

Vorschläge des Nationalen Ausländerrates (CNE)

Telearbeit und Grenzgänger

In Anbetracht dessen, dass die Telearbeit heute aufgrund der Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) aus dem Berufsleben in vielen Tätigkeitsfeldern nicht mehr wegzudenken ist. Diese Technologien bieten vielen Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeit zuhause oder an anderen geeigneten Orten auszuüben.

In Anbetracht dessen, dass sich jeden Tag 450.000 Menschen, von denen die Hälfte Grenzgänger sind, auf den Weg zu ihrem Arbeitsplatz machen. Mit seinen heute über 610.000 Einwohnern und mehr als 450.000 im Land selbst angesiedelten Arbeitsplätzen, hat das Großherzogtum nur 1,35-mal mehr Einwohner als Arbeitsplätze. Dies stellt in Europa und weltweit eine Ausnahmesituation dar, die das Land seiner außergewöhnlichen wirtschaftlichen Dynamik zu verdanken hat. Mit 120.000 Einwohnern und 200.000 Arbeitsplätzen steht die Stadt Luxemburg sogar noch besser da.

In Anbetracht dessen, dass diese Besonderheiten Luxemburgs jedoch auch zu großen Problemen bei der Mobilität führen.

In Anbetracht dessen, dass die Unternehmen ihren Beschäftigten in zunehmendem Maße Telearbeit anbieten, da sie darin Vorteile für beide Seiten sehen.

1. Definition

Telearbeit kann als „eine Art der Arbeitsorganisation und/oder -ausführung“ definiert werden, „die zum Ziel hat, dem Arbeitnehmer eine flexiblere Arbeitsorganisation zu ermöglichen und gleichzeitig dem Arbeitgeber bestimmte Garantien im Hinblick auf die ordnungsgemäße Erfüllung des Arbeitsvertrags zu bieten.“ Die Telearbeit ist eine Sonderform der Arbeitsorganisation, die durch Folgendes gekennzeichnet ist:

- die Erbringung einer Arbeitsleistung mit Hilfe der Informations- und Kommunikationstechnologien, das heißt aus der Ferne,
- die Erbringung einer Arbeitsleistung, die freiwillig an einem anderen Ort als den Räumlichkeiten des Arbeitgebers erfolgt, im Allgemeinen beim Beschäftigten zu Hause.

2. Vorteile der Telearbeit

Die positiven Aspekte der Telearbeit:

- Sie reduziert die Überlastung der Verkehrswege.
- Sie verringert den Stress der Arbeitnehmer.
- Sie steigert die Attraktivität der angebotenen Arbeitsplätze und ermöglicht es so, Talente in Luxemburg zu halten.
- Sie wirkt sich positiv auf die Produktivität der Beschäftigten und damit auch des Unternehmens aus.
- Sie führt zu einem Rückgang der Fehlzeiten.
- Sie wirkt sich positiv auf die Motivation der Beschäftigten aus.
- Sie ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit zwischen Privat- und Berufsleben.



- Sie verschafft dem einzelnen Beschäftigten mehr Autonomie und Verantwortung.

3. Rechtliche Hindernisse für die Telearbeit von Grenzgängern

Zwei große Hemmnisse stehen der Möglichkeit entgegen, dass Grenzgänger von zu Hause aus arbeiten können:

a) die europäische Gesetzgebung im Bereich der Sozialversicherung

Die geltenden Bestimmungen sind in der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und ihrer Durchführungsverordnung 465/2012² festgelegt. Von grundlegender Bedeutung ist die Regelung der Zugehörigkeit zum Sozialversicherungssystem am Ort der Ausübung der Tätigkeit. Folglich unterliegt ein Arbeitnehmer, der in einem anderen Mitgliedstaat als Luxemburg wohnhaft ist, der Sozialversicherung in Luxemburg (Sitz des Unternehmens), wenn er dort einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit ausübt (Art. 13, Abs. 1, Buchstabe a der Verordnung 883/2004). Gemäß Art. 14, Absatz 8 der Verordnung 987/2009 bedeutet die Ausübung „eines wesentlichen Teils der Beschäftigung oder selbstständigen Erwerbstätigkeit“ in einem Mitgliedstaat, dass der Arbeitnehmer oder Selbstständige dort einen quantitativ erheblichen Teil seiner Tätigkeit ausübt, was aber nicht notwendigerweise der größte Teil seiner Tätigkeit sein muss. Die quantitative Bewertung erfolgt auf der Grundlage der Arbeitszeit und/oder des Arbeitsentgelts (Art. 14, Abs. 8, a). Die Ausübung eines wesentlichen Teils der Tätigkeit ist gegeben, wenn die quantitative Bewertung ergibt, dass 25 % oder mehr der Tätigkeit in einem Mitgliedstaat ausgeübt werden. Folglich unterliegt ein Telearbeitnehmer, der 25 % oder mehr seiner Tätigkeit bei sich zu Hause ausübt, dem Sozialversicherungssystem seines Wohnsitzstaates.

