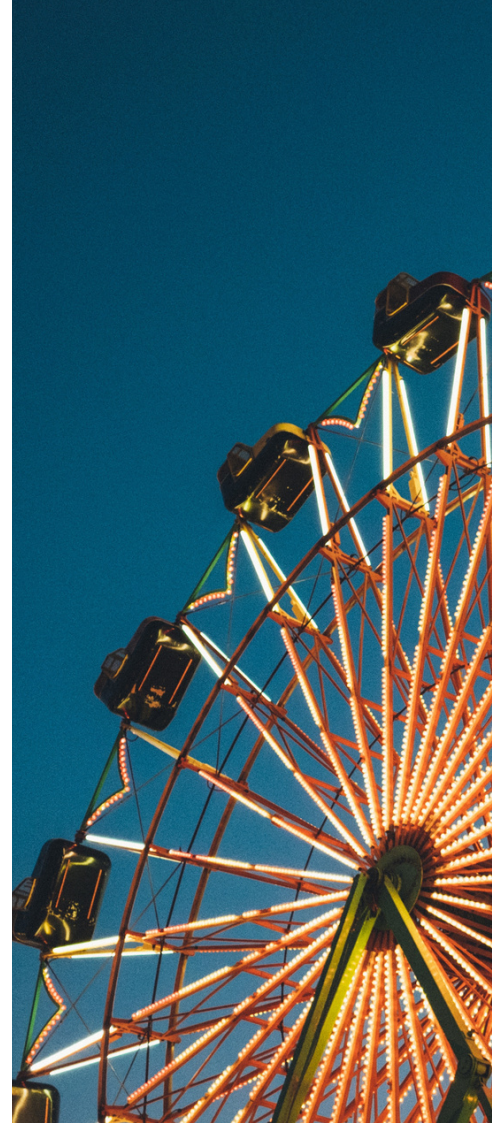




LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère des Affaires intérieures

Direction générale de l'immigration



ARBEITSGESETZBUCH: LEITFADEN SCHUEBERFOUER 2026

SCHAUSTELLER MIT SITZ AUßERHALB DES
HOHEITSGEBIETS DES GROSßHERZOGTUMS LUXEMBURG



ARBEITSRECHT



Vor der Tätigkeit auf dem Hoheitsgebiet des Großherzogtums Luxemburg

Müssen Schausteller mit Sitz außerhalb des Großherzogtums Luxemburg eine Entsendung beim Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) melden?

Eine Entsendung ist eine Dienstleistung, die im Rahmen eines mit der Erfüllung des Vertragsgegenstands endenden Dienstleistungsvertrags mit einem bestimmten Gegenstand oder für eine bestimmte zeitlich begrenzte Tätigkeit stattfindet.

Daher handelt es sich nicht um eine Entsendung, wenn kein Dienstleistungsvertrag zwischen zwei Parteien geschlossen wurde. Der zwischen der Stadt Luxemburg und dem Schausteller geschlossene Vertrag kann nicht als Dienstleistungsvertrag im eigentlichen Sinne angesehen werden.

Die vom Schausteller beschäftigten Arbeitnehmer, die während der „Schueberfouer“ und ähnlicher Veranstaltungen ihrer üblichen Tätigkeit nachgehen, gelten daher nicht als entsendet, und es muss keine Entsendungserklärung beim Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) abgegeben werden.

Der Schausteller muss jedoch während der Beschäftigung seiner Arbeitnehmer auf dem Hoheitsgebiet des Großherzogtums Luxemburg alle anwendbaren luxemburgischen Rechtsvorschriften bezüglich der Arbeitsbedingungen einhalten.

Welche anwendbaren luxemburgischen Rechtsvorschriften bezüglich der Arbeitsbedingungen müssen von einem Schaustellerbetrieb während der Beschäftigung seiner Arbeitnehmer auf dem Hoheitsgebiet des Großherzogtums Luxemburg beachtet werden (gilt nicht bei Entsendungen)?

Es müssen alle anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuchs in Sachen Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Hier die wichtigsten Punkte, die Sie sich merken sollten:

1) Schriftlicher Arbeitsvertrag

Sowohl der unbefristete als auch der befristete Arbeitsvertrag müssen spätestens bei Antritt der Stelle schriftlich für jeden Arbeitnehmer einzeln festgehalten werden. Der Vertrag muss vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer unterzeichnet werden. Er ist in zwei (Original-)Ausfertigungen zu erstellen, von denen die eine dem Arbeitgeber und die andere dem Arbeitnehmer übergeben wird.

