



BETTERWORK



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

TELEARBEIT BRAUCHT KOLLEKTIVE REGELN

Die Telearbeit hat sich mit der Coronavirus-Pandemie weit verbreitet, und viele Arbeitnehmer möchten diese Arbeitsform auch in Zukunft beibehalten, zumindest für einen Teil der Arbeitswoche. Auch die Unternehmen konnten feststellen, dass die Telearbeit insgesamt gut funktioniert hat.

8 von 10 Arbeitnehmern, die bereits im Telearbeitsverhältnis gearbeitet haben, würden gerne weiterhin Telearbeitstage haben. 4 von 10 arbeiten sogar lieber von zu Hause aus als im Büro, 3 von 10 sind offen für eine Hybridlösung (abwechselnd Tage im Home Office und Tage im Büro) und ein Drittel bevorzugt die Arbeit im Büro. Die alternativlose Abschaffung der Telearbeit wäre daher ein schwerer Schlag für die Motivation der meisten betroffenen Arbeitnehmer, insbesondere in einer postpandemischen Zeit, in der immer mehr Arbeitnehmer eine berufliche Veränderung in Betracht ziehen (jeder vierte laut Quality of Work Index 2021).



1. Gut geregelte Telearbeit muss bleiben

Aber anstatt es bei einer Situation zu belassen, die im Unternehmen unter Zeitdruck geschaffen und teilweise improvisiert wurde, um auf die mit dem Coronavirus verbundene Pandemie zu reagieren, ist es wünschenswert, einige kollektive Regeln sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber aufzustellen und festzulegen. Dadurch können mögliche Ungleichheiten entschärft und künftige, potenziell konfliktträchtige Situationen vermieden werden.

Die Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern über Telearbeit vom 20. Oktober 2020, die für allgemein verbindlich erklärt wurde, sieht für die Einrichtung regelmäßiger Telearbeit vor, dass ein Zusatz zum Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers erstellt wird, der die folgenden Elemente festlegt, die in gegenseitigem Einvernehmen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber festgelegt wurden:

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

2. Gleiche Regeln für alle

In diesem Fall würden die Regeln also individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. In diesem Zusammenhang können ungleiche Vereinbarungen von einigen Arbeitnehmern schnell als ungerecht empfunden werden, und das Arbeitsklima kann sich verschlechtern, es sei denn, diese Unterschiede stehen im Einklang mit den im Unternehmen geltenden kollektiven Regeln.

Die nationale Vereinbarung über Telearbeit sieht zwar vor, dass Telearbeiter dieselben Rechte haben und denselben Pflichten unterliegen müssen wie vergleichbare Arbeitnehmer, die in den Räumlichkeiten des Unternehmens arbeiten, lässt aber die Tür für eine unterschiedliche Behandlung von Telearbeitern offen, wenn diese durch objektive Gründe gerechtfertigt ist. Ein Grund mehr, Regeln für die Telearbeit innerhalb des Unternehmens zu definieren und festzulegen.

3. Die Vereinbarung über Telearbeit hat die Form einer Unternehmens- oder Branchenvereinbarung

Diese Frage kann durch eine Vereinbarung auf Unternehmens- oder Branchenebene geregelt und in den Tarifvertrag aufgenommen werden. In dieser Vereinbarung kann festgelegt werden, welche Kategorien von Arbeitnehmern von der Telearbeit ausgeschlossen sind, welche Orte oder Arten von Orten zulässig sind, welche Vorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gelten, welche Vorschriften für den Schutz personenbezogener Daten gelten und wer im Rahmen der Telearbeit gemäß der branchenübergreifenden Vereinbarung über Telearbeit zu kontaktieren ist.

Die Einführung einer Unternehmens- oder Branchenvereinbarung erfolgt in Unternehmen mit weniger als 150 Beschäftigten nach Unterrichtung und Anhörung der Personalvertreter im Sinne von Artikel L. 414-1 des Arbeitsgesetzbuches und in Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und den Personalvertretern im Sinne von Artikel L. 414-9 des Arbeitsgesetzbuches.

