

No. 39271

**Germany
and
Denmark**

Arrangement between the Ministry of Labour and Social Affairs of the Federal Republic of Germany and the Ministry of Employment of the Kingdom of Denmark concerning "Inclusion of seconding companies in the vacation system of the other State". Berlin, 14 March 2002 and Copenhagen, 14 May 2002

Entry into force: *14 May 2002, in accordance with its provisions*

Authentic texts: *Danish and German*

Registration with the Secretariat of the United Nations: *Germany, 14 March 2003*

**Allemagne
et
Danemark**

Arrangement entre le Ministère du travail et des affaires sociales de la République fédérale d'Allemagne et le Ministère de l'emploi du Royaume de Danemark concernant l'inclusion de compagnies qui détachent du personnel au système de vacances de l'autre État". Berlin, 14 mars 2002 et Copenhague, 14 mai 2002

Eutrée en vigueur : *14 mai 2002, conformément à ses dispositions*

Textes authentiques : *danois et allemand*

Euregistrement auprès du Secrétariat des Nations Unies : *Allemagne, 14 mars 2003*

[GERMAN TEXT — TEXTE ALLEMAND]

I

DER BUNDESMINISTER
FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG
Gz.: IIIa6-39083-11

Berlin, den 14. März 2002

Herr Minister,

ich beehre mich, Ihnen im Namen des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland unter Bezugnahme auf die auf Fachebene geführten Verhandlungen sowie in der gemeinsamen Erwägung, dass für grenzüberschreitende Entsendungen von Arbeitnehmern im Baugewerbe die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer gesichert sein müssen, zugleich jedoch Doppelbelastungen von Arbeitgebern vermieden werden müssen und eine effiziente Durchführung durch Kontrollen erforderlich ist, folgende Vereinbarung über die Einbeziehung *entsendender Unternehmen* in das Urlaubssystem des jeweils anderen Staates vorzuschlagen:

1. Die Vereinbarung gilt für deutsche Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Dänemark entsenden und zur Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) Beiträge zahlen, und für dänische Unternehmen, die im Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden.
2. Beschreibung der Rechtslage in Dänemark
 - a) Alle in Dänemark ansässigen Unternehmen sind in Bezug auf die Gewährung von Urlaub entweder vom dänischen Urlaubsgesetz (Bestimmungen über die Einzahlung zum FerienKonto) erfasst oder unterliegen einer tarifvertraglichen Vereinbarung, die vom FerienKonto-System abweicht. Tarifvertragliche Vereinbarungen, die vom FerienKonto-System abweichen, müssen dem Urlaubsamts als Dokumentation dafür, dass die betreffenden Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet sind, beim FerienKonto-System angemeldet zu sein, zugestellt werden.

Minister für Beschäftigung
des Königreichs Dänemark
Herrn Claus Hjort Frederiksen
Kopenhagen

- b) Das Urlaubsamt ist ein Amt in dem Generaldirektorat für Arbeit, das eine dem Beschäftigungsministerium unterstellte öffentliche Behörde ist. Das Urlaubsamt entscheidet in konkreten Einzelfällen als erste Instanz über die Auslegung des Urlaubsgesetzes.
- c) Ferienkonto ist ein System zur Einziehung und Auszahlung des Urlaubsentgelts. Das System wird vom Generaldirektorat für Arbeit mit verwaltungstechnischer Unterstützung der Zusatzpensionskasse des Arbeitsmarktes verwaltet.
- d) Voraussetzung für Abweichungen vom Ferienkonto-System ist eine Garantieerklärung darüber, dass die Urlaubsvergütung bei Urlaubsantritt ausgezahlt wird. Eine solche Garantie muss von einem Arbeitgeberverband, einer Bank oder einem Kreditinstitut gestellt werden.

3. Beschreibung der Rechtslage in Deutschland

In Deutschland ansässige Unternehmen zahlen an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (ZVK) als inländische deutsche Beitragseinzugsstelle aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages einen Sozialkassenbeitrag, der unter anderem auch den Urlaubskassenbeitrag enthält. Dieser Sozialkassenbeitrag ist insgesamt höher als der von ausländischen Unternehmen an die ULAK zu entrichtende Beitrag.

4. Das Verfahren des Urlaubsamtes

Die dem gesetzlichen Ferienkonto-System unterliegenden entsandten Arbeitnehmer bleiben in den ersten zwölf Monaten einer Entsendung vom Ferienkonto erfasst. Nach Ablauf dieses Zeitraums wird das Urlaubsamt den Arbeitgeber des betreffenden entsandten Arbeitnehmers nur unter der Voraussetzung aus der gesetzlichen Urlaubsregelung entlassen, dass dieser Arbeitgeber eine Anmeldebestätigung der ULAK vorlegt.

5. Tarifverträge über die Befreiung in Dänemark ansässiger Unternehmen von der Beitragspflicht zum Ferienkonto

Das dänische Ministerium für Beschäftigung bestätigt, dass zum Zeitpunkt dieser Vereinbarung zu sämtlichen Tarifverträgen im Baugewerbe die Arbeitgeber von der Pflicht zur Beitragszahlung zum Ferienkonto befreien. Zusatzabkommen mit zeitlich unbegrenzten Bestimmungen bestehen, nach denen die Garantieerklärung für Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer auch für den Fall einer Entsendung nach Deutschland gültig bleibt.