2) Vergütung

Die Vergütung eines von einem Schausteller mit Sitz außerhalb des Großherzogtums Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmers muss mindestens dem luxemburgischen Mindestlohn für unqualifizierte Arbeitnehmer während seiner Beschäftigungszeit auf luxemburgischem Hoheitsgebiet entsprechen:

ALTER	BRUTTOSTUNDENLOHN (€)	BRUTTOMONATSLOHN (€) INDEX 992,24
18 Jahre und älter nicht qualifiziert	16,0192 €	2.771,33 €

Die Höhe des sozialen Mindestlohns für Arbeitnehmer, die eine berufliche Qualifikation nachweisen können, beträgt 20 % mehr.

Der dem monatlichen Satz entsprechende Stundensatz wird durch Teilung dieses monatlichen Satzes durch 173 ermittelt.

Die Auszahlung der Vergütung und die Aushändigung der Lohnabrechnung an den Arbeitnehmer müssen bei einem laufenden Arbeitsvertrag spätestens am letzten Tag des jeweiligen Kalendermonats erfolgen. Am Ende (bei Kündigung) des Arbeitsvertrags muss der noch geschuldete Lohn spätestens binnen fünf Tagen gezahlt werden.

3) Arbeitszeit

Die Bestimmungen aus Buch II. Vorschriften und Arbeitsbedingungen, Titel eins – Arbeitszeit, des Arbeitsgesetzbuchs finden auf Schaustellerbetriebe keine Anwendung.

Auch wenn diese Bestimmungen keine Anwendung finden, darf man nicht vergessen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen.

4) Wöchentliche Ruhezeit

Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine durchgehende wöchentliche Ruhezeit von 44 Stunden, die nach Möglichkeit den Sonntag umfasst.

Ab dem Ende einer wöchentlichen Ruhezeit muss die nächste wöchentliche Ruhezeit innerhalb der nächsten 7 Tage stattfinden.

Ist eine solche Wochenruhe nicht möglich, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf zusätzlichen Urlaub für jeden ganzen Zeitraum von 8 Wochen, ob durchgängig oder mit Unterbrechungen, in dem diese durchgehende Ruhezeit von 44 Stunden nicht gewährt wird (höchstens 6 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr).

5) Sonntagsarbeit – Vergütung

Sonntagsarbeit berechtigt die Arbeitnehmer zu einem Lohnzuschlag von 70% für jede an Sonntagen geleistete Arbeitsstunde. An Sonntagen eingesetzte Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Ausgleichsruhezeit in Höhe:

- eines vollen Tages, wenn die Dauer der Sonntagsarbeit mehr als 4 Stunden betragen hat,
- eines halben Tages, wenn die Dauer der Sonntagsarbeit nicht mehr als 4 Stunden betragen hat.

Im Falle der Ausgleichsruhezeit wird lediglich der Zuschlag von 70 % geschuldet.

Wenn die Dauer der Arbeit nicht mehr als 4 Stunden betragen hat, muss die Ausgleichsruhezeit vor oder nach 13:00 Uhr gewährt werden, und am entsprechenden Tag darf die Arbeitszeit fünf Stunden nicht überschreiten.

6) Urlaub

Im ersten Beschäftigungsjahr und bei Beendigung des Arbeitsvertrags während des Jahres werden angefangene Monate, die 15 Kalendertage überschreiten, als voller Arbeitsmonat angerechnet, und der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Urlaub für den betreffenden Monat.

Bruchteile eines Arbeitsmonats von bis zu 14 Kalendertagen berechtigen hingegen nicht zu Urlaub.

Ein Arbeitnehmer, der nur während des Zeitraums der „Schueberfouer“ vom 21. August 2026 bis zum 9. September 2026 beschäftigt sein wird, hat daher keinen Anspruch auf Jahresurlaub, da er im August bzw. September jeweils nicht mehr als 15 Kalendertage beschäftigt war.

7) Ärztliche Einstellungsuntersuchung

Jede Person, die eine Arbeitsstelle anstrebt, hat sich im Hinblick auf ihre Einstellung einer ärztlichen Untersuchung durch den Arbeitsmediziner zu unterziehen. Das Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) empfiehlt den Schaustellern, sich an einen arbeitsmedizinischen Dienst zu wenden, sobald sie die Arbeitnehmer ausgewählt haben, die sie während der „Schueberfouer“ einstellen möchten, und ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass es sich um eine Tätigkeit während der „Schueberfouer“ handelt.

