

**ARREST VAN HET HOF (Vijfde kamer)**

25 oktober 2001 \*

In de gevoegde zaken C-49/98, C-50/98, C-52/98 tot en met C-54/98 en C-68/98 tot en met C-71/98,

betreffende verzoeken aan het Hof krachtens artikel 177 EG-Verdrag (thans artikel 234 EG) van het Arbeitsgericht Wiesbaden (Duitsland), in de aldaar aanhangige gedingen tussen

**Finalarte Sociedade de Construção Civil L<sup>da</sup>**

en

**Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (C-49/98),**

tussen

**Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft**

en

**Amilcar Oliveira Rocha (C-50/98),**

\* Procestaal: Duits.

tussen

**Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft**

en

**Tudor Stone Ltd (C-52/98),**

tussen

**Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft**

en

**Tecnamb-Tecnologia do Ambiente L<sup>da</sup> (C-53/98),**

tussen

**Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft**

en

**Turiprata Construções Civil L<sup>da</sup> (C-54/98),**

tussen

**Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft**

en

**Duarte dos Santos Sousa (C-68/98),**

tussen

**Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft**

en

**Santos & Kewitz Construções L<sup>da</sup> (C-69/98),**

tussen

**Portugaia Construções L<sup>da</sup>**

en

**Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (C-70/98)**

I - 7886

en tussen

Engil Sociedade de Construção Civil SA

en

Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (C-71/98),

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van de artikelen 48 en 59 EG-Verdrag (thans, na wijziging, de artikelen 39 EG en 49 EG) en 60 EG-Verdrag (thans artikel 50 EG), alsmede van artikel 3, lid 1, eerste alinea, tweede streepje, sub b, van richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB 1997, L 18, blz. 1),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Vijfde kamer),

samengesteld als volgt: P. Jann, kamerpresident, D. A. O. Edward (rapporteur)  
en L. Sevón, rechters,

advocaat-generaal: J. Mischo,

griffier: H. A. Rühl, hoofdadministrateur,

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

— Finalarte Sociedade de Construção Civil L<sup>da</sup> en Portugaia Construções L<sup>da</sup>,  
vertegenwoordigd door B. Buchberger, Rechtsanwalt,

- Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft, vertegenwoordigd door J. Sedemund, Rechtsanwalt,
  
- Tudor Stone Ltd, vertegenwoordigd door K. Kühne, Rechtsanwalt,
  
- Tecnamb-Tecnologia do Ambiente L<sup>da</sup>, vertegenwoordigd door O. Wulff, Rechtsanwalt,
  
- Santos & Kewitz Construções L<sup>da</sup>, vertegenwoordigd door E. Kewitz, gerente,
  
- Engil Sociedade de Construção Civil SA, vertegenwoordigd door A. Böken, Rechtsanwalt,
  
- de Duitse regering, vertegenwoordigd door E. Röder en C.-D. Quassowski als gemachtigden,
  
- de Belgische regering, vertegenwoordigd door J. Devadder als gemachtigde, bijgestaan door B. van de Walle de Ghelcke, advocaat,
  
- de Franse regering, vertegenwoordigd door K. Rispal-Bellanger en C. Chavance als gemachtigden,
  
- de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door J. G. Lammers als gemachtigde,

- de Oostenrijkse regering, vertegenwoordigd door C. Pesendorfer als gemachtigde,
  
- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door P. Hillenkamp en M. Patakia als gemachtigden, bijgestaan door I. Brinker en R. Karpenstein, Rechtsanwalte,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van Finalarte Sociedade de Construção Civil L<sup>da</sup> en Portugaia Construoes L<sup>da</sup>, vertegenwoordigd door B. Buchberger; Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft, vertegenwoordigd door T. Lubbig, Rechtsanwalt; Engil Sociedade de Construção Civil SA, vertegenwoordigd door A. Boken; de Duitse regering, vertegenwoordigd door C.-D. Quassowski; de Franse regering, vertegenwoordigd door C. Bergeot als gemachtigde; de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door J. van Bakel als gemachtigde; de Zweedse regering, vertegenwoordigd door A. Kruse als gemachtigde, en de Commissie, vertegenwoordigd door M. Patakia, bijgestaan door R. Karpenstein, ter terechtzitting van 30 maart 2000,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 13 juli 2000,

het navolgende

### Arrest

- 1 Bij beschikkingen van 10 februari 1998 (C-49/98), 16 februari 1998 (C-50/98) en 17 februari 1998 (C-52/98—C-54/98), binnengekomen bij het Hof op 24 februari daaraanvolgend, en 27 februari 1998 (C-68/98—C-71/98), binnengekomen bij het Hof op 13 maart daaraanvolgend, heeft het Arbeitsgericht Wiesbaden krachtens artikel 177 EG-Verdrag (thans artikel 234 EG) vier prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van de artikelen 48 en 59 EG-Verdrag (thans, na wijziging, artikelen 39 EG en 49 EG) en 60 EG-Verdrag (thans artikel 50 EG), alsmede van artikel 3, lid 1, eerste alinea, tweede streepje, sub b, van richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB 1997, L 18, blz. 1).
  
- 2 Deze vragen zijn gerezen in het kader van negen procedures die elk het stelsel van vakantiefondsen voor de financiering van de vakantieaanspraken van werknemers in de bouwnijverheid betreffen. Drie van deze procedures (C-49/98, C-70/98 en C-71/98) zijn gericht op de vaststelling van het ontbreken van een rechtsbetrekking. De *Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft* (vakantiefonds voor de bouwnijverheid; hierna: „fonds”) is daarin verweerder. Verzoeksters zijn de in een andere lidstaat dan de Bondsrepubliek Duitsland gevestigde ondernemingen, die in Duitsland werknemers ter beschikking hebben gesteld en door het fonds in gebreke zijn gesteld bijdragen te betalen en de in de *Verfahrenstarifvertrag* (collectieve arbeidsovereenkomst voor de socialezekerheidsfondsen; hierna: „VTV”) bepaalde gegevens te verstrekken voor de berekening van die bijdragen. De andere procedures (C-50/98, C-52/98—C-54/98, C-68/98 en C-69/98) betreffen door het fonds ingestelde vorderingen tot betaling van bijdragen en het verstrekken van gegevens tegen in een andere lidstaat dan de Bondsrepubliek Duitsland gevestigde werkgevers die werknemers ter beschikking hebben gesteld in Duitsland.

