

Luxemburger Wort

30.07.2020

Der Wirtschafts- und Sozialrat sitzt über einem Gutachten

Telearbeit hat auch Grenzen



2019 wählte der Wirtschafts- und Sozialrat für zwei Jahre Jean-Jacques Rommes (63) zum Präsidenten. Er stand lange an der Spitze der Bankenvereinigung ABBL und dem Arbeitgeberverband UEL

„Telearbeit ist eine Form der Ausführung von Arbeit unter Verwendung von Informationstechnologie im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses, bei der die Arbeit, die auch in den Einrichtungen des Arbeitgebers ausgeführt werden könnte, regelmäßig außerhalb dieser Einrichtungen verrichtet wird.“ So lautet die Definition der Telearbeit in der Vereinbarung, auf die sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf europäischem Niveau 2002 erstmals einigten und die 2006 in eine Europäische Rahmenvereinbarung mündete. In Luxemburg besteht seit 2016 eine großherzogliche Verordnung, die eine Konvention der Sozialpartner zur Telearbeit regelt – sehr schwerfällig regelt. Nicht erst durch Covid-19, sondern bereits als Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von sozialem mit Berufsleben ist eine gesetzliche Regelung schon länger in aller Munde. Seit April sitzen die Sozialpartner über dem Thema und haben sich auf Grundzüge „Komplexes Thema“, sagt Jean-Jacques Rommes.

Telearbeit: Der Präsident des Wirtschafts- und Sozialrats Jean-Jacques Rommes zum Stand der Diskussionen „Ein ganz, ganz komplexes Thema“

Seit der Covid-19-Krise wird viel über die Telearbeit geredet – dass sie besser geregelt werden muss beispielsweise. Weniger bekannt ist, dass die relevanten Partner bereits daran arbeiten: Die Arbeitnehmerkammer und die Gewerkschaften OGBL und LCGB sowie die UEL und die anderen Arbeitgeberorganisationen im Rahmen des Wirtschafts- und Sozialrats (Conseil Economique et Social, CES).

Jean-Jacques Rommes, wie kam es dazu, dass sich der CES mit der Telearbeit befasst?

Wir hatten uns im CES ein umfassendes Gutachten über die grenzüberschreitende Arbeit vorgenommen und ich wollte die einzelnen Themen während meiner Präsidentschaft nach und nach angehen. Dazu gehört auch die Telearbeit. Als die Covid-Krise anging, war absehbar, dass sie ein ganz großes Thema wird und wir beschlossen, uns dem in globo, also auch der innerhalb des Landes, ausführlich zu widmen. Die Sozialpartner haben dem Arbeitsminister, der natürlich auch Handlungsbedarf sah, vorgeschlagen, erst einmal als CES ein Gutachten zu schreiben. Das war im April. Der Minister gab uns dann Zeit bis zum Herbst, in der Hoffnung, dass es ihm die Sache dann auch etwas leichter macht. Seitdem sitzen wir intensiv daran und haben auch schon viel Papier geschwärzt.

Können Sie schon etwas über die Knackpunkte sagen?

Wir aktualisieren derzeit die bestehende Konvention zur Telearbeit. Sie ist voller administrativer Schwerfälligkeiten und schwieriger Prozeduren. So muss beispielsweise ein Vertragszusatz geschlossen werden, um in Telearbeit zu gehen und daraus wieder zurückzukehren. Das muss in der Praxis einfach gehen. Es gibt auch eine Diskussion über die verschiedenen Formen der Telearbeit – die regelmäßige oder außerordentliche. Wir sind uns einig, dass es nicht dasselbe ist, ob jemand systematisch zweimal in der Woche von zu Hause aus arbeitet oder anruft und sagt, er arbeite an dem Tag von zu Hause aus. Oder am Flughafen sitzt und die Zeit nutzt, um zu arbeiten – auch das ist Telearbeit. Das unter einen Hut zu bringen, ist kein Knackpunkt, aber ein technisch komplizierter Punkt, allein weil wir verschiedene versicherungstechnische Absicherungen brauchen, wie bei der Unfallversicherung.

Von welcher Größenordnung gehen Sie denn aus?

Wenn Leute von Telearbeit reden und von dem, was sie wollen, dann meinen 90 Prozent anderthalb bis vielleicht insgesamt zwei Tage in der Woche. Das ermittelte der Statec 2019.

Aber hat sich das nicht vielleicht durch die Covid-Erfahrungen verändert? Viele, wie zum Beispiel wir Journalisten, kannten die Telearbeit ja kaum. Wollen Sie das neu erheben?

Wir meinen nach den momentanen Erfahrungen, dass die Zahl der Leute, die Telearbeit in Anspruch nehmen, stark ansteigen wird. Das heißt aber nicht, dass jeder, der in Telearbeit geht, sie auch viel länger nutzen möchte. Post-Covid wird sich dabei nichts dramatisch verschieben und wir wollen ja nicht eine Ausnahmezeit, wie die jetzige regulieren, in der sich weder die Arbeitnehmer noch die Betriebe die Telearbeit ausgesucht haben. Allein die Grenzgänger werden schon probieren, unter der steuerlich relevanten Schwelle zu bleiben.