8) Fachkraft für Arbeitssicherheit

Das Arbeitsgesetzbuch verpflichtet die Arbeitgeber dazu, einen oder mehrere Arbeitnehmer zu ernennen, die sie mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren im Unternehmen bzw. im Betrieb beauftragen.

Daraus folgt, dass jeder Arbeitgeber unter seinen Arbeitnehmern mindestens eine Fachkraft für Arbeitssicherheit ernennen muss.

In Unternehmen mit nicht mehr als 49 Arbeitnehmern dürfen die Arbeitgeber die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit dauerhaft selbst übernehmen.

Dürfen Schausteller während der „Schueberfouer“ Schüler oder Studierende einstellen?

Ja.

1) Möglichkeit, auf einen Beschäftigungsvertrag für Schüler/Studierende zurückzugreifen

Schüler oder Studierende können im Rahmen eines Beschäftigungsvertrags für Schüler/Studierende (spezieller Vertrag) eingestellt werden.

Als Schüler oder Studierende gelten Personen:

- zwischen 18 und 27 Jahren (Stichdatum: 27. Geburtstag),
- die an einer luxemburgischen oder ausländischen Bildungseinrichtung eingeschrieben sind (an einer ausländischen Bildungseinrichtung immatrikulierte Studierende, deren vorlesungsfreie Zeiten von den Ferienzeiten in Luxemburg abweichen, können ebenfalls in Luxemburg mit einem Beschäftigungsvertrag für Studierende beschäftigt werden), und
- die als ordentliche Schüler oder Studierende am Vollzeitunterricht teilnehmen.

Als Schüler oder Studierende gelten ebenfalls Personen, die ihre jeweilige Bildungseinrichtung zum Zeitpunkt der Einstellung seit weniger als 4 Monaten nicht mehr besuchen oder deren Freiwilligenstatus im Sinne des geänderten Gesetzes vom 31. Oktober 2007 über den Freiwilligendienst seit weniger als 4 Monaten beendet ist.

Die Dauer der Beschäftigung darf 2 Monate oder 346 Stunden pro Kalenderjahr nicht überschreiten. Die Vergütung von Schülern oder Studierenden darf 80 % des sozialen Mindestlohns für unqualifizierte Arbeitnehmer nicht unterschreiten:

ALTER	%	BRUTTOSTUNDENLOHN (€)	BRUTTOMONATSLOHN (€) INDEX 992,24
18 Jahre und älter nicht qualifiziert	80 % von 100 % des sozialen Mindestlohns	12,8154 €	2.217,06 €

Der Arbeitgeber muss dem Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) innerhalb von 7 Tagen nach Arbeitsbeginn eine Kopie des Studierendenvertrags zukommen lassen.

https://guichet.public.lu/de/entreprises/ressources-humaines/contrat-convention/jeunes-actifs/etudiant.html#accordionitem-accordionitem_services_en_ligne_et_formulaires

2) Möglichkeit, auf einen befristeten Vertrag für „Schüler/Studierende“ zurückzugreifen

Schüler/Studierende, die mindestens 18 Jahre alt sind, können auch mit einem befristeten Vertrag für „Schüler/Studierende“ eingestellt werden (Artikel L. 122-1 Absatz 3 Nummer 5 des Arbeitsgesetzbuchs).

Hierbei gilt der Grundsatz, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit des befristeten Vertrags für „Schüler/Studierende“ höchstens 15 Stunden während eines Monats oder 4 Wochen betragen darf. Das Gesetz sieht jedoch eine Ausnahme vor, wenn der befristete Vertrag für „Schüler/Studierende“ für Tätigkeiten abgeschlossen wird, die während der Schulferien oder vorlesungsfreien Zeit ausgeübt werden. In einem solchen Fall gilt die Begrenzung der Arbeitszeit auf durchschnittlich 15 Stunden während eines Monats oder 4 Wochen nicht, und diese kann auf vierzig Stunden pro Woche erhöht werden.

Für befristete Arbeitsverträge für „Schüler/Studierende“ gilt der soziale Mindestlohn:

ALTER	BRUTTOSTUNDENLOHN (€)	BRUTTOMONATSLOHN (€) INDEX 992,24
18 Jahre und älter nicht qualifiziert	16,0192 €	2.771,33 €

Die Höhe des sozialen Mindestlohns für Schüler/Studierende, die eine berufliche Qualifikation nachweisen können, beträgt 20 % mehr.