## De nationale regeling

- 3 De voor werknemers in de bouwnijverheid geldende regeling inzake vakantie met behoud van loon is in Duitsland neergelegd in de Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer — Bundesurlaubsgesetz (wet minimale vakantieduur voor werknemers) en in het Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (collectieve kaderovereenkomst voor de bouwnijverheid; hierna: „BRTV-Bau”).
- 4 Die regeling wordt uitgevoerd door middel van een systeem van vakantiefondsen dat in hoofdzaak door de VTV wordt geregeld. De VTV en de BRTV-Bau zijn door de bondsminister van Arbeid en Sociale Zaken algemeen verbindend verklaard voor de gehele bouwsector.
- 5 De bouwsector wordt gekenmerkt door het feit dat de werknemers regelmatig van werkgever veranderen. Daarom bepaalt de BRTV-Bau dat de verschillende arbeidsverbanden van de werknemer gedurende het referentiejaar moeten worden behandeld als één enkele arbeidsverhouding. Dankzij deze fictie kan de werknemer de vakantieaanspraken die hij gedurende het referentiejaar/vakantiejaar bij verschillende werkgevers heeft opgebouwd, bij elkaar optellen en het totaal van die aanspraken, onafhankelijk van de duur van de arbeidsverhouding met de werkgever van dat moment, bij die werkgever doen gelden.
- 6 Dat systeem zou normalerwijze een zware financiële last op die werkgever leggen omdat hij gedwongen zou zijn de werknemer de vakantie-uitkeringen te betalen zelfs voor de vakantiedagen die hij bij andere werkgevers heeft opgebouwd. Het fonds is opgericht om dit nadeel op te heffen en een billijke omslag van de financiële lasten over de betrokken werkgevers te verzekeren.



- 7 Daarom betalen de in Duitsland gevestigde werkgevers bijdragen van 14,45 % van hun brutoloon aan het fonds. Zij verkrijgen als tegenprestatie met name gehele of gedeeltelijke vergoeding van de aan de werknemers betaalde vakantie-uitkeringen en vakantietoelagen.
- 8 De werkgevers moeten het fonds elke maand bepaalde gegevens verstrekken om het in staat te stellen hun maandelijkse brutoloon te bepalen en de verschuldigde bijdragen te berekenen.
- 9 Krachtens het Arbeitnehmerentgesetz (wet inzake de detachering van werknemers) van 26 februari 1996 (BGBl. I, blz. 227; hierna: „AEntG”) zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten voor de bouwsector inzake de aanspraken op vakantie met behoud van loon per 1 maart 1996 en onder bepaalde voorwaarden van toepassing verklaard op de arbeidsbetrekkingen tussen ondernemingen met zetel buiten Duitsland en de werknemers die zij naar een bouwplaats in Duitsland sturen voor het uitvoeren van bouwwerkzaamheden.
- 10 In dat kader is artikel 8 BRTV-Bau, betreffende de vakantieaanspraken, gewijzigd en is de VTV met ingang van 1 januari 1997 aangevuld met een derde deel getiteld „Vakantieregeling voor buiten Duitsland gevestigde werkgevers en hun in Duitsland tewerkgestelde werknemers”. De buiten Duitsland gevestigde werkgevers zijn dus gehouden deel te nemen in het stelsel van vakantiefondsen, hetgeen met name betekent dat zij tot 30 juni 1997 verplicht waren 14,82 %, en sindsdien 14,25 % van de brutoloon aan het fonds te betalen voor de op Duits grondgebied gedetacheerde werknemers.
- 11 Er bestaan echter verschillen tussen de regeling die van toepassing is op in Duitsland gevestigde werkgevers en die welke van toepassing is op de andere werkgevers. Ten eerste kan de buiten Duitsland gevestigde werkgever, in

tegenstelling tot hetgeen is bepaald in het kader van de regeling die van toepassing is op in Duitsland gevestigde werkgevers, geen enkele aanspraak op vergoeding maken tegenover het fonds. Het recht om bij het fonds betaling van de vakantieuitkeringen te verkrijgen, is door de VTV ingesteld ten gunste van elke gedetacheerde werknemer.

- 12 Ten tweede moeten de buiten Duitsland gevestigde werkgevers meer gegevens aan het fonds verstrekken dan de in Duitsland gevestigde werkgevers.
- 13 Ten derde heeft het begrip bedrijf een verschillende inhoud naargelang de werkgever al dan niet in Duitsland is gevestigd. § 1, lid 4, AEntG is als volgt geformuleerd:

„In het kader van de bedrijfsgebonden werkingssfeer van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de leden 1, 2 en 3, worden de door een in het buitenland gevestigde werkgever in Duitsland tewerkgestelde werknemers gezamenlijk als bedrijf aangemerkt.”

- 14 Daarentegen blijkt uit artikel 7 BRTV-Bau dat voor de vaststelling of een in Duitsland gevestigde werkgever onder de collectieve arbeidsovereenkomsten in de bouwsector valt, er niet van wordt uitgegaan dat de bouwplaats of zelfs de uitsluitend op één bouwplaats tewerkgestelde werknemers een bedrijf zijn. Het bedrijf wordt in dit opzicht gevormd door de organisatorische eenheid van waaruit de werknemers naar een bouwplaats worden uitgezonden.

