

Brüssel, den 28. März 2001

STELLUNGNAHME
des Wirtschafts- und Sozialausschusses
zum Thema
"Freizügigkeit der Arbeitnehmer im Binnenmarkt"
(Binnenmarkt-Beobachtungsstelle)
(Initiativstellungnahme)

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss beschloss am 2. März 2000 gemäß Artikel 23 Absatz 3 der Geschäftsordnung, eine Initiativstellungnahme zu folgendem Thema zu erarbeiten:

"Freizügigkeit der Arbeitnehmer im Binnenmarkt"
(Binnenmarkt-Beobachtungsstelle).

Die mit der Vorbereitung der Arbeiten beauftragte Fachgruppe Binnenmarkt, Produktion und Verbrauch nahm ihre Stellungnahme am 8. Dezember 2000 an. Berichterstatter war **Herr WILMS**.

Der Ausschuss verabschiedete auf seiner 380. Plenartagung (Sitzung vom 28. März 2001) mit 80 Ja-Stimmen, bei 13 Gegenstimmen und 31 Stimmenthaltungen folgende Stellungnahme:

1. Das Recht auf Freizügigkeit - Bedeutung und Perspektiven

1.1 Bedeutung und Akzeptanz des Rechtes auf Freizügigkeit

1.1.1 Die Freizügigkeit der Personen ist eines der wichtigsten Ziele der Gemeinschaft, das in den Europäischen Verträgen enthalten ist. Sie ist insbesondere für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und deren Familien ein wichtiges Grundrecht. Die Freizügigkeit wurde im Vertrag von Rom als eines der Kernelemente des Binnenmarktes ("Raum ohne Binnengrenzen, in dem der freie Verkehr von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital gemäß den Bestimmungen dieses Vertrages gewährleistet ist") identifiziert.

1.1.2 Der Ausschuss unterstreicht, dass die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Schlüsselement für das weitere Zusammenwachsen Europas ist. Sie ist zugleich eine der konkretesten Ausprägungen des Konzepts der Unionsbürgerschaft¹.

1.1.3 Der Ausschuss unterstreicht, dass vorrangig am Ziel der Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten in allen Ländern Europas und besonders in benachteiligten Regionen festgehalten werden muss. Weil aber auch die beste gemeinsame Arbeitsmarktpolitik der EU keine vollständig gleiche Verteilung der Beschäftigungsmöglichkeiten und Einkommenschancen bewirken kann, eröffnet die Freizügigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus noch benachteiligten Regionen oder mit solchen Qualifikationen, die auf dem heimischen Arbeitsmarkt nicht ausreichend nachgefragt werden, neue Möglichkeiten, am wachsenden Wohlstand der Union teilzuhaben. Zugleich entschärft sie im Idealfall die Arbeitsmarktprobleme des Herkunftslandes ohne gleichzeitig im neuen Aufenthaltsland neue Arbeitsmarktprobleme auszulösen.

¹

Siehe Anhang

1.1.4 Die Mobilität der Unionsbürger muss weiter gefördert werden. Das soeben vom Europäischen Rat verabschiedete Grundrecht auf Arbeit beinhaltet nach Auffassung des Ausschusses neben der Verpflichtung der Mitgliedstaaten auf eine aktive Beschäftigungspolitik auch die Erhöhung der Beschäftigungschancen durch Schaffung der Voraussetzungen für mehr Mobilität der Unionsbürger. Deshalb begrüßt der Ausschuss solche Maßnahmen zur Mobilitätsförderung, die für die Unionsbürger freiwilligen Charakter haben oder die auf den Abbau staatlicher Behinderungen der Freizügigkeit gerichtet sind.

1.1.5 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zeitweise in einem anderen EU-Mitgliedstaat arbeiten, bringen ihre Kultur, ihre Kenntnisse und Erfahrungen in das neue Aufenthaltsland mit und erweitern diese während ihres Aufenthaltes, wovon beide Länder profitieren. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst und für die Menschen in ihrer Umgebung im Heimat- wie im Aufenthaltsland verlässt Europa damit die Ebene der Abstraktion und wird konkret erfassbar. Von der Ausgestaltung der Freizügigkeit auf der konkreten Ebene hängt aber auch ab, ob diese Erfahrungen eher als positiv oder als negativ empfunden werden.

1.1.6 Im Gegensatz zu den häufigen Missbräuchen sowohl der Niederlassungsfreiheit durch Scheinselbständige als auch der Dienstleistungsfreiheit durch unseriöse Entsendefirmen und Arbeitsvermittler und auch im Gegensatz zur illegalen Beschäftigung stört die Inanspruchnahme des Rechtes auf Freizügigkeit bisher nicht das Tarif- und Sozialgefüge des Aufnahmelandes. Die Arbeitsaufnahme erfolgt nämlich üblicherweise zu denselben Bedingungen, wie sie für Inländer des Aufnahmelandes gelten. Entsprechend hoch ist die Akzeptanz dieser Art von Wanderarbeit.

1.1.7 Der Ausschuss betont ferner, dass manche tadelnswerte Praktiken in den Mitgliedstaaten, in die möglicherweise einige Arbeitgeber verwickelt sind, wie in der Stellungnahme erwähnt, lediglich eine Randerscheinung sind, die auf eine kleine Minderheit von Rechtsbrechern beschränkt bleibt und weder die Haltung noch die Handlungen der Arbeitgeber und Arbeitgeberorganisationen in ihrer sehr großen Mehrheit widerspiegelt. Das Ausmaß derartiger Praktiken sollte daher nicht überschätzt werden, damit nicht der falsche Eindruck entsteht, diese Praktiken seinen gang und gäbe.