3) Möglichkeit, auf einen „gemeinrechtlichen“ befristeten Vertrag zurückzugreifen

Schüler/Studierende, die mindestens 18 Jahre alt sind, können auch mit einem „gemeinrechtlichen“ befristeten Vertrag eingestellt werden.

Das Arbeitsgesetzbuch sieht den Rückgriff auf einen „gemeinrechtlichen“ befristeten Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich vor (außer in dem oben genannten Fall). Entspricht der Zweck des Vertrags jedoch dem Zweck eines befristeten Arbeitsvertrags, wobei es derzeit keine spezifische Rechtsprechung zu diesem Thema gibt, ist das Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) der Ansicht, dass es nicht verboten ist, darauf zurückzugreifen, da die entsprechenden Bestimmungen für Schüler/Studierende in Sachen Arbeitsrecht günstiger sind.

Die Arbeitszeit kann auf vierzig Stunden pro Woche erhöht werden.

Für „gemeinrechtliche“ befristete Arbeitsverträge gilt der soziale Mindestlohn:

ALTER	BRUTTOSTUNDENLOHN (€)	BRUTTOMONATSLOHN (€) INDEX 992,24
18 Jahre und älter nicht qualifiziert	16,0192 €	2.771,33 €

Die Höhe des sozialen Mindestlohns für Schüler/Studierende, die eine berufliche Qualifikation nachweisen können, beträgt 20 % mehr.

Dürfen Schausteller während der „Schueberfouer“ Jugendliche unter 18 Jahren einstellen?

Nein.

Es ist verboten, Jugendliche unter 18 Jahren für Arbeiten einzusetzen, bei denen sie aufgrund ihrer mangelnden Erfahrung, ihres mangelnden Bewusstseins für vorhandene oder mögliche Risiken oder ihrer noch nicht abgeschlossenen Entwicklung besonderen Gefahren für ihre Sicherheit, ihre Gesundheit, ihre körperliche, psychische, mentale, geistige, moralische oder soziale Entwicklung oder Gefahren, die ihre Erziehung oder ihre Berufsausbildung gefährden könnten, ausgesetzt sind.

In Anhang 3 des Arbeitsgesetzbuchs wird ausdrücklich festgelegt, dass die Beschäftigung von Jugendlichen im Reisegewerbe auf öffentlichen Straßen oder in öffentlichen Einrichtungen und an öffentlichen Orten, die dauerhafte Beschäftigung an Außenverkaufsständen sowie die Beschäftigung in Berufen aus dem Reisegewerbe verboten ist. Im Falle einer Kontrolle eines Jugendlichen unter 18 Jahren während der „Schueberfouer“ sind die Mitglieder der Gewerbeinspektion verpflichtet, eine sofortige Einstellung der Arbeit anzuordnen. Wer einen Jugendlichen beschäftigt und damit den oben genannten Risiken aussetzt, kann mit einer Freiheitsstrafe von acht Tagen bis zu sechs Monaten und/oder einer Geldstrafe von 251 bis 25.000 Euro bestraft werden.

Dürfen Schausteller mit Sitz außerhalb des Großherzogtums Luxemburg während ihrer Tätigkeit auf dem Hoheitsgebiet des Großherzogtums Luxemburg Drittstaatsangehörige (Personen, die keine Bürger der Europäischen Union sind) beschäftigen?

Ja, aber nur unter Einhaltung der folgenden Bestimmungen:

1) Drittstaatsangehörige, die sich weniger als 90 Tage auf luxemburgischem Hoheitsgebiet aufhalten möchten, müssen vor der Einreise im Besitz folgender Dokumente sein:

- a. eines gültigen Reisepasses und
- b. gegebenenfalls eines gültigen Visums und/oder eines gültigen Aufenthaltstitels aus einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union.

Die Liste der Länder, deren Angehörige kein Visum benötigen, kann unter folgendem Link eingesehen werden:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32018R1806>

Das Personal von Fahrgeschäften und anderen Betrieben des Reisegewerbes ist von der Pflicht befreit, eine zusätzliche Arbeitserlaubnis zu beantragen, vorausgesetzt, die Beschäftigung auf luxemburgischem Hoheitsgebiet dauert weniger als drei Monate pro Kalenderjahr.