Das Urlaubsamt wird in der Zukunft gewährleisten, dass die Garantieerklärung für die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer auch für den Fall einer Entsendung nach Deutschland gilt.

6. Befreiung in Dänemark ansässiger Unternehmen von der Teilnahme am Verfahren der ULAK

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung wird veranlassen, dass die nach § 2 Absatz 1 AEntG zuständigen Behörden bei der Durchführung des Gesetzes davon ausgehen, dass ein in Dänemark ansässiges Unternehmen für seine nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer nach § 1 Absatz 3 Nummer 1 AEntG von der Anwendung der Teilnahme am Verfahren der ULAK befreit ist, wenn es für die Zeit der Entsendung eines Arbeitnehmers nach Deutschland entweder vom Ferienkonto erfasst ist oder aufgrund eines dem Urlaubsamt zugestellten Tarifvertrages eine Garantie seines Arbeitgeberverbandes oder einer Bank oder eines Kreditinstitutes für die Erfüllung der Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer besteht. Das Vorliegen einer solchen Befreiungsvoraussetzung werden in Dänemark ansässige Unternehmen dadurch nachweisen, dass sie eine entsprechende Bescheinigung durch das Urlaubsamt an die ULAK übersenden lassen. Das Urlaubsamt stellt eine Bescheinigung nur aus, wenn eine Garantie vorliegt, die den Anspruch auf Urlaubsvergütung in Verbindung mit der Entsendung nach Deutschland deckt. Diese Bescheinigung soll regelmäßig vor Aufnahme der Arbeiten bei der ULAK eingehen; bei kurzfristig übernommenen Arbeiten muss vor Aufnahme der Arbeiten zumindest der Antrag des Unternehmens auf Ausstellung der Bescheinigung bei dem Urlaubsamt eingegangen sein.

7. Grenzüberschreitende Zusammenarbeit bei der Kontrolle

Fragen ein Landesarbeitsamt, ein Hauptzollamt oder die ULAK bei dem Urlaubsamt an, ob ein in Deutschland tätiges Unternehmen mit Sitz in Dänemark dort vom Ferienkonto oder einer dem Urlaubsamt zugestellten tarifvertraglichen Regelung erfasst beziehungsweise eine Bescheinigung nach Nummer 6 tatsächlich vom Urlaubsamt ausgestellt ist, so wird das Urlaubsamt der anfragenden Stelle hierüber binnen einer Woche Auskunft erteilen.

8. Befreiung in Deutschland ansässiger Unternehmen von der Teilnahme an den gesetzlichen oder tarifvertraglichen Urlaubsregelungen

In Deutschland ansässige Unternehmen, die in Dänemark Dienstleistungen mit entsandten Arbeitnehmern erbringen, sind von der Teilnahme an den in Dänemark geltenden gesetzlichen oder tarifvertraglichen Urlaubsregelungen insoweit befreit, als sie eine von der ZVK-

Bau ausgestellte Bescheinigung vorlegen, nach der die betroffenen Baubetriebe entsprechend den von ihnen eingereichten Meldungen die bisher fälligen Sozialkassenbeiträge (einschließlich der Urlaubskassenbeiträge für die gewerblichen Arbeitnehmer) gezahlt haben und sich die Unternehmen hinsichtlich der namentlich zu benennenden entsandten Arbeitnehmer verpflichten, auch für diese während der Dauer der Entsendung nach Dänemark Beiträge an die ZVK-Bau zu entrichten.

9. Grenzüberschreitende Zusammenarbeit bei der Kontrolle

Anfragen des Urlaubsamtes zur Echtheit einer Bescheinigung nach Nummer 8 dieser Vereinbarung wird die ULAK/ZVK binnen einer Woche beantworten.

10. Zusammenarbeit zwischen Urlaubsamt und Bundesanstalt für Arbeit

Die Bundesanstalt für Arbeit und das Urlaubsamt können für die technische Durchführung des Meldeverfahrens und die hierfür zu verwendenden Vordrucke Näheres vereinbaren.

11. Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Sollte es bei der Auslegung oder der Durchführung dieser Vereinbarung zu Meinungsverschiedenheiten kommen, so wird auf Antrag einer der Vertragsparteien möglichst innerhalb einer Frist von vier Wochen ein Gespräch zur Klärung geführt.

12. Anpassung der Vereinbarung bei Änderung der rechtlichen oder tatsächlichen Verhältnisse

Sollten sich die dieser Vereinbarung zugrunde liegenden tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnisse nicht unwesentlich ändern, so werden auf Antrag einer der Vertragsparteien Verhandlungen über eine Anpassung der Vereinbarung möglichst innerhalb einer Frist von vier Wochen aufgenommen.

13. Laufzeit/Kündigung/Ausnahmen

Diese Vereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Sie kann mit dreimonatiger Frist gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Diese Vereinbarung findet keine Anwendung auf die Färöer und Grönland.

