travaillés et les congés.
- ◆ Déconnection automatique lors des congés : mails transférés et traités par d'autres salariés.

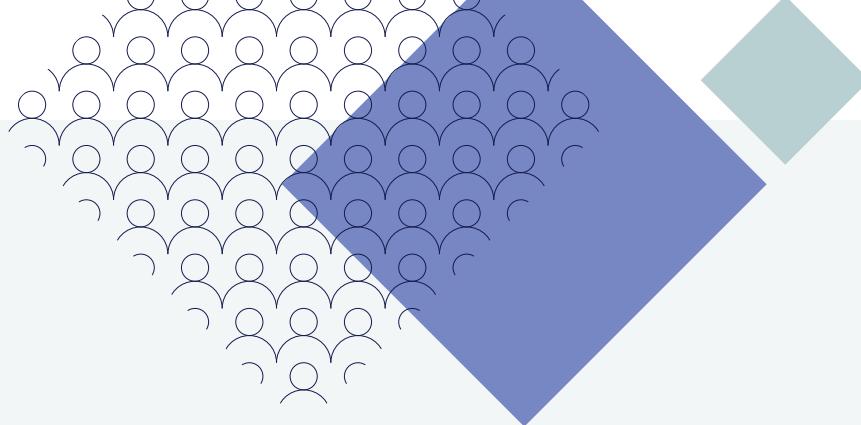
Pour garantir son effectivité, ce droit à la déconnexion doit s'accompagner d'une protection des salariés. Aucune procédure disciplinaire ne doit pouvoir être engagée à l'encontre d'un salarié qui ne répondrait pas à une sollicitation professionnelle, par mail ou téléphone, en dehors de son temps de travail.

Il nous semble utile de parler de la connexion pendant le temps de travail, qui est bien souvent également parasité par l'hyperconnexion, ce qui perturbe l'accomplissement des missions « normales ».

2. Pendant le temps de travail :

- le droit de répondre endéans un délai raisonnable aux messages électroniques et de ne pas devoir réagir sans délai à toute demande reçue par email ;
- le droit de ne pas utiliser la messagerie électronique pendant certaines plages de son temps de travail, notamment pendant les réunions ou pour faciliter la concentration.

Finalement, tout cela n'est qu'une question d'éducation à l'usage des outils numériques.



Zum Beispiel:

- ◆ Überwachung von Verbindungen außerhalb der Arbeitszeit, Erkennung von Risikosituationen und Umsetzung einer gezielten Sensibilisierung.
- ◆ Tage ohne E-Mail.
- ◆ Automatische Anzeige eines Fensters ("Pop-up") am Abend und am Wochenende, welche den Mitarbeiter auffordert, seine Ruhezeit und die der anderen zu respektieren.
- ◆ Der Arbeitgeber muss auch sicherstellen, dass alle Mitarbeiter und insbesondere die Vorgesetzten geschult und sensibilisiert werden, um sie über die Risiken, Herausforderungen und bewährte Verfahren im Zusammenhang mit dem Einsatz digitaler Instrumente zu informieren.
- ◆ Zum Beispiel Schulungen wo man lernt Informationen, die nur für die Arbeit erforderlich und nützlich sind, nur an die richtigen Empfänger zu übermitteln, um die unkontrollierte Verbreitung von Nachrichten zu verhindern (Kopierungen vermeiden, verborgen oder nicht).

## Recht des Mitarbeiters auf Abschalten

Dieses Recht auf Abschalten muss für den Arbeitnehmer folgendermassen gelten:

1. Außerhalb der Arbeitszeit (bezahlter Urlaub, Ruhetage, Wochenende, Abende, Feiertage, an denen nicht gearbeitet wird, usw.):

- das Recht, von seinem Arbeitgeber/Vorgesetzten, Kollegen, Kunden oder einer anderen Person in seinem beruflichen Umfeld nicht erreichbar zu sein;
- das Recht, keine Verbindung zu persönlichen digitalen Tools herzustellen, die es ihm ermöglichen, in einem beruflichen Umfeld (Smartphone, Internet, E-Mail usw.) kontaktiert zu werden.

Der Mitarbeiter sollte niemals aufgefordert werden, die an ihn gerichteten E-Mails, Anrufe oder geschäftlichen Telefonaufnahmen zu lesen oder zu beantworten, die ihm außerhalb seiner Arbeitszeit zugestellt werden.