1.2 Mögliche Auswirkungen der EU-Erweiterung

1.2.1 Die hohe Akzeptanz der Arbeitnehmerfreizügigkeit könnte sich in Folge der Erweiterung der Union ändern, falls es zu einer Konzentration von Zuwandererströmen auf wenige Sektoren und bestimmte Mitgliedstaaten oder zu hohen Grenzgängerzahlen bei Fortbestehen der starken Lohnunterschiede² (bis zu 1:11) an den heutigen Ostgrenzen der EU kommen sollte. Zwar herrscht angesichts der demographischen Entwicklung in den meisten bisherigen europäischen Ländern weitgehend Klarheit darüber, dass in den nächsten Jahrzehnten eine weitere Zuwanderung aus den Beitrittsländern und Drittstaaten nötig sein wird, um den allgemeinen Arbeitskräftebedarf innerhalb der bisherigen EU zu decken. Dies heißt aber nicht, dass vermehrte Zuwanderung nicht im Einzelfall in

2

Der Bruttostundenlohn für einen Facharbeiter im verarbeitenden Gewerbe in Westdeutschland beträgt rund 28,50 DM. Hingegen beträgt der gleiche Stundenlohn in Westpolen 4,80 DM (1:6) und in den östlichen Gebieten Polens nur noch 2,70 DM (1:11).

bestimmten Sektoren und solchen Regionen konkrete Probleme schaffen oder verschärfen könnte, in denen heute schon aktuell hohe Arbeitslosigkeit herrscht. Die bei den Menschen in diesen Sektoren und Regionen deshalb vorhandenen Besorgnisse sollten nicht als unsinnige Fremdenangst abgetan und ignoriert werden. Dadurch würde europa- und fremdenfeindlichen Kräften weiterer Vorschub geleistet werden. Stattdessen sollte durch geeignete Maßnahmen dafür gesorgt werden, dass sich die Zuwanderung gerade nicht auf diese problematischen Regionen und Sektoren konzentriert und somit keine sozialen Verwerfungen in den Aufnahmeländern ausgelöst werden.

1.2.2 Zwar rechnen die wenigen vorhandenen Studien zu diesem Thema wie die jüngst vorgelegte von BOERI/BRÜCKER³ (im Auftrag der Europäischen Kommission erstellt) und des deutschen Wirtschaftsforschungsinstituts DIW⁴ mit wesentlich geringeren Zuwandererzahlen in das Gebiet der heutigen EU (einige Hunderttausend pro Jahr am Beginn der Arbeitnehmerfreizügigkeit), als sie in der Öffentlichkeit oft diskutiert werden (dort werden teilweise Millionenzahlen genannt).

1.2.3 Die zitierten Studien gehen davon aus, dass sich die Zuwanderer - bei Abwesenheit von Steuerungsmechanismen - nicht gleichmäßig auf die gesamte EU, sondern ungleich - sowohl was die nationale als auch die sektorale Verteilung angeht - verteilen würden.

1.2.3.1 Nach den Ergebnissen der Studie von BOERI/BRÜCKER ist ein Szenario nicht unwahrscheinlich, wonach 80% der zuwandernden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den MOEL sich auf die benachbarten Länder wie Dänemark, Schweden, Finnland, Deutschland und Österreich und dort vor allem auf die Sektoren Bauwirtschaft, Land- und Forstwirtschaft, einfache Dienstleistungen und Gastronomie konzentrieren werden. Während vor allem die Bauwirtschaft in einigen dieser Länder heute durch hohe Arbeitslosenzahlen und anhaltenden Arbeitsplatzrückgang geprägt ist (so dass ein zusätzliches Arbeitskräfteangebot zu negativen Folgen für die Beschäftigten und Arbeitssuchenden führen könnte), herrscht dagegen in den anderen genannten Sektoren teilweise ein Mangel an geeigneten einheimischen Arbeitskräften.

1.2.4 Soziale Verwerfungen könnten insbesondere auch dann die Folge sein, wenn die Inanspruchnahme des Rechtes auf Freizügigkeit durch die neuen Unionsbürger sich vor allem in Form der Zunahme von Grenzgängerarbeit auswirkt. Da es an der Ostgrenze der heutigen EU große Unterschiede in den Löhnen (1:4 bis 1:11) und in den Lebenshaltungskosten (1:4) gibt, kann die übergangslöse Verwirklichung der vollen Freizügigkeit kurzfristig Belastungen für die Arbeitsmärkte dieser Grenzregionen mit sich bringen. Praktische Erfahrungen aus Vergangenheit und Gegenwart - zum Beispiel im Bereich der landwirtschaftlichen Saisonkräfte und kurzfristig entsandter Arbeitnehmer - bestätigen, dass solche Erscheinungen bei hohen Lohndifferenzen zwischen dem Wohnland und dem

³ **Boeri, Tito und Brücker, Herbert:** Studie über die Effekte der Osterweiterung für Einkommen und Beschäftigung in den gegenwärtigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union; Studie im Auftrag der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten, veröffentlicht am 23. Mai 2000; Berlin und Mailand, 2000.

⁴ **DIW-Wochenbericht 21/2000** (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung): EU-Osterweiterung: Keine massive Zuwanderung zu erwarten; Berlin 2000: Die Studie gliedert sich in zwei Teile. Der erste Teil fasst die Ergebnisse des DIW zum Umfang der künftigen Migration aus den MOEL zusammen. Der zweite Teil - eine Arbeit des „Institut zur Zukunft der Arbeit,“ (IZA) analysiert mögliche Lohn- und Beschäftigungseffekte der Zuwanderung.

Arbeitsland auftreten können. Längerfristig überwiegen jedoch die Chancen für die Grenzregionen, indem solche Lohndifferenzen auch Anreize für Neuinvestitionen bieten.

