SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER

vom 25. Juni 1998 *

Inhaltsverzeichnis

I — Sachverhalt der Ausgangsverfahren I-8458

A — Die Strafanzeige gegen Herrn Arblade und die Firma Arblade I-8458

B — Die Strafanzeige gegen die Herren Leloup und die Firma Sofrage I-8460

II — Die Vorlagefragen I-8461

III — Innerstaatliche Rechtsvorschriften I-8462

A — Belgische Vorschriften I-8462

B — Französische Vorschriften I-8464

IV — Vorschriften des Gemeinschaftsrechts I-8466

V — Verlauf des Verfahrens vor dem Gerichtshof I-8468

A — Eingereichte Erklärungen I-8468

B — Antworten auf die erste schriftliche Frage des Gerichtshofes I-8474

C — Antworten auf die zweite schriftliche Frage des Gerichtshofes I-8475

D — Antwort auf die dritte schriftliche Frage des Gerichtshofes I-8476

VI — Zu den Vorlagefragen I-8476

A — Vorbemerkungen I-8476

B — Rechtsprechung des Gerichtshofes zu den Beschränkungen des freien Dienstleistungsverkehrs I-8477

C — Zur Verpflichtung, den in einen anderen Mitgliedstaat abgestellten Arbeitnehmern den in diesem Staat vorgesehenen Mindestlohn zu zahlen und für jeden Arbeitnehmer die Beiträge für Treueprämien und Schlechtwettermarken zu entrichten (unter den Punkten 2 und 6 der ersten Vorlagefrage genannte Verpflichtungen) I-8480

D — Zur Kontrolle der Beachtung der arbeitsrechtlichen Vorschriften des Mitgliedstaats, in dem die Leistung erbracht werden soll, durch die Behörden dieses Staates (unter den Punkten 1, 3, 4, 5, 9 und 10 der ersten Vorlagefrage genannte Verpflichtungen) I-8490

E — Zur Verpflichtung der Unternehmen, mit der Aufsichtsbehörde des Staates, in dem die Leistung erbracht werden soll, zusammenzuarbeiten (unter den Punkten 7 und 8 der ersten Vorlagefrage genannte Verpflichtungen) I-8494

F — Zur zweiten Vorlagefrage I-8494

VII — Ergebnis I-8495

* Originalsprache: Spanisch.

1. Das Tribunal correctionnel Huy (Belgien) ersucht um die Auslegung der Artikel 59 und 60 EG-Vertrag, um über zwei bei ihm anhängige Rechtsstreitigkeiten entscheiden zu können, die auf von der belgischen Aufsichtsbehörde gegen zwei französische Unternehmen, denen die Verletzung bestimmter arbeitsrechtlicher Vorschriften vorgeworfen wird, erstattete Strafanzeigen zurückgehen. Im einzelnen geht es um die Entscheidung darüber, ob das Gemeinschaftsrecht es einem Mitgliedstaat verwehrt, in einem anderen Mitgliedstaat ansässige Unternehmen, die Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet des erstgenannten Staates verbringen, um dort Dienstleistungen zu verrichten, zu verpflichten, die innerstaatlichen — sowohl dem Schutz der Arbeitnehmer als auch der Bekämpfung der Schwarzarbeit dienenden — Rechtsvorschriften über Führung und Aufbewahrung der die Arbeitnehmer betreffenden Unterlagen sowie über die diesen zu zahlende Mindestvergütung zu beachten, wenn die genannten Unternehmen bereits in dem Mitgliedstaat, in dem sie ansässig sind, wegen derselben Arbeitnehmer und für den gleichen Beschäftigungszeitraum gleichen oder ähnlichen Verpflichtungen unterliegen.

I — Sachverhalt der Ausgangsverfahren

2. Wie den Akten zu entnehmen ist, schloß die Sucrerie Tirlemontoise de Wanze (Belgien) 1990 mit der französischen Gesellschaft Atelier de construction métallique du bocage (ACMB) einen Vertrag über die Errichtung eines Silokomplexes für die Lagerung von weißem Kristallzucker mit einem Fassungsvermögen von 40 000 Tonnen. Diese Gesellschaft schloß wiederum mit verschiedenen französischen Unternehmen, insbesondere mit der Sàrl Sofrage (nachstehend „Sofrage") und der Firma BSI, Untervergabeverträge; ihrerseits schloß BSI einen Untervergabevertrag mit der Firma Arblade et Fils Sàrl (nachstehend „Arblade").

Arblade verbrachte zweimal für jeweils ungefähr sechs Monate je siebzehn Arbeitnehmer nach Wanze; Sofrage verbrachte viermal je neun Arbeitnehmer für Zeiträume zwischen fünf und acht Monaten dorthin.

3. Im Laufe des Jahres 1993 forderte die belgische Aufsichtsbehörde Arblade und Sofrage auf, die einzelnen in der belgischen Sozialgesetzgebung vorgesehenen Unterlagen vorzulegen, was keine der beiden Gesellschaften tat, da diese sich nicht für hierzu verpflichtet hielten, weil die ihre Dienstleistungen in Belgien erbringenden Arbeitnehmer weiterhin den französischen sozialrechtlichen Vorschriften unterworfen seien. Die Aufsichtsbehörde war demgegenüber der Auffassung, die Unternehmen hätten die im belgischen Recht vorgesehenen Verpflichtungen zu erfüllen, und erstattete daher gegen sie Strafanzeige.

A — *Die Strafanzeige gegen Herrn Arblade und die Firma Arblade*

4. Die Staatsanwaltschaft wirft Herrn Jean Claude Arblade und der Firma Arblade, beide in Frankreich ansässig, mehrere Verstöße vor, die sie zwischen dem 1. Januar und dem 31. Mai 1992 sowie zwischen dem 26. April und dem 15. Oktober 1993

sowohl in Wanze als auch in anderen Orten des Gerichtsbezirks Huy begangen haben sollen. Herr Arblade wird in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber, Auftragnehmer oder Bevollmächtigter beschuldigt,

— die nach den sozialrechtlichen Vorschriften erforderlichen Unterlagen (Personalregister und für jeden Arbeitnehmer anzulegendes persönliches Konto) nicht am belgischen Wohnsitz einer natürlichen Person, die — da die Gesellschaft nicht in Belgien ansässig ist — als Bevollmächtigte oder Beauftragte mit der Verwahrung dieser Unterlagen hätte betraut werden müssen, aufbewahrt zu haben;

— ihren Arbeitnehmern nicht den Mindestlohn gezahlt zu haben, der in dem im Rahmen des paritätischen Ausschusses für das Bauwesen abgeschlossenen Tarifvertrag vom 28. März 1991 — der die Arbeitsbedingungen, insbesondere den Mindestlohn der in Bauunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, regelt und durch Königliche Verordnung vom 22. Juni 1992 für verbindlich erklärt wurde — festgesetzt worden war;.

— am Arbeitsort kein besonderes Personalregister geführt zu haben;

— ihren siebzehn Arbeitnehmern keine Personalkarten gemäß Artikel 4 Absatz 3 der Königlichen Verordnung Nr. 5 vom 23. Oktober 1978 über die nach der Sozialgesetzgebung erforderlichen Unterlagen sowie der Königlichen Verordnung vom 8. März 1990 über die Führung der Personalkarten ausgehändigt zu haben;

— keinen Bevollmächtigten oder Beauftragten mit der Aufbewahrung der Unterlagen über die persönlichen Konten in Belgien betraut zu haben;

— für das erste und zweite Quartal 1992 sowie das zweite und dritte Quartal 1993 keine Beiträge zu dem Markenfonds, mit dem die Vergütung der Arbeitnehmer für die Tage, an denen ungünstige Wetterbedingungen einen normalen Arbeitsablauf verhindern, ergänzt werden soll („Schlechtwettermarken"), und ebensowenig Beiträge für die Auszahlung von Treueprämien entrichtet zu haben; nach der Abrechnung vom 3. Oktober 1995 beliefen sich diese Beiträge für siebzehn Arbeitnehmer und für die angegebenen Zeiträume auf 343 762 BFR.

5. Jeder dieser Verstöße ist mit Freiheitsstrafe von acht Tagen bis drei Monaten sowie mit Geldstrafen zwischen 50 000 und 100 000 BFR bedroht.

6. Die Staatsanwaltschaft beantragt, festzustellen, daß die Firma Arblade zivilrechtlich für die Geldstrafen und die ihren

Geschäftsführer treffenden Kosten haftbar ist.

B — *Die Strafanzeige gegen die Herren Leloup und die Firma Sofrage*

7. Die Staatsanwaltschaft wirft den Herren Bernard Leloup und Serge Leloup in deren Eigenschaft als Direktor und als Geschäftsführer sowie der Firma Sofrage — sämtlich in Frankreich ansässig — vor, zwischen dem 1. Januar und dem 31. August 1991, dem 1. Juli und dem 31. Dezember 1991, dem 1. März und dem 31. Juli 1992 sowie dem 1. März und dem 31. Oktober 1993 sowohl in Wanze als auch in anderen Orten des Gerichtsbezirks Huy verschiedene Verstöße begangen zu haben. Die beiden Erstgenannten werden beschuldigt,

— keinen Bevollmächtigten oder Beauftragten mit der Aufbewahrung der Unterlagen über die persönlichen Konten in Belgien betraut zu haben;

— die gemäß der Königlichen Verordnung Nr. 5 vom 23. Oktober 1978 über die Führung der nach der Sozialgesetzgebung erforderlichen Unterlagen durchgeführte Inspektion behindert zu haben;

— die gemäß dem Gesetz vom 16. November 1972 über die Gewerbeaufsicht durchgeführte Inspektion behindert zu haben;

— 1991, 1992 und 1993 für neun Arbeitnehmer keine persönlichen Konten eingerichtet zu haben;

— am Arbeitsort kein besonderes Personalregister geführt zu haben;

— keine Arbeitsordnung aufgestellt zu haben;

— die nach den sozialrechtlichen Vorschriften erforderlichen Unterlagen (Personalregister und für jeden Arbeitnehmer anzulegendes persönliches Konto) nicht am belgischen Wohnsitz einer natürlichen Person, die — da die Gesellschaft nicht in Belgien ansässig ist — als Bevollmächtigte oder Beauftragte mit der Führung dieser Unterlagen hätte betraut werden müssen, aufbewahrt zu haben;

— ihren neun Arbeitnehmern keine Personalkarten gemäß Artikel 4 Absatz 3 der Königlichen Verordnung Nr. 5 vom 23. Oktober 1978 über die nach der Sozialgesetzgebung erforderlichen Unterlagen sowie der Königlichen Verordnung vom 8. März 1990 über die

Führung der Personalkarten ausgehändigt zu haben.

8. Die Mehrzahl dieser Verstöße ist mit Freiheitsstrafe zwischen acht Tagen und drei Monaten sowie mit Geldstrafen zwischen 50 000 und 100 000 BFR bedroht.

9. Die Staatsanwaltschaft beantragt, festzustellen, daß Sofrage zivilrechtlich für die Geldstrafen sowie die den Direktor und den Geschäftsführer treffenden Kosten haftbar ist.

II — Die Vorlagefragen

10. Vor der Entscheidung über diese beiden Rechtsstreitigkeiten hat das Tribunal correctionnel Huy das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof in jeder dieser Rechtssachen je zwei — zum Teil übereinstimmende — Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt, die sich wie folgt gliedern lassen:

1. Sind die Artikel 59 und 60 des Vertrages dahin auszulegen, daß sie es einem Mitgliedstaat verbieten, einem Unternehmen, das in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist und vorübergehend Arbeiten in dem erstgenannten Staat verrichtet, die nachstehend aufgeführten Verpflichtungen aufzuerlegen, wobei zu berücksichtigen ist, daß das Unternehmen bereits, wenn nicht gleichen, so doch wenigstens im Hinblick auf ihren Zweck vergleichbaren Verpflichtungen für dieselben Arbeitnehmer und dieselben Beschäftigungszeiten im Staat seiner Niederlassung unterliegt?

a) Aufbewahrung der nach der Sozialgesetzgebung erforderlichen Unterlagen (Personalregister und individuelle Personalkarte für jeden Arbeitnehmer) am belgischen Wohnsitz einer natürlichen Person, die diese Unterlagen als Bevollmächtigte oder Beauftragte verwahrt;

b) Zahlung des durch Tarifvertrag festgesetzten Mindestlohns an seine Arbeitnehmer;

c) Führung eines besonderen Personalregisters;

d) Aushändigung einer Personalkarte an jeden Arbeitnehmer;

e) Bestimmung eines Bevollmächtigten oder Beauftragten, der die Unterlagen über die Personalkonten der Arbeitnehmer aufzubewahren hat;

f) Entrichtung — für jeden Arbeitnehmer — von Beiträgen an einen Fonds, mit dem der Lohn der Arbeitnehmer für die Tage, an denen ungünstige Wetterbedingungen einen normalen Arbeitsablauf verhindern („Schlechtwettermarken"), ergänzt wird, sowie von Beiträgen für die Gewährung von Treueprämien;

g) Nichtbehinderung der in den Vorschriften des genannten Staates über Führung und Aufbewahrung

der nach der Sozialgesetzgebung erforderlichen Unterlagen vorgesehenen Aufsichtsmaßnahmen;

h) Nichtbehinderung der gemäß den Rechtsvorschriften des genannten Staates über die Gewerbeaufsicht durchgeführten Überwachungsmaßnahmen;

i) Errichtung eines persönlichen Kontos für jeden Arbeitnehmer;

j) Erlaß einer Arbeitsregelung.

2. Können die Artikel 59 und 60 des Vertrages vom 25. März 1957 zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft die Anwendung von Artikel 3 Absatz 1 des Zivilgesetzbuchs betreffend den Geltungsbereich der belgischen Polizei- und Sicherheitsgesetze ausschliessen?

III — Innerstaatliche Rechtsvorschriften

A — Belgische Vorschriften

11. Die Verpflichtungen betreffend Führung und Aufbewahrung von Personalunterlagen sind in der Königlichen Verordnung Nr. 5 vom 23. Oktober 1978 geregelt, die durch die Königlichen Verordnungen vom 8. August 1980 und vom 8. März 1990 näher ausgeführt wird. Diese Vorschriften sollen den Schutz der Rechte der Arbeitnehmer gewährleisten; sie verpflichten die Arbeitgeber, die nachstehend aufgeführten Unterlagen am Wohn- oder Firmensitz des Unternehmens, wenn sich dieser in Belgien befindet, oder, wenn dies nicht der Fall ist, am belgischen Wohnsitz einer natürlichen Person aufzubewahren, die diese Unterlagen als Bevollmächtigte oder Beauftragte verwahrt:

— ein Personalhauptregister, das die das Unternehmen und den Arbeitnehmer betreffenden Angaben enthält. Außerdem hat der Arbeitgeber an jedem Arbeitsort ein besonderes Personalregister über die an diesem Ort beschäftigten Arbeitnehmer zu führen. Bei Bauunternehmen tritt an die Stelle des besonderen Personalregisters ein für jeden Arbeitnehmer, der an einem konkreten Bauvorhaben mitarbeitet, anzulegendes persönliches Dokument. Die Königliche Verordnung vom 8. März 1990 hatte die Arbeitgeber verpflichtet, jedem ihrer Arbeitnehmer eine Personalkarte auszuhändigen. Diese galt als

persönliches Dokument; der Arbeitnehmer hatte sie stets bei sich zu tragen. Mit Wirkung vom 1. Januar 1995 wurde die Personalkarte durch die Arbeitskarte ersetzt. Diese soll es ermöglichen, die Anwesenheit der Arbeitnehmer an der Baustelle zu überprüfen.

— Unterlagen über ein für jeden Arbeitnehmer zu errichtendes persönliches Konto, auf dem die vom Arbeitnehmer für den Arbeitgeber im Laufe eines Jahres erbrachten Leistungen nach Vergütungszeiträumen sowie der gezahlte Lohn zu vermerken sind. Dieses Konto ermöglicht den Nachweis, daß die im Tarifvertrag festgesetzten Lohntabellen beachtet und die für Feiertage und Jahresurlaub zu gewährende Vergütung sowie die Jahresendprämien gezahlt wurden. Bei Beendigung des Arbeitsvertrags oder zum Jahresende muß der Arbeitnehmer eine Abschrift seines persönlichen Kontos erhalten.