Zum Beispiel:

- ◆ Entfernung des Zugriffs auf die elektronische Nachrichtenübermittlung über das Internet in bestimmten Zeiträumen (z.B. zwischen 20:00 und 07:00 Uhr) sowie an Ruhetagen, nicht gearbeiteten Feiertagen und Urlaubstagen.

- ◆ Automatisches Abschalten während den Urlaubstagen: weitergeleitete Mails, die von anderen Mitarbeitern verarbeitet werden.

Um seine Wirksamkeit zu gewährleisten, muss dieses Recht auf Abschalten mit dem Schutz der Arbeitnehmer einhergehen. Gegen einen Mitarbeiter, der außerhalb seiner Arbeitszeit nicht auf eine professionelle Aufforderung per Post oder Telefon reagiert, darf kein Disziplinarverfahren eingeleitet werden.

2. Während der Arbeitszeit:

- das Recht, innerhalb einer angemessenen Frist auf elektronische Nachrichten zu antworten und auf elektronische Anfragen nicht unverzüglich reagieren zu müssen;
- das Recht, die elektronische Nachrichtenübermittlung während bestimmten Zeiträumen nicht zu verwenden, vor allem während Besprechungen oder zur Förderung der Konzentration.

Letztendlich ist dies alles nur eine Frage der Bildung im Umgang mit den digitalen Instrumenten.

# Mot de clôture

Dan KERSCH

Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Économie sociale et solidaire

*Monsieur Dan Kersch, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, débute son allocution en remerciant la CSL pour son excellente initiative d'organiser un colloque autour de plusieurs sujets qui devraient jouer un rôle déterminant dans les politiques menées par son ministère au cours des semaines et mois à venir : la formation continue, les nouvelles formes de travail et d'emploi, la conciliation entre vie professionnelle et privée, ainsi que le télétravail.*

La numérisation croissante du monde du travail est un sujet capital qui ne saurait être ignoré sous peine de se comporter de façon irresponsable à l'égard des travailleurs et des entreprises et de la société luxembourgeoise de façon plus générale. Les mutations, notamment du monde du travail, induites par la numérisation se font de plus en plus rapidement, ce qui fait que le législateur peut parfois, malgré toute la bonne volonté qu'il peut y mettre, avoir du mal à suivre le rythme pour encadrer le phénomène et en endiguer les effets délétères.

Si l'on peut s'attendre à ce qu'un certain nombre d'emplois disparaissent ou soient profondément transformés au cours des années à venir, il ne faut pas le vivre comme une fatalité. Au contraire, il s'agit d'un défi que tant les entreprises que les salariés doivent relever ensemble. C'est en collaborant que les partenaires sociaux pourront en faire une opportunité.

Il est indubitable que, dans certains domaines, les machines remplaceront la main-d'œuvre humaine, mais pour bon nombre d'activités ce sera le facteur humain qui gagnera en importance. Dès lors, il faudra accorder une plus grande importance aux *soft skills*, et par conséquent réorienter la formation professionnelle en donnant une priorité aux compétences sociales.

Par ailleurs, la promotion des compétences digitales est un autre élément-clé qui devrait permettre de prévenir les risques de chômage liés à la numérisation. Dans ce domaine, le projet pilote *Digital Skills Bridge* a permis de collecter de premières expériences et bon nombre d'éléments de réflexion à mettre en œuvre à l'avenir. Le projet pilote étant finalisé, c'est au monde politique d'en analyser les résultats et d'en tirer des enseignements afin d'en déduire les mesures législatives appropriées, notamment en matière de formation professionnelle et continue.

Dans ce cadre, il faut être particulièrement attentif à ne pas mettre les différentes catégories de travailleurs en concurrence et ainsi les diviser. En effet, les fonctionnaires publics jouissent d'une grande sécurité de l'emploi, alors que c'est moins le cas pour les salariés du privé. De plus, pour ces derniers la situation est mitigée : il y a ceux bénéficiant d'une convention collective de travail qui leur offre certaines améliorations par rapport au droit du travail, et notamment un meilleur accès à la formation continue, tandis que les salariés travaillant dans des secteurs ou entreprises non couverts par une convention collective ne peuvent y prétendre aussi aisément.