14. Diese Vereinbarung wird in deutscher und dänischer Sprache geschlossen, wobei jeder Wortlaut gleichermaßen verbindlich ist.

15. Die Registrierung dieser Vereinbarung beim Sekretariat der Vereinten Nationen nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen wird unverzüglich nach ihrem In-Kraft-Treten von deutscher Seite veranlasst. Die andere Vertragspartei wird unter Angabe der VN-Registrierungsnummer von der erfolgten Registrierung unterrichtet, sobald diese vom Sekretariat der Vereinten Nationen bestätigt worden ist.

Falls sich das Ministerium für Beschäftigung des Königreichs Dänemark mit den unter den Nummern 1 bis 15 gemachten Vorschlägen einverstanden erklärt, werden dieser Brief und der das Einverständnis Ihres Ministeriums für Beschäftigung zum Ausdruck bringende Antwortbrief eine Vereinbarung zwischen unseren beiden Ministerien bilden, die mit dem Datum Ihres Antwortbriefes in Kraft tritt.

Genehmigen Sie, Herr Minister, die Versicherung meiner ausgezeichneten Hochachtung.

[Danish text -- Texte danois]

II

Beskæftigelsesministeren

København, 14. maj 2002

Hr. Minister

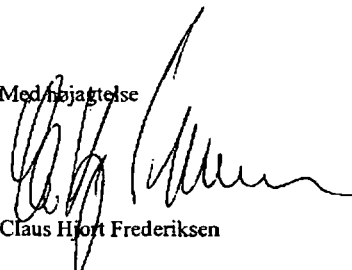
Jeg skal hermed bekræfte modtagelsen af Deres brev af 14. marts 2002, hvori De på vegne af Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung foreslår indgåelsen af en aftale mellem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung i Forbundsrepublikken Tyskland og Beskæftigelsesministeriet i Danmark om, at virksomheder, der udstationerer arbejdskraft til det ene land, omfattes af fericsystemet i det andet land.

Deres brev lyder således:

[See note 1 – Voir note I]

Det er mig en ære at meddele Dem, at mit ministerium er enig i de i Deres brev indeholdte forslag. Deres brev og dette svarbrev udgør hermed en aftale mellem begge ministerier. Aftalen træder i kraft på datoen for dette svarbrev den 14. maj, og den danske og den tyske sprogversion har samme gyldighed.

Med højjagtelse



Claus Hjort Frederiksen

Forbundsrepublikken Tysklands
Forbundsminister for Arbejds- og Socialanliggender
Hr. Walter Ricster
Berlin

[DANISH TEXT — TEXTE DANOIS]

Dansk oversættelse

FORBUNDSMINISTER
FOR ARBEJDS- OG SOCIALANLIGGENDER

Berlin, 14. März 2002

Hr. Minister

Under henvisning til de på embedsmandsplan førte forhandlinger samt de fælles overvejelser om nødvendigheden af at sikre, at arbejdstagernes feriekrav sikres i forbindelse med grænseoverskridende udstationering af arbejdstagere inden for byggesektoren, samtidig med at man skal undgå dobbeltbelastning af arbejdsgiverne samt gennemføre en effektiv kontrol af gennemførelsen, er det mig en ære på vegne af Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung i Forbundsrepublikken Tyskland at foreslå Dem følgende aftale om, at virksomheder, der udstationerer arbejdskraft, omfattes af feriesystemet i det andet land.

1. Aftalen gælder for tyske virksomheder, der udstationerer arbejdstagere i Danmark og indbetaler bidrag til Urlaubs- und Lohnausgleichskasse (ULAK) inden for byggesektoren, samt for danske virksomheder, der inden for rammerne af anvendelsesområdet for Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG – lov om udstationering) udstationerer arbejdstagere i Tyskland.
2. Beskrivelse af retsstillingen i Danmark
 - a) Alle virksomheder med hjemsted i Danmark er - for så vidt angår feriekraft - enten omfattet af den danske ferielov (bestemmelser om indbetaling til FerieKonto) eller omfattet af en kollektiv overenskomst, som fraviger FerieKonto-systemet. Overenskomster, der fraviger FerieKonto-systemet, skal indsendes til Feriekontoret med henblik på at dokumentere, at pågældende arbejdsgivere ikke skal være tilmeldt FerieKonto-systemet.