Die Aufsichtsbehörde hat darüber zu wachen, daß die Arbeitgeber den Vorschriften über Führung und Aufbewahrung der arbeitsrechtlichen Unterlagen nachkommen; bei Verstößen hiergegen können Geldstrafen verhängt werden.

12. Die Arbeitgeber sind ferner verpflichtet, eine Arbeitsordnung aufzustellen.

13. Was das Arbeitsentgelt betrifft, so erlegt der Gesetzgeber dem Arbeitgeber drei Verpflichtungen auf: Er hat bei Vermeidung einer Geldstrafe seinen Arbeitnehmern den tarifvertraglich festgesetzten Mindestlohn zu zahlen und sich durch die Entrichtung von Beiträgen an der Finanzierung sowohl des Fonds, aus dem den Arbeitnehmern Treueprämien gewährt werden, als auch des Markensystems zu beteiligen, das die Vergütung des Arbeitnehmers für Tage, an denen ungünstige Wetterbedingungen einen normalen Arbeitsablauf verhindern (nachstehend „Schlechtwettermarken"), ergänzt.

14. Was die Mindestvergütung anbelangt, so war sie im vorliegenden Fall durch den Tarifvertrag für das Baugewerbe vom 28. März 1991 festgesetzt worden, der durch die Königliche Verordnung vom 22. Juni 1992 für verbindlich erklärt worden war.

15. Die Treueprämie stellt einen Betrag dar, der den Arbeitnehmern des Baugewerbes einmal jährlich gezahlt wird und sie dafür belohnen soll, daß sie während eines bestimmten Zeitraums auf dem Bau gearbeitet haben. Die Schlechtwettermarken sind Bestandteil einer von den Bauunternehmen getroffenen Regelung, die die Arbeitnehmer für den Lohnausfall entschädigen soll, den sie erleiden, wenn schlechtes Wetter sie daran hindert, ihre tägliche Arbeit zu beginnen, oder sie nötigt, die Arbeit zu unterbrechen. Die Verwaltung der Prämien und Marken liegt in den Händen des Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction (nachstehend „Fonds"); ihre

Finanzierung obliegt den Bauunternehmen, die hierfür Beiträge zu entrichten haben.

16. Die Funktionsweise der Treueprämien und der Schlechtwettermarken richtet sich nach den Bestimmungen des im Rahmen des paritätischen Ausschusses für das Bauwesen am 28. April 1988 geschlossenen Tarifvertrags, den die Königliche Verordnung vom 15. Juni 1988 für verbindlich erklärt hat. Nach seinem Artikel 2 sind alle Unternehmen, die diesem Ausschuß unterstellt sind, verpflichtet, in den Fonds einen Beitrag in Höhe von 9,12 % der jedem Arbeitnehmer gezahlten Bruttovergütung einzuzahlen: 9 % sind für die Auszahlung der Treueprämien bestimmt, und 0,12 % sollen die Verwaltungskosten decken. Gemäß seinem Artikel 3 haben Unternehmen des in Rede stehenden Sektors, deren Arbeitnehmer Gefahr laufen, ihre Tätigkeit wegen ungünstiger Wetterverhältnisse unterbrechen zu müssen, an den Fonds einen weiteren Beitrag in Höhe von 2,1 % des jedem Arbeitnehmer gewährten Bruttoentgelts zu leisten: 2 % sind für die Marken bestimmt, und 0,1 % sollen die Verwaltungskosten decken.

17. Am Ende eines jeden Rechnungsjahres — das sich hinsichtlich der Treueprämien vom 1. Juli zum 30. Juni und, was die Schlechtwettermarken angeht, vom 1. Januar zum 31. Dezember erstreckt — übermittelt das mit dem Einzug der Beiträge betraute Organ, das Office patronal d' organisation et de contrôle des régimes de sécurité d'existence (nachstehend „OPOC") den Arbeitgebern die Marken, die den Eingang der Beiträge nachweisen. Die Marken, die den Anspruch auf Treueprämie begründen, sind den Arbeitnehmern spätestens am 30. September, die Schlechtwettermarken sind ihnen spätestens am 29. April des folgenden Rechnungsjahres auszuhändigen. Die Arbeitnehmer können die Zahlung der Prämie oder des Schlechtwettergeldes wahlweise vom OPOC oder von ihrer Gewerkschaft verlangen. Die Zahlung der Treueprämie erfolgt vom ersten Arbeitstag des Monats November an, die Schlechtwettermarken werden ab 30. April eingelöst. Wie die belgische Regierung in ihren schriftlichen Erklärungen dargelegt und in der mündlichen Verhandlung bestätigt hat, werden den Arbeitnehmern ausländischer Unternehmen Prämie und Schlechtwettergeld mittels internationaler Postanweisung ausgezahlt.

B — *Französische Vorschriften*

18. Die Verpflichtungen betreffend Führung und Aufbewahrung arbeitsrechtlicher Unterlagen sind im Arbeitsgesetzbuch niedergelegt; soweit vorliegend von Interesse, haben sie folgenden Inhalt:

— Es ist ein einheitliches Personalregister zu führen, in dem sämtliche Arbeitnehmer in der zeitlichen Reihenfolge ihrer Einstellung aufzuführen und ihre persönlichen Daten zu vermerken sind. Dieses Register ist am Sitz des Unternehmens sowie an jedem Arbeitsort

aufzubewahren und steht der Aufsichtsbehörde zur Verfügung.

— Den Arbeitnehmern ist die Lohnliste auszuhändigen; diese hat folgende Angaben zu enthalten: Name und Anschrift des Arbeitgebers; Arbeitsplatz des Arbeitnehmers; Organ, an das die Beiträge zu entrichten sind; anwendbarer Tarifvertrag; Name und Anschrift des Arbeitnehmers; von diesem besetzte Arbeitsstelle; seine berufliche Einstufung; Zahl der Arbeitsstunden; Bruttoentgelt; Prämien und sonstige Vergütungen; Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge.

— Es ist ein Buch über die Lohnlisten zu führen, das die gleichen Angaben zu enthalten hat wie diese Listen, damit die Aufsichtsbehörde feststellen kann, ob der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nachkommt.

— Am Sitz des Unternehmens ist eine Liste über alle Baustellen und sonstige vorübergehende Tätigkeitsorte zur Verfügung der Aufsichtsbehörde zu halten.

— Während des ganzen streitigen Zeitraums, also zwischen 1991 und 1993, waren die Arbeitgeber nach den französischen Rechtsvorschriften verpflichtet, den Arbeitnehmern bei der Einstellung einen individuellen Auszug aus dem einheitlichen Personalregister, eine Arbeitsbescheinigung sowie einen Arbeitsvertrag oder irgendeine andere im Tarifvertrag vorgesehene Unterlage auszuhändigen, in der das Datum der Einstellung des Arbeitnehmers vermerkt war. Der Arbeitgeber hatte bis zu dem Zeitpunkt, in dem er dem Arbeitnehmer die erste Lohnliste aushändigte und diese in das Buch der Lohnlisten übertragen wurde, eine Abschrift dieser Unterlagen aufzubewahren.

Die Nichtbeachtung der meisten dieser Verpflichtungen ist mit Geldstrafen bedroht.

19. Der Arbeitgeber ist weiterhin verpflichtet, eine unternehmensinterne Arbeitsordnung aufzustellen, in der insbesondere die Bestimmungen über Arbeitssicherheit und -hygiene, die disziplinarrechtlichen Vorschriften und die Schutzrechte der Arbeitnehmer vermerkt sein müssen.

20. Was den Arbeitslohn betrifft, so unterliegt das freie Ermessen bei seiner Festsetzung gewißen Beschränkungen. Erstens sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Bestimmungen über den Mindestlohn einzuhalten, der im Verordnungsweg festgesetzt wird und die Bezeichnung „salaire minimum interprofessionnel de croissance"

(überberuflicher Wachstums-Mindestlohn; SMIC) trägt und denjenigen, die das geringste Entgelt erhalten, eine bestimmte Kaufkraft und die Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes sichern soll. Zweitens müssen die Arbeitgeber die beruflichen Mindestlöhne einhalten, die in dem für das Unternehmen geltenden Tarifvertrag vorgesehen sind; dieser ist im Fall der Unternehmen Arblade und Leloup der Tarifvertrag für das Baugewerbe.

Überdies verpflichtet das Arbeitsgesetzbuch die Bauunternehmer, ihren Arbeitnehmern ein Ausgleichsentgelt zu zahlen, wenn ungünstige Wetterbedingungen einen normalen Arbeitsablauf verhindern. Die Zahlung dieses Entgelts, die der Arbeitgeber direkt zu leisten hat, geht zu Lasten der Fonds der sogenannten „Entschädigungskassen für Arbeitsausfall", die ausschließlich durch Beiträge der Arbeitgeber finanziert werden.

Der Tarifvertrag für das Baugewerbe sieht weiterhin die Zahlung einer sogenannten „Urlaubs"-Prämie vor, bei deren Gewährung das Dienstalter des Arbeitnehmers berücksichtigt wird; dieser muß am Jahresende — je nachdem, zu welcher Gruppe von Arbeitnehmern er gehört — mehr als sechs Monate bei dem betreffenden Unternehmen beschäftigt gewesen sein oder dort mehr als 1 675 Arbeitsstunden abgeleistet haben. Im Rahmen des bezahlten Urlaubs steht den Arbeitnehmern auch ein von dem in dem betreffenden Unternehmen erworbenen Dienstalter abhängiger Anspruch auf eine — zwischen zwei und vier Tagen schwankende — Anzahl zusätzlicher Urlaubstage zu.

IV — Vorschriften des Gemeinschaftsrechts

21. Der freie Dienstleistungsverkehr innerhalb der Gemeinschaft ist in Titel III Kapitel 3 des Vertrages geregelt, der sich mit der Freizügigkeit der Arbeitskräfte, dem freien Niederlassungsrecht, dem freien Dienstleistungs- und dem freien Kapitalverkehr befaßt. Die Bestimmungen, die für die Entscheidung in den vorliegenden beiden Rechtssachen in Betracht kommen, sind die Artikel 59 und 60, die wie folgt lauten:

„Artikel 59

Die Beschränkungen des freien Dienstleistungsverkehrs innerhalb der Gemeinschaft für Angehörige der Mitgliedstaaten, die in einem anderen Staat der Gemeinschaft als demjenigen des Leistungsempfängers ansässig sind, werden während der Übergangszeit nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen schrittweise aufgehoben.

..."

„Artikel 60

Dienstleistungen im Sinne dieses Vertrags sind Leistungen, die in der Regel gegen Entgelt erbracht werden, soweit sie nicht den Vorschriften über den freien Waren-

und Kapitalverkehr und über die Freizügigkeit der Personen unterliegen.

Als Dienstleistungen gelten insbesondere:

a) gewerbliche Tätigkeiten,

b) kaufmännische Tätigkeiten,

c) handwerkliche Tätigkeiten,

d) freiberufliche Tätigkeiten.

Unbeschadet des Kapitels über die Niederlassungsfreiheit kann der Leistende zwecks Erbringung seiner Leistungen seine Tätigkeit vorübergehend in dem Staat ausüben, in dem die Leistung erbracht wird, und zwar unter den Voraussetzungen, welche dieser Staat für seine eigenen Angehörigen vorschreibt."

22. Nach Artikel 66 des Vertrages finden die Bestimmungen der Artikel 55 bis 58, die zum Kapitel über das Niederlassungsrecht gehören, auf den freien Dienstleistungsverkehr Anwendung. Hiervon interessieren vorliegend im besonderen die Artikel 56 und 58:

„Artikel 56

1. Dieses Kapitel und die aufgrund desselben getroffenen Maßnahmen beeinträchtigen nicht die Anwendbarkeit der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die eine Sonderregelung für Ausländer vorsehen und aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit gerechtfertigt sind.

..."

„Artikel 58

Für die Anwendung dieses Kapitels stehen die nach den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats gegründeten Gesellschaften, die ihren satzungsmäßigen Sitz, ihre Hauptverwaltung oder ihre Hauptniederlassung innerhalb der Gemeinschaft haben, den natürlichen Personen gleich, die Angehörige der Mitgliedstaaten sind.

Als Gesellschaften gelten die Gesellschaften des bürgerlichen Rechts und des Handelsrechts einschließlich der Genossenschaften und die sonstigen juristischen Personen des öffentlichen und privaten Rechts mit Ausnahme derjenigen, die keinen Erwerbszweck verfolgen."

23. Spätestens am 30. Juni 1993 hatten die Mitgliedstaaten die Richtlinie 91/533/EG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen [1] (nachstehend „Richtlinie 91/533") in ihr internes Recht aufzunehmen. Diese Richtlinie regelt nicht nur im einzelnen die Informationen, die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern schriftlich zur Kenntnis zu bringen hat, sondern befaßt sich auch mit dem Fall des ins Ausland entsandten Arbeitnehmers, indem sie im Detail die zusätzlichen Informationen aufführt, über die dieser vor seiner Abreise verfügen muß.

24. Ende Dezember 1996 erließen das Europäische Parlament und der Rat die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen [2] (nachstehend „Richtlinie 96/71"), die einen Teil der vorliegend streitigen Sachverhalte regelt. Es empfiehlt sich jedoch nicht, unmittelbar mit ihrer Auslegung zu beginnen, um die Fragen des vorlegenden Gerichts zu beantworten, da sie im Zeitpunkt der den Ausgangsverfahren zugrunde liegenden Geschehnisse noch nicht einmal erlassen worden war. Jedenfalls verfügen die Mitgliedstaaten über eine erst am 16. Dezember 1999 ablaufende Frist zur Anpassung ihrer jeweiligen Rechtsvorschriften.

V — Verlauf des Verfahrens vor dem Gerichtshof

A — *Eingereichte Erklärungen*

25. Innerhalb der in Artikel 20 der EG-Satzung des Gerichtshofes gesetzten Frist haben die Beklagten der beiden Ausgangsverfahren, die belgische, die deutsche, die österreichische und die finnische Regierung sowie die Kommission schriftliche Erklärungen eingereicht.

26. Nach Ablauf des schriftlichen Verfahrens hat der Präsident des Gerichtshofes durch Beschluß vom 6. Juni 1997 die Verbindung der beiden Rechtssachen zu gemeinsamer mündlicher Verhandlung und Entscheidung angeordnet.

27. In der mündlichen Verhandlung vom 19. Mai 1998 haben die Bevollmächtigten der Beklagten der Ausgangsverfahren, der belgischen, der deutschen, der niederländischen und der finnischen Regierung sowie

1 — Richtlinie des Rates vom 14. Oktober 1991 (ABl. L 288, S. 32).

2 — Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. November 1996 (ABl. 1997, L 18, S. 1).

der Regierung des Vereinigten Königreichs und der Kommission ihre Bemerkungen vorgetragen.

28. Die beklagten Parteien befassen sich der Reihe nach mit den einzelnen Absätzen der ersten Vorlagefrage, die den ihnen vorgeworfenen Verstößen entsprechen. Sie machen allgemein geltend, die belgischen Vorschriften, zu deren Beachtung man sie zwingen wolle, stünden in Widerspruch zu den Artikeln 59 und 60 des Vertrages, da sie die in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen davon abhielten, sich mit ihren Arbeitnehmern zur Erbringung von Dienstleistungen nach Belgien zu begeben. Keine dieser Beschränkungen sei gerechtfertigt. Die Verpflichtungen, die die belgischen Rechtsvorschriften den Unternehmen auferlegten — so, wenn das Unternehmen ein ausländisches sei, die Aufbewahrung des Personalregisters und der persönlichen Konten der einzelnen Arbeitnehmer am Wohnsitz einer in Belgien ansässigen natürlichen Person, die diese Unterlagen als Bevollmächtigte oder Beauftragte zu verwahren habe, die Führung eines besonderen Personalregisters auf jeder Baustelle; die Bestimmung eines Bevollmächtigten oder Beauftragten, der die Unterlagen über die persönlichen Konten der Arbeitnehmer aufzubewahren habe, die Errichtung eines persönlichen Kontos für jeden Arbeitnehmer und die Aufstellung einer Arbeitsordnung — beruhten auf rein administrativen Gründen. In keinem Fall handele es sich um zwingende Gründe des Allgemeininteresses, die gegebenenfalls eine Einschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs rechtfertigen könnten. Für den Fall, daß der Gerichtshof sich dieser Auffassung nicht anschließen sollte, führen die Beklagten des Ausgangsverfahrens aus, das Allgemeininteresse sei bereits dadurch gewahrt, daß die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die betroffenen Unternehmen ansässig seien, entsprechende Erfordernisse aufstellten. Hilfsweise tragen sie vor, die belgischen Vorschriften stünden nicht im Einklang mit dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit, da sich die gleichen Ergebnisse mit weniger einschränkenden Maßnahmen erreichen ließen.