## De hoofdgedingen en de prejudiciële vragen

- 15 Van de werkgevers die partij zijn in de hoofdgedingen zijn er acht in Portugal en één in het Verenigd Koninkrijk gevestigd. In 1997 heeft elk van hen werknemers naar Duitsland uitgezonden voor het uitvoeren van bouwwerkzaamheden.
- 16 Het fonds verlangt van deze werkgevers deelneming aan het bijdragenstelsel ter financiering van de vakantieaanspraken van de werknemers in de bouwsector. Het fonds beroept zich daarvoor op de VTV en § 1, leden 1 en 3, AEntG.
- 17 Ter voorbereiding van de inning van de bijdragen waarin deze bepalingen voorzien, verlangt het fonds van die werkgevers de mededeling van bepaalde in de VTV voorgeschreven gegevens.
- 18 Van mening dat de beslechting van de hoofdgedingen afhangt van de uitlegging van de voorschriften van gemeenschapsrecht, heeft het Arbeitsgericht Wiesbaden de behandeling van de zaken geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen voorgelegd:

„1) Moeten de artikelen 48, 59 en 60 EG-Verdrag aldus worden uitgelegd, dat zij worden geschonden door een bepaling van nationaal recht — § 1, lid 3, eerste volzin, AEntG — die de geldigheid van de voorschriften van algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten inzake de inning van bijdragen en de toekenning van prestaties in verband met vakantieaanspraken van werknemers door paritaire organen van de sociale partners, en dus de voorschriften van deze collectieve arbeidsovereenkomsten inzake de daarbij te volgen procedure, uitbreidt tot een in het buitenland gevestigde werkgever en diens naar het territoriale toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomsten uitgezonden werknemers?

2) Moeten de artikelen 48, 59 en 60 EG-Verdrag aldus worden uitgelegd, dat deze worden geschonden door de bepalingen van § 1, lid 1, tweede volzin, en lid 3, eerste volzin, AEntG, die leiden tot de toepassing van voorschriften van algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten welke

a) voorzien in een vakantieduur die langer is dan de minimale jaarlijkse vakantie als bepaald in richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd,

en/of

b) in Duitsland gevestigde werkgevers een vergoedingsaanspraak geven jegens de paritaire organen van de sociale partners met betrekking tot uitgaven wegens vakantie-uitkeringen en vakantiegeld, terwijl zij niet voorzien in een dergelijke aanspraak voor in het buitenland gevestigde werkgevers, doch in plaats daarvan voorzien in een rechtstreekse aanspraak van de uitgezonden werknemer jegens de paritaire organen van de sociale partners,

en/of

c) in het kader van de ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomsten te volgen procedure voorzien in een verplichte mededeling van bepaalde inlichtingen door in het buitenland gevestigde werkgevers aan de paritaire organen van de sociale partners die in omvang verder reikt dan de voor de in Duitsland gevestigde werkgevers geldende verplichting?

- 3) Moeten de artikelen 48, 59 en 60 EG-Verdrag aldus worden uitgelegd, dat deze worden geschonden door § 1, lid 4, AEntG, op grond waarvan in het kader van de bedrijfsgebonden werkingssfeer van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, die krachtens § 1, lid 3, eerste volzin, AEntG ook op in het buitenland gevestigde werkgevers en hun naar het territoriale toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst uitgezonden werknemers van toepassing is, alle naar Duitsland uitgezonden werknemers — en zij alleen — als bedrijf worden aangemerkt, terwijl ten aanzien van in Duitsland gevestigde werkgevers het begrip ‚bedrijf’ een andere inhoud heeft, zodat in bepaalde gevallen de binnen de werkingssfeer van algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten vallende bedrijven volgens verschillende criteria worden afgebakend?
- 4) Moet artikel 3, lid 1, sub b, van richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten aldus worden uitgelegd, dat dit, gelet op de juiste uitlegging van de artikelen 48, 59 en 60 EG-Verdrag, in elk geval de in de prejudiciële vragen 1 tot en met 3 aan de orde gestelde bepalingen niet voorschrijft en ook niet toelaat?”

### Opmerkingen vooraf

- 19 De vragen van de verwijzende rechter betreffen behalve de vraag naar de uitlegging van de artikelen 59 en 60 van het Verdrag inzake de vrijheid van dienstverrichting, ook de vraag naar de toepasselijkheid van artikel 48 van het Verdrag inzake het vrije verkeer van werknemers.
- 20 Onbetwist is dat het in de hoofdgedingen gaat om in andere lidstaten dan de Bondsrepubliek Duitsland gevestigde ondernemingen die hun eigen werknemers

voor een bepaalde duur ter beschikking hebben gesteld op een bouwplaats in Duitsland met het oog op het verrichten van diensten, waardoor feitelijke omstandigheden zijn ontstaan waarop de artikelen 59 en 60 van het Verdrag van toepassing zijn.

- 21 De verwijzende rechter is echter, net als Finalarte Sociedade de Construção Civil L<sup>da</sup> en Portugaia Construções L<sup>da</sup>, van mening dat artikel 48 van het Verdrag ook van toepassing is op de hoofdingen, omdat werknemers minder kans maken om in dienst te worden genomen en in het buitenland te worden gedetacheerd indien de werkgever ten gevolge van de uitbreiding van de vakantie-regeling verhinderd wordt om in Duitsland werkzaamheden te verrichten in het kader van de vrijheid van dienstverrichting.
- 22 Dienaangaande heeft het Hof vastgesteld, dat werknemers die in dienst zijn van een in een lidstaat gevestigde onderneming en tijdelijk worden uitgezonden naar een andere lidstaat om daar diensten te verrichten, geenszins de bedoeling hebben zich op de arbeidsmarkt van laatstbedoelde lidstaat te begeven, aangezien zij, na hun taak te hebben volbracht, naar hun land van herkomst of woonplaats terugkeren (zie arresten van 27 maart 1990, Rush Portuguesa, C-113/89, Jurispr. blz. I-1417, punt 15, en 9 augustus 1994, Vander Elst, C-43/93, Jurispr. blz. I-3803, punt 21).
- 23 Daaruit volgt dat artikel 48 van het Verdrag niet van toepassing is op de hoofdingen. Bijgevolg behoeven de tegen de achtergrond van die bepaling gestelde vragen niet te worden behandeld.
- 24 De vierde vraag betreft de toepasselijkheid van richtlijn 96/71.