4. Arbeitnehmer in Unternehmen, in denen es eine Vereinbarung über Telearbeit gibt, sind mit ihrer Arbeit zufriedener

Laut einer Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahr 2021 ist auch die Zufriedenheit der Beschäftigten höher, wenn Betriebsvereinbarungen zur Telearbeit vorliegen. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) und die Hans-Böckler-Stiftung aus Deutschland haben analysiert, welche Inhalte von Betriebsvereinbarungen sich positiv auf die Arbeit, die Motivation und die Gesundheit von Telearbeitern auswirken. Angeregt durch diese Analyse und die Erfah-

rungen von betrieblichen Personalvertretern in Luxemburg folgt eine kurze Beschreibung mehrerer wichtiger Handlungsfelder für Vereinbarungen zur Telearbeit.

Wie die Themen dann konkret ausgestaltet werden, hängt natürlich von den praktischen Bedingungen vor Ort ab, z. B. von der Größe des Unternehmens und den konkreten Zielen der Gesprächspartner.

5. Aktionspunkte für Vereinbarungen über Telearbeit

a. Arbeitsplätze festlegen, die für Telearbeit geeignet sind

Die Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern über Telearbeit vom 20. Oktober 2020 besagt zum einen, dass sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer das Recht haben, frei zu entscheiden, ob sie an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz Telearbeit einsetzen wollen oder nicht. Es gibt also weder ein Recht noch eine Pflicht für Arbeitnehmer, Telearbeit zu leisten, und es ist Sache des Arbeitgebers, zu bestimmen, wer im Unternehmen Telearbeit leisten darf und wer nicht, wobei die Rechte der Personalvertretung wie oben dargelegt zu beachten sind.

Um fair zu bleiben und zu vermeiden, dass sich einige Arbeitnehmer ungerecht behandelt fühlen und dadurch das Arbeitsklima beeinträchtigt wird, empfiehlt es sich, eine interne Analyse durchzuführen, z. B. durch eine Umfrage. Diese würde pro Organisationseinheit die Arbeitsplätze erfassen, deren Aufgaben die Anwesenheit auf dem Firmengelände zu festen Zeiten erfordern, die Arbeitsplätze, die in Bezug auf Arbeitsort und -zeit teilweise flexibel sind, und die Arbeitsplätze, die ihre Arbeit ganz flexibel und mobil verrichten können. Anhand dieser Bestandsaufnahme lässt sich die potenzielle Anzahl von Arbeitsplätzen ermitteln, die sich für Telearbeit eignen.

Auf diese Weise werden auch die Beschäftigten in die Pläne einbezogen. Anschließend legen die Entscheidungsträger des Unternehmens zusammen mit den Personalvertretern in einem Tarifvertrag über Telearbeit im Unternehmen fest, welche Arbeitsplätze für Telearbeit geeignet sind und welche nicht. In diesem Rahmen kann z. B. beschlossen und festgelegt werden, dass neue Mitarbeiter für einen bestimmten Zeitraum keine Telearbeit leisten dürfen, um sicherzustellen, dass sie sich so gut wie möglich mit ihrer neuen Arbeitsumgebung und ihren Kollegen vertraut machen.

b. Regeln zu Ausrüstung und Konnektivität

Unsicherheiten im Unternehmen wirken sich in der Regel negativ auf die Arbeitszufriedenheit aus. Durch klare Regeln können Unsicherheiten beseitigt werden. Eine geregelte Ausstattung mit mobilen Arbeitsmitteln und der Zugang zu internen Datenbanken und Netzwerken ermöglichen es den Arbeitnehmern, ihre Arbeit von zu Hause aus auf die gleiche Weise fortzusetzen, wie sie es im Büro tun würden. Die Übernahme der Verbindungs- und Kommunikationskosten durch den Arbeitgeber muss ebenfalls berücksichtigt werden und kann in Form eines monatlichen Pauschalbetrags erfolgen.

