

Leitfaden für Arbeitnehmerentsendungen nach **Luxemburg**



2. Ausgabe – Juni 2021

Die 1993 gegründete Plattform EURES (Abkürzung für EUROpean Employment Services) ist ein Kooperationsnetzwerk zwischen der Europäischen Kommission, den verschiedenen öffentlichen Arbeitsverwaltungen und sonstigen Handlungsträgern auf regionaler, staatlicher oder internationaler Ebene.

Die Bündelung der Ressourcen der Mitglied- und Partnerorganisationen von EURES bildet eine solide Basis, die es dem Netzwerk EURES ermöglicht, den Arbeitnehmern und Arbeitgebern des Europäischen Wirtschaftsraumes hochwertige Leistungen anzubieten.

Das Ziel des Netzwerkes EURES besteht in der Information von Arbeitnehmern, Arbeitsuchenden, Studierenden und Arbeitgebern über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraumes sowie in der Förderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in diesem Raum.

In diesem Interesse veröffentlicht das Dokumentationszentrum EURES / Frontaliers Grand Est (Vereinigung zur Förderung der grenzüberschreitenden Berufsmobilität) regelmäßig praktische Informationen über die soziale Situation in Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg, insbesondere über seine Website www.frontaliers-grandest.eu.

Das Ziel des vorliegenden Leitfadens besteht in der Information von Arbeitgebern sowie von Arbeitnehmern über die Gesetzgebung in Bezug auf Arbeitnehmerentsendungen nach Luxemburg.

Dieser Leitfaden enthält nur allgemeine Informationen.

Ausführlichere Erläuterungen erhalten Sie bei den zuständigen Organen, deren Kontaktdaten am Ende des Leitfadens aufgelistet sind.

ZIEL UND INHALT DES LEITFADENS

Der Leitfaden für Arbeitnehmerentsendungen nach Luxemburg bietet einen Gesamtüberblick über die geltenden Gesetze, die auf nach Luxemburg entsandte Arbeitskräfte anwendbar sind.

Mithilfe aktualisierter Informationsblätter über ordnungspolitische Angaben, die Veränderungen unterliegen, wird diese Veröffentlichung regelmäßig vervollständigt. Wir hoffen, auf diese Weise zur Qualität der Broschüre beitragen zu können und dem Leser ein praktisches, effizientes und immer aktuelles Handwerkszeug zur Verfügung zu stellen.

Wenn Sie ausführlichere Informationen benötigen oder spezifische Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die EURES-Berater und an die am Ende der Broschüre aufgeführten Organisationen.

HINWEIS

Die in diesem Leitfaden wiedergegebenen Auskünfte sind ausschließlich für die private Nutzung bestimmt und dienen lediglich der Information. Sie können deshalb nicht als rechtsverbindlich betrachtet werden.

Die in dieser Broschüre enthaltenen Auszüge aus Gesetzen und Ordnungsvorschriften werden ausschließlich zur Information wiedergegeben. Infolgedessen ergeben sich daraus nur jene Rechte und Pflichten, die aus den offiziell verabschiedeten und veröffentlichten, einzelstaatlichen Rechtstexten hervorgehen. Allein Letztere sind verbindlich.

Die von dieser Broschüre vermittelten Informationen besitzen ausschließlich allgemeine Gültigkeit und beziehen sich nicht auf die individuelle Situation einer natürlichen oder juristischen Person. Das Dokumentationszentrum EURES / Frontaliers Grand Est und seine Sponsoren können dafür nicht haftbar gemacht werden.

Selbst wenn unser Ziel in der Weitergabe aktueller und inhaltlich richtiger Informationen besteht, können wir keine Garantie für das Ergebnis übernehmen, da die behandelten Themen häufig von Gesetzesänderungen betroffen sind.



ALLGEMEINE EINFÜHRUNG	4
Einfluss des Gemeinschaftsrechtes	4
TEIL 1: DER ENTSENDUNG VORAUSGEHENDE FORMALITÄTEN	5
1. Vorschriften im Zusammenhang mit der Erbringung einer Dienstleistung im Großherzogtum Luxemburg	5
2. Vorschriften im Zusammenhang mit einer Arbeitnehmerentsendung nach Luxemburg	6
3. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis	7
4. Inhalt der Kontrolle und vorgesehene Sanktionen	8
TEIL 2: ARBEITSRECHT	9
I. GEMEINSCHAFTSREGELUNG	9
A - Einführung	9
B - Definition der Rahmenbedingungen der Entsendung im arbeitsrechtlichen Sinn	11
C - Welche Arbeitnehmer können entsandt werden?	11
II. IN LUXEMBURG GELTENDE VORSCHRIFTEN	12
A - Definition des entsandten Arbeitnehmers nach dem luxemburgischen Gesetz	12
B - Verbindliche Vorschriften für nach Luxemburg entsandte Arbeitnehmer	12
TEIL 3: SOZIALSCHUTZ DES ENTSANDTEN ARBEITNEHMERS	15
I. GESETZLICHER RAHMEN	15
A - Das Entsendungskonzept	15
B - Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Tätigkeit des entsendenden Unternehmens	15
C - Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Ausübung der Arbeit	16
D - Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Entsendungsdauer	17
E - Sozialversicherungsansprüche des entsandten Arbeitnehmers	18
F - Formalitäten	20
II. DIE VORGESEHENEN FORMALITÄTEN IN LUXEMBURG	21
A - Die Anmeldung der Entsendung nach Luxemburg	21
B - Die vorzulegenden Dokumente	22
C - Bereitstellung des sozialen Identitätsausweises für den Arbeitnehmer	22
D - Sanktionen bei Verstößen	22
TEIL 4: VERSTEUERUNG DER LÖHNE UND GELÄTER DES ENTSANDTEN ARBEITNEHMERS	23
I. BESTIMMUNG DES BESTEUERUNGSLANDES	23
A - Einführung	23
B - Bestimmung des für die Besteuerung der Löhne und Gehälter des entsandten Arbeitnehmers zuständigen Staates	23
II. DAS STEUERWESEN IN LUXEMBURG	25
A - Die Zählung der 183 Tage	25
B - Die Besteuerung des nach Luxemburg entsandten Arbeitnehmers	26
HILFREICHE ADRESSEN	28



Die Arbeitnehmerentsendung besteht in der vorübergehenden Versetzung **eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber**:

- an einen Ausübungsort, der von dem im Vertrag festgelegten Ort abweicht;
- für einen begrenzten Zeitraum;
- mit Aufrechterhaltung **eines Unterordnungsverhältnisses** zum entsendenden Unternehmen.

Die Entsendung eines Arbeitnehmers ins Ausland wirkt sich auf drei bestimmte Bereiche aus:

- **auf die Sozialversicherung:** In welchem Land ist der Arbeitnehmer sozialversichert und welche Maßnahmen muss der Arbeitgeber ergreifen?
- **auf das Arbeitsrecht:** Welches Recht ist während der Tätigkeit des Arbeitnehmers im Ausland auf ihn anwendbar?
- **auf das Steuerrecht:** In welchem Land wird der Arbeitnehmer besteuert?

Bitte beachten Sie, dass die „Entsendungskonzepte“ in diesen drei Bereichen voneinander **unabhängig** sind.

Es ist möglich, dass ein Arbeitnehmer aus sozialversicherungsrechtlicher Perspektive als entsandt gilt, nicht aber in steuerlicher Hinsicht.

Einfluss des Gemeinschaftsrechtes

Das Gemeinschaftsrecht spielt eine entscheidende Rolle, da die Anwendungsbedingungen der Entsendungsregelung im Bereich der Sozialversicherung **durch die Verordnung EG Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit bestimmt werden**.

Bezüglich des auf den entsandten Arbeitnehmer angewandten Arbeitsrechtes dient die Richtlinie 96/71 in ihrer durch die Richtlinie (EU) 2018/957 vom 28. Juni 2018 geänderten Fassung im gesamten EU-Gebiet als gesetzlicher Rahmen.

Im Gegensatz dazu wird der steuerliche Bereich durch bilaterale Steuerabkommen zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung geregelt.

TEIL 1: DER ENTSENDUNG VORAUSGEHENDE FORMALITÄTEN



Der Dienstleister (Unternehmen, Handwerker, Selbstständiger usw.) kann sich in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates begeben, um dort eine Dienstleistung industrieller, gewerblicher, handwerklicher oder freiberuflicher Art zu erbringen und zu diesem Zweck zur Entsendung seiner Beschäftigten veranlasst sein.

Dennoch unterliegt die Dienstleistungsfreiheit einem festgelegten gesetzlichen Rahmen und bestimmten Formalitäten.

Es ist angebracht, sich zu informieren und in Bezug auf die Voranmeldung die Vorschriften des Staates, in dem die Dienstleistung erbracht wird, zu befolgen.

In jedem Mitgliedstaat wurden einheitliche Anlaufstellen eingerichtet, damit die Dienstleistungserbringer **unkompliziert verständliche Informationen über die erforderlichen Formalitäten erhalten** und alle **behördlichen Formalitäten auf elektronischem Weg erfüllen können**¹.