- 25 Hierover zij opgemerkt dat de omzettingstermijn voor die richtlijn, die op 16 december 1999 verstreek, op het tijdstip van de feiten van het hoofdgeding nog niet was verstreken. Die richtlijn behoeft derhalve niet te worden uitgelegd, en de vierde vraag behoeft met het oog op de hoofdgedingen niet te worden beantwoord.
- 26 Daaruit volgt dat de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde regeling enkel moet worden getoetst aan de artikelen 59 en 60 van het Verdrag.
- 27 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de artikelen 59 en 60 van het Verdrag zich er in beginsel tegen verzetten dat een lidstaat een in een andere lidstaat gevestigde onderneming die een dienst verricht op zijn grondgebied, een nationale regeling oplegt zoals die van § 1, lid 3, eerste volzin, AEntG, waarbij aan de daarvoor door de onderneming gedetacheerde werknemers aanspraken op vakantie met behoud van loon worden verzekerd. De tweede en de derde vraag strekken ertoe te doen vaststellen of de bijzondere aspecten van die regeling de uitbreiding ervan tot een dergelijke onderneming onverenigbaar maken met de artikelen 59 en 60 van het Verdrag.

### De eerste vraag

- 28 Er zij herinnerd aan de vaste rechtspraak, dat artikel 59 van het Verdrag niet alleen de afschaffing verlangt van iedere discriminatie van de in een andere lidstaat gevestigde dienstverrichter op grond van diens nationaliteit, maar tevens de opheffing van iedere beperking — ook indien deze zonder onderscheid geldt voor binnenlandse dienstverrichters en dienstverrichters uit andere lidstaten — die de werkzaamheden van de dienstverrichter die in een andere lidstaat is gevestigd en aldaar rechtmatig gelijksoortige diensten verricht, verbiedt, belemmert of minder aantrekkelijk maakt (zie, met name, arresten van 23 november 1999, *Arblade e.a.*, C-369/96 en C-376/96, *Jurispr. blz. I-8453*, punt 33, en 15 maart 2001, *Mazzoleni en ISA*, C-165/98, *Jurispr. blz. I-2189*, punt 22).

- 29 Met name mag een lidstaat de verrichting van diensten op zijn grondgebied niet afhankelijk stellen van de inachtneming van alle voorwaarden die gelden voor een vestiging, omdat hij daarmee de verdragsbepalingen die juist de vrijheid van dienstverrichting moeten verzekeren, ieder nuttig effect zou ontnemen (zie arrest van 25 juli 1991, Säger, C-76/90, Jurispr. blz. I-4221, punt 13, en arrest Mazzoleni en ISA, reeds aangehaald, punt 23).
- 30 In dit opzicht kan de toepassing van de nationale regelingen van de ontvangende lidstaat op dienstverrichters de verrichting van diensten verbieden, belemmeren of minder aantrekkelijk maken, voorzover deze toepassing kosten en bijkomende administratieve en economische lasten met zich meebrengt (zie arrest Mazzoleni en ISA, reeds aangehaald, punt 24).
- 31 De vrijheid van dienstverrichting als grondbeginsel van het Verdrag kan slechts worden beperkt door regelingen die hun rechtvaardiging vinden in dwingende redenen van algemeen belang, en die gelden voor iedere persoon of onderneming die op het grondgebied van de ontvangende lidstaat werkzaam is, voorzover dit belang niet wordt gewaarborgd door de regels waaraan de dienstverrichter is onderworpen in de lidstaat waar hij is gevestigd (zie, met name, reeds aangehaalde arresten Arblade e.a., punt 34, en Mazzoleni en ISA, punt 25).
- 32 De toepassing van de nationale regelingen van een lidstaat op de in andere lidstaten gevestigde dienstverrichters moet geschikt zijn om de verwezenlijking van het nagestreefde doel te waarborgen, en mag niet verder gaan dan nodig is voor het bereiken van dat doel (zie, met name, reeds aangehaalde arresten Arblade e.a., punt 35, en Mazzoleni en ISA, punt 26).
- 33 Een van de door het Hof erkende dwingende redenen van algemeen belang is de bescherming van de werknemers (zie, met name, reeds aangehaalde arresten Arblade e.a., punt 36, en Mazzoleni en ISA, punt 27).



- 34 Om de regelingen van de ontvangende lidstaat op in een andere lidstaat gevestigde dienstverrichters te kunnen toepassen, moeten de bevoegde autoriteiten, of in voorkomend geval, de rechterlijke instanties van de eerste lidstaat, rekening houdend met de in de punten 28 tot en met 33 van het onderhavige arrest in herinnering geroepen beginselen, dus bepalen of die regelingen een belemmering van de vrijheid van dienstverrichting kunnen meebrengen en, zo ja, of zij niettemin gerechtvaardigd zijn.
- 35 Met betrekking tot de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling merkt de verwijzende rechter op, dat de toepassing daarvan op de buiten Duitsland gevestigde dienstverrichters voor hen een verhoging van de kosten en de administratieve en economische lasten met zich meebrengt, hetgeen een belemmering van de vrijheid van dienstverrichting vormt.
- 36 Dienaangaande blijkt met name dat die dienstverrichters bepaalde administratieve formaliteiten moeten vervullen, en onder meer gegevens aan het fonds moeten verstrekken.
- 37 Een dergelijke belemmering van de vrijheid van dienstverrichting is slechts gerechtvaardigd wanneer zij nodig is om een doelstelling van algemeen belang doeltreffend en met passende middelen na te streven.
- 38 Dienaangaande merkt de verwijzende rechter op, dat blijkens de memorie van toelichting van het AEntG deze wet uitdrukkelijk tot doel heeft Duitse bouwondernemingen te beschermen tegen de stijgende concurrentiedruk op de Europese interne markt en dus tegen buitenlandse dienstverrichters. De verwijzende rechter voegt daaraan toe, dat reeds tijdens de eerste discussies over het wetsontwerp er meermaals op is gewezen dat met deze wet vooral oneerlijke concurrentie moest worden tegengegaan die wordt veroorzaakt door Europese ondernemingen met een lagelonenbeleid.