Kongeriget Danmarks
Beskæftigelsesminister
Hr. Claus Hjort Frederiksen
København

- b) Feriekontoret er et kontor i Arbejdsdirektoratet, der er en offentlig myndighed under Beskæftigelsesministeriet. Feriekontoret træffer – som første instans – afgørelse i konkrete sager vedrørende fortolkning af ferieloven.
 - c) FerieKonto er et system for indeholdelse og udbetaling af feriepenge. Systemet administreres af Arbejdsdirektoratet med forvaltningsmæssig bistand fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.
 - d) Det er en forudsætning for at kunne fravige FerieKonto-systemet, at der foreligger en garantierklæring om, at der vil blive udbetalt feriegodtgørelse i forbindelse med feriens afholdelse. En sådan garanti kan stilles af en arbejdsgiverforening, en bank eller et kreditinstitut.
3. Beskrivelse af retsstillingen i Tyskland
- Virksomheder med hjemsted i Tyskland indbetaler et socialkassebidrag, der blandt andet også omfatter feriekassebidraget, til Zusatzversorgungskasse (ZVK) inden for byggesektoren som tysk opkrævningsmyndighed på grundlag af en almengyldig overenskomst. Dette socialkassebidrag er samlet højere end det bidrag, som udenlandske virksomheder skal indbetale til ULAK.
4. Feriekontorets procedure
- Arbejdstagere, der er omfattet af det ved lov fastsatte FerieKonto-system og som bliver udstationeret, forbliver omfattet af FerieKonto i de første 12 måneder af udstationeringsperioden. Efter udløbet af denne periode vil Feriekontoret kun fritage arbejdsgiveren for den pågældende udstationerede arbejdstager fra det ved lov fastsatte FerieKonto-system under forudsætning af, at denne arbejdsgiver kan fremlægge et af ULAK udstedt tilmeldingsbevis.
5. Overenskomster om fritagelse for bidragspligten til FerieKonto for virksomheder med hjemsted i Danmark
- Det danske Beskæftigelsesministerium bekræfter, at der - på tidspunktet for denne aftales indgåelse - til samtlige overenskomster inden for byggesektoren, der fritager arbejdsgivere for pligten til at indbetale bidrag til FerieKonto, findes tillægsoverenskomster med tidsbegrænsede bestemmelser, i henhold til hvilke garantierklæringen for arbejdstagernes feriekrav også forbliver gyldig i tilfælde af udstationering i Tyskland.

Feriekontoret vil i fremtiden sikre, at garantierklæringen for arbejdstagernes feriekraft også gælder i tilfælde af udstationering i Tyskland.

6. Fritagelse for virksomheder med hjemsted i Danmark fra deltagelse i ULAK-ordningen inden for byggesektoren

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung vil foranledige, at de i henhold til § 2, stk. 1, i udstationeringsloven kompetente myndigheder ved gennemførelsen af loven går ud fra, at en virksomhed med hjemsted i Danmark i relation til arbejdstagere udstationeret i Tyskland i henhold til § 1, stk. 3, nr. 1, i udstationeringsloven er fritaget for at være med i ULAK-ordningen, såfremt virksomheden i den periode, hvor arbejdstageren har været udstationeret i Tyskland, enten er omfattet af FerieKonto eller af en til Feriekontoret tilsendt overenskomst er med garanti for opfyldelse af arbejdstagernes feriekraft af den pågældende arbejdsgiverforening, i en bank eller et kreditinstitut. Virksomheder med hjemsted i Danmark skal dokumentere, at der foreligger en sådan forudsætning for fritagelse ved gennem Feriekontoret at fremsende en tilsvarende erklæring til ULAK. Feriekontoret udsteder kun en erklæring, hvis der foreligger en garanti, som dækker feriepengekrav i forbindelse med udstationering til Tyskland. Erklæringen skal være ULAK i hænde før arbejdet påbegyndes. I tilfælde af arbejde, der overtages med kort varsel, skal Feriekontoret som et minimum have modtaget virksomhedens ansøgning om udstedelse af en erklæring før arbejdet påbegyndes.

7. Grænseoverskridende samarbejde om kontrolforanstaltninger

Såfremt en regional arbejdsmarkedsmyndighed, et regionalt toldkontor eller ULAK over for Feriekontoret retter forespørgsel om, hvorvidt en virksomhed med hjemsted i Danmark, der udfører arbejde i Tyskland, er omfattet af FerieKonto eller en til Feriekontoret tilsendt overenskomst, eller hvorvidt Feriekontoret har udstedt en erklæring i henhold til pkt. 6, skal Feriekontoret meddele disse oplysninger til spørgeren inden en uge.

8. Fritagelse for virksomheder med hjemsted i Tyskland fra de ved lov eller overenskomst fastsatte ferieregler

Virksomheder med hjemsted i Tyskland, der ved hjælp af udstationerede arbejdstagere udfører tjenesteydelser i Danmark, er fritaget for at deltage i de i Danmark lovpligtige eller overenskomst fastsatte ferieregler, såfremt de fremlægger en af ZVK-Bau udstedt erklæring, om at den pågældende byggevirksomhed i henhold til de af virksomheden

fremsendte oplysninger har betalt indtil da skyldige socialkassebidrag (inklusive bidrag til feriekassen for arbejdere indenfor byggeri, håndværk og industri) og forpligter sig i relation til de ved navn angivne udstationerede arbejdstagere fortsat at indbetale bidrag for dem til ZVK-Bau under udstationeringsperioden i Danmark.

9. Grænseoverskridende samarbejde i forbindelse med kontrollen

Forespørgsler fra Feriekontoret vedrørende ægtheden af en erklæring udstedt i henhold til pkt. 8 i denne aftale skal besvares af ULAK/ZVK inden for en uge.

10. Samarbejde mellem Feriekontoret og Bundesanstalt für Arbeit

Bundesanstalt für Arbeit og Feriekontoret kan indgå nærmere aftale om den tekniske gennemførelse af tilmeldingsprocedurene og de blanketter, der skal anvendes i denne forbindelse.