Afin de palier quelque peu à cette situation – qui n'est certainement pas dans l'intérêt d'une économie florissante – et de préserver la cohésion au sein des

# Schlusswort

Dan KERSCH

Minister für Arbeit, Beschäftigung,  
Sozial- und Solidarwirtschaft



*Herr Dan Kersch, Minister für Arbeit, Beschäftigung, Sozial- und Solidarwirtschaft, beginnt seine Rede mit einem Dank an die CSL für ihre hervorragende Initiative, ein Symposium zu verschiedenen Themen zu organisieren, die in den kommenden Wochen und Monaten eine entscheidende Rolle in der Politik die von seinem Ministerium durchgeführt wird, spielen werden: Weiterbildung, neue Formen von Arbeit und Beschäftigung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Telearbeit.*

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt ist ein zentrales Thema, das nicht ignoriert werden darf, denn letzteres würde bedeuten, dass man sich gegenüber Arbeitnehmern und Unternehmen sowie der luxemburgischen Gesellschaft im Allgemeinen verantwortungslos verhalte. Veränderungen, insbesondere in der Arbeitswelt, die durch die Digitalisierung hervorgerufen werden, vollziehen sich immer schneller, so dass der Gesetzgeber mitunter trotz seines guten Willens Probleme haben kann, mitzuhalten um das Phänomen in den Griff zu bekommen und seine schädlichen Auswirkungen einzudämmen.

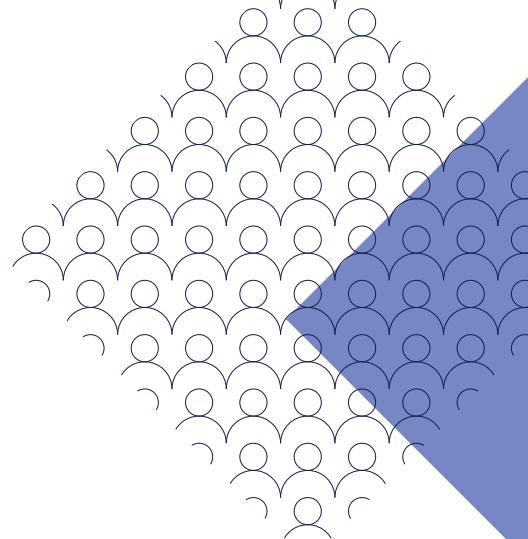
Wenn wir in den kommenden Jahren damit rechnen können, dass eine bestimmte Anzahl von Arbeitsplätzen wegfällt oder sich zumindest grundlegend verändert, dürfen wir dies nicht als Zwangsläufigkeit erleben. Im Gegenteil, es ist eine Herausforderung, der sich Unternehmen und Mitarbeiter gemeinsam stellen müssen. Durch Kooperation können die Sozialpartner daraus neue Chancen schaffen.

Es besteht kein Zweifel, dass in einigen Bereichen Maschinen die menschliche Arbeit ersetzen werden, aber für viele Tätigkeiten wird es der menschliche Faktor sein, der an Bedeutung gewinnen wird. Daher sollte ein größerer Schwerpunkt auf *Soft Skills* gelegt und daher die Berufsausbildung neu ausgerichtet werden, indem den sozialen Kompetenzen Vorrang eingeräumt wird.

Darüber hinaus ist die Förderung digitaler Kompetenzen ein weiteres Schlüsselement, das dazu beitragen sollte, die mit der Digitalisierung verbundenen Risiken der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. In diesem Bereich konnte das Pilotprojekt *Digital Skills Bridge* erste Erfahrungen und viele Denkansätze sammeln, die in Zukunft umgesetzt werden sollen. Nach Abschluss des Pilotprojekts ist es Sache der Politik, die Ergebnisse zu analysieren und daraus Lehren zu ziehen, um die geeigneten gesetzgeberischen Maßnahmen abzuleiten, insbesondere im Hinblick auf die berufliche Bildung und Weiterbildung.

In diesem Zusammenhang müssen wir besonders darauf achten, die verschiedenen Kategorien von Arbeitnehmern nicht in Konkurrenz zueinander zu bringen und sie so zu teilen. Beamte genießen ein hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit, während dies für Beschäftigte des privaten Sektors weniger der Fall ist. Darüber hinaus ist die Situation bei Letzteren uneinheitlich: Es gibt Arbeitnehmer, die von einem Tarifvertrag profitieren, der ihnen einige Verbesserungen in Bezug auf das Arbeitsrecht und insbesondere einen besseren Zugang zur Weiterbildung während der Arbeit bietet. In Branchen oder Unternehmen, die nicht unter einen Tarifvertrag fallen, kann man dies nicht so einfach geltend machen.