- 39 Volgens vaste rechtspraak kunnen maatregelen die de vrijheid van dienstverrichting beperken evenwel niet worden gerechtvaardigd door economische doeleinden, zoals de bescherming van nationale ondernemingen (zie, in die zin, arresten van 26 april 1988, Bond van Adverteerders e.a., 352/85, Jurispr. blz. 2085, punt 34, en 5 juni 1997, SETTG, C-398/95, Jurispr. blz. I-3091, punt 23).
- 40 De bedoeling van de wetgever zoals die tijdens de aan de vaststelling van een wet voorafgaande politieke discussies of in de memorie van toelichting tot uitdrukking komt, kan een aanwijzing vormen voor het met die wet nagestreefde doel, doch die bedoeling is op zich niet beslissend.
- 41 Het staat integendeel aan de verwijzende rechter om na te gaan of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling objectief gezien de bescherming van de gedetacheerde werknemers bevordert.
- 42 Dienaangaande moet worden nagegaan, of die regeling voor de betrokken werknemers een reëel voordeel inhoudt dat in aanzienlijke mate bijdraagt tot hun sociale bescherming. In die context kan de uitdrukkelijke bedoeling van de wetgever leiden tot een meer omstandig onderzoek van de voordelen die door de door hem genomen maatregelen aan de werknemers zouden zijn verleend.
- 43 Zoals de advocaat-generaal in de punten 82 tot en met 107 van zijn conclusie heeft opgemerkt, zijn er potentiële voordelen die de Duitse regeling zou kunnen verlenen aan de werknemers die door buiten Duitsland gevestigde dienstverrichters zijn gedetacheerd.
- 44 Met name is het mogelijk dat de werknemer ingevolge de Duitse regeling aanspraak zou kunnen maken op meer vakantiedagen en op een hogere

vakantietoeslag per dag dan ingevolge de regeling van de lidstaat van vestiging van zijn werkgever. Bovendien blijkt het in het hoofdgeding aan de orde zijnde stelsel van vakantiefondsen voordelen te bieden voor de werknemers die voor een in Duitsland gevestigde onderneming willen gaan werken, omdat de regeling voor hen de mogelijkheid inhoudt om hun vakantieaanpakken mee te nemen.

- 45 Het staat aan de verwijzende rechter om te onderzoeken of dergelijke potentiële voordelen de gedetacheerde werknemers een reële aanvullende bescherming verlenen. Een dergelijk onderzoek moet rekening houden, in de eerste plaats, met de bescherming inzake vakantie met behoud van loon die de werknemers reeds krachtens de regeling van de lidstaat van vestiging van hun werkgever toekomt. De in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling kan immers niet worden beschouwd als een regeling die aan de gedetacheerde werknemers een reële aanvullende bescherming biedt wanneer zij krachtens de regeling van de lidstaat van vestiging van hun werkgever dezelfde of een in wezen vergelijkbare bescherming genieten.
- 46 In de tweede plaats moet de verwijzende rechter voor dat onderzoek bepalen of het in de praktijk gebruikelijk is dat werknemers die in Duitsland voor de uitvoering van een bepaald project zijn gedetacheerd, hun werkgever verlaten om bij een in Duitsland gevestigde onderneming in dienst te treden.
- 47 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat, zoals in punt 22 van het onderhavige arrest is opgemerkt, de tijdelijk naar een andere lidstaat uitgezonden werknemers om daar diensten te verrichten, niet geacht worden deel uit te maken van de arbeidsmarkt in die lidstaat.
- 48 In de derde plaats is het van belang dat de verwijzende rechter nagaat of de betrokken werknemers zodra zij zijn teruggekeerd op het grondgebied van de lidstaat van vestiging van hun werkgever, werkelijk in staat zijn bij het fonds hun rechten op het verkrijgen van vakantie-uitkeringen te doen gelden, rekening houdend met name met de te vervullen formaliteiten, de te gebruiken taal en de betalingswijzen.

- 49 Zou de verwijzende rechter menen dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling daadwerkelijk een algemeen belang nastreeft dat bestaat in de bescherming van werknemers die door buiten Duitsland gevestigde dienstverrichters zijn gedetacheerd, dan moet hij tevens beoordelen of die regeling, rekening houdend met alle relevante elementen, evenredig is ten opzichte van de verwezenlijking van dat doel.
- 50 Daarvoor moet een afweging worden gemaakt tussen enerzijds de administratieve en economische lasten die krachtens die regeling op de dienstverrichter drukken, en anderzijds de extra sociale bescherming die daarmee aan de werknemers wordt verleend in vergelijking met de door de regeling van de lidstaat van vestiging van hun werkgever geboden waarborgen.
- 51 In dat opzicht moet worden onderzocht of de doelstelling die bestaat in het toekennen aan in Duitsland gedetacheerde werknemers van meer vakantiedagen en een hogere vergoeding per dag dan hun ingevolge de wetgeving van de lidstaat van vestiging van hun werkgever toekomt, ook bereikt kan worden door minder beperkende regels dan die welke uit de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling volgen, bijvoorbeeld door de buiten Duitsland gevestigde werkgever te verplichten om gedurende de periode van detachering rechtstreeks aan de werknemer de vakantie-uitkeringen te betalen waarop hij volgens de Duitse voorschriften recht heeft.
- 52 Met betrekking tot het doel van bescherming van de gedetacheerde werknemers die hun werkgever verlaten om in dienst te treden van een in Duitsland gevestigde onderneming, staat het aan de verwijzende rechter om te onderzoeken of dat doel kan worden bereikt door de eerste werkgever te verplichten aan de werknemer een vergoeding te betalen wanneer hij uit zijn dienst treedt zonder de vakantiedagen waarop hij recht heeft te hebben opgenomen.
- 53 Op de eerste vraag moet derhalve worden geantwoord, dat de artikelen 59 en 60 van het Verdrag zich er niet tegen verzetten dat een lidstaat een in een andere lidstaat gevestigde onderneming die een dienst verricht op zijn grondgebied, een nationale regeling oplegt zoals die van § 1, lid 3, eerste volzin, AEntG, waarbij