1. Vorschriften im Zusammenhang mit der Erbringung einer Dienstleistung im Großherzogtum Luxemburg

■ Vorausgehende Anmeldung

Handwerks- und Industriebetriebe, die in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union niedergelassen sind, müssen die luxemburgischen Behörden über ihre Absicht zur Erbringung einer Dienstleistung in Luxemburg in Kenntnis setzen.

Diese Anmeldung muss von einem Nachweis über die ordnungsgemäße Niederlassung des Antragstellers in seinem Herkunftsland im selben Geschäftsbereich begleitet werden. Die von den Handels- und Handwerkskammern ausgestellte EG-Bescheinigung wird als Nachweis akzeptiert.

Sie muss an folgende Adresse gesandt werden:

Direction générale PME et entrepreneuriat (Generaldirektion für den Mittelstand)

Ministère de l'Économie (Ministerium für Wirtschaft)

19-21 Boulevard Royal

L-2449 Luxembourg

Tel.: 00 352 247 847 15

Formulare:

<https://guichet.public.lu/de/entreprises/creation-developpement/autorisation-etablissement/autorisation-honorabilite/autorisation-etablissement.html>

¹ Europäisches Portale der einheitlichen Ansprechpartner unter:

https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/services-directive/practice/points-single-contact_fr

Folgende Dokumente sind der Anmeldung beizufügen:

- EU-Bescheinigung,
- Nachweis über die Entrichtung einer Amtsgebühr, d. h.:
 - entweder eine Stempelmarke für 24 €, die bei der Einregistrierungs-, Domänen- und Mehrwertsteuerverwaltung (AED) erworben wurde,
 - oder der Nachweis über die Ausführung einer Überweisung von 24 € auf das Konto der AED,
- eine Kopie des Personalausweises der (des) Geschäftsführer(s).

Die Anmeldung ist 12 Monate lang gültig und kann anschließend verlängert werden.

■ Beantragung einer Mehrwertsteuernummer:

Da die Dienstleistung im luxemburgischen Hoheitsgebiet erbracht wird, ist das entsendende Unternehmen in Luxemburg mehrwertsteuerpflichtig. Denken Sie deshalb daran, per Einschreiben mit Rückschein oder auf elektronischem Weg eine Mehrwertsteuernummer zu beantragen.

Der normale Mehrwertsteuersatz liegt in Luxemburg bei 17 %, der mittlere Satz bei 14 %, der ermäßigte Satz bei 8 % und der stark ermäßigte Satz für Gebäudesanierungsmaßnahmen bei 3 %.

Die luxemburgische Mehrwertsteuernummer wird von der Einregistrierungs-, Domänen- und Mehrwertsteuerverwaltung (AED) zugeteilt²: <https://pfi.public.lu/fr.html>

Kontakt:

Administration de l'Enregistrement et des Domaines et de la TVA
(Einregistrierungs-, Domänen- und Mehrwertsteuerverwaltung)

B.P. 31, L-2010 Luxembourg

Telefonbucheintrag: <https://annuaire.public.lu/index.php?idMin=6407>

2. Vorschriften im Zusammenhang mit einer Arbeitnehmerentsendung nach Luxemburg

- 1) Erhalt der Bescheinigung A1 im PDF-Format (ehemaliges Formular E101) für alle Arbeitnehmer, die entsandt werden sollen.
- 2) Spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit im luxemburgischen Hoheitsgebiet muss das entsendende Unternehmen das Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt verständigen.

Informieren Sie sich über diese Aspekte in TEIL III – Sozialschutz.

² Formular zum Download: <https://guichet.public.lu/de/formulaires/tva.html> (Erstanmeldung).

3. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis

■ Aufenthaltsbedingungen in Luxemburg

Es ist Aufgabe des Unternehmens, seine Mitarbeiter über die Aufenthaltsformalitäten zu informieren.

Trotz des Grundsatzes der Personenfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Union unterliegt das Aufenthaltsrecht je nach Aufenthaltsdauer bestimmten Bedingungen.

EU-Bürger und Staatsangehörige der Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes sind berechtigt, in das luxemburgische Hoheitsgebiet einzureisen und sich dort über einen Zeitraum von bis zu 3 Monaten aufzuhalten, wenn sie im Besitz eines gültigen Personalausweises oder Passes sind. Wenn sich der Arbeitnehmer länger als 3 Monate im Hoheitsgebiet aufhält, muss er sich bei der Gemeindeverwaltung des Wohnsitzes anmelden und innerhalb der 3 Monate nach der Ankunft bei derselben Gemeindeverwaltung die Ausstellung einer Anmeldebescheinigung für EU-Bürger beantragen.

■ Arbeitserlaubnis

EU-Bürger und Staatsangehörige der Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes, die in das luxemburgische Hoheitsgebiet entsandt werden, sowie Arbeitnehmer mit Drittstaatsangehörigkeit, die in einem der Mitgliedstaaten eine Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung erhalten haben, benötigen keine Arbeitserlaubnis.



4. Inhalt der Kontrolle und vorgesehene Sanktionen

Die Mitarbeiter des Gewerbe- und Grubenaufsichtsamts (ITM) verfügen über folgende Einsatzmittel:

- freier Zutritt zu Baustellen, Einrichtungen und Gebäuden ohne Voranmeldung,
- berechtigung zur Durchführung aller Prüfungen, Kontrollen oder Untersuchungen, um sich der Einhaltung der gesetzlichen, ordnungspolitischen, behördlichen oder vertraglichen Bestimmungen zu vergewissern,
- unter bestimmten Umständen die Möglichkeit zur Anordnung von Notmaßnahmen nach vorheriger Verständigung ihrer Vorgesetzten, um eine Verletzung des Arbeitsrechtes zu korrigieren oder zu unterbinden, die Möglichkeit zur Anordnung der sofortigen Beendigung der Arbeit des Beschäftigten bei eindeutigem Verstoß gegen die gesetzlichen, behördlichen oder ordnungspolitischen Bestimmungen oder bei Verstößen im Zusammenhang mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten, sowie die Möglichkeit zur Anordnung von Notmaßnahmen bei Feststellung von Mängeln, die eine Gefahr für die Sicherheit oder Gesundheit der Beschäftigten darstellen könnten.

Luxemburg achtet besonders auf die Gesundheit und Sicherheit der in sein Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmer.

Die Aufgabe des Gewerbe- und Grubenaufsichtsamtes besteht in der Durchsetzung sämtlicher gesetzlicher Bestimmungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und den Schutz der Beschäftigten.

Auf ihrer Website weist die ITM auf die geltenden Gesetze sowie auf die rechtlichen Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber hin: <https://itm.public.lu/de.html> : Rubrik „Sicherheit/Gesundheit am Arbeitsplatz“.

Die Unfallversicherung Association d'Assurance contre les Accidents (AAA) ist ein wichtiger Handlungsträger bei der Ausarbeitung von Normen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen. Dieser Verband erlässt Verordnungen in verschiedenen Bereichen (z. B.: Lärmschutz, Arbeit mit Kränen, Waldarbeiten usw.). Die Mitarbeiter des Präventionsdienstes können ebenfalls Kontrollen durchführen, um sich der Einhaltung der Präventionsvorschriften zu vergewissern.

Siehe <https://aaa.public.lu/de.html>, Rubrik „Sicherheit/Gesundheit am Arbeitsplatz“, dann „Empfehlungen zur Unfallverhütung“.





I. GEMEINSCHAFTSREGELUNG

A – Einführung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können selbst bestimmen, welchem Recht sie den Arbeitsvertrag unterstellen³. Wenn keine Wahl durch die Parteien erfolgt, unterliegt der Arbeitsvertrag dem Gesetz des Staates, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Tätigkeit ausübt, und dies gilt „selbst wenn er zeitweilig in ein anderes Land entsandt wird“⁴.

Zwei europäische Richtlinien⁵ verpflichten die Mitgliedstaaten zur Gewährleistung eines „Kerns zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz“ zugunsten der in ihr Staatsgebiet entsandten Arbeitnehmer. In diesem Sinne muss jedes in einem Mitgliedstaat niedergelassene Unternehmen, das auf dem Gebiet eines anderen Mitgliedstaates eine Dienstleistung erbringt und zu diesem Zweck Arbeitnehmer entsendet, ein Paket an Mindestregeln, die im Aufnahmestaat gelten, einhalten.

Die geänderte Richtlinie 96/71 legt eine Liste der von diesem Mindestschutz betroffenen Bereiche fest⁶.

Folgende Bereiche gehören dazu:

- Arbeitszeit,
- Erholungszeit und bezahlte Urlaube,
- Vergütung,
- Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz,
- Gleichstellung von Mann und Frau,
- Grundsatz der Nichtdiskriminierung,
- Bedingungen der Arbeitnehmerüberlassung, insbesondere durch Zeitarbeitsunternehmen,
- Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen, Frauen nach der Entbindung, Jugendliche und Kinder,
- Unterbringungsbedingungen, wenn vom Arbeitgeber eine Unterkunft angeboten wird,
- Beihilfen und Erstattungen zur Abdeckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Beschäftigte, die sich aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernen.