Die andere Sache ist: Ein Betrieb kann in Telearbeit funktionieren, wenn jeder sich gut kennt. Aber wenn jemand in einem Betrieb neu anfängt und in Telearbeit gesetzt wird, wird er nie in den Betrieb hineinwachsen. Das ist ein riesiges Problem. Die Isolation in der Telearbeit lässt sich nur überbrücken, wenn die Mannschaften gut eingespielt sind. Dass Betriebe dauerhaft in Telearbeit funktionieren, halten beide Seiten im CES für illusorisch. Man darf die Isolation auch nicht unterschätzen: Leute, die allein zu Hause sind, den Austausch und die privaten Kontakte mit den Kollegen nicht haben und kein Vertrauen ineinander gewinnen, können auf Dauer schwierige Situationen über Kamera nicht überbrücken.

Sind das denn auch eigene Erfahrungen der Mitglieder des CES?

Ja, wir alle sind im Moment in Telearbeit und führen einen großen Teil unserer Verhandlungen über Videokonferenz. Wir sehen selber die Vorteile, aber auch die Grenzen davon. Gerade eben hatte ich eine Diskussion am Telefon, weil die nächste CES-Sitzung per Videokonferenz sein sollte, aber einige der Meinung sind, dass es bei den anstehenden Themen schwer werde, auf diese Art wirklich zurechtzukommen. Alles hat seine Grenzen.

Sie haben die psychische Situation angesprochen: Haben Sie Studien dazu, auf die Sie sich basieren?

Ja. Natürlich sind das Überlegungen, die wir auch anstellen. Wir sind uns einig, dass die Zukunft der Arbeitswelt nicht in der Telearbeit liegt. Wir wollen allen das Leben einfacher machen, aber nicht eine ganz neue Arbeitswelt erfinden.

Gibt es denn schon große Prinzipien?

Wir wollen alle, dass die Telearbeit freiwillig bleibt, weil wir sonst unnötig die Atmosphäre in den Betrieben belasten: Es soll weder ein Recht, noch eine Pflicht zur Telearbeit geben. Denn es ist zwar einfach vom Recht auf Telearbeit zu sprechen, das impliziert aber auch ganz schwierige Debatten, die riskieren, vor dem Gericht zu landen. Wir wollen, dass es möglich sein soll, zu jedem Moment im Betrieb anzurufen und zu sagen, ich arbeite aus der und der Ursache gerne einen Tag von zu Hause – wenn es sich machen lässt, ist es gut, wenn nicht, dann geht es eben nicht. Wie diese betriebsinterne Debatte genau gestaltet wird, diskutieren wir noch.

Und wie sieht es mit dem Recht auf Abschalten aus?

Es gibt zwar einen Konsens, dass es ein Thema sein muss, aber es gibt auch einen Konsens, dass es kein typisches Telearbeitsthema ist. Es ist ein Problem für jeden. Wenn es geregelt wird, dann wird es selbstverständlich auch auf die Telearbeit angewandt – das wurde festgehalten. Aber wie das Recht auf Abschalten geregelt wird, steht noch in den Sternen. Ein Teil der Arbeit von morgen wird darin bestehen, zu arbeiten, wann man will. Das ist ein schwieriges Gebiet, das wir noch gesondert diskutieren müssen.

In Post-Covid-Zeiten sind ja dann auch noch die Fragen der Grenzgänger zu klären, die im Moment einmal ausgesetzt sind. Wie die Besteuerung. Wie wollen Sie damit umgehen?

Das hängt von den Verhandlungen der Regierung mit den Nachbarländern ab. Bislang wurde die Besteuerung davon bestimmt, maximal 19, 24 oder 29 Tage im Wohnsitzland arbeiten zu dürfen, je nachdem, ob man aus Deutschland, Belgien oder Frankreich kommt. Wir wissen nicht, wie es weitergeht. Davon abgesehen gibt es noch die Fragen der Sozialversicherung. Ein Grenzgänger, der mehr als 25 Prozent an seinem Wohnsitz arbeitet, fällt laut europäischer Regelung ganz unter die dortige Sozialversicherung. Das heißt zum Beispiel, ein französischer Arbeitnehmer sowie sein Luxemburger Arbeitgeber müssten zu 100 Prozent die höheren französischen Sozialbeiträge zahlen – auch das ist momentan ausgesetzt. In der Fiskalität gibt es dieses Entweder-Oder-Prinzip nicht, sondern man bezahlt proportional zur Telearbeitszeit Steuern an das Herkunftsland. Das ganze Thema ist also ganz, ganz komplex, nicht zuletzt weil Ungleichheiten zwischen den Arbeitnehmern in einem Betrieb entstehen. Während die in Luxemburg Ansässigen theoretisch viel Telearbeit leisten können, hat es bei den Grenzgängern ganz andere Konsequenzen und man kommt in ganz schwierige Situationen. Wir können nicht einfach festlegen, die Ansässigen arbeiten vier Tage in der Woche in Telearbeit und die Grenzgänger einen Tag.

Es geht also eher darum, der Telearbeit einen organisatorischen Rahmen zu setzen?

Die rigide Verordnung wird vereinfacht und es gibt zwei Möglichkeiten: Entweder wir einigen uns als Sozialpartner in allen Punkten und schreiben die Verordnung neu. Oder wir werden uns nicht über alles einig. Dann hoffe ich als Präsident, dem Arbeitsminister ein Papier der konsensuellen und umstrittenen Punkte liefern zu können. Es muss ein Mehrwert herauskommen, etwas, auf dessen Basis der Minister arbeiten kann. Darüber sind wir uns einig.