2) Drittstaatsangehörige mit ständigem Wohnsitz in einem Nachbarland (Deutschland, Belgien, Frankreich) müssen, bevor sie bei einem Schausteller mit Sitz im Großherzogtum Luxemburg beschäftigt werden können, im Besitz folgender Dokumente sein:

- a. eines gültigen Reisepasses,
- b. eines gültigen Aufenthaltstitels, der von dem betreffenden Nachbarland (Deutschland, Belgien, Frankreich) ausgestellt wurde, und
- c. einer gültigen Arbeitserlaubnis zur Ausübung einer Tätigkeit auf luxemburgischem Hoheitsgebiet (gilt nur im Falle einer arbeitnehmerischen Tätigkeit, die sich über einen Zeitraum von mehr als drei Monaten pro Kalenderjahr erstreckt).

Drittstaatsangehörige, die zusammen mit ihrem Ehepartner oder eingetragenen Lebenspartner oder einem ihrer Elternteile, der selbst Staatsangehöriger der Europäischen Union oder eines gleichgestellten Landes ist und bereits in Luxemburg arbeitet, in einem Nachbarland wohnen, können von der Verpflichtung befreit werden, eine Arbeitserlaubnis zu beantragen, um im Großherzogtum Luxemburg einer Tätigkeit nachzugehen.

3) Drittstaatsangehörige mit ständigem Wohnsitz auf dem Hoheitsgebiet des Großherzogtums Luxemburg müssen, bevor sie von einem Schausteller mit Sitz im Großherzogtum Luxemburg beschäftigt werden können, im Besitz folgender Dokumente sein:

- a. eines gültigen Reisepasses,
- b. eines luxemburgischen Aufenthaltstitels und
- c. einer zusätzlichen Arbeitserlaubnis (gilt nur im Falle einer arbeitnehmerischen Tätigkeit, die sich über einen Zeitraum von mehr als drei Monaten pro Kalenderjahr erstreckt).

Bei Zweifeln hinsichtlich des Aufenthaltstitels oder der Arbeitserlaubnis eines Drittstaatsangehörigen muss der Schausteller sich an die Generaldirektion für Einwanderung des Ministeriums für innere Angelegenheiten wenden, um den konkreten Fall zu klären:

Ministère des Affaires Intérieures

Direction générale de l'immigration

26, route d'Arlon

L-1140 Luxembourg

B.P. 752

L-2017 Luxembourg

Département Étrangers

Informationsschalter: geschlossen

Schalter für Erfassung / Ausstellung biometrischer Aufenthaltstitel:

nur nach Terminvereinbarung

immigration.public@mai.etat.lu

Telefonzentrale:

(+352) 247-84040

montags bis freitags 9 bis 12 Uhr und 14 bis 16 Uhr

Wichtiger Hinweis: Drittstaatsangehörige, die die oben genannten Bedingungen nicht erfüllen, dürfen nicht von einem Schausteller beschäftigt werden. Im Falle einer Kontrolle von Drittstaatsangehörigen, die die oben genannten Bedingungen nicht erfüllen, sind die Mitglieder der Gewerbeinspektion verpflichtet, eine sofortige Einstellung der Arbeit anzuordnen. Wer Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt oder in irregulärer Situation beschäftigt, wird zudem mit einem Bußgeld von 10.000 Euro pro Drittstaatsangehörigen ohne rechtmäßigen Aufenthalt oder in irregulärer Situation bestraft.

Während der Tätigkeit auf dem Hoheitsgebiet des Großherzogtums Luxemburg

Wie läuft eine etwaige Kontrolle des Gewerbe- und Grubenaufsichtsamts (ITM) ab?

Die Mitglieder des Gewerbe- und Grubenaufsichtsamts (ITM) können jede Baustelle, jeden Betrieb und jedes Gebäude sowie deren jeweilige Nebengebäude ohne vorherige Ankündigung zu jeder Tages- und Nachtzeit kontrollieren.

Das vorrangige Ziel einer unangekündigten Kontrolle durch das Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) besteht darin, die Identität der anwesenden Arbeitnehmer zu überprüfen.

Um den Betrieb des Schaustellerbetriebs so wenig wie möglich zu beeinträchtigen, empfiehlt das Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) den Schaustellern, ihre Arbeitnehmer dazu anzuhalten, ihre Ausweispapiere bei sich zu tragen oder sie zumindest in der Nähe und leicht zugänglich aufzubewahren.

EU-Bürger müssen ihren Personalausweis vorlegen. Drittstaatsangehörige müssen einen gültigen Reisepass und gegebenenfalls ein gültiges Visum oder ihren gültigen Aufenthaltstitel aus einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union vorlegen (siehe vorstehende Informationen).