³ Freie Wahl des auf den Arbeitsvertrag anwendbaren Rechts: Artikel 3 des Übereinkommens von Rom Nr. 80/934/EG vom 19. Juni 1980 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht

⁴ Art. 6 des Übereinkommens von Rom vom 19. Juni 1980, siehe oben

⁵ Richtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 und Änderungsrichtlinie EU/2018/957 vom 28. Juni 2018

⁶ Art. 3, Absatz 1 der Richtlinie 96/71 vom 16. Dezember 1996 in ihrer durch die Richtlinie EU/2018/957 geänderten Fassung

Eine Berichtigung des Artikels 3 § 5, Absatz 1 der Richtlinie 96/71 berechtigt die Mitgliedstaaten, in ihrer Gesetzgebung eine Ausnahme in Bezug auf die Mindestdauer des bezahlten Jahresurlaubs und den Mindestlohnsatz vorzusehen, einschließlich der Überstundenzulage, unter der Voraussetzung, dass die Leistung von „geringem Umfang“ ist. Dies gilt nicht für Zeitarbeitsunternehmen. Mittlerweile ist diese Ausnahme in den Bereichen Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten nicht mehr möglich. Die für den entsandten Arbeitnehmer geltenden Regeln in den einzelnen Staaten werden auf den folgenden Seiten erläutert.

Eine neue europäische Regelung⁷ betont die Verpflichtung von Zeitarbeitsunternehmen gegenüber den entsandten Zeitarbeitnehmern zur Gewährleistung derselben Bedingungen, die in dem Mitgliedstaat, in dem die Arbeit ausgeführt wird, für überlassene Zeitarbeitnehmer gelten.

In diesem Rahmen gilt ein Zeitarbeitnehmer, der durch ein Zeitarbeitsunternehmen zugunsten eines dritten Entleihunternehmens in einen EU-Staat geschickt wird, als in dieses Land entsandt. Das Entleihunternehmen muss das Zeitarbeitsunternehmen über die Arbeitsbedingungen in diesem Land informieren. Dabei handelt es sich z. B. um den Fall, in dem ein französischer Zeitarbeitnehmer von einem französischen Zeitarbeitsunternehmen einem französischen Unternehmen für eine Leistung in Luxemburg überlassen wird.

Diese sozialen Regeln des Staates, in den der entsandte Arbeitnehmer geschickt wird, gelten jedoch nur, wenn sie diesem einen tatsächlichen zusätzlichen Schutz⁸ oder einen tatsächlichen Vorteil, der zu seinem Sozialschutz beiträgt, bieten.

Die Anwendung der Mindestschutzregeln des Staates, in den der Arbeitnehmer entsandt wird, **verhindert nicht die Anwendung vorteilhafterer Bestimmungen** des Staates, in dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit gewöhnlich ausübt.

Tarifverträge können unterzeichnet werden, sofern ihr Ziel dem Allgemeininteresse dient. Tarifvertragliche Bestimmungen gelten nämlich nur für entsandte Arbeitnehmer, wenn sie für allgemein verbindlich erklärt wurden.

Ab einer Entsendung von 12 Monaten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf alle Rechte, die für die inländischen Arbeitnehmer gelten, abgesehen von den Bestimmungen in Bezug auf den Abschluss und die Auflösung des Arbeitsvertrags. Dieser Zeitraum kann um 6 weitere Monate verlängert werden, wenn das Unternehmen eine begründete Erklärung vorlegt.

⁷ Richtlinie EU 2018/957 vom 28. Juni 2018

⁸ EuGH 23. November 1999, Rechtssache C369/96 und C376/96 Arblade & Leloup, Punkt 54

B – Definition der Rahmenbedingungen der Entsendung im arbeitsrechtlichen Sinn

Definition der Arbeitnehmerentsendung:

„[...] der Begriff „entsandter Arbeitnehmer“ bezeichnet jeden Beschäftigten, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeit im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates ausübt und nicht im Hoheitsgebiet des Staates, in dem er gewöhnlich arbeitet⁹“.

Drei denkbare Entsendungssituationen:

- 1. Situation > Ein Arbeitgeber, der in einem Mitgliedstaat niedergelassen ist, entsendet zeitweilig Arbeitnehmer in seinem Auftrag und unter seiner Leitung, im Rahmen eines Vertrags, der zwischen ihm und einem Empfänger mit Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat abgeschlossen wurde.

Beispiel: Infolge einer Ausschreibung entsendet ein Leistungserbringer seine Beschäftigten zum Zweck der Ausführung des erhaltenen Auftrags. Auch die Untervergabe gehört in diese Kategorie.

In diesem Sinne kann ein belgisches Maurerunternehmen einen Teil seiner Beschäftigten nach Frankreich schicken, um den Bau eines Wohnhauses zu übernehmen.

- 2. Situation > Ein Arbeitgeber entsendet seine Beschäftigten in ein Unternehmen oder eine Niederlassung derselben Gruppe.

Beispiel: Eine deutsche Gruppe schickt einen ihrer Beschäftigten, der auf Abfallwirtschaft spezialisiert ist, für einen Monat in eines ihrer Tochterunternehmen in Luxemburg, um dort eine neue Organisation aufzubauen.

- 3. Situation > Zeitarbeitsunternehmen können vorübergehend Beschäftigte an ein Entleihunternehmen, das im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates niedergelassen oder tätig ist, entsenden.

BITTE BEACHTEN

Darüber hinaus muss überprüft werden, ob es sich gemäß dem geltenden Recht des Landes, in das der Arbeitnehmer entsandt werden soll, ebenfalls um eine Arbeitnehmerentsendung handelt (siehe II. unten).

C – Welche Arbeitnehmer können entsandt werden?

Ein im Voraus bestehendes Arbeitsverhältnis zwischen **dem Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer ist zwingend erforderlich. Ein Arbeitnehmer kann nur entsandt werden, wenn er durch einen Arbeitsvertrag an das Unternehmen gebunden ist.**

⁹ Artikel 2 der Richtlinie 96/71 vom 16. Dezember 1996.

II. IN LUXEMBURG GELTENDE VORSCHRIFTEN

A – Definition des entsandten Arbeitnehmers nach dem luxemburgischen Gesetz

„Der Begriff „entsandter Arbeitnehmer“ bezeichnet jeden gewöhnlich im Ausland arbeitenden Beschäftigten, der während eines Zeitraums, der durch die Ausführung der Dienstleistung, für die der Werkvertrag abgeschlossen wurde, begrenzt wird, seine Arbeit im Hoheitsgebiet des Großherzogtums Luxemburg ausübt.“

Sobald ein Arbeitnehmer dieser Definition entspricht, **müssen bestimmte luxemburgische Vorschriften auf ihn angewandt werden.**

B – Verbindliche Vorschriften für nach Luxemburg entsandte Arbeitnehmer

Die Dienstleister müssen die verbindlichen Bestimmungen des luxemburgischen Arbeitsrechts einhalten, sofern diese für den Arbeitnehmer vorteilhafter sind:

- Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen: Dauer der Arbeit, Pausenzeiten, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten;
- bezahlter Urlaub und Betriebsurlaub (3 Tarifverträge schreiben den Unternehmen Betriebsurlaube vor¹⁰), gesetzliche Feiertage;
- Vergütungsregelungen: gesetzlicher sozialer Mindestlohn und gesetzlich vorgesehene automatische Anpassung der Vergütungen an die Lebenshaltungskosten (ausschließlich in Bezug auf die Mindestlohnsätze¹¹);
- Regelung in Bezug auf den Schutz, die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten
- Regelung in Bezug auf Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung;
- Pflicht zur Einstellung der Tätigkeit in Übereinstimmung mit dem Gesetz über witterungsbedingte und betrieblich bedingte Arbeitslosigkeit;
- Regelungen in Bezug auf Schwarzarbeit oder illegale Beschäftigung, einschließlich der Bestimmungen in Bezug auf die Arbeitserlaubnis für Arbeitnehmer, die nicht Bürger eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes sind;
- Die auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern, Jugendlichen, schwangeren Frauen und Frauen nach der Entbindung anwendbaren Schutzmaßnahmen sowie die Regelungen in Bezug auf den Grundsatz der Nichtdiskriminierung.

Die verbindlichen Bestimmungen können aus dem Gesetz stammen (z. B. aus dem Arbeitsgesetzbuch), aus ordnungspolitischen Texten (z. B. aus einem großherzoglichen Erlass), aus behördlichen Vorschriften (z. B. aus einem Rundschreiben) oder aus Tarifverträgen, die für allgemein verbindlich erklärt wurden, oder auch aus Abkommen des branchenübergreifenden sozialen Dialogs, die für allgemein verbindlich erklärt wurden.

¹⁰ Siehe Seite <https://itm.public.lu/de/conditions-travail.html>, Rubrik „Kollektivurlaub“.

¹¹ Zum 1. Januar 2021 wurde der soziale Mindestlohn folgendermaßen festgelegt: Ein Stundensatz von 12,7279 € für unqualifizierte Arbeitskräfte (d. h. 2.201,93 € / Monat) und von 15,2735 € für qualifizierte Arbeitskräfte (d. h. 2.642,32 € / Monat).