aan de daarvoor door de onderneming gedetacheerde werknemers aanspraken op vakantie met behoud van loon worden verzekerd, onder voorwaarde enerzijds dat de werknemers niet krachtens de wetgeving van de lidstaat van vestiging van hun werkgever een in wezen vergelijkbare bescherming genieten, zodat de toepassing van de nationale regeling van de eerste lidstaat hun een reëel voordeel brengt dat in aanzienlijke mate bijdraagt tot hun sociale bescherming, en anderzijds dat de toepassing van die regeling van de eerste lidstaat evenredig is aan het nagestreefde doel van algemeen belang.

### De tweede vraag

- 54 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of de artikelen 59 en 60 van het Verdrag zich verzetten tegen een regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, wat drie specifieke aspecten daarvan betreft.
- 55 In de eerste plaats vraagt de verwijzende rechter met zijn tweede vraag, sub a, of de Duitse regeling die voorziet in een jaarlijkse vakantie met behoud van loon van 30 arbeidsdagen („Arbeitstage”) respectievelijk 36 werkdagen („Werktage”), onevenredig is, gelet enerzijds op het feit dat het daarmee beoogde doel van algemeen belang reeds beschermd is door richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 307, blz. 18), en anderzijds op het feit dat die regeling in een langere vakantieduur voorziet dan de richtlijn.
- 56 Artikel 7, lid 1, van richtlijn 93/104 bepaalt immers dat „de lidstaten [...] de nodige maatregelen [treffen] opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie”.

- 57 Hierover moet worden opgemerkt, dat richtlijn 93/104 slechts voorziet in minimumvoorschriften met betrekking tot de duur van de vakantie met behoud van loon. Artikel 15 van die richtlijn bepaalt immers dat „deze richtlijn [...] er niet aan in de weg [staat] dat de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, dan wel de toepassing bevorderen of mogelijk maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers”.
- 58 Het staat dus aan iedere lidstaat de duur van de vakantie met behoud van loon vast te stellen die in het algemeen belang noodzakelijk is. Waar de Bondsrepubliek Duitsland heeft vastgesteld dat een vakantie met behoud van loon van 30 arbeidsdagen per jaar noodzakelijk is voor de sociale bescherming van de werknemers in de bouw, verzetten de artikelen 59 en 60 van het Verdrag zich er in beginsel niet tegen dat die lidstaat dat beschermingsniveau uitbreidt tot werknemers die door in andere lidstaten gevestigde dienstverrichters zijn gedetacheerd.
- 59 Derhalve moet op de tweede vraag, sub a, worden geantwoord dat de artikelen 59 en 60 van het Verdrag zich er niet tegen verzetten dat de regeling van een lidstaat die in een langere vakantie met behoud van loon voorziet dan richtlijn 93/104, gedurende de detachingsperiode ook wordt toegepast op de werknemers die door in andere lidstaten gevestigde dienstverrichters in die lidstaat zijn gedetacheerd.
- 60 In de tweede plaats merkt de verwijzende rechter op dat het in het hoofdgeding aan de orde zijnde stelsel aan in de Bondsrepubliek Duitsland gevestigde werkgevers een vergoedingsaanspraak geeft van de door het fonds wegens vakantie-uitkeringen en vakantiegeld gedane uitgaven, terwijl het niet in een dergelijke aanspraak voorziet voor in andere lidstaten gevestigde werkgevers, doch in de plaats daarvan de uitgezonden werknemers een rechtstreekse aanspraak verleent jegens het fonds. Met zijn tweede vraag, sub b, wenst hij dus te vernemen of dit verschil in behandeling een schending van de artikelen 59 en 60 van het Verdrag meebrengt.

- 61 Het fonds en de Duitse regering betwisten dat dit verschil het in het hoofdgeding aan de orde zijnde stelsel onverenigbaar maakt met het gemeenschapsrecht. Zij benadrukken dat dat verschil gunstig is voor de buiten Duitsland gevestigde onderneming, omdat die is vrijgesteld van het zelf berekenen en betalen van de uitkeringen.
- 62 Op basis van de aan het Hof verstrekte inlichtingen, die door de verwijzende rechter moeten worden getoetst, blijkt niet dat dat verschil in behandeling voor de in de andere lidstaten gevestigde ondernemingen een nadeel vormt dat een met de artikelen 59 en 60 van het Verdrag strijdige discriminatie teweeg zou brengen.
- 63 In ieder geval moet worden vastgesteld, dat er objectieve verschillen bestaan tussen de in de Bondsrepubliek Duitsland gevestigde ondernemingen en de in de andere lidstaten gevestigde ondernemingen voor wat de daadwerkelijke uitvoering van de betalingsverplichting van de vakantie-uitkeringen betreft. Zo hebben de Duitse autoriteiten, wanneer een buiten Duitsland gevestigde onderneming daar niet langer diensten verricht, geen mogelijkheid meer om te controleren of zij daadwerkelijk de vakantie-uitkeringen aan de gedetacheerde werknemers heeft betaald. Omwille van de efficiëntie kan het fonds de vakantie-uitkeringen dus beter rechtstreeks aan de gedetacheerde werknemers betalen.
- 64 Het verschil in behandeling zou verklaard kunnen worden door deze objectieve verschillen en brengt derhalve geen met de artikelen 59 en 60 strijdige discriminatie mee.
- 65 Op de tweede vraag, sub b, moet derhalve worden geantwoord dat, voorzover zulks gerechtvaardigd is door objectieve verschillen tussen de in de Bondsrepubliek Duitsland gevestigde ondernemingen en de in andere lidstaten gevestigde ondernemingen, de artikelen 59 en 60 van het Verdrag zich er niet tegen verzetten dat een nationale regeling eerstbedoelde ondernemingen een vergoedingsaanspraak jegens het fonds geeft van de wegens vakantie-uitkeringen en vakantiegeld gedane uitgaven, terwijl die regeling voor laatstbedoelde ondernemingen niet in een dergelijke aanspraak voorziet, doch in de plaats daarvan aan de uitgezonden werknemers een rechtstreekse aanspraak geeft jegens het fonds.