Das Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) empfiehlt den Schaustellern zudem, eine Kopie der Arbeitsverträge vor Ort aufzubewahren. Diese werden grundsätzlich nicht vor Ort eingesehen, doch es kann dennoch vorkommen, dass ein Gewerbeinspektor in Ausnahmefällen verlangt, sie vor Ort einzusehen.

Eine Kopie der Unterlagen zur Überprüfung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten wird zu einem späteren Zeitpunkt per Einschreiben angefordert, das im Anschluss an die Kontrolle vom Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) an den Schausteller gerichtet wird.

Die Vorlage welcher Unterlagen kann das Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) im Rahmen einer allgemeinen Kontrolle eines Schaustellerbetriebs verlangen (gilt nicht bei Entsendungen)?

- 1) Kopie des Arbeitsvertrags des kontrollierten Arbeitnehmers oder Kopie des Studierendenvertrags des betreffenden Schülers oder Studierenden
- 2) Kopie der Lohnabrechnungen für die Monate August und September 2026
- 3) Kopie der Zahlungsbelege für die Löhne für August und September 2026
- 4) Kopie der Einstellungsuntersuchung des Arbeitnehmers (gegebenenfalls: Nachweis, dass bei einem arbeitsmedizinischen Dienst ein Antrag auf eine Einstellungsuntersuchung gestellt wurde)
- 5) Wenn es sich um einen Schüler oder Studierenden handelt, der während der Schulferien bzw. vorlesungsfreien Zeit beschäftigt ist: Kopie der letzten Schulbescheinigung

Bei Zahlung des Lohns auf das Bankkonto des Arbeitnehmers gilt nur eine Kopie der Lastschriftanzeige der Bank als gültiger Zahlungsnachweis und im Falle einer Barauszahlung des Lohns nur eine Kopie der ordnungsgemäß vom Arbeitnehmer unterzeichneten Quittung mit einer Aufschlüsselung der gezahlten Beträge.

Sollte sich herausstellen, dass die Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers über den Zeitraum der „Schueberfouer“ hinausgeht, kann auch das folgende Dokument verlangt werden:

- 6) Kopie des Registers der gesetzlichen Urlaubstage

Die Kopien der oben genannten Dokumente können per Post oder auf elektronischem Wege übermittelt oder an der Rezeption des Gewerbe- und Grubenaufsichtsamts (ITM) abgegeben werden. Ein Arbeitgeber, der die vom Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) verlangten Dokumente nicht innerhalb der gesetzten Frist vorlegt, muss mit möglichen verwaltungs- und strafrechtlichen Sanktionen rechnen.

Entsendung

Welche Situation gilt bei der „Schueberfouer“ als Entsendung?

Die Entsendung von Arbeitnehmern ist eine gegen Entgelt erbrachte Dienstleistung, bei der der entsandte Arbeitnehmer weiterhin im Dienst des Dienstleistungsunternehmens steht, ohne dass ein Arbeitsvertrag mit dem verwendenden Unternehmen geschlossen wird. Ihr wesentliches Merkmal besteht darin, dass der Wechsel des Arbeitnehmers in den Aufnahmemitgliedstaat der eigentliche Gegenstand der Dienstleistung des erbringenden Unternehmens ist und dass der Arbeitnehmer seine Aufgaben unter der Aufsicht und Leitung des verwendenden Unternehmens wahrnimmt [1].

Eine Entsendung ist eine Dienstleistung, die im Rahmen eines mit der Erfüllung des Vertragsgegenstands endenden Dienstleistungsvertrags mit einem bestimmten Gegenstand oder für eine bestimmte zeitlich begrenzte Tätigkeit stattfinden muss.

Im Rahmen der „Schueberfouer“ und insbesondere beim Aufbau der Fahrgeschäfte und Stände kommt es vor, dass Schausteller ausländische Unternehmen beauftragen, um diese Arbeiten für sie zu übernehmen. In diesem Fall handelt es sich um eine Entsendung, da zwischen zwei Unternehmen ein Dienstleistungsvertrag besteht.

[1] EUGH vom 10. Februar 2011, Rechtssache C-307/09 bis C-309/09

Muss ein im Ausland niedergelassenes Unternehmen, das im Rahmen einer grenzüberschreitenden Dienstleistung Arbeitnehmer nach Luxemburg entsendet, die Entsendung beim Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) anzeigen?

Ja.