Um diese Situation – die sicherlich nicht im Interesse einer florierenden Wirtschaft liegt – zumindest teilweise zu lindern und um den Zusammenhalt unter den



travailleurs, le ministre souhaite que soit inscrit dans le Code du travail un droit à un minimum de formation continue pour tout salarié.

Concernant l'émergence de nouvelles formes d'emploi et de travail, et plus particulièrement le travail organisé par le biais de plateformes numériques, le droit du travail luxembourgeois n'offre pour le moment pas de réponse appropriée.

Si ces formes d'emploi peuvent avoir certains avantages pour les travailleurs concernés et ne sont donc pas forcément à diaboliser, il importe que les travailleurs des plateformes jouissent des mêmes droits sociaux que les autres salariés.

Si le colloque a permis de poser les premiers jalons en la matière, Monsieur le ministre souhaite que des discussions tripartites puissent avoir lieu sur ces questions afin d'en dégager une action politique et législative consensuelle.

La conciliation entre vies professionnelle et privée est un sujet d'une importance capitale pour le gouvernement. Pour preuve, de nombreuses mesures ont été mises en œuvre au cours des dernières années afin de faciliter la vie aux familles tout en veillant à ce que l'organisation du travail au sein des entreprises ne soit pas indument bouleversée.

Un des grands défis à relever au cours des mois à venir est celui de la mobilité des travailleurs et des pertes de temps qui y sont associées pour bon nombre d'entre eux, notamment les frontaliers.

Une réponse souvent avancée afin de contourner les problèmes liés à la mobilité est le télétravail. Toutefois, il faut veiller à ne pas se focaliser sur la seule difficulté de la fiscalité pour les travailleurs frontaliers, même s'il s'agit là d'un problème important.

D'autres risques sont en effet également associés au télétravail comme, une délocalisation plus aisée d'emplois existants ou la disparition d'un lieu important de socialisation, et donc une réduction de la solidarité entre les travailleurs.

Toutefois, il s'agit d'une piste à suivre, d'autant plus que les travailleurs demandent de plus en plus instamment de pouvoir recourir au télétravail. Ainsi, le projet pilote visant à expérimenter le télétravail au sein de la fonction publique, a vu deux fois plus de personnes se porter volontaire qu'initiallement prévu.

Le gouvernement a donc la responsabilité de trouver des moyens afin de faciliter le recours au télétravail dans de bonnes conditions pour ceux qui le souhaitent.

Pour contrer les effets délétères du télétravail et du travail mobile de façon plus générale, il est capital que soit résolue la problématique de la (dé)connexion. Si des solutions techniques existent et peuvent aisément être implémentées par les entreprises, celles-ci ne peuvent, de l'avis de Monsieur le ministre, être qu'un complément à des dispositions législatives contraignantes offrant un standard minimum de protection pour tous les salariés.

Pour le surplus, et notamment si une entreprise nécessite une flexibilité accrue, il faudra préconiser le recours aux conventions collectives de travail à discuter et négocier entre les partenaires sociaux. Pour ceux qui ne sont pas couverts par des conventions collectives, il faudra bien évidemment prévoir des standards minimaux au sein du droit du travail.

En guise de conclusion, le ministre souhaite clairement faire part de sa disponibilité afin de discuter de tous les sujets abordés à l'occasion de ce colloque. Ces discussions peuvent avoir lieu de façon bilatérale avec les partenaires sociaux.



Arbeitnehmern aufrechtzuerhalten, möchte der Minister, dass in das Arbeitsgesetz ein Recht auf ein Minimum an Weiterbildung für jeden Mitarbeiter aufgenommen wird.

In Bezug auf die Entstehung neuer Beschäftigungs- und Arbeitsformen und insbesondere der über digitale Plattformen organisierten Arbeit bietet das luxemburgische Arbeitsrecht derzeit keine angemessene Antwort.

Während diese Beschäftigungsformen für die betroffenen Arbeitnehmer bestimmte Vorteile haben können und daher nicht pauschal vernebelt werden sollten, ist es wichtig, dass Plattformarbeiter die gleichen sozialen Rechte genießen wie andere Arbeitnehmer.