29. Was die Verpflichtung angehe, die Arbeiten der Aufsichtsbehörde bei der Überprüfung der Einhaltung der belgischen Rechtsvorschriften über Führung und Aufbewahrung der von der Sozialgesetzgebung verlangten Unterlagen nicht zu behindern, so sind die beklagten Unternehmen der Ansicht, da diese Vorschriften in Widerspruch zu Artikel 59 des Vertrages stünden, sei auch die Überprüfung ihrer Einhaltung mit diesem Artikel unvereinbar.

30. Die Verpflichtung, den Arbeitnehmern den belgischen Mindestlohn zu zahlen, schrecke in Mitgliedstaaten, die keinen oder einen niedrigeren Mindestlohn als Belgien vorsähen, ansässige Unternehmen davon ab, sich in diesen Mitgliedstaat zu begeben, da sie hierdurch höheren Unkosten ausgesetzt seien als denjenigen, die sie ohne diesen Ortswechsel zu bestreiten gehabt hätten; überdies begründe sie praktisch eine Diskriminierung zum Vorteil der in Belgien ansässigen Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern für die Erbringung der gleichen Dienstleistungen keine Reisespesen zu zahlen brauchten. Diese Einschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs ziele nicht in erster Linie auf den

Schutz der Arbeitnehmer, der in Frankreich nicht geringer sei, sondern verfolge einen rein wirtschaftlichen Zweck, wie aus den Akten der Aufsichtsbehörde hervorgehe, die diese zur Erstattung der Strafanzeigen veranlaßt hätten; dort sei die Rede von dem „rechtswidrigen Verhalten eines ausländischen Arbeitgebers, das die Möglichkeit der im selben Wirtschaftssektor tätigen belgischen Arbeitgeber beeinträchtige, in diesem Sektor als Wettbewerber aufzutreten".

31. Was die Pflicht zur Entrichtung der für die Zahlung von Treueprämien und Schlechtwettergeld bestimmten Beiträge angehe, so stelle sie zwar eine Einschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs dar, sie diene jedoch dem Allgemeininteresse am sozialen Schutz der Arbeitnehmer des betroffenen Sektors. Diese Arbeitnehmer genössen indessen einen vergleichbaren Schutz durch die im Mitgliedstaat der Niederlassung entrichteten Arbeitgeberbeiträge, die zur Abdeckung derselben Risiken bestimmt seien und, wenn nicht das gleiche, so doch ein sehr ähnliches Ziel verfolgten. Die Einschränkung sei daher nicht gerechtfertigt.

Was die Vorschrift angehe, wonach jeder Arbeitnehmer über eine Personalkarte verfügen müsse, so habe diese Karte, die sowohl in ihrer vorläufigen als auch in ihrer endgültigen Form vom Fonds ausgegeben werde, nur den Zweck, die Kontrolle darüber zu ermöglichen, daß der Unternehmer die vorgenannten Beiträge entrichte; die vorläufige Karte, die der Arbeitgeber am ersten Arbeitstag in Belgien auszufüllen habe, werde nämlich erst dann endgültig bestätigt, wenn er seine Verpflichtungen gegenüber dem Fonds erfüllt habe, die im Beitritt zu diesem Fonds, der Zahlung eines Betrages von 250 BFR pro Arbeitnehmer und der Entrichtung der Beiträge bestünden. Außerdem sei der Arbeitgeber verpflichtet, eine Abschrift des Formulars E 101 vorzulegen, um den Nachweis zu erbringen, daß er im Mitgliedstaat seiner Niederlassung weiterhin seine Beiträge zur Sozialversicherung leiste, was ihn von der Verpflichtung entbinde, sie ebenfalls in Belgien zu zahlen.

32. Die belgische Regierung ist der Ansicht, soweit die Richtlinie 96/71 den Stand des Gemeinschaftsrechts in bezug auf die im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen erfolgende Verbringung von Arbeitnehmern in einen anderen Mitgliedstaat konkretisiert und festgelegt habe, könnten diejenigen ihrer Bestimmungen, die keiner weiteren Ausführung durch die Mitgliedstaaten bedürften, nunmehr als Auslegungsquelle für die in den Artikeln 59 und 60 des Vertrages niedergelegten Rechte und Pflichten dienen. Sie führt zunächst aus, sämtliche in der ersten Vorlagefrage genannten Verpflichtungen der Unternehmer wurzelten in Polizei- und Sicherheitsgesetzen, deren Verletzung mit Strafe bedroht sei; anschließend untersucht sie auf der Grundlage jener Prämisse die Verpflichtungen, die sich im Licht der Bestimmungen der genannten Richtlinie ergäben.

33. Eine Reihe von Verpflichtungen beziehe sich auf die Arbeitnehmer betreffende Unterlagen, eine andere auf den Mindestlohn; außerdem gebe es die Verpflichtung, eine Arbeitsordnung aufzustellen. Was die erste Gruppe anbelange, so seien beim gegenwärtigen Stand des Gemeinschaftsrechts die

praktischen Probleme, die sich ergeben würden, wenn der aufnehmende Mitgliedstaat die vom entsendenden Mitgliedstat übersandten Unterlagen als Nachweis der Beachtung seiner Sozialgesetzgebung anzuerkennen hätte, unüberwindbar. Zum einen seien die Befugnisse der Aufsichtsbehörde in bezug auf Verstöße gegen sozialrechtliche Vorschriften territorialer Natur. Zum anderen sei es für die Behörden des aufnehmenden Mitgliedstaats praktisch unmöglich, sich sichere Kenntnis von Wesen und Tragweite der arbeitsrechtlichen Vorschriften des entsendenden Mitgliedstaats zu verschaffen, ohne daß die Zusammenarbeit und der Informationsaustausch zwischen den Staaten bisher systematisch organisiert worden wäre. Unter diesen Umständen ermögliche lediglich die Beachtung der Rechtsvorschriften des aufnehmenden Staates — der zugleich der Staat sei, dessen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf den Arbeitgeber Anwendung fänden — über die die Arbeitnehmer betreffenden Unterlagen die Durchführung einer angemessenen Kontrolle.

34. Was die zur zweiten Gruppe gehörenden Verpflichtungen angehe, nämlich den Mindestlohn zu zahlen, Beiträge für die Gewährung der Treueprämien zu entrichten und sich an der Finanzierung des Schlechtwettergeldes zu beteiligen, so sei es Sache des Dienstleistenden, nachzuweisen, daß die Arbeitnehmer bereits aufgrund der Rechtsvorschriften des entsendenden Mitgliedstaats für den gleichen Zeitraum konkret in den Genuß der gleichen Rechte kämen wie derjenigen, die sich aus der Anwendung der Bestimmungen des aufnehmenden Mitgliedstaats ergäben. Darüber hinaus müsse der Nachweis dafür erbracht werden, daß die jeweiligen Regelungen eines jeden beteiligten Mitgliedstaats dieselben Risiken abdeckten und dieselben Ziele verfolgten und daß der soziale Schutz der Arbeitnehmer in derselben Weise und auf demselben Niveau gewährleistet werde. Schließlich müsse die Zielsetzung der in Rede stehenden Regelungen nicht nur nach Maßgabe ihrer Wesensart beurteilt werden, sondern auch unter Berücksichtigung der Rechte, die diese Regelungen den Arbeitnehmern einräumten.

35. Die Verpflichtung zur Aufstellung einer Arbeitsordnung, die dazu diene, die Arbeitnehmer über ihre Rechte und Pflichten zu unterrichten und es der Aufsichtsbehörde zu ermöglichen, die Arbeitsbedingungen zu überprüfen, könne nicht schon als durch die Vorlage einer im Ausland aufgestellten Arbeitsordnung erfüllt angesehen werden, denn eine solche könne die im Rahmen der Erbringung einer Dienstleistung in einen anderen Staat entsandten Arbeitnehmer nicht über die im aufnehmenden Staat geltenden Arbeitsbedingungen unterrichten, wie insbesondere das Vorgehen bei Arbeitsunfällen, die Aufteilung der Arbeitszeit, die örtlichen Feiertage oder die Tage, auf die die auf einen Sonntag fallenden Feiertage verlegt würden.

36. Nach Ansicht der deutschen Regierung hindern die Artikel 59 und 60 des Vertrages einen Mitgliedstaat nicht daran, ein in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassenes Unternehmen, das Arbeitnehmer in den erstgenannten Staat verbringe, damit sie dort Bauarbeiten verrichteten, zu verpflichten, ihnen den Mindestlohn zu zahlen, der in dem einschlägigen Tarifvertrag dieses Staates festgesetzt worden sei. Was

die übrigen in den belgischen Rechtsvorschriften angeordneten Verpflichtungen betreffe, so bemerkt die deutsche Regierung, die Beachtung der Sozialrechtsordnung des Niederlassungsstaats ermögliche es zwar den Behörden dieses Staates, die Einhaltung der nach dessen Rechtsordnung anwendbaren arbeitsrechtlichen Vorschriften zu kontrollieren, sie sei aber, wenn das Unternehmen Arbeitnehmer in einen anderen Staat verbringe, nicht ausreichend, um es den Behörden dieses Staates zu ermöglichen, die Beachtung der in dessen Hoheitsgebiet geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften zu überwachen.

37. Die finnische Regierung führt aus, ebenso wie in Belgien seien die in den Tarifverträgen in bezug auf das Arbeitsentgelt festgelegten Bedingungen auch auf die in Finnland von ausländischen Arbeitnehmern ausgeübte Tätigkeit anwendbar, und zwar unabhängig davon, welcher Rechtsordnung die Parteien ihren Vertrag unterworfen hätten. Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Finnland verbracht hätten, seien auf Anforderung der Aufsichtsbehörde gehalten, Auskunft über die auf diese Arbeitnehmer anwendbaren arbeitsrechtlichen Normen zu erteilen. Die dem Arbeitgeber auferlegte Verpflichtung, dem Arbeitnehmer den in dem Mitgliedstaat, in dem die Dienstleistung erbracht werde, vorgeschriebenen Mindestlohn sowie vergleichbare Geldleistungen zukommen zu lassen, die der Arbeitnehmer unmittelbar vom Unternehmer erhalte, stelle für den Unternehmer keine doppelte Belastung dar; jedenfalls seien die Rechtsvorschriften, die in einem Mitgliedstaat einen Mindestschutz hinsichtlich der Arbeitsbedingungen gewährleisten sollten, insbesondere die einen Mindestlohn vorschreibenden Bestimmungen, unabhängig vom Herkunftsstaat des Arbeitgebers im nationalen Bereich verbindlich und stünden nicht in Widerspruch zum Gemeinschaftsrecht. Was Verpflichtungen administrativer Natur angehe, so könnten sie einem in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Unternehmen insoweit auferlegt werden, als sie erforderlich seien, um die Beachtung zwingender Vorschriften des nationalen Arbeitsrechts zu gewährleisten, auch wenn der Arbeitgeber im Mitgliedstaat seiner Herkunft vergleichbaren Verpflichtungen unterliege, die denselben Zweck verfolgten.

38. Die österreichische Regierung vertritt die Auffassung, die Artikel 59 und 60 des Vertrages hinderten den aufnehmenden Mitgliedstaat nicht daran, von den ausländischen Arbeitgebern die Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen über den den in sein Hoheitsgebiet verbrachten Arbeitnehmern zu zahlenden Mindestlohn zu fordern; die Arbeitgeberbeiträge für Treueprämien und Schlechtwettergeld seien ein Bestandteil des Mindestlohns, da sie eine Form der Vergütung geleisteter Arbeit darstellten; wenn der Gerichtshof den Mitgliedstaaten das Recht zuerkannt habe, den freien Dienstleistungsverkehr aus zwingenden Gründen des Allgemeininteresses einzuschränken, müsse angenommen werden, daß ihnen implizit auch das Recht zustehe, die Beachtung der zum Schutz dieses Interesses ergriffenen Maßnahmen zu überwachen.

39. Die Kommission führt aus, Arbeitnehmer, die von ihrem Unternehmen in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats verbracht worden seien, um dort Arbeiten durchzuführen, müßten in den Genuß des

in diesem Staat festgesetzten Mindestlohns kommen, ohne jedoch das Recht auf Anwendung günstigerer Bedingungen als derjenigen einzubüßen, die für sie im entsendenden Mitgliedstaat gegolten hätten. Was die Verpflichtung angehe, Beiträge zur Finanzierung von Treueprämien und Schlechtwettergeld zu entrichten, so könnten die Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Belgien verbrächten, nur dann von Beitragszahlungen in diesem Land befreit werden, wenn sie bereits in ihrem Herkunftsland für dieselben Arbeitnehmer, zur Abdeckung derselben Risiken und im Rahmen von Regelungen, die praktisch die gleichen Ziele verfolgten, beitragspflichtig seien. Es werde Sache des vorlegenden Gerichts sein, das Entgelt, das der Arbeitnehmer erhalten würde, wenn er in seinem Herkunftsland arbeitete, mit dem ihm nach den einschlägigen belgischen Rechtsvorschriften zustehenden Entgelt sowie die in jedem der beiden Staaten zu entrichtenden Beiträge miteinander zu vergleichen. Was die Überwachung der Anwendung der sozialrechtlichen Vorschriften anbelange, so sei hierfür der aufnehmende Mitgliedstaat zuständig, der jedoch in jedem Fall den Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu wahren habe. Konkret gesprochen, dürften die Verpflichtungen zur Aushändigung einer Personalkarte an jeden Arbeitnehmer und zur Führung der übrigen arbeitsrechtlichen Unterlagen nicht die administrativen Belastungen des Arbeitgebers erhöhen oder ihm zusätzliche finanzielle Kosten auferlegen. Was die Verpflichtung zur Aufstellung einer Arbeitsordnung angehe, so seien die Angaben, die dieses Dokument nach den belgischen Bestimmungen enthalten müsse, zahlreicher als diejenigen, die für das entsprechende Dokument in Frankreich vorgeschrieben seien. Allerdings sei der größte Teil dieser Informationen dort in anderen Unterlagen enthalten wie der Lohnliste der Arbeitnehmer und dem Personalregister; diese Unterlagen müßten den belgischen Behörden zur Verfügung gestellt werden. Schließlich hätten sich die Unternehmen, die Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat verbrächten, dem Tätigwerden der öffentlichen Behörden zu fügen, die die Einhaltung der Rechtsvorschriften über die Arbeitsbedingungen überwachten.

40. Nach Ablauf der in Artikel 20 der EG-Satzung des Gerichtshofes für die Einreichung von Erklärungen festgesetzten Frist hat der Gerichtshof beschlossen, eine Reihe von Fragen an diejenigen Personen oder Stellen zu richten, die sich am Vorlageverfahren beteiligt haben. Mit der ersten, an alle Beteiligten gerichteten Frage wünschte der Gerichtshof zu erfahren, ob die in den belgischen Rechtsvorschriften festgelegten Verpflichtungen, zum einen zur Bestimmung eines Bevollmächtigten oder Beauftragten in Belgien für die Aufbewahrung der Unterlagen über die persönlichen Konten der Arbeitnehmer, zum anderen zur Verwahrung des Personalregisters und der Personalkonten aller Arbeitnehmer am belgischen Wohnsitz einer natürlichen Person, als Gründung einer Agentur, einer Zweigniederlassung oder einer Tochtergesellschaft im Sinne von Artikel 52 des Vertrages angesehen werden könnten. Mit der zweiten, an die Mitgliedstaaten und die Kommission gerichteten und sich auf die gleichen Verpflichtungen beziehenden Frage ersuchte der Gerichtshof um nähere Erläuterungen darüber, ob die Auferlegung dieser Verpflichtungen eine unmittelbare Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit darstelle. Die dritte, nur an die belgische Regierung gerichtete Frage ging dahin, durch welche Rechtsvorschriften oder welche Praxis die Treueprämien

und die Regelung betreffend das Schlechtwettergeld in den Begriff des Mindestlohns eingeschlossen worden seien.