1.2.5 Es könnte sich dadurch bei übergangsloser Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für Grenzgängerbeschäftigungen im schlimmsten Fall eine Situation ergeben, in der die Löhne in der Grenzregion des Arbeitslandes so stark nach unten gedrückt werden, dass damit eine relative Benachteiligung der Arbeitnehmer einhergeht. Diese Situation würde über Preisdruck auch diejenigen Arbeitgeber in Bedrängnis bringen, die die bisherigen, auskömmlichen Löhne beibehalten wollen. Eine solche Entwicklung würde nicht nur den Zielen der EU nach Art. 2 des EG-Vertrags widersprechen, sondern könnte erhebliche soziale Spannungen vor allem in den Grenzregionen zur Folge haben und nationalistischen Tendenzen Vorschub leisten.

1.2.5.1 Der Ausschuss begrüßt die geplanten EU-Fördermaßnahmen für die Grenzregionen, die durch Ausbau der Infrastruktur, durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitskräfte und durch die Förderung kleiner und mittlerer Unternehmen den Strukturwandel in diesen Gebieten unterstützen sollen. Das beste Mittel gegen Lohndumping bei vorübergehender Beschäftigung ist die Entsendungsrichtlinie. Damit jedoch deren Bestimmungen in der Praxis auch eingehalten werden, ist vor allem eine wirksame Überwachung nötig. Denn andernfalls droht die Gefahr, dass das Lohnniveau in bestimmten Regionen und Branchen kräftig sinkt.

1.2.6 Für hochqualifizierte Kräfte aus den Beitrittsländern bietet sich mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit die Chance, ihre Qualifikationen besser zu verwerten, da es in den Beitrittsländern oft an geeigneten oder zumindest qualifikationsgerecht bezahlten Arbeitsplätzen mangelt. Andererseits könnte bei starker Inanspruchnahme der Freizügigkeit durch diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein sogenannter brain-drain ausgelöst werden, der das wirtschaftliche Ungleichgewicht zwischen den Regionen noch verstärkt: die weniger entwickelten Regionen trügen die Ausbildungskosten, während die hochentwickelten Regionen kurzfristigen Nutzen daraus ziehen könnten und in der Folge möglicherweise die eigene Nachwuchsausbildung vernachlässigen würden. Dieses Problem kann mittelfristig nur dadurch gelöst werden, dass in Ländern mit hoher Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften die eigenen Bemühungen zur Ausbildung solcher Kräfte weiter verstärkt werden.

1.3 Information als Kernproblem

1.3.1 Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich für eine Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat interessieren, brauchen sie zuverlässige und genaue Informationen in ihrer eigenen Sprache. Sie müssen vor unseriösen Dienstleistern geschützt werden, die wertlose Informationen oder nutzlose Dienstleistungen für hohe Gebühren anbieten oder sie in unvorteilhafte Arbeitsverhältnisse vermitteln.

1.3.1.1 Um die Ausnutzung ihrer Unerfahrenheit über die im gewünschten Beschäftigungsland geltenden Bedingungen durch unseriöse Arbeitsvermittler, Arbeitgeber, Auswandererbüros, Vermieter, Sprachschulen usw. zu verhindern, brauchen sie detaillierte Informationen über die dort geltenden Bedingungen, insbesondere die lokale Arbeitsmarktsituation, die dort geltenden kollektiven Regelungen

der Arbeitsbedingungen, ortsübliche Löhne, übliche Mieten usw. durch öffentliche Stellen oder Non-Profit-Organisationen wie Gewerkschaften, Sozialverbände, Kammern usw., bevor sie sich zur Arbeitssuche in den anderen Mitgliedsstaat begeben.

1.3.1.2 Die zur Ausübung des Rechtes auf Freizügigkeit benötigten Informationen sollen eigentlich über das EURES-Netzwerk⁵ bereit gestellt werden. Der WSA unterstreicht die Wichtigkeit dieses Netzwerkes und begrüßt seine Einrichtung. Schon 1997 beklagte der "Bericht der hochrangigen Arbeitsgruppe unter Vorsitz von Frau Simone Veil zu Fragen der Freizügigkeit" vom 18. März 1997 (VEIL-Bericht)⁶ aber indirekt die mangelnde Bekanntheit und Effektivität des EURES-Netzwerkes. In der Zwischenzeit hat sich die Situation zwar etwas gebessert, befriedigend ist der Zustand jedoch noch nicht.

1.3.1.3 Bei vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich konkret für die Arbeit in anderen Mitgliedsstaaten interessieren, ist das EURES-Netzwerk leider noch unbekannt, wenngleich die Zahl der Zugriffe auf das Internet-Angebot in letzter Zeit deutlich gestiegen ist.

1.3.1.4 Sollten die Informationen, die EURES momentan auf seinen Internet-Seiten liefert, für die EURES-Tätigkeit repräsentativ sein, erlauben sie Arbeitssuchenden keinerlei genaue Einblicke in die Situation im gewünschten Sektor und am gewünschten Beschäftigungsort. Statt dessen finden sich im EURES-Angebot zum Beispiel nationale, branchenübergreifende und deshalb nicht sehr aussagekräftige Lohnvergleiche auf Indexbasis verglichen mit Löhnen ausgerechnet in der Stadt Zürich (Schweiz). Wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus EU-Mitgliedstaaten bei der konkreten Beurteilung von Arbeitsangeboten daraus irgendwelchen Nutzen ziehen sollen, entzieht sich auch der ausschweifendsten Phantasie der Mitglieder des Wirtschafts- und Sozialausschusses.