Da das Symposium erste Lösungsansätze in dieser Angelegenheit vorgeschlagen hat, hofft der Minister, dass dreigliedrige Diskussionen zu diesen Themen stattfinden können, um ein politisches und legislatives Konsens zu ermitteln und umzusetzen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist für die Regierung ein zentrales Thema. Tatsächlich wurden in den letzten Jahren viele politische Maßnahmen ergriffen, um den Familien das Leben zu erleichtern ohne dennoch die Arbeitsorganisation in den Unternehmen übermäßig zu stören.

Eine der größten Herausforderungen in den kommenden Monaten ist die der Mobilität der Arbeitnehmer und der damit für viele von ihnen verbundene Zeitverlust, insbesondere was die Grenzgänger anbelangt.

Eine häufig erwähnte Antwort zur Umgehung der Mobilitätsprobleme ist die Telearbeit. In diesem Kontext muss jedoch darauf geachtet werden, dass man sich nicht nur auf die Frage der Besteuerung von Grenzgängern konzentriert, auch wenn dies ein erhebliches Problem darstellt.

Mit der Telearbeit sind durchaus auch andere Risiken verbunden, z.B. eine leichtere Verlagerung bestehender Arbeitsplätze oder das Verschwinden eines wichtigen Ortes der Sozialisierung und somit eine Verringerung der Solidarität zwischen Arbeitnehmern.

Telearbeit ist jedoch ein Weg, der beschritten werden muss, zumal die Arbeitnehmer zunehmend verlangen darauf zugreifen zu können. Im Rahmen des Pilotprojekts zum Testen der Telearbeit im öffentlichen Dienst haben sich beispielsweise doppelt so viele Menschen freiwillig gemeldet wie ursprünglich geplant.

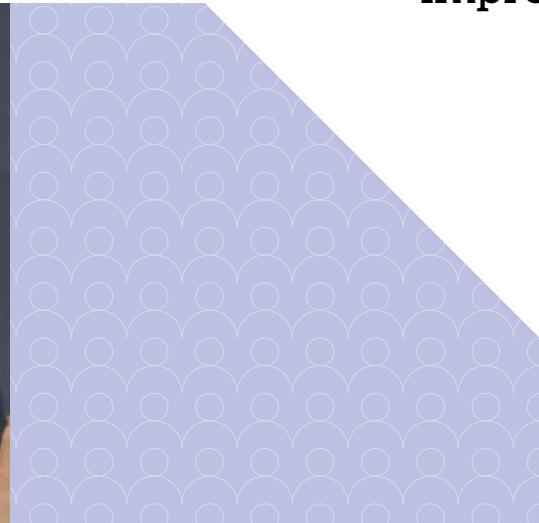
Die Regierung hat daher die Verantwortung, Wege zu finden, um die Nutzung von Telearbeit unter guten Bedingungen für diejenigen zu erleichtern, die sich dies wünschen.

Um den schädlichen Auswirkungen von Telearbeit und mobiler Arbeit im Allgemeinen entgegenzuwirken, muss die dadurch entstehende ständige Erreichbarkeit unbedingt gelöst werden. Obwohl technische Lösungen existieren und diese von Unternehmen relativ leicht umgesetzt werden können, können technische Lösungen alleine nach Ansicht des Ministers keine Ergänzung zu verbindlichen Rechtsvorschriften sein, die ein Mindestmaß an Schutz, und insbesondere ein Recht auf Unerreichbarkeit, für alle Beschäftigten vorsehen.

Im Übrigen und insbesondere dann, wenn ein Unternehmen mehr Flexibilität benötigt, muss die Anwendung von Tarifverträgen bevorzugt werden, die zwischen den Sozialpartnern erörtert und ausgehandelt werden sollen. Für diejenigen Arbeitnehmer, die nicht tarifvertraglich abgesichert werden können, wird es unabdingbar sein, Mindeststandards im Arbeitsrecht festzulegen.

Abschließend möchte der Minister ausdrücklich seine Verfügbarkeit ankündigen, um alle auf dieser Konferenz diskutierten Themen zu erörtern. Diese Gespräche können bilateral mit den Sozialpartnern stattfinden.

## Quelques impressions



## Einige Eindrücke



# NOTES NOTIZEN





CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG



Chambre des salariés  
18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg  
T +352 27 494 200  
[csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu)

[www.csl.lu](http://www.csl.lu)