FEDIL

Positionen

DIE ZUKUNFT DER TELEARBEIT NACH DER COVID-19-PANDEMIE

Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Arbeitswelt sind enorm. Eine offensichtliche Auswirkung ist, dass nach der Erklärung des Krisenzustands durch die luxemburgische Regierung am 18. März 2020 eine beträchtliche Anzahl von Beschäftigten in Luxemburg zur Telearbeit gezwungen wurde, um die Ausbreitung des Virus zu verlangsamen. Diese Arbeitsformel wurde in vielen Unternehmen in Luxemburg vor der Gesundheitskrise oft vernachlässigt oder sogar abgelehnt.

Unsere Unternehmen sind davon überzeugt, dass die Telearbeit, auch wenn sie auf der Grundlage der freien Wahl ausgeübt wird, sicherlich Vorteile und Nutzen, aber auch Herausforderungen und Grenzen für die Organisation des Personals und die Effizienz der von den Mitarbeitern zu erledigenden Aufgaben mit sich bringt.

Dieser Vermerk beschränkt sich nicht darauf, die von unseren Unternehmen festgestellten positiven Punkte der Telearbeit aufzuzeigen (geringerer Bedarf an Arbeitsraum, weniger Staus auf den Straßen, weniger Umweltbelastung, bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für den Arbeitnehmer, Begrenzung der Lärmbelastung, Gewinn an Autonomie und Verantwortung der Arbeitnehmer usw.), sondern geht auch auf Punkte ein, die sich negativ auf die Funktionsweise der Unternehmen auswirken können.

Bei der Befragung einer Gruppe von Mitgliedern zu diesem Thema konnten wir feststellen, dass die regelmäßige Praxis der Telearbeit auch eine Änderung des Führungsstils erfordern würde. Die Effizienz müsste also an den Zielen gemessen werden und nicht nur an der Präsens der Mitarbeiter. Den Rückmeldungen aus den Unternehmen zufolge sollten sich die Vorgesetzten bewusst sein, dass eine Änderung in Bezug auf die Kontrolle der vom Mitarbeiter ausgeführten Aufgaben notwendig ist. Zu diesem Zweck sollte der Arbeitgeber Ziele setzen und die Erwartungen und die zu erfüllenden Aufgaben klar kommunizieren. Es wäre also Sache des Arbeitnehmers, nachzuweisen, dass er seine Aufgaben während der Telearbeitstage erfüllt hat. Die Vorteile eines Führungsstils, der bestimmten Kategorien von Beschäftigten mehr Verantwortung überträgt, könnten auch außerhalb der Telearbeiterschaft genutzt werden.

Die Unternehmen sind sich einig, dass Telearbeitnehmer das Recht haben sollten, außerhalb der Arbeitszeit abschalten zu können. Sie wären also nicht dazu verpflichtet, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein.

Obwohl sie sich der sich verändernden Arbeitswelt und der bedeutenden Möglichkeiten bewusst sind, die die Telearbeit für das Unternehmen und seine Mitarbeiter bieten kann, die sie im Allgemeinen geschätzt haben, hat die Mehrheit der Unternehmen während der Gesundheitskrise gewisse Einschränkungen dieser Arbeitsform festgestellt. Ungeachtet der Tatsache, dass die Nutzung der Telearbeit von den Unternehmen nach der Gesundheitskrise wahrscheinlich noch intensiviert wird und dass sie ein wichtiges Mittel im Rahmen der Mitarbeiterbindung bzw. im Hinblick auf die Anwerbung künftiger Mitarbeiter darstellt, wurden wir von unseren Mitgliedern in der Tat auf mehrere Warnungen aufmerksam gemacht, darunter insbesondere :

- Telearbeit wird nicht möglich sein für Beschäftigte, die Funktionen ausüben, deren Natur eine ständige physische Anwesenheit am Arbeitsplatz erfordern würde (z.B. Produktionsmitarbeiter, Logistiker usw.). Das Gleiche gilt für Mitarbeiter in Verwaltungspositionen mit Aufgaben, die eng mit der Produktion des Unternehmens verbunden sind bzw. deren Funktionen so diversifiziert sind, dass eine Konzentration auf eine einzige Aufgabe, die durch Telearbeit erledigt werden soll, nicht möglich ist.