11. Bilæggelse af meningsforskelle

Såfremt der i forbindelse med fortolkningen eller gennemførelsen af denne aftale opstår meningsforskelle, skal der efter anmodning fra en af aftalens parter hurtigst muligt og inden for en frist på fire uger finde en drøftelse sted med henblik på en løsning heraf.

12. Tilpasning af aftalen i tilfælde af ændringer i de retslige eller faktuelle forhold

I tilfælde af væsentlige ændringer i de retslige eller faktuelle forhold, der ligger til grund for denne aftale, skal der efter anmodning fra en af aftalens parter optages forhandlinger om tilpasning af aftalen, om muligt inden for en frist på fire uger.

13. Gyldighedsperiode/opsigelse/undtagelser

Denne aftale gælder på ubestemt tid.

Aftalen kan opsiges med tre måneders varsel. Opsigelsen kræver skriftform.

Denne aftale gælder ikke for Færøerne og Grønland.

14. Denne aftale indgås på tysk og dansk og begge sprogversioner har samme gyldighed.

15. Man vil fra tysk side foranledige aftalen registreret hos sekretariatet for De Forenede Nationer i New York ifølge artikel 102 af FN Charta umiddelbart efter ikrafttrædelsen. Den anden part af aftalen skal underrettes af den foretagne registrering med nævning af

registreringsnummer så snart denne er blevet bekræftet af sekretariatet for De Forenede Nationer.

Såfremt Beskæftigelsesministeriet i Kongeriget Danmark kan erklære sig indforstået med de i pkt. 1 - 15 fremsatte forslag, vil dette brev samt svarbrevet, hvori De, hr. Minister, giver udtryk for Beskæftigelsesministeriets tilslutning hertil, udgøre en aftale mellem vore to ministerier, der træder i kraft på datoen for Deres svarbrev.

Med højtelse

[German text -- Texte allemand]

II

Deutsche Übersetzung

Minister für Beschäftigung

Kopenhagen, 14. Mai 2002

Herr Minister,

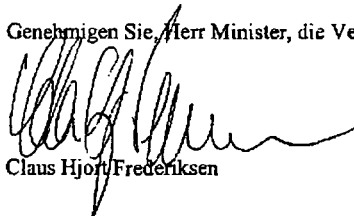
ich beehre mich, den Empfang Ihres Briefes vom 14. März 2002 zu bestätigen, mit dem Sie im Namen des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung den Abschluss einer Vereinbarung über die Einbeziehung entsendender Unternehmen in das Urlaubssystem des jeweils anderen Staates zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland und dem Ministerium für Beschäftigung des Königreichs Dänemark vorschlagen.

Ihr Brief lautet wie folgt:

[See note I -- Voir note I]

Ich beehre mich, Ihnen mitzuteilen, dass mein Ministerium mit dem in Ihrem Brief enthaltenen Vorschlägen einverstanden ist. Ihr Brief und dieser Antwortbrief bilden somit eine Vereinbarung zwischen beiden Ministerien, die mit dem Datum dieses Briefes am 14. Mai in Kraft tritt und deren deutscher und dänischer Wortlaut gleichermassen verbindlich ist.

Genehmigen Sie, Herr Minister, die Versicherung meiner ausgezeichneten Hochachtung,



Claus Hjort Frederiksen

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung
der Bundesrepublik Deutschland
Herrn Walter Riester
Berlin

[TRANSLATION - TRADUCTION]

I

THE FEDERAL MINISTER OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS OF THE FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY

Berlin, 14 March 2002

Ref. IIIa6-39083-I1

Sir,

With reference to the negotiations conducted at the expert level, and whereas both parties consider that workers' leave entitlements should be secured when workers in the construction industry are posted abroad, but that at the same time it is necessary to avoid a double burden being placed on employers and that efficient implementation through verification is required, I have the honour, on behalf of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs of the Federal Republic of Germany, to propose to you the following arrangement concerning the inclusion of posting companies in the annual leave system of the other State:

1. The arrangement shall apply to German companies that post employees to Denmark and pay contributions to the Leave and Wage Equalization Fund for the Construction Industry [Urlaubs-und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft] (ULAK) and to Danish companies that post employees to Germany under the Posted Workers Act [Arbeitnehmer-Endtsendegesetz].

2. Description of the legal situation in Denmark

(a) With respect to the granting of leave, all companies with headquarters in Denmark are either covered by the Danish Annual Leave Act (the provisions on payments into the Annual Leave Account) or are subject to a collective agreement derogating from the Annual Leave Account system. Collective agreements derogating from the Annual Leave Account system must be transmitted to the Annual Leave Office as proof that the employers in question are not obliged to register with the Annual Leave Account system.

(b) The Annual Leave Office is an office in the Labour Directorate, which is a public authority reporting to the Ministry of Employment. The Annual Leave Office decides in the first instance in individual cases on the interpretation of the Annual Leave Act.