BITTE BEACHTEN

Ab einer Entsendung von 12 Monaten gilt das gesamte luxemburgische Arbeitsrecht für den entsandten Arbeitnehmer, abgesehen von den Bestimmungen in Bezug auf den Abschluss und die Auflösung des Arbeitsvertrags. Eine Ausnahmeregelung von 6 Monaten kann gewährt werden, wenn ein begründeter Antrag gestellt wird.

Bei Maßnahmen der Erstmontage oder Erstinstallation einer Anlage, die für deren Funktion unerlässlich sind, im Liefervertrag dieser Anlage inbegriffen sind und von unternehmenseigenen qualifizierten oder spezialisierten Beschäftigten durchgeführt werden, sind die betreffenden Unternehmen von der Einhaltung der Bestimmungen in Bezug auf den Mindestlohn und den bezahlten Urlaub entbunden, sofern die Dauer der Maßnahmen höchstens 8 Tage innerhalb eines Bezugszeitraums von 12 Monaten beträgt¹².

Beispiel: Lieferung einer Maschine, die eine Installation erfordert

BITTE BEACHTEN

Diese Ausnahmeregelung gilt nicht für Unternehmen des Bausektors¹³, die ab dem ersten Tag der Entsendung zur Einhaltung aller verbindlichen luxemburgischen Bestimmungen, die bei einer Arbeitnehmerentsendung in das Hoheitsgebiet des Großherzogtums gelten, verpflichtet sind.



¹² Art. L141-2 (1) luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch.

¹³ Art. L 141-2 (2) luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch: Betroffen sind alle Tätigkeiten, deren Ziel in der Ausführung, Instandsetzung, Wartung, Umgestaltung oder im Abriss von Bauwerken besteht und insbesondere folgende Tätigkeiten: Aushubarbeiten, Erdbau, Bauarbeiten, Auf- und Abbau vorgefertigter Bestandteile, Einrichtung oder Ausstattung, Abriss, Instandhaltung, Umwandlung, Renovierung, Reparatur, Rückbau, Pflege/Lackierarbeiten, Sanierung.



TEIL 3: SOZIALSCHUTZ DES ENTSANDTEN ARBEITNEHMERS



I. GESETZLICHER RAHMEN

A – Das Entsendungskonzept

Definition der Entsendung aus der Perspektive der Sozialversicherung

Grundsätzlich ist ein Arbeitnehmer in dem Land, in dem er seine Tätigkeit ausübt, sozialversichert. In diesem Sinne ist ein in Deutschland wohnhafter Beschäftigter, der in Luxemburg arbeitet, **in Luxemburg sozialversicherungspflichtig**. Im Rahmen der Entsendung stellt sich die Frage, in welchem Land der Arbeitnehmer während der Dauer seines Einsatzes versichert ist, sofern diese nicht mehr als 24 Monate umfasst (siehe Abschnitt D unten).

Die Gemeinschaftsregelung¹⁴ ermöglicht dem Arbeitnehmer, der in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates entsandt wird, die Aufrechterhaltung **seines ursprünglichen Sozialversicherungsstatus**.

Während des Zeitraums seiner Entsendung unterliegt der Arbeitnehmer weiterhin der Sozialgesetzgebung des Staates, in dem er gewöhnlich seine Tätigkeit ausübt (also des Entsendelandes).

Drei Folgen:

- der entsandte Arbeitnehmer zahlt weiterhin in das Sozialversicherungssystem des Entsendelandes ein,
- der entsandte Arbeitnehmer erwirbt weiterhin Ansprüche auf Sozialleistungen,
- der Arbeitgeber muss sich nicht bei der Sozialversicherung des Aufnahmelandes eintragen lassen und muss dort keine Beiträge zahlen.

B – Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Tätigkeit des entsendenden Unternehmens

Zur Vermeidung von Betrug ist vorgeschrieben, dass das entsendende Unternehmen eine erhebliche und gewohnheitsmäßige Tätigkeit auf dem Hoheitsgebiet des Herkunftsmitgliedstaates tatsächlich ausüben muss.

Eine solche Tätigkeit ist durch die Erfüllung **mehrerer Kriterien** gekennzeichnet: Ort des Geschäftssitzes und der Verwaltung des Unternehmens, Belegschaftsstärke des im Niederlassungsstaat und im Aufnahmestaat tätigen Verwaltungspersonals usw.

Diese Liste ist nicht erschöpfend, da die Kriterien an den jeweiligen Einzelfall angepasst werden können, insbesondere an die Art der vom Unternehmen im Herkunftsmitgliedstaat ausgeübten Tätigkeiten.

¹⁴ Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

C – Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Ausübung der Arbeit

Der Anspruch auf Aufrechterhaltung des Sozialversicherterstatus im Herkunftsstaat erfordert die **gleichzeitige Erfüllung von 4 Bedingungen**:

- der Arbeitnehmer muss im Auftrag des Unternehmens, das ihn in den anderen Staat entsendet, eine Tätigkeit im Entsendestaat ausüben,
- die auszuübende Arbeit muss genau festgelegt sein und im Auftrag des ursprünglichen Arbeitgebers ausgeübt werden,
- der Arbeitsvertrag zwischen dem ursprünglichen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer muss aufrechterhalten werden,

Diese ersten 3 Bedingungen sind gleichzeitig erfüllt, wenn zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer eine arbeitsrechtliche Bindung besteht und während der gesamten Dauer der Entsendung aufrechterhalten wird.

Die Kriterien für die Aufrechterhaltung dieser arbeitsrechtlichen Bindung sind insbesondere: Festlegung und Zahlung des Gehalts durch den Arbeitgeber, Lenkung der Karriere des entsandten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber, Aufrechterhaltung des Kündigungsrechtes.

- der entsandte Arbeitnehmer darf nicht zur Ablösung eines anderen Arbeitnehmers, dessen Entsendungszeitraum abgelaufen ist, entsandt werden (Aneinanderreihung von Arbeitnehmerentsendungen).

BITTE BEACHTEN

Wenn ein Arbeitnehmer eingestellt wird, um ab dem ersten Tag seiner Tätigkeit entsandt zu werden, muss er vorher mindestens einen Monat lang der Gesetzgebung des Mitgliedstaates, in dem sein Versichertenstatus aufrechterhalten wird, unterstanden haben.

Deshalb ist es durchaus möglich, Personen eigens zum Zweck der Entsendung einzustellen, wenn:

- während der gesamten Entsendungsdauer eine arbeitsrechtliche Bindung¹⁵ zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitnehmer bestehen bleibt.
- das Unternehmen seine Tätigkeit normalerweise auf dem Gebiet des ersten Mitgliedstaates ausübt (gewöhnheitsmäßige Ausübung einer erheblichen Tätigkeit).
- die eingestellte Person nach der Entsendung bis auf Weiteres im Dienst des Unternehmens bleibt.

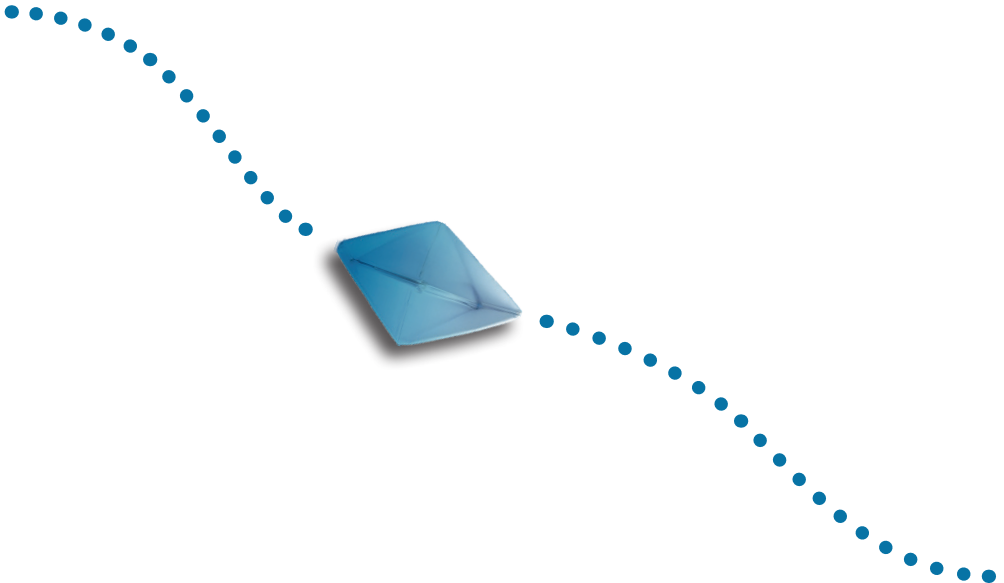
¹⁵ Für den Nachweis ist ein Bündel an Merkmalen zu berücksichtigen: Verantwortung für Anwerbung, Arbeitsvertrag, Entlohnung, Entlassung sowie die Entscheidungsgewalt über die Art der Arbeit usw.

D – Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Entsendungsdauer

Abgesehen von den Bedingungen in Verbindung mit der Ausübung der Arbeit besteht eine Bedingung in Verbindung mit der zeitlichen Entsendungsdauer: **eine Entsendung darf grundsätzlich nicht länger als 24 Monate dauern**¹⁶. Eine Ausnahme ist jedoch möglich: die beiden zuständigen Behörden der betreffenden beiden Staaten können auf Antrag des Arbeitgebers im Voraus eine gemeinsame Genehmigung gewähren, welche die Ausnahme von der Begrenzung auf 24 Monate bescheinigt.

Außergewöhnliche Umstände können rechtfertigen, dass diese Zeiträume überschritten werden. Darüber hinaus bestehen zwischen manchen Staaten bilaterale Abkommen in Bezug auf Beschäftigte bestimmter Unternehmen (z. B.: Abkommen zwischen Frankreich und Deutschland für die Beschäftigten von ARTE und Airbus).

Nach Ablauf eines Entsendungszeitraums muss ein Zeitraum **von zwei Monaten** verstreichen, bevor eine neue Entsendung desselben Arbeitnehmers durch dieselben Unternehmen und dieselben Mitgliedstaaten möglich ist.



¹⁶ Artikel 12 Verordnung EG (883/2004)

E – Sozialversicherungsansprüche des entsandten Arbeitnehmers

Während der gesamten Entsendungsdauer untersteht der entsandte Arbeitnehmer weiterhin der Gesetzgebung des Landes, in dem er gewöhnlich seine Tätigkeit ausübt. Das heißt, er zahlt weiter in das Sozialversicherungssystem seines gewöhnlichen Beschäftigungslandes ein.

Der entsandte Arbeitnehmer hat Anspruch auf **Sachleistungen (Gesundheitsversorgung) des Aufnahmelandes** und auf **Geldleistungen (Tagegeld)** seines Herkunftslandes in Bezug auf Folgendes:

- Kranken-, Mutterschafts- und Vaterschaftsversicherung,
- Arbeitsunfälle.

Wenn die Familienangehörigen des Arbeitnehmers diesen nicht begleiten, haben sie Anspruch auf die von der Gesetzgebung des Entsendestaates vorgesehenen Leistungen, entweder als Versicherte oder als Anspruchsberechtigte des Versicherten.

Wenn die Familienmitglieder des entsandten Arbeitnehmers diesen begleiten, haben sie Anspruch auf denselben Sozialschutz wie er. Die Familienmitglieder des entsandten Arbeitnehmers haben die Möglichkeit, sowohl in ihrem Wohnsitzstaat als auch im Beschäftigungsstaat des entsandten Arbeitnehmers medizinische Versorgungsleistungen in Anspruch zu nehmen.

■ Kranken-, Mutterschafts- und Vaterschaftsversicherung

➤ Bezüglich der Sachleistungen (= medizinische Versorgung)

Der entsandte Arbeitnehmer kann die direkten Versorgungsleistungen bzw. deren Erstattung durch den Staat, in den er entsandt wurde, gemäß der in diesem Staat geltenden Gesetzgebung in Anspruch nehmen. Hierzu wird er aufgefordert, seine Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) [oder das Formular S1, wenn er seinen Wohnsitz in das Land der Entsendung verlegt hat] vorzulegen.

Beispiel: Ein nach Luxemburg entsandter Arbeitnehmer, der krank ist, muss für die Bezahlung der Honorare aufkommen. Die Erstattung erfolgt nach Vorlage der Rechnungen bei der zuständigen Kasse.

➤ Bezüglich der Geldleistungen (= Tagegeld)

Für die Auszahlung der Geldleistungen ist immer **der Herkunftsstaat** zuständig. Diese Leistungen werden unabhängig vom Wohnort des entsandten Arbeitnehmers von seiner eigenen Krankenkasse ausbezahlt.

■ Arbeitsunfallversicherung

Der entsandte Arbeitnehmer muss die Institution des Herkunftslandes unverzüglich nach Eintreten des Unfalls verständigen. Eine Unterlassung kann sich negativ auf den Leistungsanspruch auswirken. Je nach Land gelten unterschiedliche Regeln in Bezug auf die Verständigung der entsprechenden Institution.

Die Sachleistungen werden vom Wohnsitzland erbracht. Wenn der entsandte Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz in das Land der Entsendung verlegt hat, muss er bei der zuständigen Institution des Wohnsitzlandes das Dokument DA1 vorlegen, um Leistungen zu erhalten.

Die Auszahlung des Tagegeldes erfolgt jedoch durch die Kasse, bei welcher der entsandte Arbeitnehmer versichert ist. Der Arbeitnehmer muss seiner eigenen Krankenkasse oder der Sozialversicherungskasse des Staates, in den er entsandt wurde, sein ärztliches Attest mit Angabe der Art seiner Verletzungen und der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunterbrechung, sowie das ärztliche Attest mit Angabe des Behandlungsendes und der bleibenden Folgen des Unfalls vorlegen.

■ Die Familienbeihilfen

Der Anspruch auf Familienbeihilfen besteht gegenüber der Gesetzgebung des zuständigen Staates für Kinder, die auf dem Gebiet eines anderen Staates wohnen, so als würden sie in dem für die Auszahlung der Leistungen zuständigen Staat wohnen. Eine Anhäufung der Familienbeihilfen für denselben Versicherten und für denselben Zeitraum ist ausgeschlossen.

- Wenn die Familie des entsandten Arbeitnehmers diesen nicht begleitet, werden die vor der Abreise ausbezahlten Leistungen weiter normal ausbezahlt.
- Wenn die Familie des entsandten Arbeitnehmers diesen begleitet:
 - werden die Leistungen grundsätzlich von dem Staat, aus dem der Arbeitnehmer entsandt wurde und in dem sein Versichertenstatus aufrechterhalten wurde, ausbezahlt, nicht aber vom Aufnahmestaat;
 - wenn jedoch der Ehepartner auf dem Gebiet des Aufnahmestaates eine in diesem Staat sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausübt, haben die Kinder grundsätzlich Anspruch auf Familienbeihilfen des Aufnahmestaates des entsandten Arbeitnehmers, sowie, gegebenenfalls, auf eine Ausgleichszulage des Herkunftsstaates.

F – Formalitäten

BITTE BEACHTEN

Da das Verfahren relativ komplex ist, wird empfohlen, den Antrag mit ausreichender Vorlaufzeit für seine Bearbeitung einzureichen.

Der Entsendungsantrag und die Aufrechterhaltung der Sozialversicherung im Entsendeland erfolgt durch die Vorlage des europäischen Formulars A1 über die auf den Inhaber anwendbare Sozialversicherungsgesetzgebung.

BITTE BEACHTEN

Der entsandte Arbeitnehmer ist während der gesamten Entsendungsdauer zur ständigen Mitführung der Originalausfertigung des Entsendungsformulars verpflichtet.

■ Ordentliche Entsendung mit einer Höchstdauer von 24 Monaten

Der Arbeitgeber muss unverzüglich bei der zuständigen Behörde des Mitgliedstaates einen Antrag auf Aufrechterhaltung der Anwendung der Gesetzgebung des Beschäftigungslandes einreichen.

Die zuständige Institution des Entsendestaates informiert den Beschäftigungsstaat, den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer über die anwendbare Gesetzgebung und stellt eine Bescheinigung aus. Der entsandte Arbeitnehmer oder freie Mitarbeiter muss während der gesamten Entsendungsdauer die Formular A1 mit sich führen.

Der entsandte Arbeitnehmer muss von seiner eigenen Krankenkasse Folgendes erhalten:

- eine Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC),
- eine Bescheinigung S1, wenn er seinen Wohnsitz ins Ausland verlegt hat.

■ Außerordentliche Entsendung im Rahmen von Artikel 16 der Verordnung 883/2004

Artikel 16 gilt bei langfristiger Entsendung (die von Anfang an als solche vorgesehen ist) oder wenn die Bedingungen der ordentlichen Entsendung nicht erfüllt sind.

In diesem Fall unterliegt die Aufrechterhaltung der Unterstellung unter die Gesetzgebung des gewöhnlichen Beschäftigungslandes der vorausgehenden und gemeinsamen Genehmigung der beiden betroffenen Staaten infolge eines begründeten Antrags des Arbeitgebers. Sie muss für einen Beschäftigten oder für eine Kategorie von Beschäftigten gewährt werden.

Der entsandte Arbeitnehmer muss von seiner eigenen Krankenkasse Folgendes erhalten:

- eine Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC),
- eine Formular S1, wenn er seinen Wohnsitz ins Ausland verlegt hat.

II. DIE VORGESEHENEN FORMALITÄTEN IN LUXEMBURG

A – Die Anmeldung der Entsendung nach Luxemburg

Das entsendende Unternehmen muss ab Aufnahme der Tätigkeiten im luxemburgischen Hoheitsgebiet das Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) darüber in Kenntnis setzen, durch Übermittlung folgender Unterlagen, die für den Erhalt des sozialen Identitätsausweises – dem Ausweisdokument des entsandten Arbeitnehmers – sowie bei der von der ITM durchzuführenden gesetzlich vorgeschriebenen Kontrolle unverzichtbar sind, über die zu diesem Zweck vorgesehene elektronische Plattform <https://edetach.itm.lu/edetach/>.