c. Freiwilligkeit

Gemäß der Vereinbarung über Telearbeit vom 20. Oktober 2020 gibt es weder ein Recht noch eine Pflicht zur Telearbeit. Die Beschäftigten müssen entscheiden können, ob und (soweit möglich) wann sie Telearbeit leisten wollen, um die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Interessen zu verbessern (z. B. durch Zeitersparnis ohne Pendeln). Die Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit durch den Arbeitge-

ber muss mit klaren dienstlichen Erfordernissen begründet werden, die eine Anwesenheit vor Ort erfordern, wobei auf die kollektiven Regeln Bezug genommen wird, in denen die für Telearbeit in Frage kommenden Arbeitsplätze festgelegt sind. Die Ablehnung eines Telearbeitsangebots des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer stellt an sich keinen Grund für die Kündigung des Arbeitsvertrags dar. Die Ablehnung kann auch nicht den Einsatz von Artikel L. 121-7 des Arbeitsgesetzes rechtfertigen, um diese Arbeitsform durchzusetzen.

d. Hybrides Arbeiten

Um die Vorteile der Telearbeit, wie die Vermeidung von Arbeitswegen oder die Vereinfachung der Arbeit für Arbeitnehmer mit Behinderungen, zu nutzen und die Nachteile, wie die soziale Isolation, zu minimieren, sollten zwei Arbeitsorte (Telearbeit und Büro) abwechselnd genutzt werden. Zum Beispiel abwechselnd zwei Tage pro Woche im Telearbeitsplatz und drei Tage im Büro.

e. Modalitäten des Übergangs von der Büroarbeit zur Telearbeit

Gemäß der Vereinbarung zur Telearbeit sind bei regelmäßiger Telearbeit die Modalitäten des Übergangs oder der Rückkehr zur herkömmlichen Arbeitsform zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitnehmer die Telearbeit aufnimmt, in schriftlicher Form zu vereinbaren. Um eine faire Behandlung aller Arbeitnehmer des Unternehmens zu gewährleisten, empfiehlt es sich, die Modalitäten des Übergangs von der Büroarbeit zur Telearbeit festzulegen, z. B. durch eine Probezeit für die Telearbeit (z. B. einen Monat), in der beide Parteien die Möglichkeit haben, das Experiment unverzüglich abzubrechen oder andernfalls die Telearbeit im festgelegten Rahmen fortzusetzen. So kann ein Arbeitnehmer, der noch nie zuvor Telearbeit geleistet hat, oder ein Arbeitnehmer, der zuvor nur sehr wenig Telearbeit geleistet hat und künftig einen größeren Teil seiner Arbeitszeit im Homeoffice verbringen möchte, diese neue Arbeitsweise ausprobieren, bevor er sich verpflichtet, sie in der bisherigen Form beizubehalten.

f. Gestaltung der Arbeitszeit

Damit die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit nicht verwischt und überlange Arbeitszeiten verhindert werden, sollten die Zeiten der Erreichbarkeit geregelt werden oder es sollte festgelegt werden, dass sich die Teams absprechen und dies fair regeln. In diesem Zusammenhang sind das Recht auf Abschalten, die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes einschließlich der Höchstarbeitszeiten und die ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden pro Tag sowie ggf. geltende tarifvertragliche Arbeitszeitregelungen zu beachten.

g. Erfassung der Arbeitszeit

Damit die Flexibilisierung der Arbeitszeit der Gesundheit der Beschäftigten förderlich ist, ist es unter anderem wichtig,

dass die Arbeitszeiterfassung transparent ist und vom Unternehmen (in Unternehmen mit mindestens 150 Beschäftigten in Mitbestimmung mit der Personalvertretung) geregelt wird. Dazu kann beispielsweise die Stechuhr, wie man sie aus dem Betrieb kennt, in digitaler Form auf dem mobilen Arbeitsgerät von Telearbeitern platziert werden, so dass diese auch an ihren Telearbeitstagen von zu Hause aus zum Arbeitsbeginn und Arbeitsende ausstempeln können.