(c) The Annual Leave Account is a system for the collection and disbursement of leave pay. The system is managed by the Labour Directorate with the administrative assistance of the Supplementary Earnings-Related Pension Fund.

(d) The precondition for derogations from the Annual Leave Account system is a guarantee that leave remuneration will be paid at the start of leave. Such a guarantee must be provided by an employers' association or a bank or credit institution.

3. Description of the legal situation in Germany

Companies with headquarters in Germany pay a social fund contribution that includes a contribution to the leave pay fund to the Supplementary Pension Fund for the Construction Industry [Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes] (ZVK-Bau) as the German domestic authority responsible for collecting contributions under a collective agreement declared to be generally binding. This social fund contribution is higher overall than the amount which foreign enterprises must pay to ULAK.

4. The procedure of the Annual Leave Office

Posted employees subject to the statutory Annual Leave Account system shall remain covered by the Annual Leave Account for the first twelve months of their posting. On expiry of that period, the Annual Leave Office shall exempt the employer of the posted employee in question from the statutory regulations governing annual leave only if the employer produces confirmation of registration with ULAK.

5. Collective agreements on the exemption of companies with headquarters in Denmark from the obligation to contribute to the Annual Leave Account

The Danish Ministry of Employment confirms that, at the time this Arrangement is concluded, all collective agreements in the construction industry that exempt employers from the obligation to contribute to the Annual Leave Account are supplemented by additional agreements containing provisions valid for an indefinite period whereby the guarantee covering employees' leave entitlements will remain valid even in the event of their being posted to Germany.

In the future, the Annual Leave Office shall ensure that the guarantee covering employees' leave entitlements will also be valid if they are posted to Germany.

6. The exemption of companies with headquarters in Denmark from participation in the ULAK procedure

The Federal Ministry of Labour and Social Affairs shall take steps to ensure that the authorities responsible for implementing the Posted Workers Act under article 2, paragraph 1, thereof shall assume that a company with headquarters in Denmark is exempt from participation in the ULAK procedure under article 1, paragraph 3, of the Posted Workers Act in respect of the employees it has posted to Germany if, for the period during which an employee is posted to Germany either it is covered by the Annual Leave Account or, by virtue of a collective agreement which has been transmitted to the Annual Leave Office, its employers' association or a bank or credit institution guarantees that the employees' leave entitlements will be honoured. Companies with headquarters in Denmark shall demonstrate that they satisfy the conditions for exemption by having an attestation to that effect transmitted by the Annual Leave Office to ULAK. The Annual Leave Office shall issue an attestation only if a guarantee exists that covers the entitlements to leave remuneration in the event of posting to Germany. This attestation should always be received by ULAK before work begins. If work is taken on at short notice then before work begins the Annual Leave Office must at least have received the company's application for the issuance of the attestation.

7. Cross-border cooperation in the matter of verification

If a Land employment office, a main customs office or ULAK should ask the Annual Leave Office whether a company doing business in Germany but with headquarters in Den-

mark is covered in the latter State by the Annual Leave Account or by a collectively agreed arrangement which has been transmitted to the Annual Leave Office, or whether an attestation of the kind referred to in point 6 has actually been issued by the Annual Leave Office, the Annual Leave Office shall provide the enquiring authority with information on that matter within one week.

8. The exemption of companies with headquarters in Germany from participation in statutory or collectively agreed leave arrangements

Companies with headquarters in Germany that provide services through employees posted to Denmark shall be exempt from the statutory or collectively agreed leave arrangements applicable in Denmark if they produce an attestation from the Supplementary Pension Fund for the Construction Industry (ZVK-Bau) certifying that the construction firms in question have paid the social fund contributions due up to that point (including contributions to the leave fund for industrial workers) according to the declarations they have submitted, and if the companies undertake to pay contributions to ZVK-Bau for the posted employees, who must be listed by name, for the duration of their posting in Denmark.

9. Cross-border cooperation in the matter of verification

Enquiries from the Annual Leave Office regarding the authenticity of an attestation of the kind mentioned in point 8 of this Arrangement shall be answered by ULAK or ZVK-Bau within one week.

10. Cooperation between the Annual Leave Office and the Federal Labour Office

The Federal Labour Office and the Annual Leave Office may agree on the specific details of the technical implementation of the notification procedure and the printed forms to be used for this purpose.

11. Dispute settlement

Should disputes arise regarding the interpretation or implementation of this Arrangement at the request of one of the Contracting Parties discussions shall be held, if possible before four weeks have elapsed, to clarify matters.

12. Adjustment of the Arrangement in the event of a change in de jure or de facto circumstances

Should the de facto or de jure circumstances forming the basis of this Arrangement change substantially, at the request of one of the Contracting Parties, negotiations with a view to adjusting the Arrangement shall be commenced, if possible, before four weeks have elapsed.

13. Duration, denunciation and exceptions

This Arrangement shall be concluded for an indefinite period. It may be denounced upon three months' notice. Denunciation must be in writing.

This Agreement shall not apply to the Faeroe Islands or Greenland.