- Den Rückmeldungen unserer Mitglieder zufolge wären einige der Mitarbeiter nicht in der Lage, unabhängig zu arbeiten (sondern bräuchten zur Erfüllung ihrer Aufgaben die direkte Aufsicht durch ihren Vorgesetzten). Ob sie unabhängig arbeiten können, hängt von der Persönlichkeit des betreffenden Mitarbeiters ab. Es stellte sich heraus, dass die autonomeren Mitarbeiter, die mit ihren Aufgaben im Unternehmen vertraut waren, recht gut beherrschten, wie sie die Aufgaben bei der Telearbeit erledigen konnten.

- Die Übermittlung von Erklärungen und Wissen wäre einfacher, wenn die Betroffenen persönlich anwesend wären. Die Bedeutung des menschlichen Kontakts zwischen Mitarbeitern für die persönliche und berufliche Entwicklung des Mitarbeiters sollte nicht unterschätzt werden. Darüber hinaus stellt Telearbeit eine Gefahr der Fragmentierung des Unternehmens dar, die zu einem Verlust der kollektiven Intelligenz, Kreativität und der Fähigkeit zur Zusammenarbeit und Kooperation auf lange Sicht führen könnte.

- es wurde ein Effizienzverlust bei einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten beobachtet, da sie nicht mehr direkt von einem Vorgesetzten beaufsichtigt/überwacht werden. Es besteht ein hohes Risiko, dass einige Mitarbeiter Tätigkeiten ausüben würden, die nicht mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Zusammenhang stehen.

- Die Praxis der Telearbeit eignet sich eher für Mitarbeiter, die sich mit der Arbeitsweise des Unternehmens und den Arbeitsmethoden der Dienststelle/Abteilung, zu der sie gehören, vertraut machen konnten. Die Mehrheit der Unternehmen vertrat die Auffassung, dass die Mitarbeiter gründliche Kenntnisse über die internen Prozesse des Unternehmens oder der Abteilung haben sollten, bevor sie Telearbeit leisten können.

- Die Notwendigkeit eines neuen Rechtsrahmens zur Regelung der Telearbeit wurde von der Mehrheit der Unternehmen bestätigt, da die Vereinbarung über die rechtliche Regelung der Telearbeit vom 21. Februar 2006 nicht mehr den Bedürfnissen und Erwartungen der heutigen Unternehmen und Arbeitnehmer entspricht.

- Grundsätzlich sollte die Übernahme der durch Telearbeit entstehenden Kosten durch den Arbeitgeber auf das unbedingt notwendige Maß beschränkt werden. Die Bereitstellung von Computerausrüstung (Hardware, Software und Zugang) wird jedoch empfohlen (auch aus Gründen der Cybersicherheit). Nach den Rückmeldungen unserer Mitglieder ist zu bedenken, dass Telearbeit in erster Linie eine Gunst ist, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gewährt, um bestimmte Kosten (z.B. Reisekosten, ...) zu vermeiden, und dass die Möglichkeit der Durchführung von Telearbeit auf dem Prinzip des „Gebens und Nehmens" aufgebaut werden sollte.
- Die meisten Unternehmen berichten, dass Telearbeit eher die Ausnahme sein sollte und die Erfüllung der Aufgaben des Arbeitnehmers in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers die Regel bleiben sollte. In jedem Fall sollte die Praxis der Telearbeit innerhalb der Grenzen der Zumutbarkeit bleiben und eine Trennung des Arbeitnehmers von seiner Arbeit und seinen Kollegen vermeiden.