1.3.1.5 Nach wie vor besteht eine deutliche Differenz zwischen der Zahl der im EURES-Angebot aufgeführten offenen Stellen in den Mitgliedstaaten und der vielfachen Zahl der bei den Arbeitsvermittlungsstellen der Mitgliedstaaten abrufbaren Stellenangebote. Der WSA begrüßt, dass die Kommission vor kurzem Gespräche eingeleitet hat, um sicherzustellen, dass die online abrufbaren Stellenangebote in den Mitgliedstaaten auch über EURES angeboten werden. Der WSA weist aber darauf hin, dass die heute im EURES-Internetangebot gespeicherten Informationen über offene Stellen den in 1.3.1.1 genannten Anforderungen oft nicht genügen; meist sind nicht einmal Angaben über Arbeitszeit, Lohnhöhe, genauen Arbeitsort und Angaben darüber vorhanden, ob es sich um eine befristete oder eine unbefristete Tätigkeit handelt.

1.3.1.6 Die Zusammenarbeit zwischen EURES und den Sozialpartnern in den Mitgliedsstaaten wurde seit dem VEIL-Bericht 1997 leider nur punktuell verbessert.

⁵ Das Netz der Europäischen Arbeitsverwaltungen (EURES) zielt darauf ab, die Freizügigkeit von Arbeitnehmern in den 17 Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums zu erleichtern. Zu den Partnern im Netz gehören die öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen. Die Partnerschaft wird von der Europäischen Kommission koordiniert.

⁶ Bericht der hochrangigen Arbeitsgruppe unter Vorsitz von Frau Simone VEIL zu Fragen der Freizügigkeit vom 18.03.1997 (im Internet unter http://europa.eu.int/comm/internal_market/de/people/hlp/hlphmtl.htm; im folgenden kurz VEIL-Bericht genannt), Seiten 25 ff. in der angegebenen Internet-Version

1.3.1.7 Die Tätigkeit des EURES-Netzwerkes wird vor allem dadurch stark behindert, dass nur ca. 220 EURES-Berater vorhanden sind, von denen überdies 90 diese Tätigkeit ehrenamtlich neben einer anders gearteten Vollzeitbeschäftigung ausüben müssen.

1.3.2 Insbesondere die Gewerkschaften, Sozial-, Berufs- und Arbeitgeberverbände leisten deshalb nach wie vor den Löwenanteil der Beratungsarbeit und müssen dafür erhebliche Eigenmittel aufwenden. Diese Arbeit ist schon im Europa der 15 kaum noch zu finanzieren. Mit dem Hinzukommen von 12 Staaten mit 12 weiteren Sprachen werden die personellen und finanziellen Grenzen der hauptsächlich durch Mitgliedsbeiträge finanzierten Verbände endgültig überschritten.

1.3.3 Erst recht dürften die - in der Regel finanzschwachen - Gewerkschaften und Verbände der Beitrittsländer ohne starke Unterstützung durch die Europäische Union nicht in der Lage sein, migrationswillige Menschen aus ihren Ländern zu beraten und vor unseriösen Praktiken zu schützen. Der WSA unterstreicht, dass der Aufbau bzw. die Förderung solider - das bedeutet leistungsfähiger und mit ausreichenden Finanzmitteln versehener - Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in den Beitrittsstaaten auch für die Verwirklichung der Freiheiten im Binnenmarkt notwendig ist und die Kommission hier schon im Vorfeld tätig werden muss.

2. Notwendigkeit einer erneuten Stellungnahme

2.1 Mit dieser Initiativstellungnahme nimmt der Wirtschafts- und Sozialausschuss Bezug auf seine früheren Stellungnahmen⁷. Diese neuerliche Stellungnahme dient deren Fortschreibung und Ergänzung, da - trotz partieller Umsetzung der Forderungen des Wirtschafts- und Sozialausschusses durch die Gemeinschaftsorgane - einige der in den vorherigen Stellungnahmen angesprochenen Probleme noch immer ungelöst sind und die vom Wirtschafts- und Sozialausschuss erhobenen Forderungen nicht alle erfüllt worden sind.

2.2 Unionsbürger, die von ihrem Grundrecht auf Freizügigkeit Gebrauch gemacht haben, werden nach wie vor in vielen Bereichen ungünstiger behandelt als Staatsangehörige ihres Aufenthaltslandes.

2.2.1 Hierzu einige Beispiele aus Deutschland, dem Heimatland des Berichterstatters, wobei sich ähnliche Beispiele auch in den meisten anderen Mitgliedstaaten finden ließen:

2.2.1.1 Das Nichtmitführen des Personalausweises wird bei Bürgern anderer EU-Länder mit höheren Strafen belegt als bei Deutschen.

2.2.1.2 Insbesondere bei eintretender Sozialhilfebedürftigkeit wird von den Behörden gerne nach vernachlässigten Formalitäten gesucht, um den Aufenthalt beenden zu können. Erst jüngst, am

⁷

Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschuss zum "Vorschlag für eine Verordnung Vorschlag für eine Verordnung (EG) des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft" (ABl. C 169 vom 16.06.1999, S. 24), Stellungnahme zum "Aktionsplan zur Förderung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer" (ABl. C 235 vom 27.07.1998, S. 82) und Stellungnahme zu dem "Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Reisefreiheit Staatsangehöriger von Drittländern innerhalb der Gemeinschaft" (ABl. C 153 vom 28.05.1996, S. 38).

