



EUROPÄISCHE KOMMISSION

PRESSEMITTEILUNG

Brüssel, 26. April 2013

Beschäftigung: Kommissionsvorschlag für bessere Anwendung des Rechts der Arbeitnehmer auf Freizügigkeit

Die Europäische Kommission hat heute Maßnahmen vorgeschlagen, die auf eine bessere Anwendung der EU-Rechtsvorschriften in Bezug auf das Recht der Bürgerinnen und Bürger, in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten, abzielen. Dadurch soll ihnen die praktische Ausübung ihrer Rechte erleichtert werden. Derzeit besteht nach wie vor das Problem, dass öffentliche und private Arbeitgebern das EU-Recht nicht genügend kennen, und zwar unabhängig davon, ob das innerstaatliche Recht im Einklang mit dem EU-Recht steht oder nicht. Dieses Unkenntnis und mangelndes Verständnis der Rechtslage scheinen die Hauptursachen für Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit zu sein. Bürgerinnen und Bürger wissen außerdem häufig nicht, an wen sie sich im Aufnahmemitgliedstaat wenden können, wenn Probleme im Zusammenhang mit der Freizügigkeit auftreten. Mit den praktischen Lösungen in dem Kommissionsvorschlag sollen diese Hindernisse beseitigt und Diskriminierungen von Arbeitnehmern aus Gründen ihrer Staatsangehörigkeit verhindert werden.

László Andor, Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration, erklärte: *„Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist ein Schlüsselement des EU-Binnenmarkts. Da die Arbeitslosenquote in einigen Mitgliedstaaten momentan viel höher liegt als in anderen Mitgliedstaaten, ist es umso wichtiger, den Personen, die gerne in einem anderen EU-Land arbeiten möchten, dieses Vorhaben zu erleichtern. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit führt zu einer ‚Win-Win‘-Situation: sowohl die Volkswirtschaften der Mitgliedstaaten als auch die jeweiligen betroffenen Arbeitnehmer profitieren davon. Mit diesem Vorschlag wird den Arbeitnehmern der Weg zur Arbeit in einem anderen EU-Land geebnet.“*

Sofern der Vorschlag vom Europäischen Parlament und dem Rat angenommen wird, könnte er zur Gewährleistung der tatsächlichen und wirksamen Anwendung der bestehenden Rechtsvorschriften beitragen. Die Mitgliedstaaten wären dann verpflichtet,

- nationale Kontaktstellen einzurichten, die Information, Unterstützung und Beratung anbieten, damit EU-Wanderarbeitnehmer und Arbeitgeber besser über ihre Rechte im Bilde sind;
- angemessene Rechtsbehelfe auf nationaler Ebene bereitzustellen;
- Gewerkschaften, NRO und anderen Organisationen zu gestatten, in Diskriminierungsfällen Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren im Namen einzelner Arbeitnehmer einzuleiten;
- EU-Wanderarbeitnehmer und Arbeitgeber generell besser zu informieren.

Hintergrund

Im Jahr 2012 lebten und arbeiteten 6,6 Millionen EU-Bürgerinnen und Bürger in einem anderen Mitgliedstaat als ihrem eigenen. Dies entspricht 3,1 % der Arbeitskräfte in der EU. Dazu kommen 1,2 Millionen Menschen, die in einem EU-Mitgliedstaat leben und in einem anderen arbeiten. Personen, die in einem anderen Land arbeiten möchten, fehlt es im Aufnahmemitgliedstaat jedoch häufig an Schutz und Informationen, der Zugang zum Arbeitsmarkt oder zu Sozialleistungen gestaltet sich schwierig oder sie haben problematische Arbeitsbedingungen. Nach einer im September 2011 durchgeführten [Eurobarometer-Umfrage](#) kommt für 15 % der EU-Bürger eine Arbeit in einem anderen Mitgliedstaat nicht in Frage, weil es ihrer Ansicht nach zu viele Hindernisse gibt. Als Hindernisse werden unter anderem genannt:

- Die Anwendung unterschiedlicher Bedingungen bei der Einstellung;
- Staatsangehörigkeitsvoraussetzungen für den Zugang zu bestimmten Stellen;
- unterschiedliche Arbeitsbedingungen in der Praxis (z. B. hinsichtlich Entgelt, Aufstiegschancen, Eingruppierung);
- Schwierigkeiten beim Zugang zu sozialen Vergünstigungen, die von Bedingungen abhängig gemacht werden, die die eigenen Staatsangehörigen leichter erfüllen können als diejenigen anderer EU-Staaten (z. B. ein Wohnortfordernis);
- keine oder unterschiedliche Berücksichtigung beruflicher Qualifikationen und Erfahrungen, die in anderen Mitgliedstaaten erworben wurden.