- die Identifikationsdaten des entsendenden Arbeitgebers und seines tatsächlichen Vertreters,
- die Identität und Anschrift der im luxemburgischen Hoheitsgebiet anwesenden juristischen oder natürlichen Person, die den Ansprechpartner für die Kommunikation mit der ITM und den anderen zuständigen Behörden in Bezug auf die Einhaltung der Entsendungsbedingungen darstellt,
- das Datum, an dem der vorgesehene Entsendungszeitraum beginnt,
- die Identität des Bauherrn oder Auftraggebers, für den die Dienstleistung erbracht wird,
- den oder die Arbeitsorte in Luxemburg und die voraussichtliche Dauer der Tätigkeiten,
- die Namen, Vornamen, Geburtsdaten, Staatsangehörigkeiten und Berufe der Arbeitnehmer,
- die Eigenschaft, in der die Arbeitnehmer im Unternehmen angestellt sind und der Beruf oder die Beschäftigung, dem oder der sie gewöhnlich zugeteilt sind, sowie die Tätigkeit, die sie während der Entsendung nach Luxemburg ausüben.



B – Die vorzulegenden Dokumente

Das entsendende Unternehmen ist zur Übermittlung folgender erforderlicher Unterlagen ab dem Tag des Entsendungsbeginns an die ITM über die elektronische Plattform <https://edetach.itm.lu/edetach> verpflichtet:

- Überlassungsvertrag, falls relevant,
- Bescheinigung über die Voranmeldung oder entsprechende Ersatzbescheinigung, die von der Generaldirektion für den Mittelstand und für das Unternehmertum des Wirtschaftsministeriums ausgestellt wurde,
- **Original oder als gleichlautend beglaubigte Kopie des Formulars A1 oder, gegebenenfalls, genaue Angabe der Sozialversicherungsorgane**, bei denen die Arbeitnehmer während ihres Aufenthalts im luxemburgischen Hoheitsgebiet versichert sind,
- von der Einregistrierungs-, Domänen- und Mehrwertsteuerverwaltung ausgestellte Mehrwertsteuerbescheinigung,
- Kopie des Arbeitsvertrags oder einer Bescheinigung über die Einhaltung der Richtlinie 91/533/EWG vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen,
- amtliche Dokumente zum Nachweis der beruflichen Qualifikationen der Arbeitnehmer,
- Gehaltsabrechnungen sowie Zahlungsnachweise für die gesamte Entsendungsdauer (ständige Aktualisierung während des Entsendungszeitraums auf der angegebenen Plattform),
- Arbeitszeiterfassungen mit Angabe des Beginns, des Endes und der Dauer der täglich geleisteten Arbeit für den gesamten Zeitraum der Entsendung in das luxemburgische Hoheitsgebiet,
- Kopie der Aufenthaltsgenehmigung oder des Aufenthaltstitels für jeden Drittstaatsangehörigen, der in das luxemburgische Hoheitsgebiet entsandt wurde,
- Kopie der Bescheinigung über die medizinische Einstellungsuntersuchung, die von den sektoriell zuständigen Dienststellen für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz des Herkunftslandes ausgestellt wurden,

Jede spätere Änderung, insbesondere des Ortes oder des Gegenstandes der Tätigkeit, muss der ITM über dasselbe Verfahren angezeigt werden, unbeschadet der Notwendigkeit eines neuen Werkvertrags mit einem anderen Gegenstand. Außerdem gilt es zu beachten, dass die Unterlagen immer **in die französische oder deutsche Sprache übersetzt werden müssen, sofern sie nicht in einer dieser Sprachen ausgestellt wurden.**

C – Bereitstellung des sozialen Identitätsausweises für den Arbeitnehmer

Ab dem Zeitpunkt, zu dem das entsendende Unternehmen über die elektronische Plattform bei der ITM die Entsendungsanmeldung eingereicht hat, kann das entsendende Unternehmen für jeden einzelnen entsandten Arbeitnehmer einen **sozialen Identitätsausweis** ausdrucken. Dieser muss bei einer Kontrolle durch die ITM auf Verlangen vorgezeigt werden.

Der soziale Identitätsausweis vereinfacht die Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen in Bezug auf Arbeitnehmerentsendungen

D – Sanktionen bei Verstößen

Die Missachtung der Pflichten zur Anmeldung der Entsendung durch das entsendende Unternehmen kann mit einer Geldbuße in Höhe von 1.000 € bis 5.000 € pro entsandten Arbeitnehmer geahndet werden, sowie mit einer Geldbußen in Höhe von 2.000 € bis 10.000 €, wenn es sich um eine Wiederholungstat handelt, die innerhalb einer Frist von 2 Jahren ab dem Tag der Mitteilung der ersten Geldbuße stattfindet. Es gilt zu beachten, dass der Gesamtbetrag der Geldbuße 50.000 € nicht überschreiten kann.

TEIL 4: VERSTEUERUNG DER LÖHNE UND GEHÄLTER DES ENTSANDTEN ARBEITNEHMERS



I. BESTIMMUNG DES BESTEUERUNGSLANDES

A – Einführung

Die Bestimmung des Besteuerungslandes, die von wesentlicher Bedeutung ist, um eine Doppelbesteuerung, d. h. die gleichzeitige Besteuerung derselben Einkünfte oder Vermögenswerte durch das Herkunftsland und durch das Land, in das der Arbeitnehmer entsandt wurde, zu vermeiden, erfolgt auf der Grundlage bilateraler Steuerabkommen.

Maßgeblich für die Bestimmung der im Rahmen der Arbeitnehmerentsendung anwendbaren Steuerabkommen ist jenes Steuerabkommen, das zwischen folgenden Staaten abgeschlossen wurde:

- dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde
- und dem Staat, in dem der Arbeitnehmer gebietsansässig ist, nicht aber dem Staat, in dem sich das entsendende Unternehmen befindet

Beispiel: wenn ein in Deutschland befindliches Unternehmen einen in Frankreich gebietsansässigen Arbeitnehmer nach Luxemburg entsendet, ist das französisch-luxemburgische Steuerabkommen maßgeblich.

B – Bestimmung des für die Besteuerung der Löhne und Gehälter des entsandten Arbeitnehmers zuständigen Staates

Ein Arbeitnehmer ist grundsätzlich in dem Land, in dem er seine Tätigkeit ausübt, steuerbar.

Doch im Rahmen der Entsendung kann der Arbeitnehmer während des Entsendungszeitraums unter bestimmten Bedingungen in seinem Wohnsitzland steuerbar bleiben.

Um zu bestimmen, welcher Staat für die Besteuerung der während der Entsendung bezogenen Löhne und Gehälter zuständig ist, d. h. also der Wohnsitzstaat oder der Entsendestaat, muss geprüft werden, ob folgende 3 Kriterien erfüllt sind¹⁷:

1. die Gesamtdauer des vorübergehenden Aufenthalts in dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde, umfasst weniger als **183 Tage innerhalb eines Kalenderjahres**,
2. die Bezahlung der Vergütung des Arbeitnehmers erfolgt durch einen Arbeitgeber, der nicht in dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde, ansässig ist,
3. die Vergütungslast beruht nicht auf einer ständigen Niederlassung in dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde.

¹⁷ OECD-Musterabkommen – Überprüfung der Bedingungen in jedem Steuerabkommen

Wenn diese 3 Bedingungen **gleichzeitig** erfüllt sind, **bleibt ein entsandter Arbeitnehmer in seinem Wohnsitzland steuerbar**.

Wenn eine dieser Bedingungen nicht erfüllt ist, ist im Gegensatz dazu **der Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde**, zuständig für die Besteuerung der Löhne und Gehälter, die aus der in seinem Hoheitsgebiet ausgeübten Tätigkeit hervorgegangen sind.

Beispiel: in Frankreich gebietsansässiger Arbeitnehmer wird für einen fünfmonatigen Einsatz (weniger als 183 Tage) von seinem französischen Arbeitgeber nach Luxemburg entsandt. Während dieses Zeitraums erfolgt die Zahlung seines Gehalts weiterhin durch seinen Arbeitgeber, bei dem es sich um ein französisches Unternehmen handelt. Dieses Unternehmen verfügt über keine Niederlassung in Luxemburg mit den Eigenschaften einer „ständigen Niederlassung“. In Anwendung der Bestimmungen des französisch-luxemburgischen Steuerabkommens bleibt dieser Arbeitnehmer im Hinblick auf die im Rahmen seiner Tätigkeit in Luxemburg bezogenen Gehälter in Frankreich steuerbar.

Die 29-Tage-Regel

Das zwischen Frankreich und Luxemburg abgeschlossene Abkommen sieht außerdem eine 29-Tage-Grenze vor, innerhalb derer die Vergütung weiterhin im ursprünglichen Beschäftigungsland versteuert wird, trotz des beruflich bedingten Aufenthalts im Wohnsitzland oder in einem anderen Land (sofern keine anderslautende Bestimmung eines in diesem anderen Land anwendbaren Steuerabkommens vorliegt). Wenn diese 29-Tage-Grenze überschritten ist, wird die Vergütung ab dem ersten Arbeitstag und für die gesamte Anwesenheitszeit im Wohnsitzland oder im Drittstaat im Wohnsitzland besteuert.