16. Oktober 2000, berichteten deutsche Zeitungen über den Fall eines sozialhilfebedürftig gewordenen italienischen Staatsbürgers in Baden-Württemberg, der nach 41 Jahren Aufenthalt in Deutschland ausgewiesen werden soll, weil er es versäumt hatte, rechtzeitig selbst eine dauerhafte Aufenthaltsberechtigung zu beantragen. Diese hätte ihm aber auch ohne gesonderten Antrag eigentlich von Amts wegen längst ausgestellt werden müssen und ihr Fehlen hätte nicht zur Ausweisung führen dürfen, weil sie nicht konstitutiv für das Aufenthaltsrecht ist. Diese Vorgehensweise scheint kein Einzelfall zu sein, denn Arbeitnehmer, deren Einkommen nicht ausreicht, werden insbesondere in diesem Bundesland bei Beantragung ergänzender Sozialhilfe regelmäßig ausgewiesen, wenn sie es versäumt hatten, in besseren Zeiten die dauerhafte Aufenthaltsberechtigung zu beantragen. Auch Rentner bekommen Probleme mit den deutschen Ausländerbehörden, wenn sie sich zum Beispiel länger als zwei Jahre in ihrem Heimatland aufgehalten haben und dann wieder nach Deutschland zurückkehren wollen.

2.2.1.3 Auch noch nach Rückkehr aus dem Arbeitsland treten oft Probleme auf, die mit den unterschiedlichen Sozialversicherungssystemen zusammenhängen. So können sich Rentner, die nach Portugal zurückkehren und deshalb aus der deutschen Krankenversicherung ausscheiden müssen, nicht länger freiwillig in der deutschen Pflegeversicherung versichern, obwohl eine solche Sozialversicherung in Portugal fehlt, weil die freiwillige Pflegeversicherung an das Bestehen einer Krankenversicherung in Deutschland geknüpft ist.

2.2.1.4 Eine Reihe von steuerlichen Diskriminierungen besteht weiter fort. So können die in Deutschland üblichen Freibeträge für unterhaltsberechtigter Kinder bei Arbeitnehmern aus anderen Mitgliedsländern im Gegensatz zur üblichen Handhabung nicht vorab in der Lohnsteuerkarte eingetragen werden, sondern nur nachträglich geltend gemacht werden, wenn die Kinder im anderen Mitgliedstaat verblieben sind. Dadurch erfolgt zunächst ein höherer Steuerabzug, dessen Rückerstattung erst nachträglich nach Abschluss des Kalenderjahres geltend gemacht werden kann.

2.2.2 Behinderte Unionsbürger sehen sich großen Schwierigkeiten gegenüber, wenn sie vom Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen wollen und so schwer behindert sind, dass sie auf ergänzende Leistungen der Sozialhilfe zur normalen Lebensführung angewiesen sind. Denn Sozialhilfebedürftigkeit wird von den Behörden häufig ganz allgemein ohne Berücksichtigung der Ursache zum Grund genommen, den Aufenthalt zu verweigern. Obwohl die Staatengemeinschaft bisher weitgehend darauf verzichtet hat, in diesem schwierigen Rechtsbereich Harmonisierungen vorzunehmen, sollte nach Auffassung des Ausschusses zumindest bei Behinderten die Bedürftigkeit nach ergänzenden Sozialhilfeleistungen keinen legitimen Grund für eine Aufenthaltsverweigerung mehr darstellen dürfen.

2.2.3 Nach wie vor werden Unionsbürger bei der Tätigkeitsaufnahme im öffentlichen Dienst eines anderen Landes häufig bei der Anerkennung von Zeiten vergleichbarer Beschäftigung und damit bei der Eingruppierung in Einkommensraster oder bei der Beförderung diskriminiert. Aber auch im Bereich der privaten Wirtschaft ist die Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten und Berufsabschlüssen des Herkunftslandes nicht zwingend gegeben. Die Sozialpartner haben in den Tarifverträgen hierzu in der Regel keine Vorkehrungen getroffen, so dass die Anerkennung oft von einer individuellen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abhängt.

2.2.4 Bei Schülern, in Berufsausbildungsgängen befindlichen Personen und Studenten, die vor Abschluss ihrer Ausbildung in einen anderen Mitgliedstaat wechseln, werden häufig die bereits zurückgelegten Ausbildungszeiten und das dabei erworbene Wissen nicht anerkannt mit der Folge, dass Teilabschnitte der Ausbildung entwertet werden und sich ihre Ausbildungszeit bis zum Abschluss unnötig verlängert. Die bisherigen Anerkennungsregeln zielen überwiegend auf bereits abgeschlossene Ausbildungsgänge ab und lassen die Probleme von mit umziehenden Kindern weitgehend unberücksichtigt.

2.2.5 Im Aktionsprogramm der EU-Bildungsministerkonferenz⁸ sind eine Reihe weiterer Probleme im Bereich der Bildung und Ausbildung identifiziert worden, die nach Auffassung des Ausschusses unverzüglich angegangen werden sollten.

2.2.6 Bürgern aus Drittstaaten, die einen legalen Aufenthalt innerhalb eines EU-Staates begründen (zum Beispiel als Arbeitnehmer oder als Ehegatten von Unionsbürgern) haben ohnehin schon mit vielfältigen Problemen zu kämpfen. Diese Probleme verschärfen sich beim Wechsel in einen anderen Mitgliedstaat noch einmal drastisch. Während bei der Entsendung solcher Drittstaatsangehöriger durch Unternehmen aus anderen Mitgliedstaaten Lösungsansätze in greifbare Nähe gerückt sind, sind viele Probleme im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit noch ungelöst. Trotz legalem Aufenthalt ist ihnen oft der Zugang zu bestimmten Berufen versperrt, die den Staatsbürgern des Aufenthaltslandes und anderen Unionsbürgern vorbehalten werden. Es sprengt den Rahmen dieser Stellungnahme, hier auf alle Probleme von Drittstaatsangehörigen einzugehen. Der Ausschuss weist aber darauf hin, dass die damit zusammenhängenden Probleme im Zuge einer stärkeren Koordinierung der Migrationspolitik durch die EU gelöst werden müssen. Wird die Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen in einzelne Mitgliedstaaten der EU als gemeinsames Politikfeld der EU angesehen, folgt daraus zwingend, dass auch die für die betroffenen Menschen entstehenden Probleme gemeinschaftsweit angegangen werden müssen. Ziel muss es dabei sein, legalen Zuwanderern eine gleichberechtigte Teilhabe an den Freiheiten innerhalb der EU zu ermöglichen.