B — *Antworten auf die erste schriftliche Frage des Gerichtshofes*

41. Die Beklagten der Ausgangsverfahren führen aus, der Begriff der Niederlassung im Sinne von Artikel 52 des Vertrages sei nicht auf die Eröffnung einer Zweigniederlassung, einer Tochtergesellschaft oder einer Agentur beschränkt, sondern umfasse auch andere, weniger ausgeprägte Formen der Installierung, vorausgesetzt, daß diese für eine gewisse Dauer erfolge. Im vorliegenden Fall seien die eine Niederlassung kennzeichnenden Merkmale gegeben, nämlich eine materielle Einrichtung, d. h. ein Ort, an dem die die Arbeitnehmer betreffenden Unterlagen aufbewahrt würden, eine gewisse Dauer insofern, als sich die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufbewahrung dieser Unterlagen während eines Zeitraums von fünf Jahren auf den in Belgien wohnenden Bevollmächtigten oder Beauftragten erstrecke, und schließlich die Abhängigkeit von einer in einem anderen Mitgliedstaat gelegenen Hauptzentrale. Der belgische Vertreter des in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Arbeitgebers müsse notwendigerweise rechtliche und administrative Vorrechte genießen, die geeignet seien, im Fall der Nichtbeachtung der sich aus dem belgischen Recht ergebenden Verpflichtungen die Haftung des Arbeitgebers auszulösen.

42. Die belgische Regierung ist demgegenüber der Auffassung, die in Rede stehenden Verpflichtungen führten nicht zur Gründung einer Niederlassung im Sinne von Artikel 52 des Vertrages; in der Praxis wendeten sich die Arbeitgeber, die keinen Gesellschaftssitz in Belgien hätten, normalerweise an eine Sozialagentur, ein Treuhandunternehmen oder eine Buchführungsfirma und ermächtigten die betreffende Stelle zur Verwahrung des Personalregisters und der die Arbeitnehmer betreffenden Unterlagen. Es handele sich um eine auf die materielle Aufbewahrung und eine Tätigkeit als bloßer Zustellungsbevollmächtigter beschränkte Funktion; der Bevollmächtigte sei nicht befugt, den Arbeitgeber gegenüber Dritten zu vertreten. Somit lägen die Voraussetzungen für die Errichtung einer Niederlassung im Sinne von Artikel 52, nämlich Dauerhaftigkeit und Vertretungsbefugnis, nicht vor.

In der mündlichen Verhandlung hat der Vertreter der belgischen Regierung weiterhin ausgeführt, das Personalregister und das persönliche Konto eines jeden Arbeitnehmers könnten während der Dauer der Arbeit an dem Ort aufbewahrt werden, an dem diese durchgeführt werde; der Baustellenleiter sei dafür verantwortlich, daß diese Unterlagen der Aufsichtsbehörde zur Verfügung stünden. Nach Beendigung der Arbeit seien diese Unterlagen fünf Jahre lang am belgischen Wohnsitz einer natürlichen Person aufzubewahren. Aus diesem Grund sei die Bestimmung eines Bevollmächtigten oder eines Beauftragten erforderlich, der die Verantwortung für die Aufbewahrung übernehme.

43. Die deutsche Regierung bemerkt, die belgischen Rechtsvorschriften erforderten eine gewisse Präsenz des Unternehmens in Belgien. Im Einzelfall sei zu prüfen, ob

dieses Erfordernis im Hinblick auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit mit Artikel 59 des Vertrages vereinbar sei.

44. Die finnische Regierung trägt vor, die Antwort auf die Frage hänge davon ab, ob das belgische Recht die Aufbewahrung des Personalregisters und der Unterlagen über die persönlichen Konten der Arbeitnehmer in Belgien fordere oder ob es genüge, daß diese Unterlagen der Aufsichtsbehörde auf Ersuchen zur Verfügung stünden; sie sei ferner davon abhängig, wie lange diese Unterlagen aufzubewahren seien. Der Vorlagebeschluß enthalte hierzu keine Angaben.

45. Die österreichische Regierung führt aus, man könne durch einfachen Vertragsabschluß einen Bevollmächtigten oder Beauftragten mit der Verwahrung des Personalregisters und der Unterlagen über die persönlichen Konten betrauen. Je nach den Umständen könne die Schaffung einer Einrichtung gefordert werden, doch sei dies keine notwendige Folge. In jedem Fall müsse man von der Dauer der Tätigkeit des Dienstleistenden im Aufnahmestaat und vom Gesamtverhalten des Unternehmers ausgehen; z. B. könne es darauf ankommen, ob an dem Ort, an dem die Dienstleistung durchgeführt worden sei, während eines hinreichend langen Zeitraums eine feste Einrichtung bestanden habe, oder darauf, ob das Unternehmen den Berufsverbänden des Aufnahmestaats beigetreten sei.

46. Die Kommission führt aus, da der Beauftragte, den der Dienstleistende ohne Gesellschaftssitz in Belgien bestimmen müsse, nicht befugt sei, im Namen des Unternehmens Verträge zu schließen, seine Rolle sich vielmehr darauf beschränke, gewisse die Arbeitnehmer betreffende Unterlagen aufzubewahren, lasse sich die Vorschrift, die diese Bestimmung anordne, nicht als Verpflichtung zur Errichtung einer Niederlassung verstehen.

47. In der mündlichen Verhandlung hat der Bevollmächtigte des Vereinigten Königreichs geltend gemacht, die für ausländische Unternehmen geltende Verpflichtung, in Belgien eine Person mit der Aufbewahrung bestimmter Unterlagen an ihrem Wohnsitz zu beauftragen, könne nicht dahin verstanden werden, daß die Unternehmen über diesen Beauftragten eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübten; sie könne daher nicht als Verpflichtung zur Gründung einer Zweigniederlassung oder einer Agentur im Sinne von Artikel 52 des Vertrages angesehen werden.

C — *Antworten auf die zweite schriftliche Frage des Gerichtshofes*

48. Die belgische, die deutsche, die finnische und die österreichische Regierung sowie die Regierung des Vereinigten Königreichs und die Kommission sind übereinstimmend der Auffassung, da die Verpflichtung zur Aufbewahrung des Personalregisters und der persönlichen Konten der Arbeitnehmer in gleicher Weise für belgische und ausländische, in Belgien Dienstleistungen erbringende Unternehmen

gelte, stelle sie keine unmittelbare Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit dar.

D — *Antwort auf die dritte schriftliche Frage des Gerichtshofes*

49. Die belgische Regierung beschränkt sich bei der Beantwortung dieser Frage auf den Hinweis, daß sowohl die Treueprämie als auch das Schlechtwettergeld 1988 durch einen Tarifvertrag eingeführt worden seien, der kraft Königlicher Verordnung vom 15. Juni 1988 für verbindlich erklärt worden sei; die Treueprämie, die 9 % der Bruttolohn- und -gehaltsmasse ausmache, stehe faktisch einer den Arbeitnehmern des Bausektors gezahlten Jahresendprämie gleich; das Schlechtwettergeld, das 2 % der Bruttolohn- und -gehaltsmasse eines jeden Arbeitnehmers entspreche, stelle die vom Fonds auf 50 % des Tagesentgelts angehobene Vergütung für das Entgelt dar, das der Arbeitgeber seinerzeit für die Tage nicht gezahlt habe, an denen der zur Arbeit erschienene Arbeitnehmer wegen ungünstiger Wetterbedingungen an der Aufnahme der Arbeit gehindert oder gezwungen gewesen sei, die Arbeit einzustellen. Aus diesen Gründen stellten sowohl die Prämie als auch das Schlechtwettergeld unzweifelhaft Vergütungen dar, auf die der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses Anspruch habe und die Bestandteile der Jahreseinkünfte der Arbeitnehmer des Bausektors seien; diese Einkünfte seien durch der öffentlichen Ordnung dienende Bestimmungen gewährleistet, während die für die Finanzierung beider Regelungen bestimmten Beiträge eine Modalität der Zahlung eines Teils des Entgelts darstellten, das die Bauunternehmer ihren Arbeitnehmern zukommen lassen müßten.

VI — Zu den Vorlagefragen

A — *Vorbemerkungen*

50. Mit der ersten in beiden Rechtssachen gestellten Frage wünscht das Tribunal correctionnel Huy zu erfahren, ob die Verpflichtungen, die das belgische Recht den Bauunternehmen auferlegt, die sich mit ihren Arbeitnehmern nach Belgien begeben, um dort bestimmte Arbeiten durchzuführen, Beschränkungen darstellen, die dem Grundsatz des freien Dienstleistungsverkehrs zuwiderlaufen, wenn die betroffenen Unternehmen ihren Sitz in einem anderen Mitgliedstaat haben, in dem sie für dieselben Arbeitnehmer und für den gleichen Tätigkeitszeitraum bereits Verpflichtungen unterliegen, die hinsichtlich ihres Zieles vergleichbar sind.

51. Wie ich glaube, kann im gegenwärtigen Zeitpunkt kein Zweifel daran bestehen, daß die Verpflichtungen, die die belgischen Behörden den beklagten Unternehmen auferlegen wollen, praktisch Beschränkungen des freien Dienstleistungsverkehrs darstellen, da sie für die in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Unternehmen Kosten und administrative Belastungen mit sich bringen können, die es ihnen erschweren und es für sie weniger reizvoll erscheinen lassen, sich nach Belgien zu begeben, um dort Bauarbeiten durchzuführen. Es wird zu prüfen sein, ob sich diese

Beschränkungen im Licht der Rechtsprechung des Gerichtshofes als durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt oder aber als mit dem Gemeinschaftsrecht unvereinbar erweisen.

52. Zur Beantwortung der Vorlagefragen werde ich zunächst die Rechtsprechung des Gerichtshofes zu Fragen der Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs darlegen. Anschließend werde ich mich der ersten Frage zuwenden und mich mit den zehn Verpflichtungen befassen, die das vorlegende Gericht aufzählt und die ich insgesamt in drei Komplexe aufteilen werde: die Verpflichtung, den in einen anderen Mitgliedstaat verbrachten Arbeitnehmern den in diesem Staat geltenden Mindestlohn zu zahlen und für jeden Arbeitnehmer Beiträge zur Finanzierung der Treueprämien und des Schlechtwettergeldes zu entrichten (Punkte 2 und 6); die Verpflichtungen, die darauf abzielen, die Überwachung der Erfüllung der sozialrechtlichen Vorschriften des aufnehmenden Mitgliedstaats durch dessen Behörden zu erleichtern (Punkte 1, 3, 4, 5, 9 und 10); schließlich die Verpflichtung der Unternehmen zur Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde (Punkte 7 und 8). Zum Schluß werde ich mich dann der zweiten Frage zuwenden.

B — *Rechtsprechung des Gerichtshofes zu den Beschränkungen des freien Dienstleistungsverkehrs*

53. Artikel 59 Absatz 1 des Vertrages verpflichtet die Mitgliedstaaten, die Beschränkungen des freien Dienstleistungsverkehrs innerhalb der Gemeinschaft für Angehörige der Mitgliedstaaten, die in einem anderen Staat als dem des Leistungsempfängers ansässig sind, während der Übergangszeit aufzuheben. Artikel 60 Absatz 3 des Vertrages räumt dem Dienstleistenden das Recht ein, seine Tätigkeit vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat auszuüben, und zwar unter den Voraussetzungen, die dieser Staat für seine eigenen Angehörigen vorschreibt. Beide Bestimmungen haben unmittelbare Wirkung und können nach Ablauf der Übergangszeit vor den innerstaatlichen Gerichten herangezogen werden [3].

54. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes sollen die Artikel 48 und 59 den Gemeinschaftsbürgern die Ausübung jeder Art von Erwerbstätigkeit im gesamten Gebiet der Gemeinschaft erleichtern und stehen einer nationalen Regelung entgegen, die sie dann benachteiligen könnte, wenn sie ihre Tätigkeit über das Hoheitsgebiet eines einzigen Mitgliedstaats hinaus ausdehnen wollen [4].

55. Die Verpflichtung zur Aufhebung der Beschränkungen des freien Dienstleistungsverkehrs wurde vom Gerichtshof in erster Linie dahin verstanden, daß sie alle Diskriminierungen des Dienstleistenden aus

3 — Urteil vom 3. Dezember 1974 in der Rechtssache 33/74 (Van Binsbergen, Slg. 1974, 1299, Randnrn. 24 und 27).

4 — Urteile vom 7. Juli 1988 in den Rechtssachen 143/87 (Stanton, Slg. 1988, 3877) sowie in den verbundenen Rechtssachen 154/87 und 155/87 (Wolf u. a., Slg. 1988, 3897, jeweils Randnr. 13), Urteil vom 20. Mai 1992 in der Rechtssache C-106/91 (Ramrath, Slg. 1992, I-3351, Randnr. 28).

Gründen seiner Staatsangehörigkeit oder wegen des Umstands verbietet, daß er in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist als demjenigen, in dem die Leistung zu erbringen ist [5]. In der Tat, so der Gerichtshof, verbietet der Grundsatz der Gleichbehandlung, von dem Artikel 59 des Vertrages eine besondere Ausprägung darstellt, nicht nur offensichtliche Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit, sondern auch alle versteckten Formen der Diskriminierung, die durch die Anwendung anderer Unterscheidungsmerkmale tatsächlich zu dem gleichen Ergebnis führen [6].

56. Hierzu bemerkt der Gerichtshof, daß sich innerstaatliche Vorschriften, die nicht unterschiedslos auf alle Dienstleistungen ohne Rücksicht auf deren Ursprung anwendbar und somit diskriminierend sind, mit dem Gemeinschaftsrecht nur dann vereinbaren lassen, wenn sie unter eine ausdrücklich eine Ausnahme vorsehende Bestimmung fallen [7]. Nach Artikel 66 des Vertrages finden die Artikel 55 und 58, die zum Kapitel über das Niederlassungsrecht gehören, auf den freien Dienstleistungsverkehr Anwendung. Als Ausnahmen von diesen beiden Freiheitsverbürgungen nennt Artikel 56 Maßnahmen des innerstaatlichen Rechts, die eine Sonderregelung für Ausländer vorsehen und aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit gerechtfertigt sind. Wirtschaftspolitische Ziele können keine Gründe der öffentlichen Ordnung im Sinne von Artikel 56 des Vertrages sein [8].

57. Wie der Gerichtshof ferner entschieden hat, können außerdem, solange die für Dienstleistungen geltenden Vorschriften nicht harmonisiert sind, Behinderungen der vom Vertrag in diesem Bereich garantierten Freiheiten daher rühren, daß innerstaatliche Vorschriften, die alle im Inland ansässigen Personen erfassen, auf im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats ansässige Erbringer von Dienstleistungen angewandt werden, die bereits den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats genügen müssen [9]. Hierzu gibt es eine ständige Rechtsprechung, der zufolge Artikel 59 des Vertrages nicht nur die Beseitigung sämtlicher Diskriminierungen des Dienstleistungserbringers aufgrund seiner Staatsangehörigkeit, sondern auch die Aufhebung aller Beschränkungen — selbst wenn sie unterschiedslos für einheimische Dienstleistende wie für Dienstleistende anderer Mitgliedstaaten gelten — verlangt, wenn sie geeignet sind, die Tätigkeit des Dienstleistenden, der in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist und dort rechtmässig ähnliche Dienstleistungen erbringt, zu unterbinden oder zu behindern oder von ihnen abzuschrecken [10]. Der Gerichtshof hat hinzugefügt, daß unter dem Gesichtspunkt eines einheitlichen Marktes und im Hinblick auf die Verwirklichung seiner Ziele das Prinzip des freien Dienstleistungsverkehrs auch die Anwendung einer nationalen Regelung ausschließt, die

5 — Urteil in der Rechtssache Van Binsbergen (zitiert in Fußnote 3, Randnr. 25). Siehe außerdem Urteile vom 18. Januar 1979 in den verbundenen Rechtssachen 110/78 und 111/78 (Van Wesemael u. a., Slg. 1979, 35, Randnr. 27) und vom 17. Dezember 1981 in der Rechtssache 279/80 (Webb, Slg. 1981, 3305, Randnr. 14).

