

<p style="text-align: center;"><b>Die Entsendung von Arbeitnehmern : Luxemburg durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) verurteilt wegen Verstoßes gegen EU-Recht</b></p>
--

Am 19 Juni 2008 entschied der europäische Gerichtshof, dass die luxemburgische Gesetzgebung, über die Entsendung von Arbeitnehmern (Gesetz vom 20 Dezember 2002), gegen europäisches Recht und insbesondere gegen die Richtlinie 96/71/EG verstoße.

Das Gerichtsurteil wirft Luxemburg insgesamt 4 Verstöße vor. Auf drei dieser Verstöße möchten wir genauer eingehen:

### **1. Arbeitsrecht**

Jedes ausländische Unternehmen, welches Arbeitnehmer nach Luxemburg entsendet, ist dazu verpflichtet, während der Dauer der Entsendung, die zwingenden Vorschriften des luxemburgischen Arbeitsrechts einzuhalten.

Der europäische Gerichtshof hat jedoch entschieden, dass insgesamt 4 dieser Bestimmungen nicht für ausländische Unternehmen gelten. Hierzu zählen unter anderem der Besitz eines schriftlichen Arbeitsvertrages, für jeden entsandten Arbeitnehmer, sowie die zwingende Indexierung der Gehälter und Löhne nach luxemburgischen Recht. Der luxemburgische Mindestlohn darf allerdings nicht unterschritten werden.

### **2. Vorherige Meldung**

In Luxemburg bestehen eine ganze Reihe von Vorschriften und Maßnahmen, um die Einhaltung des luxemburgischen Arbeitsrechts durch ausländische Unternehmen zu gewährleisten. Unter anderem waren diese in der Vergangenheit dazu verpflichtet, vor Tätigkeitsaufnahme, ein Meldeformular, das sogenannte „ESM Formular“ zu vervollständigen und an die Gewerbeinspektion zu senden.

Der Gerichtshof sieht diese Formalität als Hindernis für den freien Dienstleistungsverkehr an und hat Luxemburg dazu aufgefordert, die ausländischen Unternehmen von dieser Verpflichtung zu entbinden.

### **3. Die Bezeichnung eines „Ad-Hoc“ Vertreters**

Eine weitere Auflage für ausländische Unternehmen, bestand in der Vergangenheit darin, dass diese dazu verpflichtet waren, bei einer in Luxemburg ansässigen natürlichen oder juristischen Person, dem sogenannten „Ad-Hoc Vertreter“, eine ganze Reihe von Dokumenten (Arbeitsverträge, Aufenthaltsgenehmigungen,...) bezüglich der entsandten Arbeitnehmer zu hinterlegen.

Für den Europäischen Gerichtshof verstößt diese Vorschrift gegen EU Recht. Die Unternehmen sind also in Zukunft von dieser Verpflichtung entbunden.

Vom Datum des Urteilspruchs gerechnet, verfügt Luxemburg nun über eine angemessene Frist, um seine Gesetzgebung dem Gemeinschaftsrecht anzupassen.

Dementsprechend erklärte der luxemburgische Arbeitsminister, François BILTGEN, dass in den kommenden Monaten ein Entwurf zur Abänderung der bestehenden Gesetzgebung ausgearbeitet werde.

Das Entsendegesetz vom 20. Dezember 2002 ist durch den Beschluss des Europäischen Gerichtshofs weitestgehend außer Kraft gesetzt worden. Verstöße dürfen also nicht mehr geahndet werden.

Jedoch ist zu vermerken, dass ausländische Unternehmen, auch in Zukunft, nicht von jeglichen Verpflichtungen des luxemburgischen Arbeitsrechts entbunden sind. So müssen immer noch alle entsandten Arbeitnehmer über eine sogenannte E101 Bescheinigung (Bescheinigung der Sozialversicherungskasse des Herkunftslandes) verfügen. Des Weiteren sind die zwingenden Bestimmungen des luxemburgischen Arbeitsrechts wie z.B. Arbeits/Ruhezeiten, gesetzlicher Mindestlohn, etc... auch weiterhin von den ausländischen Unternehmen einzuhalten.

Für zusätzliche Informationen:

<http://www.europaforum.public.lu/fr/actualites/2008/06/detachement-cjce/index.html>