Neben den beruflichen und persönlichen Folgen für die Betroffenen beeinträchtigen diese Hindernisse auch die Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft des Aufnahmemitgliedstaates.

In Artikel 45 des [Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union](#) (AEUV) ist das Recht der EU-Bürgerinnen und -Bürger verankert, in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten. Es umfasst das Recht, in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt, Gehalt und sonstige Arbeitsbedingungen nicht aus Gründen der Staatsangehörigkeit diskriminiert zu werden. In der [Verordnung \(EU\) Nr. 492/2011](#) werden die aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit abgeleiteten Rechte genau ausgeführt und bestimmte Bereiche festgelegt, in denen eine Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit untersagt ist. Dazu gehören insbesondere:

- Zugang zur Beschäftigung
- Arbeitsbedingungen
- Soziale und steuerliche Vergünstigungen
- Zugang zur beruflichen Bildung
- Mitgliedschaft in Gewerkschaften
- Wohnung
- Zugang zur Bildung für Kinder

Sowohl Artikel 45 AEUV als auch die [Verordnung \(EU\) Nr. 492/2011](#) gelten unmittelbar in den Mitgliedstaaten, doch der neue Vorschlag soll die praktische Anwendung dieser Rechtsvorschriften verbessern und verstärken. Zu diesem Zweck soll ein allgemeiner gemeinsamer Rahmen geeigneter Vorschriften und Maßnahmen zur besseren und einheitlicheren Anwendung der Rechte geschaffen werden, die das EU-Recht den Arbeitnehmern und ihren Familienangehörigen verleiht, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen. Unabhängig von diesem Vorschlag wird die Kommission als Hüterin des Vertrages weiterhin Vertragsverletzungsverfahren gegen Mitgliedstaaten anstrengen, wenn die nationalen Rechtsvorschriften nicht mit dem Vertrag und der Verordnung in Einklang stehen.

Die Mobilität der Arbeitskräfte in der EU kommt nicht nur den betroffenen Arbeitnehmern, sondern auch den Volkswirtschaften der Mitgliedstaaten zugute. Die Aufnahmeländer profitieren davon, dass ihre Unternehmen Stellen besetzen können, die sonst unbesetzt blieben – gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass Wanderarbeitnehmer inländischen Arbeitnehmern Arbeitsplätze wegnehmen – und so Güter produzieren und Dienstleistungen erbringen können, für die sie sonst keine Kapazitäten hätten. Der Vorteil für die Herkunftsländer der Wanderarbeitnehmer liegt darin, dass Arbeitnehmer, die es auf dem heimischen Arbeitsmarkt schwer haben, Arbeitsplätze finden, dadurch ihre Familienangehörigen zu Hause finanziell unterstützen und zusätzliche Fertigkeiten und Erfahrungen erwerben können. Wenn Wanderarbeitnehmer später in ihr Herkunftsland zurückkehren, profitieren sie von diesen Erfahrungen.

Aus einer [Studie](#) aus dem Jahr 2011 über die Migration aus acht neuen Mitgliedstaaten (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn) geht hervor, dass das BIP dank der Wanderarbeiter aus diesen Ländern im Zeitraum 2004–2009 in Irland um 3 % und im Vereinigten Königreich um 1,2 % anstieg.

Weitere Informationen

[MEMO/13/384](#)

Presseartikel auf der Website der GD Beschäftigung:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=1830&furtherNews=yes>

László Andors Website: http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/andor/index_de.htm

László Andor auf Twitter: <http://twitter.com/LaszloAndorEU>

Abonnieren Sie den kostenlosen E-Mail-Newsletter der Europäischen Kommission zu den Themen Beschäftigung, Soziales und Integration

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=371&langId=de>

Kontakt:

[Jonathan Todd](#) (+32 229-94107)

[Cécile Dubois](#) (+32 229-51883)