14. This Agreement shall be concluded in the German and the Danish languages, both texts being equally authentic.

15. The German Contracting Party shall have this Arrangement registered promptly after its entry into force with the Secretariat of the United Nations in accordance with Article 102 of the United Nations Charter. The other Contracting Party shall be informed of

the registration and the United Nations registration number as soon as registration is confirmed by the Secretariat of the United Nations.

If the Ministry of Employment of the Kingdom of Denmark finds the proposals made in points 1 to 15 acceptable, this letter and the letter of reply expressing the agreement of the Ministry of Employment shall constitute an Arrangement between our ministries, which shall enter into force on the date of your letter of reply.

Accept, Sir, the assurances of my highest consideration.

WALTER RIESTER

Mr. Claus Hjort Frederiksen
Minister for Employment of the Kingdom of Denmark
Copenhagen

II

MINISTER FOR EMPLOYMENT OF THE KINGDOM OF DENMARK

Copenhagen, 14 May 2002

Sir,

I have the honour to acknowledge receipt of your letter of 14 March 2002, in which you, on behalf of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs, propose the conclusion of an Arrangement between the Federal Ministry of Labour and Social Affairs of the Federal Republic of Germany and the Ministry of Employment in Denmark concerning the inclusion of posting enterprises in the annual leave system of the other State.

Your letter reads as follows:

[See note I]

I have the honour to inform you that the proposals contained in your letter are acceptable to my ministry. Your letter and this letter of reply therefore constitute an Arrangement between the two ministries. The Arrangement shall enter into force on 14 May, the date of this letter, and the texts in the Danish and the German languages shall be equally authentic.

Accept, Sir, the assurances of my highest consideration.

CLAUS HJORT FREDERIKSEN

Mr. Walter Riester
Federal Minister of Labour and Social Affairs
of the Federal Republic of Germany
Berlin

[TRANSLATION - TRADUCTION]

I

LE MINISTÈRE FÉDÉRAL DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES DE LA RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE D'ALLEMAGNE

Berlin 14 mars 2002

Ref. IIIa6-39083-11

Monsieur,

En référence aux négociations qui ont lieu au niveau des experts et considérant que les deux parties estiment que les congés des ouvriers doivent être garantis lorsqu'ils travaillent à l'étranger et qu'il est nécessaire d'éviter qu'une double charge soit placée sur les employeurs et qu'une mise en oeuvre efficace et vérifiée est demandée, j'ai l'honneur de proposer au nom du Ministère fédéral du travail et des affaires sociales de la République fédérale d'Allemagne les arrangements suivants concernant l'inclusion de compagnies qui détachent du personnel au système de vacances de l'autre Etat :

1. L'arrangement s'appliquera aux compagnies allemandes qui détachent du personnel au Danemark et qui paient des contributions Fonds de péréquation des congés et des salaires de l'industrie de la construction (Urlaubs-und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft) et aux compagnies danoises dont le personnel est détaché en Allemagne selon l'Acte de détachement des travailleurs (Arbeitnehmer-Endtsendegesetz)

2. Description de la situation juridique au Danemark

(a) En ce qui concerne les congés, toutes les compagnies qui ont leur siège au Danemark sont soit couvertes par l'Acte de congé annuel danois (les dispositions concernant les paiements dans la comptabilité des congés annuels) ou qui dépendent d'un accord collectif qui déroge du système de compte du congé annuel. Les accords collectifs qui dérogent du système de compte de congé annuel devront être transmis au Bureau des congés annuels afin de prouver que les employeurs en question ne sont pas obligés de s'enregistrer auprès du système de compte des congés annuels.

(b) Le Bureau des congés annuels dépend de la Direction du travail qui est une autorité publique relevant du Ministère de l'emploi. Le Bureau des congés annuels prend des décisions en première instance sur les cas individuels d'interprétation de l'Acte des congés annuels.

(c) Le système de Comptabilité des congés annuels est un mécanisme de collecte et de déboursement des congés payés. Le système est administré par la Direction du travail qui bénéficie de l'assistance administrative du Fonds de pensions relatifs aux revenus supplémentaires.

(d) La condition préalable aux dérogations du système de compte des congés annuels est la garantie que la rémunération de congé sera payée au début du congé. Cette garantie devra être fournie par l'association des employeurs, par une banque ou par une institution de crédit.

3. Description de la situation juridique en Allemagne

Les compagnies qui ont leur siège en Allemagne paient une contribution de fonds social qui inclut une contribution au fonds de congé du Fonds de retraite supplémentaire pour l'industrie de la construction (ZVK-Bau) que l'autorité nationale allemande qui est responsable de la collecte des contributions selon l'accord collectif considère comme obligatoire. Cette contribution au fonds social est généralement plus élevée que le montant que les entreprises étrangères doivent verser à l'ULAK.

4. La procédure du Bureau des congés annuels

Les employés en détachement qui relèvent du système de Comptabilité des congés payés continuent à être couverts par le Compte des congés annuels pendant les douze premiers mois de leur détachement. A la fin de cette période, le Bureau des congés annuels ne pourra exonérer l'employeur de l'employé en détachement des règlements statutaires concernant le congé annuel que si celui-ci apporte la preuve de son affiliation à l'ULAK.