6 — Urteile vom 5. Dezember 1989 in der Rechtssache C-3/88 (Kommission/Italien, Slg. 1989, 4035, Randnr. 8) und vom 3. Juni 1992 in der Rechtssache C-360/89 (Kommission/Italien, Slg. 1992, I-3401, Randnr. 11).

7 — Urteile vom 26. April 1988 in der Rechtssache 352/85 (Bond van Adverteerders u. a., Slg. 1988, 2085, Randnr. 32) und vom 18. Juni 1991 (ERT, Slg. 1991, I-2925, Randnr. 24).

8 — Urteil in der Rechtssache Bond van Adverteerders u. a. (zitiert in Fußnote 7, Randnr. 34).

9 — Urteile vom 25. Juli 1991 in der Rechtssache C-288/89 (Collectieve Antennevorziening Gouda, Slg. 1991, I-4007, Randnr. 12) und vom 9. Juli 1997 in den verbundenen Rechtssachen C-34/95, C-35/95 und C-36/95 (De Agostini und TV-Shop, Slg. 1997, I-3843, Randnr. 51).

10 — Urteile vom 25. Juli 1991 in der Rechtssache C-76/90 (Säger, Slg. 1991, I-4221, Randnr. 12) und vom 5. Juni 1997 in der Rechtssache C-398/95 (SETG, Slg. 1997, I-3091, Randnr. 16).

die Erbringung von Dienstleistungen zwischen Mitgliedstaten gegenüber der Erbringung von Dienstleistungen allein innerhalb eines Mitgliedstaats erschwert [11].

58. In diesem Sinne hat der Gerichtshof festgestellt, daß der freie Dienstleistungsverkehr als grundlegendes Prinzip des Vertrages nur durch Maßnahmen eingeschränkt werden kann, die

1. durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt sind und für alle Personen oder Unternehmen gelten, die eine derartige Tätigkeit im Hoheitsgebiet des betroffenen Staates ausüben, soweit diesem Interesse nicht bereits durch die Rechtsvorschriften Rechnung getragen wird, denen der dienstleistende Gemeinschaftsbürger im Mitgliedstaat seiner Niederlassung unterworfen ist;

2. für die Erreichung des angestrebten Zieles notwendig sind und

3. nicht über das zur Erreichung dieses Zieles erforderliche Maß hinausgehen [12].

59. Im Laufe der Jahre hat der Gerichtshof eine Fallrechtsprechung zum Thema der zwingenden Gründe des Allgemeininteresses entwickelt, die Einschränkungen des freien Dienstleistungsverkehrs durch innerstaatliche Vorschriften rechtfertigen können. Er hat — ohne daß diese Aufzählung Anspruch auf Vollständigkeit erhebt — als solche Gründe beispielsweise anerkannt: den Schutz des geistigen Eigentums [13]; die Notwendigkeit, Dienstleistungsempfänger zu schützen, die es rechtfertigen kann, den Dienstleistenden den Berufsregelungen des Staates, in dem die Dienstleistung erbracht wird, zu unterwerfen [14]; den sozialen Schutz der Arbeitnehmer [15]; den Schutz der Verbraucher [16]; die Lauterkeit des Handelsverkehrs [17]; eine Kulturpolitik, die auf die Aufrechterhaltung eines den Pluralismus gewährleistenden nationalen Rundfunk- und Fernsehwesens zielt [18]; den Schutz der geordneten Rechtspflege [19]; die

11 — Urteil vom 5. Oktober 1994 in der Rechtssache C-381/93 (Kommission/Frankreich, Slg. 1994, I-5145, Randnr. 17).

12 — Urteil vom 4. Dezember 1986 in der Rechtssache 205/84 (Kommission/Deutschland, Slg. 1986, 3755, Randnr. 27) und vom 26. Februar 1991 in der Rechtssache C-180/89 (Kommission/Italien, Slg. 1991, I-709, Randnrn. 17 und 18) sowie Urteil in der Rechtssache Ramrath (zitiert in Fußnote 4, Randnrn. 29 bis 31).

13 — Urteil vom 18. März 1980 in der Rechtssache 62/79 (Coditel, Slg. 1980, 881, Randnr. 18).

14 — Urteil in der Rechtssache Van Wesemael (zitiert in Fußnote 5, Randnr. 28).

15 — Urteil in der Rechtssache Webb (zitiert in Fußnote 5, Randnr. 19); Urteile vom 3. Februar 1982 in den verbundenen Rechtssachen 62/81 und 63/81 (Seco, Slg. 1982, 223, Randnr. 14), vom 27. März 1990 in der Rechtssache C-13/89 (Rush Portuguesa, Slg. 1990, I-1417, Randnr. 18), vom 9. August 1994 in der Rechtssache C-43/93 (Vander Elst, Slg. 1994, I-3803, Randnr. 23) und vom 28. März 1996 in der Rechtssache C-272/94 (Guiot, Slg. 1996, I-1905, Randnr. 16).

16 — Urteile vom 4. Dezember 1986 in den Rechtssachen 220/83 (Kommission/Frankreich, Slg. 1986, 3663, Randnr. 20), 252/83 (Kommission/Dänemark, Slg. 1986, 3713, Randnr. 20), 205/84 (Kommission/Deutschland, zitiert in Fußnote 12, Randnr. 30) und 206/84 (Kommission/Irland, Slg. 1986, 3817, Randnr. 20), vom 26. Februar 1991 in der Rechtssache C-198/89 (Kommission/Griechenland, Slg. 1991, I-727, Randnr. 21) und vom 9. Juli 1997 in der Rechtssache C-222/95 (Parodi, Slg. 1997, I-3899, Randnr. 32).

17 — Urteil in der Rechtssache De Agostini und TV-Shop (zitiert in Fußnote 9, Randnr. 53).

18 — Urteil in der Rechtssache Collectieve Antennevoorziening Gouda (zitiert in Fußnote 9, Randnrn. 23 und 25); Urteile vom 25. Juli 1991 in der Rechtssache C-353/89 (Kommission/Niederlande, Slg. 1991, I-4069, Randnr. 30) und vom 3. Februar 1993 in der Rechtssache C-148/91 (Veronica Omroep Organisatie, Slg. 1993, I-487, Randnr. 15).

19 — Urteil vom 12. Dezember 1996 in der Rechtssache C-3/95 (Reisebüro Broede, Slg. 1996, I-6511, Randnr. 36).

Gewährleistung der Kohärenz einer Steuerregelung [20]; die Aufrechterhaltung des guten Rufes des nationalen Finanzsektors [21]; die Bewahrung des nationalen geschichtlichen und künstlerischen Erbes [22]; das Interesse an der Aufwertung archäologischer, historischer und künstlerischer Reichtümer und an der bestmöglichen Verbreitung von Kenntnissen über das künstlerische und kulturelle Erbe eines Landes [23]; schließlich die Gefahr eines schwerwiegenden Nachteils für das finanzielle Gleichgewicht des Systems der sozialen Sicherheit [24].

60. Der Gerichtshof hat ebenfalls entschieden, die Artikel 59 und 60 sollten es zwar in erster Linie dem Leistungserbringer ermöglichen, seine Tätigkeit in dem Mitgliedstaat, in dem die Leistung erbracht werde, ohne Diskriminierung gegenüber den Angehörigen dieses Staates auszuüben, sie implizierten jedoch nicht, daß jede für die Angehörigen dieses Staates geltende nationale Regelung, die normalerweise eine Dauertätigkeit von in diesem Staat ansässigen Unternehmen zum Gegenstand habe, in vollem Umfang auf zeitlich begrenzte Tätigkeiten angewandt werden könne, die von in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen ausgeübt werde [25]. Er hat auch betont, die vom aufnehmenden Mitgliedstaat aufgestellten Erfordernisse dürften keine bloße Wiederholung der bereits im Staat der Niederlassung erfüllten entsprechenden Erfordernisse sein; die Aufsichtsbehörde des aufnehmenden Staates müsse die bereits im Mitgliedstaat der Niederlassung durchgeführten Kontrollen und erbrachten Nachweise berücksichtigen [26].

C — Zur Verpflichtung, den in einen anderen Mitgliedstaat abgestellten Arbeitnehmern den in diesem Staat vorgesehenen Mindestlohn zu zahlen und für jeden Arbeitnehmer die Beiträge für Treueprämien und Schlechtwettermarken zu entrichten (unter den Punkten 2 und 6 der ersten Vorlagefrage genannte Verpflichtungen)

61. Dies ist das erste Mal, daß ein nationales Gericht den Gerichtshof unmittelbar über die Folgen der Verpflichtung, den Mindestlohn des aufnehmenden Mitgliedstaats zu zahlen, für den freien Dienstleistungsverkehr von Unternehmen befragt, die in einem Mitgliedstaat ansässig sind und sich mit ihren Arbeitnehmern in einen anderen Mitgliedstaat begeben. Eigenartigerweise besteht hierzu jedoch eine ständige Rechtsprechung, der zufolge das Gemeinschaftsrecht die Mitgliedstaaten nicht daran hindert, die Anwendbarkeit ihrer Rechtsvorschriften oder der von den Sozialpartnern geschlossenen Tarifverträge über Mindestlöhne auf alle Personen zu erstrecken, die in ihrem Hoheitsgebiet, sei es auch nur vorübergehend, unselbständige Arbeiten durchführen, unabhängig davon, in welchem Land der Unternehmer ansässig

20 — Urteile vom 28. Januar 1992 in den Rechtssachen C-204/90 (Bachmann, Slg. 1992, I-249, Randnr. 28) und C-300/90 (Kommission/Belgien, Slg. 1992, I-305, Randnr. 21); Urteil vom 14. November 1995 in der Rechtssache C-484/93 (Svensson und Gustavsson, Slg. 1995, I-3955, Randnr. 16).

21 — Urteil vom 10. Mai 1995 in der Rechtssache C-384/93 (Alpine Investments, Slg. 1995, I-1141, Randnr. 44).

22 — Urteil in der Rechtssache Kommission/Italien (zitiert in Fußnote 12, Randnr. 20).

23 — Urteile vom 26. Februar 1991 in den Rechtsachen C-154/89 (Kommission/Frankreich, Slg. 1991, I-659, Randnr. 17) und Kommission/Griechenland (zitiert in Fußnote 16, Randnr. 21).

24 — Urteil vom 28. April 1998 in der Rechtssache C-158/96 (Kohll, Slg. 1998, I-1931, Randnr. 41).

25 — Urteil in der Rechtssache Webb (zitiert in Fußnote 5, Randnr. 16); Urteil vom 10. Juli 1991 in der Rechtssache C-294/89 (Kommission/Frankreich, Slg. 1991, I-3591, Randnr. 26).

26 — Urteil in der Rechtssache Kommission/Deutschland (zitiert in Fußnote 12, Randnr. 47).

ist. Das Gemeinschaftsrecht verbietet es den Mitgliedstaaten auch nicht, für die Beachtung dieser Regeln mit den angemessenen Mitteln zu sorgen. Diese Feststellungen des Gerichtshofes finden sich zum ersten Mal im Urteil in der Rechtssache Seco[27] und wurden bei drei Gelegenheiten wiederholt.

62. In der Rechtssache, die zu diesem Urteil geführt hat, waren die klagenden Unternehmen in Frankreich ansässig und hatten sich mit ihren Arbeitnehmern, die Angehörige von Drittstaaten waren, nach Luxemburg begeben, um dort Bau- und Wartungsarbeiten am Eisenbahnnetz durchzuführen. Während der Dauer der Arbeiten waren diese Arbeitnehmer weiterhin obligatorisch der französischen Sozialversicherung angeschlossen. In den vor der luxemburgischen Cour de cassation, die die Vorlagefragen gestellt hatte, anhängigen Streitsachen ging es um diejenige Vorschrift des luxemburgischen Rechts, wonach Unternehmen, die vorübergehend im luxemburgischen Hoheitsgebiet mit Hilfe von Arbeitnehmern, die Angehörige von Drittstaaten waren, Arbeiten durchführten, für diese Arbeitnehmer den Arbeitgeberanteil zur Alters- und Invaliditätsversicherung zu entrichten hatten. In diesem Fall lagen darüber hinaus noch andere Umstände vor, nämlich daß die Arbeitgeber bereits aufgrund der französischen Rechtsvorschriften verpflichtet waren, für dieselben Arbeitnehmer und für dieselben Beschäftigungszeiträume vergleichbare Beiträge zu zahlen, ohne daß die in Luxemburg zu zahlenden Beiträge den Arbeitnehmern einen Anspruch auf irgendwelche sozialen Vorteile gewährt hätten.

Nach den Ausführungen des luxemburgischen Sozialversicherungsträgers war die den Unternehmen auferlegte Verpflichtung als gerechtfertigt anzusehen, weil sie den Zweck gehabt habe, die wirtschaftlichen Vorteile auszugleichen, die diese hätten erlangen können, wenn sie den nationalen Rechtsvorschriften über den Mindestlohn nicht nachgekommen wären. Der Träger machte geltend, im Großherzogtum würden hohe Löhne gezahlt; obwohl die Rechtsvorschriften, die Mindestlöhne vorschrieben, als Bestandteil des Ordre public und als Polizeigesetze angesehen würden, die auf alle im luxemburgischen Hoheitsgebiet bezahlte Arbeit leistenden Personen anwendbar seien, erweise es sich in der Praxis für die Behörden des Aufnahmestaats als sehr schwierig, für die Beachtung dieser Vorschriften durch Unternehmen zu sorgen, die sich für verhältnismässig kurze Zeit mit ihrem Personal in diesen Staat begäben. Um daher Wettbewerbsverzerrungen zum Nachteil der in Luxemburg ansässigen, die gleichen Dienstleistungen erbringenden Personen zu vermeiden, dürften die in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Erbringer von Dienstleistungen nicht von der Zahlung der in Rede stehenden Beiträge befreit werden.

63. Der Gerichtshof entschied demgegenüber, daß es einem Mitgliedstaat nach dem Gemeinschaftsrecht verwehrt ist, einen Arbeitgeber, der sich in der oben beschriebenen Lage der Firma Seco befindet (d. h. der für dieselben Arbeitnehmer und dieselben

27 — Zitiert in Fußnote 15, Randnr. 14.

Beschäftigungszeiten bereits nach den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem er ansässig ist, zur Entrichtung von Beiträgen verpflichtet ist, wobei die in dem Staat, in dem die Leistung erbracht wird, entrichteten Beiträge für die Arbeitnehmer keinen Anspruch auf einen sozialen Vorteil begründen), dazu zu verpflichten, den Arbeitgeberanteil an den Beiträgen zur Sozialversicherung für die Arbeitnehmer, die er in diesen Staat verbringt, zu entrichten, und daß eine solche Verpflichtung auch dann nicht gerechtfertigt wäre, wenn sie dazu dienen sollte, die wirtschaftlichen Vorteile auszugleichen, die der Arbeitgeber möglicherweise durch die Nichtbeachtung der in dem Staat, in dem die Leistung erbracht wird, geltenden Rechtsvorschriften erzielen könnte [28].

64. Aus dem Urteil in der Rechtssache Seco geht somit klar hervor, daß das Gemeinschaftsrecht die Mitgliedstaaten nicht daran hindert, die Anwendung ihrer Rechtsvorschriften oder der von den Sozialpartnern geschlossenen Tarifverträge über die Zahlung eines Mindestlohns auf alle Personen zu erstrecken, die in ihrem Hoheitsgebiet, sei es auch nur vorübergehend, eine unselbständige Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, in welchem Land der Unternehmer ansässig ist, und es ihnen auch nicht verbietet, für die Beachtung dieser Vorschriften mit allen geeigneten Mitteln zu sorgen. Angesichts dieser Auffassung scheint die Beantwortung der Fragen des Tribunal correctionnel Huy keine größeren Schwierigkeiten zu bereiten. Das trifft jedoch nicht zu, wie ich weiter unten nach der Prüfung der drei anderen Urteile, die eine unmittelbare Verbindung zur vorliegenden Rechtssache aufweisen, darlegen werde.