Beispiel: Ein in Frankreich gebietsansässiger luxemburgischer Arbeitnehmer wird nach Frankreich entsandt. Wenn der Aufenthalt in Frankreich im Rahmen der Entsendung 29 Tage überschreitet, unterliegt die gesamte während der Entsendung bezogene Vergütung der französischen Besteuerung.

Zählung der 183 Tage

Berücksichtigt werden sämtliche während des Kalenderjahres stattgefundenen Aufenthalte, ab dem Tag, an dem die Tätigkeit beginnt, bis zu dem Tag, an dem sie endet. Dieser Zeitraum umfasst Wochenende und Feiertage oder auch Unterbrechungen der Tätigkeit (Reisen in den Herkunftsstaat des Arbeitnehmers oder in Drittstaaten, die aus beruflichen Gründen oder rein privat unternommen werden, krankheitsbedingte Unterbrechung der Tätigkeit). Wenn der Aufenthalt innerhalb von zwei Kalenderjahren stattfindet, wird nur der Anteil des Aufenthalts für jedes einzelne Jahr berücksichtigt, um festzustellen, ob in einem der beiden Jahre die Grenze von 183 Tagen überschritten wird.

BITTE BEACHTEN

Das französisch-luxemburgische Abkommen wendet für alle Entsendungen, die nach dem 1. Januar 2020 begonnen haben, das 183-Tage-Prinzip innerhalb des betreffenden Steuerjahres an.

Das deutsch-luxemburgische Abkommen sieht als Bezugszeitraum für die Aufenthaltsdauer von 183 Tagen nicht das Kalenderjahr vor, sondern einen beliebigen Zeitraum von 12 Monaten¹⁸.

Das Abkommen zwischen Luxemburg und Belgien berücksichtigt das Kriterium der Tätigkeitsdauer innerhalb des Kalenderjahres.

Ausführlichere Informationen unter Punkt II. Das Steuerwesen in Luxemburg.

¹⁸ Art. 14 Deutsch-luxemburgisches Steuerabkommen vom 23. April 2012

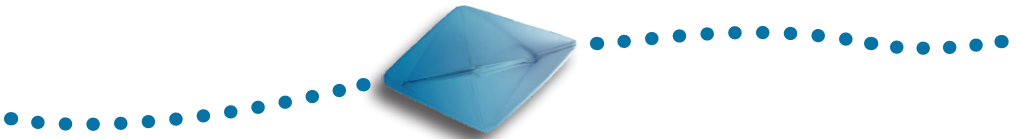
Der Begriff „ständige Niederlassung“¹⁹

Eine ständige Niederlassung ist eine feste Geschäftseinrichtung eines Unternehmens auf dem Gebiet eines anderen Staates, von der aus dieses Unternehmen insgesamt oder teilweise seine Tätigkeit ausübt. Der Begriff feste Geschäftseinrichtung setzt Folgendes voraus: **Das Vorhandensein von Räumen, Maschinen oder Geräten, die für die Ausübung der Tätigkeit genutzt werden, sowie eine Niederlassung an einem bestimmten Ort, mit einem gewissen Maß an Beständigkeit.**

Als „ständige Niederlassung“ gilt in zahlreichen Abkommen beispielsweise Folgendes: Sitz der Geschäftsführung, Filiale, Büro, Betriebsanlage, Werkstatt, Bergwerk, Baustellen mit einer bestimmten Dauer, die in den einzelnen Abkommen unterschiedlich ausfällt, Warenlager (sofern nicht nachgewiesen ist, dass außer der Lagerung keine weitere Tätigkeit dort stattfindet).

BITTE BEACHTEN

Darüber hinaus sollte überprüft werden, ob der entsandte Arbeitnehmer gemäß dem anwendbaren Steuerabkommen nicht Anspruch auf eine steuerliche Ausnahmeregelung hat, insbesondere auf eine eventuelle steuerliche Ausnahmeregelung für Grenzgänger, wenn die oben erläuterte 183-Tage-Regel nicht greift.



II. DAS STEUERWESEN IN LUXEMBURG

Sämtliche von Luxemburg unterzeichneten Steuerabkommen finden Sie auf dieser Internetseite: <https://impotsdirects.public.lu/fr/conventions/luxembourg.html>

A – Die Zählung der 183 Tage

Folgende Tage werden gemäß der oben erläuterten Methode als ganze Tage berücksichtigt:

- der Tag der Abreise aus Luxemburg,
- der Tag der Ankunft in Luxemburg,
- ein in Luxemburg verbrachter Tagesbruchteil,
- die freien Tage (Sonn- und Feiertage, Ruhetage, Urlaubstage, krankheitsbedingte Abwesenheitstage, arbeitsfreie Tage aufgrund von Todesfall oder Krankheit in der Familie, Tage der Arbeitsunterbrechung aufgrund von Streik, Aussperrung oder Lieferverzögerung), wenn diese Tage einem Abreise- oder Ankunftstag in Luxemburg unmittelbar voraus gehen oder folgen.

¹⁹ Art. 5 OECD-Musterabkommen in Bezug auf Einkommen und Vermögen

B – Die Besteuerung des nach Luxemburg entsandten Arbeitnehmers

■ Bei Aufrechterhaltung des Steuerwohnsitzes im Herkunftsstaat und einem Entsendungszeitraum in Luxemburg von weniger als 183 Tagen

Wenn der Arbeitnehmer **für einen Zeitraum von weniger als 183 Tagen** nach Luxemburg entsandt wird (gemäß der im anwendbaren Steuerabkommen berücksichtigten Zählung), wird er im **Staat seines Steuerwohnsitzes** in Bezug auf die für seine berufliche Tätigkeit in Luxemburg bezogenen Einkünfte besteuert.

Wenn jedoch der Arbeitgeber in Luxemburg eine ständige Niederlassung besitzt, wird der entsandte Arbeitnehmer ab dem ersten Tag gemäß den Steuervorschriften dieses Landes besteuert.

■ Bei Aufrechterhaltung des Steuerwohnsitzes im Herkunftsstaat und einem Entsendungszeitraum in Luxemburg von mehr als 183 Tagen

Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall in Bezug auf die Löhne und Gehälter, die aus der im luxemburgischen Hoheitsgebiet ausgeübten Tätigkeit hervorgegangen sind, **im Großherzogtum** beststeuerbar.

Unterscheidung zwischen Gebietsansässigen und Nicht-Gebietsansässigen durch das luxemburgische Recht

Das luxemburgische Steuerrecht unterscheidet zwischen Gebietsansässigen und Nicht-Gebietsansässigen.

Als luxemburgische Gebietsansässige gelten:

- Personen, die ihren Steuerwohnsitz in Luxemburg haben: eine Person hat ihren Steuerwohnsitz in Luxemburg, wenn sie dort eine Wohnung besitzt, und dies unter Bedingungen, die darauf schließen lassen, dass sie diese Wohnung behalten und dauerhaft nutzen wird;
- Personen, deren gewöhnlicher Aufenthaltsort sich in Luxemburg befindet: das setzt voraus, dass sich die Person dort regelmäßig aufhält und nicht nur zeitweilig. Ein Aufenthalt über einen Zeitraum von mehr als 6 Monaten gilt als gewohnheitsmäßiger Aufenthalt.

Beispiel: Eine Person, die sich regelmäßig in verschiedenen Hotels in Luxemburg aufhält, kann als Person mit gewöhnlichem Aufenthaltsort in Luxemburg betrachtet werden.

Die Unterscheidung zwischen steuerlich Nicht-Gebietsansässigen und steuerlich Gebietsansässigen kann sich auf die nach Luxemburg entsandten Arbeitnehmer auswirken (anwendbare Steuerklasse / Steuerabzüge).

Luxemburgische Steuerverfahren

Gemäß dem luxemburgischen Gesetz muss jede Person, die in Luxemburg eine abhängige Beschäftigung ausübt, eine von der luxemburgischen Behörde ausgestellte Lohnsteuerkarte besitzen.

Der Arbeitgeber hat die Wahl, die Quellenbesteuerung selbst durchzuführen oder seinen Angestellten eine Einkommenssteuererklärung für Nicht-Gebietsansässige ausfüllen zu lassen:

- wenn sich der Arbeitgeber weigert, die Quellenbesteuerung vorzunehmen, muss der Steuerverwaltung ein Steuerklärungsformular 100F²⁰ zugestellt werden;
- wenn der Arbeitgeber damit einverstanden ist, die Quellenbesteuerung selbst vorzunehmen, muss sich der nicht-gebietsansässige Arbeitnehmer bei der Steuerverwaltung melden und das Formular 164 NR²¹ zur Beantragung der Ausstellung einer Lohnsteuerkarte ausfüllen.