2.2.7 Eines der am schwierigsten und am längsten diskutierten Probleme, das einer echten Freizügigkeit der Arbeitnehmer im Wege steht, ist die Möglichkeit, Ansprüche aus tariflich vereinbarten Versicherungen, vor allem von Zusatzrenten, in ein anderes Land übertragen zu lassen. Neue Bemühungen zur Lösung dieses Problems sind nötig, und zwar mit dem Ziel, sowohl die Freizügigkeit zwischen den jetzigen 15 Mitgliedsländern als auch in Bezug auf die Beitrittsländer zu ermöglichen.

2.3 Auch die anstehende EU-Erweiterung veranlasst den Ausschuss, die Gemeinschaftsorgane erneut aufzufordern, sich vordringlich mit Fragen und Problemen im Zusammenhang mit grenzüberschreitender Wanderarbeit und Freizügigkeit zu befassen und sie schnellstmöglich einer Lösung zuzuführen.

3. Dringlichkeit der Stellungnahme

⁸

Mitteilung an die Presse: 12928/00 (Presse 420) vom 09.11.2000.

3.1 Durch die in naher Zukunft geplante umfassende Erweiterung der EU wird es aufgrund der strukturellen Unterschiede zwischen den bisherigen EU-Mitgliedstaaten und den Beitrittskandidatenländern zu einer vermehrten Inanspruchnahme des Rechts auf Freizügigkeit und Wanderarbeit in allen ihren Formen kommen.

3.2 Schon heute aber gibt es im Europa der 15 noch immer ungelöste Probleme im Bereich der sozialen Sicherheit, des Steuerwesens, beim Abbau noch vorhandener Diskriminierungen, bei der Anerkennung von Ausbildungs- und Dienstzeiten und Diplomen und bei der Zusammenarbeit der Sozial-, Justiz- und Polizeibehörden in den Mitgliedstaaten.

3.3 Probleme im Bereich des Steuerrechts bestehen insbesondere für solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die selbst in einem anderen Land arbeiten, deren Familienangehörige aber im Heimatland wohnen bleiben. Oft kommt es hier zu Ungleichbehandlungen im Verhältnis zu Bürgern des Arbeitslandes. Diese reichen von der Nichtanerkennung eines zweiten Wohnsitzes über die fehlende Berücksichtigung von Kindern.

3.4 Noch heute gibt es trotz der seit langem existierenden europäischen Vorschriften im Bereich der sozialen Sicherheit wie zum Beispiel der Verordnung 1408/71/EWG⁹ aufgrund der Verschiedenartigkeit der Systeme ungelöste Probleme für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen, und deren im Herkunftsland verbleibenden Familienangehörigen zum Beispiel bei der Krankenversicherung. Wenngleich sich die Verordnung insgesamt bewährt hat, kommt es hier insbesondere beim Zusammentreffen steuer- mit beitragsfinanzierten Systemen zu Problemen. Auch bei Fehlen bestimmter Zweige der sozialen Sicherheit im Herkunftsland kommt es zu Problemen insbesondere für Rentner.

3.5 Die schon in der heutigen EU bestehenden Probleme durch die kaum miteinander in Einklang zu bringenden 15 verschiedenen sozialen Sicherungs- und Steuersysteme verschärfen sich durch das Hinzukommen der Beitrittsländer.

3.6 Die im VEIL-Bericht 1997 und in den Stellungnahmen des Ausschusses angeführten Probleme sind erst teilweise einer Lösung zugeführt worden. Entscheidend ist, dass die mit Blick auf den Beitritt der Bewerberländer noch ungelösten Probleme noch vor dem Beitritt behoben werden, weil es hinterher erheblich schwieriger sein dürfte, entsprechende Lösungen zu finden. Es liegt gerade auch im Interesse der Menschen in den Beitrittsländern, dass schon vor der Einführung der Freizügigkeit verlässliche und umsetzbare Regeln dafür gelten und eine Infrastruktur für ihre Beratung und Information bereit steht. Auch den Beitrittsländern selbst wird unnötiger Aufwand erspart, wenn die notwendigen Änderungen im Aquis Communautaire bereits vor dem Beitritt erfolgen.

3.7 Während der Binnenmarkt wirtschaftlich in vielen Bereichen nahezu verwirklicht ist, gibt es einen deutlichen Rückstand bei der Bekämpfung von Missbräuchen. Drastisch deutlich wird dies bei der Bekämpfung gesetzwidriger Beschäftigung, der Erschleichung öffentlicher Sozialleistungen, der

⁹

ABl. L 149 vom 05.07.1971, S. 2.

Hinterziehung von Einkommenssteuern und Sozialabgaben oder illegaler Praktiken vor allem im Entsendebereich.

3.7.1 Es ist für die Justiz und die Verfolgungsbehörden des Empfängerlandes praktisch unmöglich, die Vollstreckung von Zivilurteilen, Bußgeldern und Strafen gegen gesetzwidrig handelnde Arbeitsvermittler oder Entsendefirmen im Herkunftsland zu erreichen. Die Ursache dafür besteht im Fehlen europäischer Regelungen. So lassen sich in der Regel keine zuverlässigen Daten über das Unternehmen und seine tatsächliche Sozialbeiträgezahlung im Herkunftsland beschaffen, weil es weder ein europäisches Unternehmensregister noch eine gemeinsame Europäische Datenbank der Träger der sozialen Sicherheit gibt.