65. Der Gerichtshof hat die gleiche Feststellung in seinem Urteil in der Rechtssache Rush Portuguesa wiederholt [29]. Der Rechtsstreit, der das Tribunal administratif Versailles veranlaßte, verschiedene Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen, ging auf protokollierte Feststellungen der Gewerbeaufsicht zurück, die bei der Durchführung von Kontrollen der von dem Unternehmen Rush in Frankreich durchgeführten Arbeiten verschiedene Verstöße gegen arbeitsrechtliche Vorschriften aufgedeckt hatte. Diese Verstöße bestanden darin, daß die Arbeitnehmer sich nicht im Besitz der Arbeitserlaubnis befanden, deren die Angehörigen von Drittstaaten bedürfen, wenn sie unselbständige Arbeiten durchführen, und daß sie auch nicht vom staatlichen Einwanderungsamt angeworben worden waren, dem die geltenden Rechtsvorschriften die ausschließliche Befugnis zuerkennen, Verträge mit Angehörigen von Drittstaaten zu schließen. Das in Portugal ansässige Unternehmen hatte sich mit seinen eigenen Arbeitnehmern nach Frankreich begeben; diese besaßen die portugiesische Staatsangehörigkeit und waren im Zeitpunkt der dem Rechtsstreit zugrunde liegenden Vorgänge von der Übergangszeit betroffen, die in der Beitrittsakte zwischen der Gemeinschaft und Portugal [30] vereinbart

28 — Randnr. 15.

29 — Zitiert in Fußnote 15, Randnr. 18.

30 — Akte über die Bedingungen des Beitritts des Königreichs Spanien und der Republik Portugal und die Anpassungen der Verträge (ABl. 1985, L 302, S. 23).

bart worden und auf den freien Dienstleistungsverkehr, konkreter gesprochen auf den Zugang zur Beschäftigung, anwendbar war.

66. Die Rechtsvorschriften, deren Verletzung der Firma Rush vorgeworfen wurde, galten als Bestandteil des Ordre public und als Polizeigesetze, die somit für jedermann verbindlich sind, der sich im französischen Staatsgebiet aufhält. Dessen ungeachtet hat der Gerichtshof Artikel 60 des Vertrages, wonach der Leistende zwecks Erbringung seiner Leistungen seine Tätigkeit vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat ausüben darf, und zwar unter den Bedingungen, die dieser Staat für seine eigenen Angehörigen vorschreibt, dahin ausgelegt, daß, wenn diese Bedingungen den Leistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten Einschränkungen hinsichtlich der Verbringung ihres Personals in das Hoheitsgebiet des in Rede stehenden Staates auferlegen, wie etwa die Verpflichtung, das Personal an Ort und Stelle einzustellen oder im Besitz einer Arbeitserlaubnis zu sein, die Betroffenen im Verhältnis zu ihren im Aufnahmestaat ansässigen Wetbewerbern, die sich ungehindert ihres eigenen Personals bedienen können, diskriminiert werden und daß überdies die Fähigkeit des Leistenden, die Leistung zu erbringen, beeinträchtigt wird [31]. Wiederum betonte der Gerichtshof — gegenüber der von der französischen Regierung geäußerten Besorgnis, die darauf gründete, daß die Arbeitnehmer einen sehr niedrigen Lohn erhielten —, ein Mitgliedstaat dürfe, ohne gegen das Gemeinschaftsrecht zu verstoßen, seine Rechtsvorschriften über die Mindestlöhne auf alle Personen erstrecken, die in seinem Hoheitsgebiet, sei es auch nur vorübergehend, eine unselbständige Tätigkeit ausübten, unabhängig davon, in welchem Mitgliedstaat der Unternehmer ansässig sei.

67. Die Frage, ob Arbeitnehmer, die keine Ansprüche aus dem Grundsatz des freien Diensteistungsverkehrs herleiten können (in dem zu untersuchenden Fall handelte es sich um Angehörige von Drittstaaten), in Frankreich im Rahmen von dort zu erbringenden Dienstleistungen eines belgischen Abbruchunternehmens arbeiten dürfen, stellte sich in der Rechtssache, die zum Urteil Vander Elst geführt hat [32]. Das Tribunal administratif Châlons-sur-Marne hatte dem Gerichtshof zwei Fragen vorgelegt, mit denen es erfahren wollte, ob das Gemeinschaftsrecht die Mitgliedstaten daran hindere, in einem anderen Mitgliedstaat, in dem sie Dienstleistungen erbringen und regelmäßig und gewöhnlich Angehörige von Drittstaaten beschäftigen, ansässige Unternehmen zu verpflichten, bei Vermeidung eines Verwaltungsbußgeldes für diese Arbeitnehmer eine von der staatlichen Einwanderungsbehörde auszustellende Arbeitserlaubnis zu erwirken und die hierfür anfallenden Gebühren zu zahlen.

68. Selbstverständlich hat der Gerichtshof dies bejaht; obwohl das Urteil der früheren einschlägigen Rechtsprechung nichts hinzugefügt hat, enthält es zwei Klarstellungen, die für die Entscheidung in der vorliegenden Rechtssache von besonderem Interesse sind.

31 — Urteil in der Rechtssache Rush Portuguesa (zitiert in Fußnote 15, Randnr. 12).

32 — Zitiert in Fußnote 15, Randnr. 23.

Zum einen entnimmt der Gerichtshof dem Urteil in der Rechtssache Seco, daß Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats, nach denen in einem anderen Mitgliedstaat ansässige Unternehmen Abgaben zu zahlen haben, um im Gebiet des erstgenannten Mitgliedstaats Arbeitnehmer beschäftigen zu können, für die bereits vergleichbare Belastungen für die gleichen Beschäftigungszeiten in ihrem Wohnsitzstaat entstanden sind, eine zusätzliche Belastung für diese Unternehmen darstellen, die damit stärker belastet werden als die im Inland ansässigen Dienstleistenden [33].

Zum anderen weist der Gerichtshof erneut das Vorbringen zurück, die französischen Rechtsvorschriften seien erforderlich gewesen, um zu vermeiden, daß andere Mitgliedstaaten Arbeitnehmer aus dritten Ländern beschäftigten und hierbei ungünstigere Lohntarife und Arbeitsbedingungen anwendeten als diejenigen, die im aufnehmenden Staat gewöhnlich gewährleistet seien; der Gerichtshof ruft hierzu in Erinnerung, daß jeder Mitgliedstaat seine Rechtsvorschriften über die Mindestlöhne unabhängig davon, in welchem Land der Arbeitgeber ansäßig ist, auf alle Personen ausdehnen darf, die in seinem Hoheitsgebiet eine unselbständige Tätigkeit ausüben, und betont, daß mit den von der Firma Vander Elst beschäftigten Arbeitnehmern mit der Staatsangehörigkeit eines Drittlandes ordnungsgemäße Arbeitsverträge nach belgischem Recht geschlossen worden waren.

69. Das bisher letzte Urteil, in dem sich die gleichen Überlegungen finden, erging in der Rechtssache Guiot [34]; es wurde 1996 in Beantwortung einer Vorlagefrage des Tribunal correctionnel Arlon (Belgien) erlassen. Dieses Urteil ist aus zwei Gründen von Interesse. Zum einen deshalb, weil der Gerichtshof hier seine ständige Rechtsprechung wiederholt, wonach es das Gemeinschaftsrecht den Mitgliedstaaten nicht verwehrt, ihre Rechtsvorschriften oder die von den Sozialpartnern geschlossenen Tarifverträge über Mindestlöhne unabhängig davon, in welchem Land der Arbeitgeber ansässig ist, auf alle Personen auszudehnen, die in ihrem Hoheitsgebiet, sei es auch nur vorübergehend, eine unselbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und es ihnen ebensowenig verbietet, die Beachtung dieser Bestimmungen mit den geeigneten Mitteln durchzusetzen. Zum anderen, weil es in dieser Rechtssache um Beschränkungen des freien Dienstleistungsverkehrs ging, die durch die vom belgischen Recht den in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen, die vorübergehend Arbeiten in Belgien durchführen, auferlegte Verpflichtung ausgelöst werden, für jeden Arbeitnehmer die Beiträge zur Finanzierung der Treueprämien und des Schlechtwettergeldes zu zahlen.

70. Das Urteil stellt fest, daß eine nationale Regelung, die den Arbeitgeber, der als Dienstleistender im Sinne des Vertrages tä-

33 — Randnr. 15.

34 — Zitiert in Fußnote 15, Randnr. 12.

tig wird, verpflichtet, zusätzlich zu den Beiträgen, die er bereits in dem Staat abgeführt hat, in dem er ansässig ist, die obengenannten Arbeitgeberbeiträge zu entrichten, diesem eine zusätzliche wirtschaftliche Belastung auferlegt, so daß er sich unter Wettbewerbsgesichtspunkten nicht in der gleichen Lage befindet wie die im Aufnahmestaat ansässigen Unternehmer. Infolgedessen, so fährt das Urteil fort, kann eine solche Regelung, sebst wenn sie unterschiedslos für einheimische Dienstleistende wie für Dienstleistende anderer Mitgliedstaaten gilt, eine Einschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs im Sinne des Vertrages darstellen [35].

Weiterhin heißt es in dem Urteil, es sei zwar einzuräumen, daß das Allgemeininteresse am sozialen Schutz der Arbeitnehmer des Bausektors wegen der besonderen Bedingungen dieses Sektors ein zwingender Grund sein könne, der eine solche Beschränkung des freien Dienstleistungssektors rechtfertige; dies sei jedoch dann nicht der Fall, wenn die betroffenen Arbeitnehmer aufgrund der Arbeitgeberbeiträge, die der Arbeitgeber bereits im Mitgliedstaat seiner Niederlassung entrichtet habe, den gleichen oder einen im wesentlichen vergleichbaren Schutz genießen würden. Schließlich stellt der Gerichtshof fest, es sei Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob die Anforderungen der Regelung des Niederlassungsstaats die gleichen seien wie die der Regelung des Staates, in dem die Dienstleistung erbracht werde, oder jedenfalls mit ihnen vergleichbar seien [36].

Weiterhin stellt der Gerichtshof klar, da der soziale Schutz der Arbeitnehmer die einzige Erwägung des Allgemeininteresses sei, die Beschränkungen des freien Dienstleistungsverkehrs wie die in Rede stehenden rechtfertige, könnten etwaige technische Unterschiede in der Verwaltung dieser Systeme eine solche Beschränkung nicht rechtfertigen. Aus diesem Grund verwehrten die Artikel 59 und 60 des Vertrages es einem Mitgliedstaat, ein Unternehmen, das in einem anderen Mitgliedstaat ansässig sei und vorübergehend Arbeiten im erstgenannten Staat ausführe, zu verpflichten, Arbeitgeberbeiträge für „Treuemarken" und „Schlechtwettermarken" für die mit der Durchführung dieser Arbeiten betrauten Arbeitnehmer zu entrichten, wenn dieses Unternehmen bereits vergleichbare Beiträge für dieselben Arbeitnehmer und dieselben Beschäftigungszeiten in dem Staat, in dem es ansässig sei, zahlen müsse [37].

71. Ich kann bereits jetzt feststellen, daß meines Erachtens kein Grund besteht, diese Rechtsprechung zu ändern. Im vorliegenden Fall wird angesichts der Tatsache, daß die den freien Dienstleistungsverkehr einschränkenden belgischen Rechtsvorschriften durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses wie den sozialen Schutz der Arbeitnehmer gerechtfertigt sein können und unterschiedslos für alle Personen oder Unternehmen gelten, die auf dem Bausektor tätig sind, zu entscheiden sein, ob diesem

35 — Randnr. 14.

36 — Randnr. 17.

37 — Randnrn. 21 und 22.

Interesse nicht bereits durch die Regelungen genügt wird, denen die Unternehmen im Mitgliedstaat ihrer Niederlassung unterworfen sind, ob die genannten Vorschriften für die Erreichung des mit ihnen verfolgten Zieles notwendig sind und schließlich ob sie nicht über das für diese Erreichung notwendige Maß hinausgehen.

Zur Klärung der vom Gerichtshof angestellten Überlegungen ist es daher unerläßlich, die Voraussetzungen näher zu untersuchen, unter denen ein Mitgliedstaat seine Rechtsvorschriften oder die von den Sozialpartnern geschlossenen Tarifverträge über das Mindestentgelt auf alle Personen ausdehnen kann, die in seinem Hoheitsgebiet eine unselbständige Tätigkeit ausüben.

72. Ich gehe davon aus, daß unter „Entgelt" („Vergütung", „Lohn", „salario") die Gesamtheit der den Arbeitnehmern für die Erbringung ihrer unselbständigen Arbeit zugewendeten Geld- oder Sachleistungen zu verstehen ist, soweit sie die tatsächlich erbrachte Arbeit vergüten, und zwar ohne Rücksicht auf die Form der Vergütung und die als Arbeitszeiten geltenden Urlaubszeiten. Nicht unter den Begriff „Entgelt" usw. fallen die Zahlungen, die der Arbeitnehmer als Erstattung von Kosten erhält, die ihm aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit entstanden sind.

73. Der Rechtsprechung des Gerichtshofes, mit der ich mich vorstehend befaßt habe, ist, soweit vorliegend von Interesse, zu entnehmen, daß man zwischen zwei Arten von Mindestlohn unterscheiden kann.

Zum einen kennen einige Mitgliedstaaten einen überberuflichen Mindestlohn, der in einer durch Gesetz oder Verordnung auf der Grundlage von Faktoren wie dem Index der Verbraucherpreise, der durchschnittlichen nationalen Produktivität und der allgemeinen Konjunktur der Wirtschaft festgesetzten Summe besteht, in regelmäßigen Abständen überprüft wird, eine sozialpolitische Funktion erfüllt und gewährleisten soll, daß kein Arbeitnehmer, gleichviel, in welchem Sektor er beschäftigt ist, in irgendeinem Fall für einen vollen Arbeitstag einen niedrigeren als den festgesetzten Lohn erhält.

Zum anderen gibt es die beruflichen Mindestlöhne, die für jeden Beschäftigungssektor durch Tarifverträge festgesetzt werden, die im allgemeinen ein höheres Entgelt als den überberuflichen Mindestlohn vorsehen; ihr Geltungsbereich erstreckt sich häufig über das gesamte eigene Hoheitsgebiet, und sie sind für alle Unternehmen des betroffenen Sektors verbindlich. Die beruflichen Mindestlöhne sind das Ergebnis von Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern; sie haben gewöhnlich eine komplexe Struktur, die sich häufig durch historische Gründe und vor allem durch das Kräfteverhältnis erklärt, das bei den Verhandlungen geherrscht hat. So umfassen die finanziellen Lohnbezüge gewöhnlich einen Basislohn, der ausschließlich auf die Zeiteinheit abstellt, und ergänzende Zuwendungen. Diese können persönlicher Natur sein wie das Dienstalter; sie können sich auf den Arbeitsplatz beziehen (Nachtarbeit; mit Vergiftungsgefahr verbundene,

anstrengende oder gefährliche Arbeit) oder Menge oder Qualität der Arbeit betreffen (Prämien, Leistungszulagen, Zuschläge für Mehrarbeit, zusätzliche Bereitschaft oder Überstunden); es kann sich um besondere Gratifikationen handeln, die Bezeichnungen tragen wie Weihnachts- oder Neujahrsgeld, Gewinnanteil, Urlaubsgeld und ähnliches; schließlich kommt bezahlter Urlaub in Betracht.