5. Accords collectifs relatifs à la dispense des compagnies qui ont leur siège au Danemark de contribuer au système de Comptabilité des congés annuels.

Le Ministère danois de l'emploi confirme qu'à la date de la conclusion du présent accord, tous les accords collectifs dans l'industrie de la construction exonérant les employeurs de l'obligation de contribuer au système de Comptabilité des congés annuels sont renforcés par des accords supplémentaires contenant des dispositions valables pour une période indéfinie selon lesquelles la garantie qui s'étend aux droits au congé des employés demeurent valables même si ces employés sont détachés en Allemagne .

Le Bureau des congés annuels devra s'assurer à l'avenir que la garantie qui s'étend aux droits au congé des employés reste valable même si ces employés sont en poste en Allemagne.

6. La dispense des compagnies qui ont leur siège au Danemark de participer aux procédures de l'ULAK

Le Ministère fédéral du travail et des affaires sociales devra prendre des mesures pour s'assurer que les autorités responsables de la mise en oeuvre de l'Acte des travailleurs en détachement selon le paragraphe 1 de l'article 2 reconnaîtront qu'une compagnie qui a son siège au Danemark est exonérée de la participation à la procédure de l'ULAK selon le paragraphe 3 de l'article 1 de l'Acte des travailleurs en détachement en ce qui concerne les employés qui sont en poste en Allemagne si pour la période au cours de laquelle un employé est détaché en Allemagne, elle est soit couverte par la Comptabilité des congés annuels, soit en vertu d'un accord collectif qui a été communiqué au Bureau des congés annuels, l'association de ses employeurs, ou une banque ou une institution de crédit, garantit que les droits aux congés payés des employés seront respectés. Les compagnies qui ont leur siège au Danemark doivent prouver qu'ils satisfont les conditions posées pour l'exonération en produisant une attestation à cet effet transmise par le Bureau du congé annuel à l'ULAK. Le Bureau du congé annuel ne délivrera une attestation que s'il existe une garantie qui couvre les droits à la rémunération pour congé si le pays du détachement est l'Allemagne. L'Ulak doit recevoir cette attestation avant le début des travaux. Si le délai est trop court, le Bureau des congés annuels doit au minimum recevoir le formulaire de la compagnie pour que l'attestation puisse être délivrée.

7. La coopération transfrontière en matière de vérification

Si un bureau d'emploi du Lander, un bureau principal des douanes ou l'ULAK demande au Bureau des congés annuels si une compagnie qui a des activités industrielles et commerciales en Allemagne mais dont le siège est au Danemark est couverte en Allemagne par le système de Comptabilité des congés annuels par un arrangement collectif qui a été communiqué au Bureau des congés annuels ou qu'une attestation mentionnée au point 6 a été délivrée par le Bureau des congés annuels, le Bureau devra fournir à l'autorité qui le demande l'information dans un délai d'une semaine.

8. Compagnies ayant leur siège en Allemagne dispensées de participer à des arrangements convenus statutaires ou collectifs de congé.

Les compagnies ayant leur siège Allemagne qui fournissent des services par l'intermédiaire d'employés détachés au Danemark seront dispensées des arrangements statutaires ou collectifs convenus de congé au Danemark si elles présentent une attestation du fonds de pension complémentaire pour l'Industrie de la construction (ZVK-Bau) indiquant qu'elles sont à jour en ce qui concerne leur contribution au fonds social (y compris les contributions au fonds de congé pour les travailleurs industriels) conformément à leur déclaration et si les compagnies décident de verser des contributions au ZVK-Bau pour les employés en détachement qui doivent figurer par leur nom au cours de leur détachement au Danemark.

9. Coopération transfrontière en matière de vérification

Les enquêtes du bureau des congés annuels concernant l'authenticité de l'attestation mentionnée au point 8 du présent accord doivent faire l'objet d'une réponse de l'ULAK ou du ZVK-Bau dans un délai d'une semaine.

10. Coopération entre le Bureau de Congés annuels et le Bureau fédéral du travail

Le Bureau des Congés annuels et le Bureau fédéral du travail peuvent convenir des détails spécifiques pour la mise en oeuvre technique de la procédure de notification et des formulaires imprimés qui seront utilisés.

11. Règlement des différends

Tout différend concernant l'interprétation ou la mise en oeuvre du présent accord fera l'objet de discussions qui devront avoir lieu dans un délai de quatre semaines à la demande de l'une des parties contractantes.

12. Ajustement des arrangements en cas de changement de jure ou de facto des circonstances

Si des circonstances de jure ou de facto qui sont à la base du présent accord changent de façon substantielle, des négociations visant à ajuster l'arrangement devraient commencer si possible dans un délai de quatre semaines.

13. Durée, dénonciation et exceptions

Le présent arrangement est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé avec un préavis écrit de trois mois.

Le présent accord ne s'applique pas aux Iles Faeroe ni au Groenland.

14. Le présent accord est conclu en allemand et en danois, les deux textes faisant foi.

15. La partie allemande doit faire en sorte que le présent arrangement soit, dès son entrée en vigueur, enregistré sans délai auprès du Secrétariat des Nations Unies conformé-