3.7.2 Es ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von unseriösen Arbeitgebern oder Stellenvermittlern für die Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat angeworben wurden, praktisch fast unmöglich, ihre Ansprüche geltend zu machen. Dies gilt vor allem dann, wenn sich keine Anschlussbeschäftigung im gleichen Land findet und keine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft des Arbeitslandes besteht. Die Sprachbarrieren und die Schwierigkeiten bei der Weiterverfolgung des Rechtsweges nach Rückkehr in das Herkunftsland tragen dazu bei, dass solche betrügerischen Machenschaften nicht vereitelt werden können. Die fehlende Zusammenarbeit der Polizeibehörden und die fehlende gegenseitige Anerkennung von Urteilen und Bußgeldbescheiden auf diesem Gebiet fördert dies zusätzlich. Die organisierte Kriminalität nutzt diese Defizite immer häufiger. Abhilfe ist dringend geboten. Es sollte geprüft werden, ob nicht eine europäische Einrichtung geschaffen werden kann, die bei der Verwirklichung entstandener Ansprüche behilflich ist.

4. Schlussfolgerungen - Regelungsbedarfe

4.1 Die Rahmenbedingungen

4.1.1 Zuwanderung als gemeinsame Aufgabe aller Mitgliedstaaten

4.1.1.1 Nach Meinung des Ausschusses ist Zuwanderung schon heute ein nur noch gemeinsam anzugehendes Problem. Durch die Freizügigkeit von Drittstaatsangehörigen innerhalb der EU nach Begründung eines rechtmäßigen Aufenthaltes in einem Mitgliedsstaat und die Störungen der Arbeitsmärkte durch illegale Zuwanderung in einem Mitgliedstaat (zum Beispiel im Mittelmeerraum oder an der heutigen Ostgrenze der EU) sind letztlich alle Mitgliedstaaten gemeinsam betroffen. Es bedarf deshalb dringend einer stärkeren Koordinierung der Zuwanderungspolitik.

4.1.2 Die Freizügigkeit bei der EU-Erweiterung

4.1.2.1 Das Ziel bei der EU-Erweiterung besteht in der Herstellung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit ohne jegliche Diskriminierung. Um die Akzeptanz der Arbeitnehmerfreizügigkeit auch nach der Erweiterung der Union zu erhalten, müssen Maßnahmen zur Gestaltung der zu erwartenden Wanderungsbewegungen in zeitlicher, räumlicher und sektoraler Hinsicht getroffen werden. Dabei muss darauf geachtet werden, dass sich mögliche Migrationspotentiale in den Beitrittsländern nicht auf wenige andere, angrenzende Mitgliedsstaaten konzentrieren.

4.1.2.2 Insbesondere in den heutigen Außengrenzregionen der EU muss eine übergangslose Herstellung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit vermieden werden, um mögliche lokale Verwerfungen in ökonomischer und sozialer Hinsicht zu vermeiden. Denn angesichts der besonders hohen Kaufkraft- und Lohnunterschiede ist hier die Gefahr besonders groß, dass von Grenzgängern aus den Beitrittsstaaten Löhne akzeptiert werden, die bei Ansässigkeit am Arbeitsort nicht zum Leben ausreichen würden und dadurch Arbeitslosigkeit von ortsansässigen Arbeitnehmern und Wettbewerbsverzerrungen unter den Unternehmen verursacht werden, die die Akzeptanz der Arbeitnehmerfreizügigkeit zerstören könnten.

4.1.2.3 Insgesamt darf sich jedoch die EU in der Erwartung einer dynamischen wirtschaftlichen Entwicklung in den Beitrittsländern nicht von einer Defensivstrategie leiten lassen. Soweit Übergangsmaßnahmen zur Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit für erforderlich gehalten werden, sollten regional und sektoral differenzierte Fristen gewählt, Kriterien für die regelmäßige Überprüfung entwickelt und Revisionsklauseln vereinbart werden, um eine flexible Handhabung der Maßnahmen zu ermöglichen.

4.1.3 Vergleichbarkeit und Verfügbarkeit der Daten der Institutionen der Sozialen Sicherheit

4.1.3.1 Um es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erleichtern, ihre Beschäftigungs- und Beitragszeiten zu dokumentieren, und illegalen Praktiken das Handwerk zu legen sowie die Aufgaben der Sozial- und Kontrollbehörden zu erleichtern, schlägt der Ausschuss vor, langfristig die Einrichtung einer gemeinsamen Datenbank der Institutionen der sozialen Sicherheit auf europäischer Ebene ins Auge zu fassen. In dieser sollten Beschäftigungsdaten, Beitragszahlungen und Leistungsbezug gespeichert werden. Dabei ist der Datenschutz zu beachten.

4.1.3.2 Der Ausschuss ist sich darüber klar, dass eine solche gemeinsame Datenbank schon aus Kostengründen und wegen der Verschiedenartigkeit der Systeme nicht kurzfristig zu erreichen ist. Es sollten aber Schritte unternommen werden, die den Weg zu einem solchen Ziel erleichtern. Als Zwischenschritt sollte zunächst ein maschinenlesbarer Ausweis über die soziale Sicherung nach EU-einheitlichem Muster geschaffen werden, auf dem diese Angaben gespeichert werden¹⁰.