74. Es bleibt festzustellen, ob Treueprämien und Schlechtwettergeld unter den Begriff des für jede Person, die im Gebiet eines Mitgliedstaats unselbständige Arbeit verrichtet, geltenden Mindestlohns fallen. Aus den Akten geht hervor, daß die Treueprämie eine aussergewöhnliche Gratifikation darstellt, die dem Arbeitnehmer einmal jährlich ausbezahlt wird und 9 % der Bruttolohnmasse beträgt; sie soll den Arbeitnehmer für sein Verbleiben im Bausektor belohnen und wird vier Monate nach Ablauf des Rechnungsjahres ausgezahlt. Was das Schlechtwettergeld angeht, so macht es 2 % der Bruttolohnmasse des Arbeitnehmers aus und bezweckt, ihn pauschal für den Teil des Lohnes zu entschädigen, den der Arbeitgeber ihm an den Tagen, an denen schlechtes Wetter einen normalen Arbeitsablauf verhindert hat, nicht gezahlt hat; es ist von der Höhe dieses Lohnausfalls unabhängig. Beides sind finanzielle Zuwendungen, die der Arbeitnehmer als Gegenleistung für seine Arbeit erhält. Es erscheint mir unzweifelhaft, daß der Begriff des beruflichen Mindestlohns, so wie ich ihn definiert habe, notwendigerweise die Summen einschließt, auf die die Arbeitnehmer aus diesen beiden rechtlichen Gründen Anspruch haben.

75. Natürlich ist es nicht ungewöhnlich, daß im Wege des Tarifvertrags außerordentliche Gratifikationen vereinbart werden, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern ein-, zwei- oder dreimal im Jahr, oder auch häufiger, zahlt und die zumindest dem monatlichen Grundlohn zuzüglich der Dienstalterszulage entsprechen. Ebensowenig ist es ungewöhnlich, daß für den Bausektor geschlossene Tarifverträge Normen enthalten, die die Folgen der Arbeitsunterbrechungen regeln, die auf höhere Gewalt, atmosphärische Störungen, ungünstige Wetterverhältnisse oder sonstige vom Unternehmen nicht zu vertretende Umstände zurückzuführen sind und bei denen dieses zur Lohnzahlung verpflichtet ist.

76. Die Originalität der Treueprämien und des Schlechtwettergeldes in Belgien liegt im System ihrer Finanzierung: Die Verpflichtung, dem Arbeitnehmer einmal jährlich eine außerordentliche Gratifikation zuzuwenden und ihm den vereinbarten Tages- oder Monatslohn ohne Rücksicht auf wetterbedingte Unterbrechungen der Arbeit zu zahlen, trifft nicht den Arbeitgeber; vielmehr ist dieser gehalten, für beide Zwecke Beiträge zu einem von allen Unternehmen

des in Rede stehenden Sektors geschaffenen Fonds zu zahlen, der anstelle des Unternehmers diese Lohnverpflichtungen übernimmt [38]. Daß es sich um eine Vergütung handelt, die der Arbeitnehmer nur mittelbar von seinem Arbeitgeber erhält, nimmt ihr nicht ihre Eigenschaft als Bestandteil des Lohnes, vorliegend des beruflichen Mindestlohns.

77. Natürlich können die Mitgliedstaaten bei der Festsetzung sowohl eines überberuflichen als auch des für einen bestimmten Sektor geltenden beruflichen Mindestlohns ihre Rechtsvorschriften oder die Tarifverträge über die Mindestlöhne ohne Verstoß gegen das Gemeinschaftsrecht auf alle Personen ausdehnen, die in ihrem Hoheitsgebiet, sei es auch nur vorübergehend, eine unselbständige Tätigkeit ausüben, ohne Rücksicht darauf, in welchem Land der Unternehmer ansässig ist.

78. Wenn aber davon auszugehen ist, daß Treueprämie und Schlechtwettergeld Bestandteile des beruflichen Mindestlohns der Bauarbeiter sind, wie läßt sich dann die Rechtsprechung des Gerichtshofes zu den Mindestlöhnen mit den Feststellungen des Urteils in der Rechtssache Guiot in Einklang bringen, der zufolge die Artikel 59 und 60 des Vertrages es einem Mitgliedstaat verwehren, in einem anderen Mitgliedstaat ansässige Unternehmen, die vorübergehend Arbeiten im erstgenannten Staat durchführen, zu verpflichten, aus den beiden genannten Rechtsgründen Arbeitgeberbeiträge für die mit diesen Arbeiten betrauten Arbeitnehmer zu entrichten, wenn das betroffene Unternehmen für dieselben Arbeitnehmer und dieselbe Beschäftigungszeit bereits in dem Mitgliedstaat, in dem es ansässig ist, gleichartige Beiträge zu zahlen hat?

79. Meines Erachtens lassen sich die Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats über die Mindestlöhne nicht automatisch auf die Unternehmen erstrecken, die im Hoheitsgebiet dieses Staates mit Hilfe ihrer eigenen Arbeitnehmer Dienstleistungen erbringen, vor allem wenn man die Rechtsprechung des Gerichtshofes berücksichtigt, wonach vom aufnehmenden Mitgliedstaat gestellte Anforderungen keine bloße Wiederholung der entsprechenden, bereits im Mitgliedstaat der Niederlassung erfüllten Anforderungen sein darf [39]. Aus diesem Grund muß der aufnehmende Mitgliedstaat, bevor er die genannten Unternehmen verpflichtet, die in seinem Hoheitsgebiet geltenden Mindestlöhne zu zahlen, so wie diese in seiner Rechtsordnung definiert werden, sich vergewissern, ob die Rechtsvorschriften des Staates, in dem das Unternehmen ansässig ist, den sozialen Schutz der Arbeitnehmer, den die eigenen Bestimmungen anstreben, nicht in gleichem oder höherem Masse gewährleisten.

80. Aber in welcher Weise wird er herauszufinden haben, ob der soziale Schutz der Arbeitnehmer durch die Rechtsvorschriften des Staates der Niederlassung in gleichem

38 — Daher ist die Schaffung eines Fonds zur Finanzierung des wegen wetterbedingter Arbeitsunterbrechung nicht gezahlten Lohnteils nicht die einzige Möglichkeit. Es gibt andere Lösungen. Denkbar ist z. B., daß der Arbeitgeber für die ausgefallene Arbeitszeit die volle Vergütung zahlt und dafür an den folgenden Arbeitstagen im Umfang von beispielsweise einer Stunde täglich die ausgefallenen Arbeitsstunden nachholen läßt; oder die aus dem genannten Grund ausgefallenen Arbeitsstunden werden bis zu einer Höchstzahl von Tagen auf den Jahresurlaub angerechnet.

39 — Oben in Nr. 60 zitierte Rechtsprechung.

oder höherem Maße gewährleistet ist? Ich meine, daß die Behörden des aufnehmenden Mitgliedstaats, zu denen auch die Gerichte gehören, global und jahresweise die finanziellen Leistungen, auf die der Arbeitnehmer nach den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats Anspruch hat, in dem der Unternehmer ansässig ist, mit denen zu vergleichen haben, die er beanspruchen könnte, wenn er das ganze Jahr im aufnehmenden Mitgliedstaat arbeiten würde. Der Arbeitnehmer muß während der Zeit, in der er sich auf Weisung seines Unternehmens im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats aufhält, in den Genuß der Regelung kommen, die, aufs ganze Jahr gesehen, für ihn günstiger ist.

81. Besonders möchte ich die Notwendigkeit betonen, daß die innerstaatlichen Gerichte, deren Aufgabe es im allgemeinen sein wird, über Sachverhalte wie diejenigen zu befinden, die in diesen beiden Rechtssachen zu erörtern sind, zum Zweck der Entscheidung darüber, welche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, global und jahresweise die finanziellen Leistungen miteinander vergleichen, auf die dieser in dem einen und dem anderen Fall Anspruch hätte.

In der Tat erscheint mir dies angesichts der zwischen den verschiedenen innerstaatlichen Tarifverträgen des Bausektors bestehenden Unterschiede hinsichtlich der lohnpolitischen Vorstellungen, der Formen der Vergütung, der Höhe und der Häufigkeit der Zahlung von außerordentlichen Gratifikationen sowie von deren Finanzierung der einzige Weg zu sein, der es erlaubt, die Rechte der Arbeitnehmer wirklich zu schützen. Indem ich davon ausgehe, daß die Anwendung des im aufnehmenden Mitgliedstaat geltenden Mindestlohns den Schutz der Arbeitnehmer bezweckt, die sich mit ihrem Unternehmen im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in einen anderen Mitgliedstaat begeben, frage ich mich, bis zu welchem Punkt ein Arbeitnehmer aus einem Mitgliedstaat, in dem er z. B. Anspruch auf eine alle drei Monate zu zahlende außerordentliche Gratifikation oder auf Auszahlung des Lohnes am Monatsende hat, und zwar unabhängig von der Anzahl der Tage, an denen er wegen ungünstigen Wetters nicht arbeiten konnte, bei Anwendung einer Regelung wie der belgischen — der zufolge er nach Ablauf des Rechnungsjahres vier Monate auf die Auszahlung seiner jährlichen Graifikation warten muß und für die Tage, an denen er wegen schlechten Wetters nicht arbeiten konnte, nur 50 % des Lohnes bekommt und wiederum nach Ablauf des Rechnungsjahres vier Monate warten muß, bis er einen Ausgleich für diesen Lohnausfall erhält — besser geschützt ist.

82. Meines Erachtens sind daher die Artikel 59 und 60 des Vertrages dahin auszulegen, daß sie es den Behörden des aufnehmenden Mitgliedstaats nicht verwehren, in einem anderen Mitgliedstaat ansässige Unternehmer, die sich mit ihren Arbeitnehmern in das Hoheitsgebiet des erstgenannten Staates begeben, um dort Dienstleistungen zu erbringen, zu verpflichten, den dort für den Beschäftigungssektor oder -zweig, um den es sich handelt, geltenden beruflichen Mindestlohn zu zahlen, einschließlich der Beiträge zu einem von den Unternehmen dieses Sektors geschaffenen Fonds, der eine Reihe von Lohnverpflichtungen der Unternehmer übernimmt, vorausgesetzt, daß diese Un-

ternehmer nicht für denselben Zeitraum und für dieselben Arbeitnehmer bereits durch Lohnverpflichtungen gebunden sind, die dazu führen, daß die Vergütung des Arbeitnehmers, global und aufs ganze Jahr gesehen, gleich hoch wie oder höher als diejenige ist, die er erhalten würde, wenn er während des ganzen Jahres im aufnehmenden Mitgliedstaat beschäftigt wäre.

83. Es ist ferner daran zu erinnern, daß, wie der Gerichtshof in seinem Urteil in der Rechtssache Vander Elst in Übereinstimmung mit den Schlußanträgen von Generalanwalt Tesauro [40] in bezug auf die Arbeitnehmer dieses Unternehmens — die Angehörige dritter Staaten waren und ordnungsgemäße Arbeitsverträge nach belgischem Recht geschlossen hatten — festgestellt hat, daß die Anwendung der einschlägigen belgischen Bestimmungen — unabhängig von der Möglichkeit, die dem Ordre public zuzurechnenden innerstaatlichen Vorschriften über die verschiedenen Aspekte des Arbeitsverhältnisses auf vorübergehend nach Frankreich entsandte Arbeitnehmer anzuwenden — in jedem Fall geeignet ist, eine ernstliche Gefahr der Ausbeutung von Arbeitnehmern und der Verfälschung des Wettbewerbs zwischen den Unternehmen auszuschließen [41].

Ich sehe keinen Grund dafür, von diesem Ergebnis abzuweichen, wenn der Ortswechsel in der umgekehrten Richtung stattfindet, d. h., wenn es sich um von einem Unternehmen in Frankreich ordnungsgemäß beschäftigte Arbeitnehmer handelt, die sich im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen nach Belgien begeben.

D — *Zur Kontrolle der Beachtung der arbeitsrechtlichen Vorschriften des Mitgliedstaats, in dem die Leistung erbracht werden soll, durch die Behörden dieses Staates (unter den Punkten 1, 3, 4, 5, 9 und 10 der ersten Vorlagefrage genannte Verpflichtungen)*

84. In diesem Abschnitt werde ich mich mit einer zweiten Reihe von Verpflichtungen befassen, deren Nichtbeachtung den Unternehmen Arblade und Leloup vorgeworfen wird. Es handelt sich, nach ihren Zwecken geordnet, um folgende Verpflichtungen: Aufbewahrung der vom belgischen Sozialrecht geforderten Unterlagen (Personalregister und persönliches Konto) am belgischen Wohnsitz einer natürlichen Person, die diese Unterlagen als Bevollmächtigte oder Beauftragte verwahrt; Führung eines besonderen Personalregisters; Aushändigung einer Personalkarte an jeden Arbeitnehmer; Bestimmung eines Bevollmächtigten oder Beauftragten, der die Aufgabe hat, die Unterlagen über die persönlichen Konten der Arbeitnehmer in Belgien zu verwahren; Einrichtung persönlicher Konten für die einzelnen Arbeitnehmer; Aufstellung einer Arbeitsordnung.

Alle diese Verpflichtungen verfolgen mehr oder weniger den Zweck, den Behörden des aufnehmenden Mitgliedstaats die Kontrolle

40 — Schlußanträge in dieser Rechtssache (vgl. das in Fußnote 15 zitierte Urteil, a. a. O., I-3805 ff., insbesondere I-3816, 3817).

41 — Randnrn. 24 und 25.

der Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften dieses Staates zu erleichtern.

85. Es besteht kein Zweifel daran, daß ein großer Teil der sozialrechtlichen Regelungen der Mitgliedstaaten zum Ordre public gehört und für alle Personen gilt, die sich im Hoheitsgebiet des betreffenden Staates aufhalten, und damit auch für in einem anderen Mitgliedstaat ansässige Unternehmen, die sich mit ihren Arbeitnehmern in dieses Hoheitsgebiet begeben, um dort Dienstleistungen zu erbringen. Ich denke z. B., um nur einige besonders markante Fälle zu erwähnen, an Bestimmungen über Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitshygiene und Mindestlöhne oder über solche, die die Grundsätze der Gewerkschaftsfreiheit oder des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer aufstellen.

Da es sich jedoch um Normen handelt, die unterschiedslos auf im eigenen Hoheitsgebiet und in anderen Mitgliedstaaten ansässige Unternehmen anwendbar sind, müssen sie, wenn sie den freien Dienstleistungsverkehr einschränken, ebenso wie alle sonstigen Regelungen durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt sein, das durch die alleinige Anwendung der Regelungen des Mitgliedstaats der Niederlassung nicht gewährleistet wäre; sie müssen ferner für die Erreichung des angestrebten Zieles objektiv notwendig sein, und es muß der Nachweis erbracht werden, daß das gleiche Ergebnis nicht auch im Wege einer weniger einschneidenden Regelung erreicht werden könnte.

86. Die Verpflichtung, jedem Arbeitnehmer eine Personalkarte auszuhändigen, steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der den Unternehmern des in Rede stehenden Sektors auferlegten Verpflichtung, für jeden Arbeitnehmer Beiträge zur Finanzierung der Treueprämien und des Schlechtwettergeldes zu entrichten. Es handelt sich meines Erachtens um eine Nebenverpflichtung, die das gleiche rechtliche Schicksal haben muß wie die Hauptverpflichtung, deren Erfüllung sie überwachen helfen soll. Wird, konkret gesprochen, der Nachweis erbracht, daß das einem Arbeitnehmer des Bausektors im aufnehmenden Mitgliedstaat zustehende Entgelt, global betrachtet und jeweils auf ein Jahr bezogen, günstiger ist als dasjenige, das er aufgrund der Regelung des Mitgliedstaats der Niederlassung bezieht, so kann der Unternehmer gehalten sein, Beiträge zur Finanzierung der Treueprämien und/oder des Schlechtwettergeldes zu zahlen, und ebenso kann von ihm verlangt werden, der Verpflichtung zur Aushändigung von Personalkarten an die Arbeitnehmer nachzukommen. Im gegenteiligen Fall ist er von dieser Verpflichtung befreit.

