

01.03.2021

# Gleicher Lohn für gleiche Arbeit auch bei Einsätzen in Luxemburg

Zum Jahreswechsel hat Luxemburg die RL 2018/ 957 EU umgesetzt

Mit der Umsetzung der Entsenderichtlinie 2018/ 957 EU zur Änderung der RL 96/ 71 EG haben die EU-Mitgliedstaaten im Laufe des Jahres 2020 den Katalog der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die bei grenzüberschreitenden Mitarbeiterereinsätzen anzuwenden sind, erweitert. Vor allem gilt nun der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Verschärfungen gab es zudem auch bei den Anforderungen an Unterkünfte für entsandte Mitarbeiter sowie bei den Regularien im Bereich der Reisekostenabrechnung. Für Einsätze, die zwölf beziehungsweise 18 Monate überschreiten, gelten nun bis auf wenige Ausnahmen sämtliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Einsatzland. Luxemburg hat die Vorgaben der RL 2018/ 957 mit dem Gesetz vom 15. Dezember 2020 umgesetzt und zwischenzeitlich auch Anpassungen im Entsendeportal vorgenommen.

## Was hat sich geändert?

Bei Einsätzen im Großherzogtum sind neben den ohnehin geltenden groben arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften inklusive der Mindestlohnvorgaben nun auch sämtliche in als allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen aufgeführten Entlohnungsvorgaben zu beachten. Hierzu zählen die Grundvergütung inklusive Entgeltbestandteile, die an die Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung der Arbeitnehmer anknüpfen, sowie Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen. Informationen zu den in Luxemburg als allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge gibt es auf der Internetseite der Arbeitsinspektion ITM unter <https://itm.public.lu/fr/conditions-travail/convention-collectives/liste.html>. Darüber hinaus hat Luxemburg die Anforderungen an Unterkünfte für entsandte Mitarbeiter verschärft. So gibt es klare Vorgaben an Hygiene, Sauberkeit, Sicherheit, Ausstattung und Mindestgröße der Unterkünfte. Bei externer Unterbringung hat der Arbeitgeber ein Register mit Angaben zu jedem entsandten Mitarbeiter zu führen. Das Register muss von den Mitarbeitern gegengezeichnet und bei Kontrollen der ITM vorgelegt werden. Zudem gibt es ein Unterbringungsverbot in industriell, handwerklich oder kommerziell genutzten Räumlichkeiten. Bei Verstößen drohen Bußgelder, bei schweren Verstößen veranlasst die ITM die Evakuierung der Mitarbeiter. Der Arbeitgeber trägt die Kosten für den Umzug und die neue Unterbringung.

## Neuerungen im Entsendeportal

Unternehmen, die Einsätze mit einer Vertragsbindung zu einem Dritten im Großherzogtum durchführen, müssen im Vorfeld des Einsatzes online eine Meldung an die ITM abgeben unter. Die Registrierung im Entsendeportal ist durch eine Zwei-Faktor-Authentifizierung erweitert worden, was mehr Sicherheit beim Zugang zum Portal gewährleisten soll. Die Zugangsberechtigung für die Abgabe von Mitteilungen im Entsendeportal kann nun an mehrere Mitarbeiter des Entsendeunternehmens vergeben werden. Allerdings gibt es keine gesicherten Zugänge, sodass alle Mitarbeiter mit Zugangsberechtigungen auch sämtliche im Portal hochgeladenen Dokumente einsehen können. Zudem gab es eine Erleichterung bei der „monatlichen

Meldung“ zur Übermittlung der Lohnabrechnung, des Auszahlungsnachweises und der Stundenzettel. Hier ist es nun ausreichend, einmal pro Monat und pro Mitarbeiter die Daten einzuspeisen. Bei den Stundennachweisen ist dringend darauf zu achten, dass der Arbeitsbeginn, die Pausen und das Arbeitsende aufgeführt sind. Auch darf der mit dem Auftraggeber abgeschlossene Werkvertrag bei den im Portal zu hinterlegenden Dokumenten nicht fehlen. Dies führt oft zu Missverständnissen, da der Werkvertrag nicht als Pflichtfeld gekennzeichnet ist.

### **Was passiert bei Kontrollen?**

Werden bei Kontrollen Verstöße gegen die Entsendeaufgaben oder die Arbeitsbedingungen festgestellt, schreibt die ITM die betroffenen Unternehmen an und gewährt ab Posteingang einen Zeitraum von zwei Wochen zur Bereinigung der Situation. In dem Schreiben der ITM sind die Regelverstöße und die Forderungen zur Beseitigung der Verstöße aufgeführt. Bei fristgerechter Reaktion und Nacherfüllung der Auflagen ist der Sachverhalt erledigt. Andernfalls kommt es zur Erhebung eines Bußgeldes in Höhe von 1000 bis 5000 Euro pro Mitarbeiter. Im Wiederholungsfall innerhalb von zwei Jahren verdoppelt sich der Betrag. Diese Bußgelder werden auch fällig bei Verstößen gegen die Überwachungs- und Informationspflichten beim Einsatz von Subunternehmern.

## **ANSPRECHPARTNER**

Extern

**CHRISTINA GREWE**

Tel.: (06 51) 9 75 67-11

grewe@eic-trier.de