Folglich darf ein Arbeitnehmer nicht zu einem wesentlichen Teil in seinem Wohnsitzstaat arbeiten (max. 25 %), da er sonst Gefahr läuft, in seinem Wohnsitzstaat sozialversicherungspflichtig zu werden.

Wenn der Anteil über 25 % liegt, hat dies auch für den Arbeitgeber zur Folge, dass er der Sozialversicherung des Wohnsitzstaates seines Arbeitnehmers beitreten muss, was einen beträchtlichen Verwaltungsaufwand bedeuten würde.

b). Die bilateralen Steuerabkommen

Die bilateralen Steuerabkommen haben zum Ziel, die Doppelbesteuerung zu verhindern. Die Beschäftigten werden grundsätzlich in dem Land besteuert, in dem sie ihre Tätigkeit ausüben. Wenn ein Arbeitnehmer eine berufliche Tätigkeit sowohl in seinem Wohnsitzstaat als auch in Luxemburg ausübt, ist er grundsätzlich in den beiden Ländern steuerpflichtig, und zwar entsprechend dem Anteil der in jedem Land geleisteten Arbeit. In diesen Steuerabkommen wurden Regelungen zur steuerlichen Behandlung von Beschäftigten vereinbart, die ihren Wohnsitz in Deutschland, Belgien oder Frankreich haben und (ganz oder teilweise) in Luxemburg arbeiten. Sie erlauben eine Höchstzahl von 19, 24 bzw. 29 Arbeitstagen außerhalb Luxemburgs, bis zu der der steuerpflichtige Grenzgänger in seinem Wohnsitzstaat keine Steuern zahlen muss.

Diese Begrenzung auf eine Höchstzahl an Tagen schränkt die Möglichkeit zur Ausübung von Telearbeit empfindlich ein.



VORGESCHLAGENE LÖSUNGEN

Der CNE schlägt der Regierung vor:

- über eine Neuverhandlung der bilateralen Steuerabkommen mit Belgien, Frankreich und Deutschland nachzudenken und die Höchstgrenze der außerhalb Luxemburgs zulässigen Arbeitstage auf 56 Tage pro Jahr (*) heraufzusetzen;
- andernfalls über neue Lösungen nachzudenken, wie beispielsweise die Einrichtung einer Freizone, die Aufteilung der Steuereinnahmen usw.

(*) 52 Wochen x 5 Arbeitstage pro Woche = 260 Arbeitstage

Bei 10 Feiertagen und 25 Urlaubstagen pro Jahr bleiben $260 - 10 - 25 = 225$ Tage pro Jahr, an denen tatsächlich gearbeitet wird. Gemäß Art. 13 der VO 883/2004 kann der Arbeitnehmer bis zu 25 % der Tätigkeit im Wohnsitzstaat ausüben und trotzdem im Land des Arbeitgebers sozialversichert bleiben: $25\% \text{ von } 225 \text{ Tagen} = 56,25$, also 56 Tage.

¹ Siehe Guichet.lu:

<https://guichet.public.lu/de/entreprises/ressources-humaines/temps-travail/teletravail/teletravail.html>

² Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

http://paperiam.lu/news/un-modele-fiscal-pour-le-teletravail-frontalier?utm_medium=email&utm_campaign=10-11-17-Matin&utm_source=Email%20marketing%20software

Abfassung des Vorschlags durch die Unterarbeitsgruppe zur Telearbeit:

Die ordentlichen Mitglieder des CNE: *Munir Ramdedovic, Franco Avena, Catherine Bourin, Volodymyr Andrianov, Daniel Ceglaski, William Simpson, Zsuzsa Varkonji-Karsai, Mário Lobo, Athanase Popov, Dana Moldoveanu Brandes,*

die externen Experten: George Gondon, Christian Simon Lacroix, Claude Gengler, Jacques Delacollette, Tom Meyer

Diskutiert und genehmigt im Ausschuss „Migranten und Grenzgänger“ am 21. Januar 2019

Genehmigt vom nationalen Ausländerrat am 3. April 2019

Vom Präsidenten des Nationalen Ausländerrats, Herrn Franco Avena, an den zuständigen Minister weitergeleitet

Unterschrift, Datum: 03. April 2019

Avena

3.4.2019