- 66 In de derde plaats vraagt de verwijzende rechter met zijn tweede vraag, sub c, of de artikelen 59 en 60 van het Verdrag zich ertegen verzetten dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling de buiten Duitsland gevestigde werkgevers verplicht meer gegevens aan het fonds te verstrekken dan de in Duitsland gevestigde werkgevers.
- 67 De verwijzende rechter is van mening, dat de aldus aan de buiten Duitsland gevestigde onderneming opgelegde extra verplichtingen niet alleen een ongelijke behandeling vormen, maar het verrichten van diensten in Duitsland aanzienlijk moeilijker maken. Op die grond zouden zij onverenigbaar zijn met de artikelen 59 en 60 van het Verdrag.
- 68 De Duitse regering betoogt, dat deze verschillende modaliteiten om praktische redenen noodzakelijk zijn. De controle van de ondernemingen met zetel buiten Duitsland is zeer moeilijk en kan in elk geval niet even grondig geschieden als de controle van in Duitsland gevestigde ondernemingen.
- 69 Dienaangaande moet worden erkend, dat een regeling die gericht is op de doeltreffende bescherming van werknemers in de bouwsector, met name met betrekking tot hun recht op vakantie met behoud van loon, het verstrekken van bepaalde gegevens noodzakelijk maakt. Meer in het bijzonder is het mogelijk dat een dergelijke verplichting de enige gepaste controle vormt ten aanzien van het met die regeling nagestreefde doel.
- 70 Er zij echter aan herinnerd, dat een verplichting zoals die welke de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling oplegt, om bepaalde gegevens aan de autoriteiten van de ontvangende lidstaat te verstrekken, voor de in een andere



lidstaat gevestigde ondernemingen extra administratieve en economische kosten en lasten meebrengt (zie, in die zin, arrest Arblade e.a., reeds aangehaald, punt 58).

- 71 Dat de buiten Duitsland gevestigde ondernemingen aan extra verplichtingen zijn onderworpen wat de te verstrekken gegevens betreft, vormt dus a fortiori een beperking van het vrij verrichten van diensten in de zin van artikel 59 van het Verdrag (zie, in die zin, arrest Arblade e.a., reeds aangehaald, punt 59).
- 72 Een dergelijke beperking kan gerechtvaardigd zijn wanneer zij nodig is om de sociale bescherming van de werknemers, een dwingende reden van algemeen belang, doeltreffend en met passende middelen te verzekeren.
- 73 Bovendien kan het feit dat de buiten Duitsland gevestigde ondernemingen niet aan dezelfde verplichtingen met betrekking tot de te verstrekken gegevens zijn onderworpen, worden toegeschreven aan de objectieve verschillen tussen die ondernemingen en de in Duitsland gevestigde ondernemingen.
- 74 Daartegenover staat, dat de verplichting om specifieke documenten aan de lidstaat te verstrekken niet gerechtvaardigd is indien die lidstaat de noodzakelijke controles kan verrichten op basis van documenten die in overeenstemming met de regeling van de lidstaat van vestiging worden bijgehouden (zie, in die zin, arrest Arblade e.a., reeds aangehaald, punt 64).
- 75 Gelet op een en ander, moet op de tweede vraag, sub c, worden geantwoord, dat het aan de verwijzende rechter staat, rekening houdend met het evenredigheids-

beginsel, vast te stellen welk soort documenten de Duitse autoriteiten rechtmatig van de buiten Duitsland gevestigde dienstverrichters kunnen verlangen. Daartoe moet de verwijzende rechter beoordelen of de objectieve verschillen tussen de situatie van de in Duitsland gevestigde ondernemingen en die van buiten Duitsland gevestigde ondernemingen het objectief gezien noodzakelijk maken dat van laatstbedoelde ondernemingen extra gegevens worden verlangd.

### De derde vraag

- 76 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of de artikelen 59 en 60 van het Verdrag zich verzetten tegen een nationale bepaling, zoals § 1, lid 4, AEntG, dat in wezen bepaalt dat alle door een buiten Duitsland gevestigde werkgever naar Duitsland uitgezonden werknemers, en zij alleen, als bedrijf worden aangemerkt, terwijl ten aanzien van in Duitsland gevestigde werkgevers het begrip bedrijf een andere inhoud heeft, zodat in bepaalde gevallen de binnen de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomsten vallende bedrijven volgens verschillende criteria worden afgebakend.
- 77 De verwijzende rechter merkt op dat deze twee begrippen van bedrijf in de praktijk gevolgen kunnen hebben bij zogenoemde gemengde bedrijven, dat wil zeggen bedrijven die deels bouwactiviteiten verrichten en deels een activiteit die daarmee geen verband houdt. In Duitsland gevestigde gemengde bedrijven vallen slechts onder de collectieve arbeidsovereenkomsten voor de bouwsector indien de totale arbeidstijd van de in de bouwsector werkzame werknemers groter is dan de totale arbeidstijd van de in een andere sector werkzame werknemers.
- 78 De verwijzende rechter is derhalve van mening dat § 1, lid 4, AEntG discriminatie op basis van de plaats van vestiging van het bedrijf inhoudt, hetgeen in strijd is met de artikelen 59 en 60 van het Verdrag.