h. Weiterbildung

Während der Coronavirus-Pandemie wurde die Telearbeit aus gesundheitlichen Gründen und zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs oft ohne formelle oder schriftliche Vereinbarung erzwungen und ist somit außerhalb eines bestehenden Rechtsrahmens zum Alltag vieler Arbeitnehmer geworden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass alle Arbeitnehmer und ihre Vorgesetzten die besten Reflexe an den Tag gelegt haben. Jetzt, da die Telearbeit nicht mehr so dringend ist und es gesetzliche Bestimmungen für sie gibt, ist es an der Zeit, zu lernen, wie man aus der Ferne arbeitet und führt (durch Workshops, Schulungen), wie man mit Problemen, Konflikten und schwierigen Arbeitssituationen umgeht und wie man den Einsatz digitaler Technologien am Arbeitsplatz optimiert.

i. Bewertungskriterien

Um Arbeitnehmern im Telearbeitsverhältnis Sicherheit zu geben und somit die Gesundheit und das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben zu fördern, ist es zwingend erforderlich, klare Bewertungskriterien zu definieren. Ein Instrument zur Steuerung der Leistungsanforderungen sind Zieldefinitionen, mit denen konkrete, erreichbare und messbare Arbeitsziele festgelegt werden können. Unspezifische oder unrealistische Arbeitsziele führen zu Überforderung.

j. Rückkehr ins Büro

Da die Vereinbarung kein Recht auf oder eine Verpflichtung zur Telearbeit vorsieht, können die Parteien jederzeit die Beendigung der Arbeitsform "Telearbeit" und die Rückkehr zur herkömmlichen Arbeitsform verlangen. Hierzu sieht die Vereinbarung vor, dass bei regelmäßiger Telearbeit die Modalitäten des Übergangs oder der Rückkehr zur herkömmlichen Arbeitsform zum Zeitpunkt des Beginns der Telearbeit zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer schriftlich vereinbart werden müssen. Im Sinne der Fairness zwischen den Mitarbeitern des Unternehmens ist es ebenso wie beim Übergang von der Büroarbeit zur Telearbeit wichtig, die Modalitäten für die Rückkehr von der Telearbeit zur Büroarbeit festzulegen, wenn der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer die Rückkehr ins Büro für die gesamte Arbeitszeit wünscht. Man kann z. B. eine Kündigungsfrist für die Telearbeit (einen Monat) vorsehen und den Arbeitsraum festlegen, auf den die betreffende Person danach Anspruch hat, oder die Modalitäten für die Festlegung dieses Arbeitsraums. Diese Frist muss dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer genügend Zeit lassen, um die notwendigen Vorkehrungen für die Veränderung zu treffen.

6. Quellen

Chambre des salariés (2021). *Résumé de la présentation du Quality of Work Index 2020*. <https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2021/01/csl-resume-de-la-presentacion-de-la-8e-enquete-francais.pdf>

Chambre des salariés (2022). *Résumé de la présentation du Quality of Work Index 2021*. https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/01/resume_quality-of-work-index-2021_4.pdf

Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail. <https://data.legilux.public.lu/filestore/eli/etat/leg/rgd/2021/01/22/a76/fo/fr/pdfa/eli-etat-leg-rgd-2021-01-22-a76-fo-fr-pdfa.pdf>

E. Ahlers, S. Mierich, A. Zucco (2021). *Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können*. WSI Report Nr. 65, April 2021. Herausgeber: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007997

Chambre des salariés Luxembourg

David.Buechel@csl.lu
T +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
T +352 27 494 200