- Die Einhaltung der Vertraulichkeit unternehmensinterner Dokumente ist für den Arbeitgeber schwieriger zu kontrollieren, selbst wenn der Arbeitnehmer zuvor auf die Bedeutung dieser Vertraulichkeit hingewiesen wurde. Es ist jedoch zu bedenken, dass das Durchsickern von sensiblen Daten und Informationen je nach Situation und Einsatz enorme Kosten für das Unternehmen bedeuten kann (z.B. Verlust von Kunden, Verlust eines Marktes usw.).

- das Risiko, dass Unfälle, die sich zu Hause im Rahmen des Privatlebens ereignen, von der Unfallversicherung (AAA) gedeckt werden, da Arbeitsunfälle zwar hoch sind, der Wahrheitsgehalt des Unfallhergangs aber schwer zu überprüfen ist. Eine hohe Zahl von Arbeitsunfällen, die fälschlicherweise als solche gedeckt sind, hätte auch Folgen für die Unternehmen im Sinne des „Bonus-Malus"-Systems der AAA, was gegebenenfalls zu erhöhten Kosten für das Unternehmen führen würde.

- eine Kontrolle der verschiedenen Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer (z.B. Ergonomie am Arbeitsplatz) am Wohnort des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber würde sich im Rahmen des Rechts des Arbeitnehmers auf Privatsphäre als unmöglich erweisen. Es liegt jedoch im Interesse des Arbeitgebers, den telearbeitenden Arbeitnehmer auf seine Verantwortung in dieser Angelegenheit aufmerksam zu machen. Der Arbeitgeber könnte allen Telearbeitern Empfehlungen zur Ergonomie des Arbeitsplatzes geben.

Trotz der oben genannten Vorbehalte hat die Erfahrung der Gesundheitskrise gezeigt, dass diese Arbeitsvereinbarung eine Chance darstellen kann, die besser genutzt werden könnte, wenn die Leitung günstiger wäre. Daher unterstützt die FEDIL die Idee der luxemburgischen Regierung, die Telearbeit zu fördern.

Die FEDIL begrüßte die zwischen Luxemburg und den Nachbarländern während der Gesundheitskrise getroffenen Vereinbarungen, von Artikel 13.1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates

vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit abzuweichen, der besagt, dass eine Person den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates unterliegt, wenn sie dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt. So wurden die von Grenzgängern geleisteten Telearbeitstage bei der Berechnung der Toleranzschwelle von 25% der im Wohnsitzstaat geleisteten Arbeitszeit nicht berücksichtigt. Dadurch konnte sich die Telearbeit rasch und ohne Folgen für die Sozialversicherungszugehörigkeit einer beträchtlichen Zahl von Grenzgängern entwickeln. Solche Vereinbarungen wären auch nach der COVID-19-Pandemie notwendig, um eine vernünftige Entwicklung der Telearbeit von Grenzgängern in Luxemburg nicht zu gefährden und diese gegenüber den ansässigen Arbeitnehmern nicht zu diskriminieren.

Die FEDIL ermutigt die luxemburgische Regierung, auch in Steuerfragen mit den Nachbarländern günstigere Toleranzschwellen auszuhandeln, um die gesunde und vernünftige Nutzung der Telearbeit zugunsten der Grenzgänger nicht zu gefährden.

Schließlich ist es nach wie vor wichtig, dass mögliche Flexibilitäten für die Beschäftigten im Rahmen der Telearbeit nicht durch eine starre Zwangsjacke verhindert werden. Sie sollten so weit wie möglich die Besonderheiten jedes Unternehmens und jedes Tätigkeitsbereichs berücksichtigen. Daher sollte der interne soziale Dialog entwickelt und allgemeinen Bestimmungen vorgezogen werden, um es Unternehmen und ihren Mitarbeitern zu ermöglichen, die Möglichkeit der Nutzung von Telearbeit entsprechend ihren spezifischen individuellen Bedürfnissen zu diskutieren.