- 79 De Duitse regering betoogt dat de derde vraag niet-ontvankelijk is, want zonder belang voor de beslechting van de geschillen in het hoofdgeding. De verwijzende rechter heeft immers niet aangetoond dat de in die geschillen betrokken buitenlandse bedrijven niet onder de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomsten zouden vallen indien het begrip bedrijf in het AEntG een andere inhoud had.
- 80 Dat argument kan niet worden aanvaard. Het volstaat er in dit opzicht aan te herinneren, dat het uitsluitend aan de nationale rechter staat de relevantie van de gestelde vragen te beoordelen, en dat enkel het kennelijk ontbreken van elk verband met het hoofdgeding tot de niet-ontvankelijkheid van de vraag kan leiden (zie arrest van 3 maart 1994, *Eurico Italia e.a.*, C-332/92, C-333/92 en C-335/92, *Jurispr. blz. I-711*, punt 17). In casu is dit echter niet het geval.
- 81 Ten gronde zij opgemerkt dat, in tegenstelling tot de in de Bondsrepubliek Duitsland gevestigde ondernemingen, de in de andere lidstaten gevestigde ondernemingen die in Duitsland diensten verrichten in de bouwsector, altijd onder de op die sector toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten vallen en dus met name verplicht zijn bijdragen te betalen aan het fonds.
- 82 Daaruit volgt dat § 1, lid 4, AEntG in strijd met artikel 59 van het Verdrag een ongelijke behandeling meebrengt voorzover geen enkele rechtvaardiging als bedoeld door het Verdrag is aangevoerd.
- 83 Op de derde vraag moet derhalve worden geantwoord, dat de artikelen 59 en 60 van het Verdrag zich ertegen verzetten dat een regeling van een lidstaat inzake vakantie met behoud van loon wordt toegepast op alle in andere lidstaten gevestigde ondernemingen die op het grondgebied van de eerste lidstaat diensten verrichten in de bouwsector, wanneer niet alle in de eerste lidstaat gevestigde ondernemingen die slechts een deel van hun activiteiten in de bouwsector uitoefenen, daaronder vallen voor hun in die sector tewerkgestelde werknemers.

## Kosten

- 84 De kosten door de Duitse, de Belgische, de Franse, de Nederlandse, de Oostenrijkse en de Zweedse regering en de Commissie wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in de hoofdgedingen is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instanties over de kosten hebben te beslissen.

### HET HOF VAN JUSTITIE (Vijfde kamer),

uitspraak doende op de door het Arbeitsgericht Wiesbaden bij beschikkingen van 10, 16, 17 en 27 februari 1998 gestelde vragen, verklaart voor recht:

- 1) Artikel 59 EG-Verdrag (thans, na wijziging, artikel 49 EG) en artikel 60 EG-Verdrag (thans artikel 50 EG) verzetten zich er niet tegen dat een lidstaat een in een andere lidstaat gevestigde onderneming die een dienst verricht op zijn grondgebied een nationale regeling oplegt zoals die van § 1, lid 3, eerste volzin, Arbeitnehmerentendegesetz (Duitse wet inzake de detachering van werknemers), waarbij aan de daarvoor door de onderneming gedetacheerde werknemers aanspraken op vakantie met behoud van loon worden verzekerd, onder voorwaarde enerzijds dat de werknemers niet krachtens de

wetgeving van de lidstaat van vestiging van hun werkgever een in wezen vergelijkbare bescherming genieten, zodat de toepassing van de nationale regeling van de eerste lidstaat hun een reëel voordeel brengt dat in aanzienlijke mate bijdraagt tot hun sociale bescherming, en anderzijds dat de toepassing van die regeling van de eerste lidstaat evenredig is aan het nagestreefde doel van algemeen belang.

- 2) a) De artikelen 59 en 60 van het Verdrag verzetten zich er niet tegen dat de regeling van een lidstaat die in een langere vakantie met behoud van loon voorziet dan richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, gedurende de detachingsperiode ook wordt toegepast op de werknemers die door in andere lidstaten gevestigde dienstverrichters in die lidstaat zijn gedetacheerd.
  
- b) Voorzover zulks gerechtvaardigd is door objectieve verschillen tussen de in de Bondsrepubliek Duitsland gevestigde ondernemingen en de in de andere lidstaten gevestigde ondernemingen, verzetten de artikelen 59 en 60 van het Verdrag zich er niet tegen dat een nationale regeling eerstbedoelde ondernemingen een vergoedingsaanspraak jegens het fonds geeft van de wegens vakantie-uitkeringen en vakantiegeld gedane uitgaven, terwijl die regeling voor laatstbedoelde ondernemingen niet in een dergelijke aanspraak voorziet, doch in de plaats daarvan aan de uitgezonden werknemers een rechtstreekse aanspraak geeft jegens dat fonds.
  
- c) Het staat aan de verwijzende rechter, rekening houdend met het evenredigheidsbeginsel, vast te stellen welk soort documenten de Duitse autoriteiten rechtmatig van de buiten Duitsland gevestigde dienstverrichters kunnen verlangen. Daartoe moet de verwijzende rechter beoordelen of de objectieve verschillen tussen de situatie van de in Duitsland gevestigde

ondernemingen en die van buiten Duitsland gevestigde ondernemingen het objectief gezien noodzakelijk maken dat van laatstbedoelde ondernemingen extra gegevens worden verlangd.

- 3) De artikelen 59 en 60 van het Verdrag verzetten zich ertegen dat een regeling van een lidstaat inzake vakantie met behoud van loon wordt toegepast op alle in andere lidstaten gevestigde ondernemingen die op het grondgebied van de eerste lidstaat diensten verrichten in de bouwsector, wanneer niet alle in de eerste lidstaat gevestigde ondernemingen die slechts een deel van hun activiteiten in de bouwsector uitoefenen, daaronder vallen voor hun in die sector tewerkgestelde werknemers.

Jann

Edward

Sevón

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 25 oktober 2001.

De griffier

De president van de Vijfde kamer

R. Grass

P. Jann