Ein im Ausland niedergelassenes Unternehmen, das im Rahmen einer grenzüberschreitenden Dienstleistung Arbeitnehmer nach Luxemburg entsendet, muss das Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) unbeschadet einer vom entsendenden Unternehmen im Vorfeld vorgenommenen Anzeige spätestens ab Beginn der Arbeiten auf luxemburgischem Hoheitsgebiet davon in Kenntnis setzen, indem es ihm über die eigens hierfür eingerichtete elektronische Plattform (<https://itm.public.lu/de/conditions-travail/detachement/etranger-vers-luxembourg.html>) die folgenden Angaben übermittelt, die für den Erhalt des sozialen Ausweises (badge social) für die entsandten Arbeitnehmer unerlässlich sind:

1. Personalien, Adresse sowie E-Mail- und telefonische Kontaktdaten des entsendenden Arbeitgebers,
2. Personalien, Adresse sowie E-Mail- und telefonische Kontaktdaten der vom entsendenden Unternehmen nach Belieben und eindeutig benannten juristischen oder natürlichen Person, die in Luxemburg anwesend ist und als Bezugsperson für den Kontakt mit dem Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) und den anderen in Sachen Einhaltung der mit der Entsendung verbundenen Bedingungen zuständigen und in Artikel L. 142-4 des Arbeitsgesetzbuchs genannten Behörden fungiert,
3. Adresse des Ortes auf luxemburgischem Hoheitsgebiet, an dem die in Artikel L. 142-3 des Arbeitsgesetzbuchs genannten Dokumente aufbewahrt werden,
4. Adresse(n) der Arbeitsplätze im Großherzogtum Luxemburg,
5. Art der auf nationalem Hoheitsgebiet ausgeübten Tätigkeit,
6. Name, Vorname, üblicher Wohnort sowie Geburtsdatum und Staatsangehörigkeit des entsandten Arbeitnehmers,
7. Personalien, Adresse sowie E-Mail- und telefonische Kontaktdaten des direkten Unterauftragnehmers,
8. Ort der Unterbringung des entsandten Arbeitnehmers nach Artikel L. 010-1 Nummer 15 des Arbeitsgesetzbuchs, sofern dieser vom üblichen Wohnort des Arbeitnehmers abweicht.

Jede nachträgliche Änderung, insbesondere der Bezugsperson, des Aufbewahrungsorts der Dokumente oder des Unterbringungsorts des entsandten Arbeitnehmers, muss dem Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) auf die gleiche Weise mitgeteilt werden, unbeschadet der Notwendigkeit eines neuen Dienstleistungsvertrags mit einem anderen Gegenstand.

Muss ein im Ausland niedergelassenes Unternehmen, das im Rahmen einer grenzüberschreitenden Dienstleistung Arbeitnehmer nach Luxemburg entsendet, bestimmte Dokumente während der Dauer der Entsendung am Arbeitsplatz dieser Arbeitnehmer aufbewahren?

Das entsendende Unternehmen muss während der Dauer der Entsendung am Arbeitsplatz des entsandten Arbeitnehmers auf luxemburgischem Hoheitsgebiet oder an einem anderen für die Bezugsperson zugänglichen Ort folgende Dokumente in Papierform oder im elektronischen Format aufbewahren:

1. eine Kopie des mit dem Bauherrn, dem Auftraggeber, dem Unterauftragnehmer, ihren jeweiligen Vertragspartner geschlossenen Dienstleistungsvertrags sowie gegebenenfalls eine Kopie des Überlassungsvertrags,
2. das Original oder eine Kopie des Formulars A1 oder ansonsten den Nachweis für die Anmeldung des Arbeitnehmers bei den Sozialversicherungsträgern für die gesamte Dauer der Entsendung nach Luxemburg,
3. eine Kopie des Arbeitsvertrags oder ein von der zuständigen Kontrollbehörde des Landes, in dem das entsendende Unternehmen seinen Sitz hat oder üblicherweise seine Leistungen erbringt, ausgestelltes gleichwertiges Dokument im Sinne der durch die Gesetzgebung des zuständigen Staates umgesetzten 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,
4. die Lohnabrechnungen sowie die entsprechenden Zahlungsbelege für die gesamte Dauer der Entsendung;
5. die Arbeitsnachweise mit Angabe des Beginns, des Endes und der Dauer der täglichen Arbeitszeit für die gesamte Dauer der Entsendung nach Luxemburg,
6. eine Kopie der Aufenthaltserlaubnis oder des Aufenthaltstitels für alle nach Luxemburg entsandten Drittstaatsangehörigen.