Luxemburg unterscheidet je nach Familienstand drei Steuerklassen. Die Steuerklasse bestimmt den anzuwendenden Steuersatz.

²⁰ Download des Formulars 100F unter http://www.impotsdirects.public.lu/formulaires/pers_physiques/index.html

²¹ Download des Formulars 164 unter http://www.impotsdirects.public.lu/formulaires/fiches_d_impot/index.html

Personenstand			Personen ohne im Haushalt lebende Kinder	Personen, die am 1. Januar des Steuerjahres über 64 Jahre alt sind oder 1 oder mehrere Kinder mit Anspruch auf Steuerermäßigung haben
Für Nicht-Gebietsansässige				
A – Alleinstehende			1	1a
B – Getrenntlebende			1	1a
C – Geschiedene			1	1a
D – Witwer / Witwen			1	1a
E – Nicht getrenntlebende Verheiratete (Sofern kein jährlicher Antrag auf gemeinsame steuerliche Veranlagung gestellt wird, haben Personen, die eine eheähnliche Partnerschaft abgeschlossen haben, keinen Anspruch auf die Steuerklasse 2 auf der Lohnsteuerkarte.)	Ein einziger Ehepartner arbeitet in Luxemburg	Besteuerung von weniger als 90 % ²² der weltweiten Einkünfte in Luxemburg	1	1a
		Besteuerung von 90 % ²³ und mehr der weltweiten Einkünfte in Luxemburg	2	2
	Jeder Ehepartner bezieht Einkünfte aus Erwerbstätigkeit in Luxemburg	Getrennt in Luxemburg besteuert, wenn weniger als 90 % ²⁴ der weltweiten Einkünfte aus Luxemburg stammen oder Wahl der Einzelbesteuerung	1	1
		In Luxemburg kollektiv besteuert, wenn mehr als 90 % ²⁵ der weltweiten Einkünfte aus Luxemburg stammen	2	2

■ Bei Verlegung des Steuerwohnsitzes nach Luxemburg

Ein nach Luxemburg entsandter Arbeitnehmer, der seinen Steuerwohnsitz dorthin verlegt hat, kann:

- entweder seinen Arbeitgeber auffordern, das luxemburgische System der Quellenbesteuerung anzuwenden. Ein nicht in Luxemburg niedergelassener Arbeitgeber hat die freie Wahl, dieser Aufforderung zu entsprechen oder nicht. Wenn der Arbeitgeber damit einverstanden ist, übermittelt der Arbeitnehmer ihm eine Lohnsteuerkarte.
- oder mithilfe eines Formulars 100 F²⁶ eine Steuererklärung für Gebietsansässige ausfüllen und diese der luxemburgischen Steuerbehörde zustellen.

²² 50 % der Einkünfte aus Erwerbstätigkeit für belgische Gebietsansässige

²³ 50 % der Einkünfte aus Erwerbstätigkeit für belgische Gebietsansässige

²⁴ 50 % der Einkünfte aus Erwerbstätigkeit für belgische Gebietsansässige

²⁵ 50 % der Einkünfte aus Erwerbstätigkeit für belgische Gebietsansässige

²⁶ Formular 100F: http://www.impotsdirects.public.lu/formulaires/pers_physiques/index.html

HILFREICHE ADRESSEN



EURES BERATER

Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) (Arbeitsagentur)

Tel. +352 (0) 247 88888

eures@adem.etat.lu

Mario DELLA SCHIAVA

13 A, rue de Bitbourg
L-1273 LUXEMBOURG

Romain FUSENIG

44 esplanade de la Moselle
L-6637 WASSERBILLIG

Franco NEVES SIMOES

1, Boulevard Porte de France
L-4360 ESCH-SUR-ALZETTE

Gilles TEUSCH

1, Boulevard Porte de France
L-4360 ESCH-SUR-ALZETTE

■ Gewerkschaftsvertreter der Arbeitnehmer

Paola VILASI (LCGB)

Rue du Commerce, 11
L-1351 LUXEMBOURG
Tel. +352 (0) 49 94 241
pvilasi@lcgb.lu

Jacques DELACOLLETTE (OGBL)

72, avenue Dr. Gaasch
L-4818 RODANGE
Tel. +352 (0) 50 73 86 542
jacques.delacollette@ogbl.lu

Patrick FREICHEL (OGBL)

42 avenue de la Libération
L-4210 ESCH-SUR-ALZETTE
Tel. +352 (0) 26 54 43 26
patrick.freichel@ogbl.lu

■ Arbeitgebervertreter

Fédération des Industriels Luxembourgeois (FEDIL) (Business Federation Luxembourg)

7, Rue Alcide Gasperi
BP 1304
L-1013 LUXEMBOURG
fedil@fedil.lu

■ SOZIALSCHUTZ

Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) (Zentralstelle der Sozialversicherungen)

125 route d'Esch
L-2975 LUXEMBOURG
Tel. +352 (0) 40141-1
www.ccss.lu

Ministère de la Sécurité Sociale (Ministerium für soziale Sicherheit)

26, rue Ste Zithe
L- 2936 LUXEMBOURG
Tel. +352 (0) 247-86311
www.mss.public.lu

■ ARBEITSRECHT

Code du travail (Arbeitsgesetzbuch)

<http://www.legilux.public.lu/editorial/codes>

Direction générale PME et entrepreneuriat (Generaldirektion für Mittelstand)

Ministère de l'Économie

(Ministerium für Wirtschaft)

19-21, boulevard Royal

L-2914 LUXEMBOURG

Tel. +352 (0) 247-74700

info.pme@eco.etat.lu

Inspection du Travail et des Mines (Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt)

3, rue des Primeurs

L-2361 STRASSEN

Luxembourg

Tel. +352 (0) 247 - 76100

www.itm.lu

■ STEUERWESEN / MEHRWERTSTEUER

Administration de l'Enregistrement et des Domaines

(Einregistrierungs-, Domänen- und Mehrwertsteuerverwaltung)

B.P. 31

1-3 avenue Guillaume

L-2010 LUXEMBOURG

Tel. +352 (0) 247 80800

E-Mail : info@aed.public.lu

www.aed.public.lu

Administration des Contributions Directes (Steuerverwaltung)

Bureau d'imposition RTS Luxembourg

Non-résidents

(Einkommenssteuerbehörde für Nicht- Gebietsansässige)

21, rue Eugène Ruppert

L-2453 LUXEMBOURG

Bâtiment Yris

Tel. +352 (0) 247-52455

E-Mail : rtsnr@co.etat.lu

www.impotsdirects.public.lu

Bureau d'imposition RTS Luxembourg X

*(zuständig für nicht-gebietsansässige
Steuerpflichtige, die im Ausland ansässig
sind, ausgenommen steuerpflichtige
Arbeitnehmer mit Steuerwohnsitz in
Deutschland oder Frankreich)*

21, rue Eugène Ruppert

L-2453 LUXEMBOURG

Bâtiment Yris

Adresse postale :

B.P. 1706 L-1017

Tel. +352 (0) 247-52456

www.impotsdirects.public.lu

Bureau d'imposition RTS Luxembourg Y

*(zuständig für nicht-gebietsansässige
steuerpflichtige Arbeitnehmer mit
Steuerwohnsitz in Frankreich)*

21, rue Eugène Ruppert

L-2453 LUXEMBOURG

Bâtiment Yris

Adresse postale :

B.P. 1706 L-1017

Tel. +352 (0) 247-52455

www.impotsdirects.public.lu

Bureau d'imposition RTS Luxembourg Z

*(zuständig für nicht-gebietsansässige
steuerpflichtige Arbeitnehmer mit
Steuerwohnsitz in Deutschland)*

21, rue Eugène Ruppert

L-2453 LUXEMBOURG

Bâtiment Yris

Adresse postale :

B.P. 1706 L-1017

Tel. +352 (0) 247-52454

www.impotsdirects.public.lu

Chambre des métiers du Grand-Duché du Luxembourg (Handwerkskammer)

Circuit de la Foire Internationale, 2

BP 1604

L-1016 LUXEMBOURG

Tel. +352 (0)42 67 67 1

www.cdm.lu

Entreprise Europe Network Luxembourg PME/PMI (KMU/KMB)

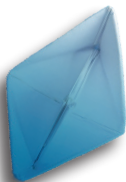
Chambre de Commerce du Grand-Duché du Luxembourg (Handelskammer)

7, rue Alcide de Gasperi

L-2981 LUXEMBOURG-Kirchberg

Tel. +352 (0) 42 39 39 1

www.cc.lu



Deutschland 

Belgien 

Frankreich 

Luxemburg 

Schweiz 



Die Ressourcensite
für die Grenzarbeit

*Bleiben Sie in Echtzeit
auf dem Laufenden,
abonnieren Sie unsere
sozialen Netzwerke*



www.frontaliers-grandest.eu

Die Ressourcensite für die Grenzarbeit

www.frontaliers-grandest.eu



* synchro | www.studio-synchro.fr | 2022

Pflichtexemplar
ISBN : 978-2-900313-91-6
EAN : 9782900313916
Juni 2021



Mit der finanziellen Unterstützung der Region Grand Est und der Europäischen Kommission