87. Was die für Unternehmen, die keinen Geschäftßitz in Belgien haben, geltenden Verpflichtungen betrifft, das Personalregister und die Unterlagen über die persönlichen Konten aller Arbeitnehmer am belgischen Wohnsitz einer natürlichen Person aufzubewahren (Nr. 1 der ersten Vorlagefrage) und einen Bevollmächtigten oder Beauftragten mit der Verwahrung der genannten Unterlagen zu betrauen (Nr. 5 der

ersten Vorlagefrage), so glaube ich nicht, daß sie im vorliegenden Fall einer Niederlassungspflicht im Sinne von Artikel 52 des Vertrages gleichgestellt werden können. Ich weiche in diesem Punkt von der Rechtsauffassung der klagenden Unternehmen ab und stimme den von der belgischen Regierung und der Kommission in ihren Antworten auf die erste schriftliche Frage des Gerichtshofes dargelegten Ansichten zu.

Meines Erachtens handelt es sich auch hier nicht um Verpflichtungen, die eine Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit oder aufgrund des Umstands bewirken, daß die Dienstleistenden in einem anderen Mitgliedstaat ansässig sind. Tatsächlich gelten sie unterschiedslos, denn die im allgemeinen allen Unternehmern auferlegte Verpflichtung besteht darin, am Wohnsitz oder am Geschäftssitz des Unternehmens das Personalregister und die Unterlagen über die persönlichen Konten aller Arbeitnehmer aufzubewahren. Der Unterschied, der sich dadurch ergibt, daß Arbeitgeber, die über keinen Wohn- oder Geschäftssitz in Belgien verfügen, das Personalregister und die Unterlagen über die persönlichen Konten der Arbeitnehmer am belgischen Wohnsitz einer natürlichen Person aufbewahren und in Belgien einen Bevollmächtigten oder Beauftragten bestimmen müssen, der diese Unterlagen aufzubewahren hat, erklärt sich meiner Meinung nach aus dem Unterschied zwischen den jeweilgen Sachverhalten in dem einen und dem anderen Fall, ohne daß eine Sonderregelung geschaffen worden wäre, die nur für in anderen Mitgliedstaaten ansässige Unternehmen gelten würde.

88. Wie ich glaube, können die genannten Verpflichtungen, so wie sie festgelegt worden sind, jedoch über das Maß hinausgehen, das für die Erreichung des mit ihnen verfolgten Zieles erforderlich ist, nämlich, so scheint es, die die Arbeitnehmer, die ein Unternehmen auf einer Baustelle beschäftigt, betreffenden Unterlagen zur Verfügung der nationalen Behörden zu halten.

Was die erste der beiden in Rede stehenden Verpflichtungen anbelangt, so könnte es — in Anbetracht der Tatsache, daß sich die Aufsichtsbehörde auf die Baustelle begibt, um die Einhaltung der sozialrechtlichen Vorschriften zu überwachen — z. B. genügen, daß der Baustellenleiter dieser Behörde das Personalregister und die Unterlagen über die persönlichen Konten der Arbeitnehmer oder gleichwertige Dokumente, die das Unternehmen nach den Rechtsvorschriften seines Sitzstaates zu führen hat, zur Verfügung stellt.

Dasselbe gilt nach meiner Ansicht für die Verpflichtung, einen Bevollmächtigten oder Beauftragten mit Wohnsitz in Belgien zu bestimmen, der nach Abschluß der Arbeiten fünf Jahre lang die Unterlagen über die persönlichen Konten der Arbeitnehmer aufzubewahren hat. Das persönliche Konto ist eine Urkunde, in der die von dem Arbeitnehmer während eines Jahres für den

Arbeitgeber erbrachten Leistungen nach Lohnzeiträumen sowie das tatsächlich erhaltene Entgelt verzeichnet sind, so daß festgestellt werden kann, ob die im Tarifvertrag festgelegten Sätze eingehalten und ob die Vergütungen für Feiertage und Jahresurlaub sowie die Neujahrsprämien bezahlt worden sind. Es erscheint mir übertrieben, daß die Unternehmen, die sich vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat begeben, um dort Dienstleistungen zu erbringen, gehalten sein sollen, unter den oben beschriebenen Voraussetzungen und zu den oben genannten Zwecken einen Bevollmächtigten zu bestimmen, für dessen Leistungen natürlich eine Vergütung zu zahlen ist, nur um den nationalen Behörden, wenn sie es wünschen sollten, während der sich anschließenden fünf Jahre die Durchführung dieser Kontrollen zu erleichtern. Den das Recht auf freien Dienstleistungsverkehr beherrschenden Grundsätzen würde es weit besser entsprechen, wenn die in Rede stehenden Unternehmen lediglich verpflichtet wären, die Unterlagen nach Abschluß der Bauarbeiten beispielsweise an die Aufsichtsbehörde zu schicken, die sie überprüfen und, wenn sie es für notwendig erachten, aufbewahren könnten.

Die beiden Verpflichtungen, so wie sie gestaltet sind, scheinen mir daher unverhältnismäßig zu sein, da das gleiche Ziel durch Verfahren erreicht werden kann, die für die Unternehmen weniger lästig sind.

89. Es bleibt mir noch, eine Reihe von Verpflichtungen zu untersuchen, deren Anordnung zu Lasten der in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen, die sich vorübergehend mit ihren Arbeitnehmern in einen anderen Mitgliedstaat begeben, um dort Dienstleistungen zu erbringen, grundsätzlich nicht dem Gemeinschaftsrecht zuwiderläuft. Es handelt sich um die Verpflichtungen zur Führung eines besonderen Personalregisters, zur Einrichtung von persönlichen Konten für jeden Arbeitnehmer und zur Aufstellung einer Arbeitsordnung. In der Tat können die Mitgliedstaaten von den genannten Unternehmen mit allen geeigneten Mitteln verlangen, daß sie die inländischen sozialrechtlichen Vorschriften einhalten. Sie müssen hierbei jedoch prüfen, ob die Unternehmen bereits aufgrund der Rechtsordnung des Mitgliedstaats, in dem sie ansässig sind, gleichartige Verpflichtungen erfüllen, wobei es weniger auf die Benennung der einzelnen Unterlagen als auf deren Inhalt und die mit ihnen verfolgten Ziele ankommt. Ist das Ergebnis positiv, so haben sie die Gleichwertigkeit anzuerkennen; die Befolgung der inländischen Rechtsvorschriften können sie nur insoweit verlangen, als diese die Vorschriften des Staates der Niederlassung ergänzen und nicht nur überlagern.

90. In jedem Fall ist zu berücksichtigen, daß die Mitgliedstaaten verpflichtet waren, die Richtlinie 91/533 bis zum 30. Juni 1993 in ihre internen Rechtsvorschriften aufzunehmen, die die Informationen festlegt, die die Arbeitgeber im Wege der Aushändigung eines Arbeitsvertrags oder eines anderen Schriftstücks ihren Arbeitnehmern zur Kenntnis zu bringen haben; hierzu gehören Angaben zu folgenden Punkten: Person der Parteien, Art des Arbeitsplatzes, Beschreibung der Arbeit, Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Dauer des bezahlten Urlaubs, Kündigungfristen, Anfangsgrundlohn und sonstige Lohnbestandteile, Zeitpunkte der Lohnzahlung, Dauer des normalen Arbeitstags oder der normalen Arbeitswoche, Tarifverträge, die die Beschäftigungsbedingungen des Arbeitnehmers regeln. Handelt es sich um einen Arbeit-

nehmer, der seine Arbeit regelmäßig in anderen Ländern ausübt, so muß das Schriftstück ihm vor seiner Abreise ausgehändigt werden und mindestens folgende zusätzliche Informationen enthalten: Dauer der Auslandsbeschäftigung; Währung, in der der Lohn auszuzahlen ist; gegebenenfalls mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Vergünstigungen in Bargeld und Sachleistungen.

Zweifellos wird der Aufsichtsbehörde in jedem Mitgliedstaat die Überwachung der Einhaltung der inländischen arbeitsrechtlichen Vorschriften durch Unternehmen aus anderen Mitgliedstaaten, die sich mit ihren Arbeitnehmern in das Hoheitsgebiet des erstgenannten Mitgliedstaats begeben, um dort Dienstleistungen zu erbringen, weitgehend erleichtert, wenn jeder dieser Arbeitnehmer im Besitz eines Schriftstücks ist, das die vorgenannten Angaben enthält.

E — *Zur Verpflichtung der Unternehmen, mit der Aufsichtsbehörde des Staates, in dem die Leistung erbracht werden soll, zusammenzuarbeiten (unter den Punkten 7 und 8 der ersten Vorlagefrage genannte Verpflichtungen)*

91. Wie bereits ausgeführt, verwehrt es das Gemeinschaftsrecht den Mitgliedstaaten nicht, die Einhaltung ihrer sozialrechtlichen Vorschriften mit den geeigneten Mitteln durchzusetzen. Eines der wirksamsten Mittel zur Überwachung der Beachtung dieser Vorschriften ist das Tätigwerden der Aufsichtsbehörde, die nicht nur die Einhaltung der rein inländischen Rechtsvorschriften, sondern auch die der gemeinschaftsrechtlichen Bestimmungen über die soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer kontrolliert. Die Abwanderung eines in einem Mitgliedstaat ansässigen Unternehmens in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats zu dem Zweck, dort mit seinen Arbeitnehmern Dienstleistungen im Sinne der Artikel 59 und 60 des Vertrages zu erbringen, bedeutet daher für dieses Unternehmen die Verpflichtung, die aufgrund der Rechtsvorschriften des aufnehmenden Mitgliedstaats entfaltete Tätigkeit der Aufsichtsbehörde nicht zu verhindern oder zu erschweren.

F — *Zur zweiten Vorlagefrage*

92. Mit seiner zweiten, in beiden Rechtssachen gestellten Frage möchte das Tribunal correctionnel Huy erfahren, ob die Artikel 59 und 60 des Vertrages die Anwendung von Artikel 3 Absatz 1 des Zivilgesetzbuchs über die belgischen Polizei- und Sicherheitsgesetze ausschließen.

93. Wie ich bereits ausgeführt habe, stehen die sozialrechtlichen Vorschriften, auch wenn sie zu den Normen des Ordre public gehören und auf alle Personen anwendbar sind, die sich im Hoheitsgebiet des betreffenden Staates aufhalten, nicht außerhalb des Geltungsbereichs der Grundsätze, die den freien Dienstleistungsverkehr beherrschen.

Handelt es sich um Polizei- und Sicherheitsvorschriften, die nicht unterschiedslos auf alle Dienstleistungen ohne Rücksicht auf deren Herkunft anwendbar und somit diskriminierend sind, so sind sie deshalb mit dem Gemeinschaftsrecht nur dann vereinbar, wenn sie sich unter eine Bestimmung subsumieren lassen, die ausdrücklich eine Ausnahme vorsieht. Vorliegend wird auf Artikel 56 des Vertrages zurückzugreifen sein, der als Ausnahmen vom freien Dienstleistungsverkehr nationale Rechts- und Verwaltungsvorschriften nennt, die eine Sonderregelung für Ausländer vorsehen und aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit gerechtfertigt sind.

Sind dagegen die Polizei- und Sicherheitsvorschriften, die die Einschränkung bewirken, unterschiedslos auf einheimische Dienstleistende und solche aus anderen Mitgliedstaaten anwendbar, so müssen sie ebenso wie alle anderen durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt sein, soweit dieses Interesse nicht bereits durch die Vorschriften geschützt wird, denen der betroffene Gemeinschaftsbürger im Mitgliedstaat seiner Niederlassung unterworfen ist; sie müssen objektiv erforderlich sein, um die Erreichung des angestrebten Ergebnisses zu gewährleisten, und sie dürfen nicht das für die Erreichung dieses Ergebnisses notwendige Maß überschreiten.

VII — Ergebnis

94. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, die Fragen des Tribunal correctionnel Huy wie folgt zu beantworten:

1. Die Artikel 59 und 60 EG-Vertrag verwehren es einem Mitgliedstaat nicht, in einem anderen Mitgliedstaat ansässige Unternehmen, die sich mit ihren Arbeitnehmern vorübergehend in das Hoheitsgebiet des erstgenannten Staates begeben, um dort Dienstleistungen zu erbringen, zu verpflichten, den dort für den Beschäftigungssektor oder -zweig, um den es sich handelt, geltenden gesetzlichen oder beruflichen Mindestlohn zu zahlen und Beiträge zu einem von den Unternehmen dieses Sektors geschaffenen Fonds zu entrichten, der eine Reihe von Lohnverpflichtungen der Unternehmen übernimmt, vorausgesetzt, daß diese Unternehmen nicht für denselben Zeitraum und für dieselben Ar-

beitnehmer bereits durch Lohnverpflichtungen gebunden sind, die dazu führen, daß die Vergütung des Arbeitnehmers, global betrachtet und aufs ganze Jahr gesehen, gleich hoch wie oder höher als diejenige ist, die er erhalten würde, wenn er während des ganzen Jahres im aufnehmenden Mitgliedstaat arbeitete. Ist der Mindestlohn des aufnehmenden Mitgliedstaats anwendbar, so kann es zulässig sein, eine Verpflichtung wie die vorzusehen, jedem Arbeitnehmer eine Personalkarte auszuhändigen, die der Kontrolle der Einhaltung der Beitragspflicht dient.

2. Die Artikel 59 und 60 des Vertrages verwehren es einem Mitgliedstaat, in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Unternehmen, die sich mit ihren Arbeitnehmern vorübergehend in das Hoheitsgebiet des erstgenannten Staates begeben, um dort Bauarbeiten zu verrichten, Verpflichtungen wie die unter den Nummern 1 und 5 der ersten Vorlagefrage genannten aufzuerlegen, da diese das Maß überschreiten, das zur Erreichung des angestrebten Zieles erforderlich ist, nämlich die persönlichen Daten der Arbeitnehmer, die ein Unternehmen mit Bauarbeiten beschäftigt oder beschäftigt hat, und somit den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzen.

3. Die Artikel 59 und 60 des Vertrages verwehren es einem Mitgliedstaat nicht, die Beachtung seiner arbeitsrechtlichen Vorschriften mit allen geeigneten Mitteln zu überwachen. Handelt es sich um ein in einem anderen Mitgliedstaat ansässiges Unternehmen, das sich vorübergehend mit seinen Arbeitnehmern in das Hoheitsgebiet des erstgenannten Staates begibt, um dort Bauarbeiten zu verrichten, so ist die Auferlegung von Verpflichtungen wie den unter den Nummern 3, 4, 9 und 10 der ersten Vorlagefrage genannten nur dann zulässig, wenn dieses Unternehmen nicht bereits aufgrund der Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem es ansässig ist, gleichartige Verpflichtungen erfüllt; hierbei kommt es weniger auf die Benennung der einzelnen Schriftstücke als auf deren Inhalt und das mit ihnen verfolgte Ziel an; die Einhaltung der Vorschriften des aufnehmenden Staates kann nur insoweit verlangt werden, als diese das Recht des Staates der Niederlassung ergänzen und nicht lediglich überlagern.

4. Die Artikel 59 und 60 des Vertrages befreien ein in einem Mitgliedstaat ansässiges Unternehmen, das sich vorübergehend mit seinen Arbeitnehmern in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats begibt, um dort Bauarbeiten zu verrichten, nicht von der Verpflichtung, mit der Aufsichtsbehörde dieses Staates zusammenzuarbeiten, wenn diese beabsichtigt, die Beachtung der in ihrem Staat geltenden sozialrechtlichen Vorschriften durch das genannte Unternehmen zu kontrollieren.

5. Die Artikel 59 und 60 des Vertrages ändern nicht den Geltungsbereich der innerstaatlichen Polizei- und Sicherheitsgesetze. Sind diese Gesetze jedoch diskriminierend, so sind sie mit dem Gemeinschaftsrecht nur dann vereinbar, wenn sie sich unter eine ausdrückliche Bestimmung subsumieren lassen, die eine Ausnahme wie die in Artikel 56 des Vertrages aufgezählten vorsieht. Sind dagegen die Gesetze, die die Einschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs bewirken, unterschiedslos anwendbar, so müssen sie wie alle anderen durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt sein, soweit dieses Interesse nicht bereits durch die Vorschriften geschützt wird, denen der betroffene Gemeinschaftsbürger im Mitgliedstaat seiner Niederlassung unterworfen ist; sie müssen objektiv erforderlich sein, um die Erreichung des angestrebten Ergebnisses zu gewährleisten, und sie dürfen nicht das für die Erreichung dieses Ergebnisses notwendige Maß überschreiten.