Diese Dokumente sind innerhalb der gesetzten Frist auf Verlangen des Gewerbe- und Grubenaufsichtsamts (ITM) oder anderer zuständiger Behörden vorzulegen.

Die Dokumente müssen auf Französisch oder Deutsch übersetzt sein. Jede nachträgliche Änderung, insbesondere in Bezug auf die Bezugsperson, den Aufbewahrungsort oder den Ort der Unterbringung des entsandten Arbeitnehmers muss dem Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) über die eigens hierfür eingerichtete elektronische Plattform (<https://itm.public.lu/de/conditions-travail/detachement/etranger-vers-luxembourg.html>) mitgeteilt werden, unbeschadet der Notwendigkeit eines neuen Dienstleistungsvertrags mit einem anderen Gegenstand.



SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ





- Von elektrischen Anlagen darf keine Brand- oder Explosionsgefahr oder Unfallgefahr durch direkten oder indirekten Kontakt ausgehen.
- Die Spannung, die äußeren Einwirkungsbedingungen und die Fachkenntnisse der Personen, die Zugang zu den Anlagen haben, sind zu berücksichtigen.



- Fluchtwege und Notausgänge müssen frei bleiben.
- Fluchttüren dürfen nicht mittels eines Schlüssels verschlossen werden.
- Fluchtwege und Notausgänge müssen gekennzeichnet sein.
- Fluchtwege und Notausgänge, bei denen eine Beleuchtung notwendig ist, müssen über eine Sicherheitsbeleuchtung verfügen.



- In den Arbeitsstätten müssen Feuerlöscheinrichtungen und erforderlichenfalls Brandmelder und Alarmanlagen vorhanden sein.
- Die Feuerlöscher müssen gut sichtbar und leicht zugänglich sein.
- Die Feuerlöscher müssen regelmäßig gewartet und überprüft werden.



- Eine Erste-Hilfe-Ausrüstung muss überall dort aufbewahrt werden, wo die Arbeitsbedingungen dies erforderlich machen.
- Die Erste-Hilfe-Ausrüstung muss auf die bestehenden Risiken abgestimmt sein.
- Es muss auf die Vollständigkeit und die Verfallsdaten des Materials geachtet werden.
- Die Aufbewahrungsstellen müssen gekennzeichnet und gut erreichbar sein.



- Der Arbeitgeber hat persönliche Schutzausrüstungen kostenlos zur Verfügung zu stellen.
- Persönliche Schutzausrüstungen müssen:
 1. Schutz gegenüber den zu verhütenden Risiken bieten,
 2. für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen geeignet sein,
 3. den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen des Arbeitnehmers Rechnung tragen,
 4. dem Träger nach erforderlicher Anpassung passen.



- Bei Arbeiten in einer Höhe von mehr als 1 m muss eine Absturzsicherung angebracht werden.
- Arbeitnehmer, die einen Auffanggurt verwenden, müssen angemessen geschult sein.
- Der Auffanggurt muss stets über ein Sicherheitsseil und ein Arbeitsseil mit einem stabilen Anschlagpunkt oder einer vorschriftsmäßigen Sicherheitsleine verbunden sein.
- Auffanggurte, Sicherheitsleinen und Anschlagpunkte müssen gemäß den Gebrauchsanweisungen überprüft und gewartet werden.
- Leitern dürfen nur unter risikoarmen Bedingungen oder für kurze Zeit als Arbeitsplätze in der Höhe genutzt werden.

Sie stellen sich Fragen zu den jüngsten Entwicklungen des Arbeitsgesetzbuchs? Mit dem Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) bekommen Sie den Durchblick. Für nähere Informationen wenden Sie sich an unsere Mitarbeiter, die Ihnen Ihre Fragen gerne beantworten und Sie bei Ihren Vorgängen unterstützen können.

Inspection du Travail et des Mines

3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen

Postanschrift:

Boîte postale 27
L-2010 Luxembourg

Tel. : +352 247 - 76100

Fax. : +352 247 - 96100

E-mail : contact@itm.etat.lu - 24/7

Das vorliegende Dokument soll an bestimmte arbeitsrechtliche Verpflichtungen erinnern, die von den Schaustellern einzuhalten sind. Diese Informationen dienen lediglich als Orientierungshilfe, und das vorliegende Dokument erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Auf etwaige Verpflichtungen im Bereich des Sozialversicherungsrechts oder des Steuerrechts wird im Übrigen nicht eingegangen.

Jeder Schausteller muss sich jederzeit an die geltenden gesetzlichen und behördlichen Verpflichtungen halten.