4.1.4 Verfügbarmachung der nationalen Unternehmenszentralregisterdaten

4.1.4.1 Obwohl der Binnenmarkt nahezu verwirklicht ist, ist es für Arbeitssuchende, Kontrollbehörden, Arbeitsvermittlungen, Rechtsvertreter, Geschäftspartner, Kunden und Gerichte bis heute nur schwer und unter großem Zeit- und Kostenaufwand möglich, über ein Unternehmen in einem anderen Mitgliedsland zuverlässige Informationen über den juristischen Sitz, die registrierten Besitzer und den aktuellen Status (noch registriert oder schon in Konkurs) zu erhalten. Eine kleine Minderheit unseriöser Unternehmer nutzt diese Lücke in vielfältiger Hinsicht aus, zum Beispiel für die betrügerische Anwerbung von Arbeitnehmern.

¹⁰

Vgl. auch den unserem Vorschlag ähnelnden Prüfungs-Vorschlag des VEIL-Berichts (a.a.O., S. 53 in der Internet-Version) zur Herstellung der Lesbarkeit der jeweiligen Computerkarten der nationalen Sozialversicherungen in allen Mitgliedstaaten.

4.1.4.2 Der Ausschuss schlägt daher vor, als Zwischenschritt europaeinheitliche Vorschriften für die bei der Registrierung von Unternehmen durch die Mitgliedstaaten mindestens zu erfassenden Daten und Regelungen für den Datenaustausch und die Bereitstellung solcher Daten für die Zwecke anderer Mitgliedstaaten zu erlassen. Langfristig sollte darüber hinaus die Zusammenführung der nationalen Unternehmensregister zu einer öffentlich zugänglichen europäischen Datenbank geprüft werden.

4.1.5 Verbesserung der Aus- und Zuwandererberatung

4.1.5.1 Die seriösen Anbieter von Beratungsleistungen für migrationswillige Unionsbürgern einschließlich der Erbringung von speziellen Dienstleistungen wie grenzüberschreitende Stellenvermittlung sollten europaeinheitlich zertifiziert werden, um unseriöse Anbieter ohne die dafür nötigen Fachkenntnisse auszuschalten und die betroffenen Unionsbürger vor solchen Anbietern zu schützen, die gegen hohe Gebühren Dienstleistungen anbieten, die von öffentlichen Stellen oder Non-Profit-Organisationen sonst kostenfrei oder gegen geringes Entgelt erbracht werden. Der Ausschuss schlägt deshalb die Beschränkung auf zertifizierte Non-Profit-Organisationen und öffentliche Stellen per Richtlinie vor. Zumindest sollte aber - in Umsetzung der einschlägigen IAO-Regelungen in europäisches Recht - ein europaweites Verbot der Erhebung von Gebühren von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Stellenvermittlung durch private Dienstleister vorgesehen werden.

4.1.5.2 Der Ausschuss fordert die Kommission auf, noch aktiver für den Aufbau und die Förderung eines über EURES hinausgehenden Beratungs- und Hilfenetzwerks für Migranten aktiv zu werden. Der Ausschuss begrüßt, dass die EU hier bereits heute erhebliche Mittel zur Verfügung stellt, sieht aber ergänzenden Bedarf vor allem im Zusammenhang mit der Erweiterung. Ebenso wichtig wie die finanzielle Unterstützung von Beratungsstrukturen ist dabei die Vermittlung von Know-how und die Verfügbarmachung der bei der Beratung und Hilfeleistung tatsächlich benötigten Informationen.

4.1.5.3 Ziel muss die engere Verzahnung der Aktivitäten von öffentlichen Beratungs- und Vermittlungsstellen, Gewerkschaften, Sozialverbänden, Kammern und sonstigen Non-Profit-Organisationen sein. Da es sich bei deren Aktivitäten auf diesem Feld eigentlich um eine öffentliche Aufgabe handelt, sollten die Aktivitäten der NRO auf diesem Feld bezuschusst werden. Insbesondere sollte die Einstellung von speziellen Beraterinnen und Beratern und die Erstellung, Übersetzung und Verbreitung von Informationsmaterial aus Mitteln der EU und der Nationalstaaten finanziell gefördert werden.

4.1.6 Verbesserungen bei EURES

Der Bekanntheitsgrad und die Professionalität von EURES müssen noch wesentlich gesteigert werden. Der Ausschuss nimmt ausdrücklich Bezug auf die entsprechenden Vorschläge im VEIL-Bericht. Eine noch aktivere Werbe- und Informationskampagne würde vom Ausschuss begrüßt.

4.1.6.1 Das Informationsangebot von EURES muss wesentlich verfeinert und einfacher zugänglich werden. Bei Stellenangeboten über EURES sollten genaue Angaben zur Lohnhöhe, evtl.

Befristung der Stelle, Arbeitszeit und -ort sowie evtl. erforderlichen Sprachkenntnissen und Qualifikationen gemacht werden.

4.1.6.2 EURES sollte eine noch engere Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, vor allem auf nationaler und sektoraler Ebene anstreben, um an die benötigten aktuellen Informationen heranzukommen und den Informationssuchenden ein möglichst genaues Bild über Anforderungen sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen in anderen EU-Ländern vermitteln zu können.

4.1.6.3 Um die Richtlinie 1612/68 umzusetzen, sollten zumindest alle in Online-Form vorliegenden Arbeitsangebote der nationalen Arbeitsämter für länger befristete oder unbefristete Tätigkeiten grundsätzlich auch in EURES veröffentlicht werden. Der Ausschuss begrüßt die vor kurzem aufgenommenen Bemühungen der Kommission zur Erreichung dieses Ziels.

4.1.7 **Verbesserung der Vollstreckbarkeit von Strafurteilen und Bußgeldbescheiden**

Die europaweite Vollstreckung insbesondere von Strafurteilen und Bußgeldbescheiden gegen Arbeitgeber, die ihren gesetzlichen Verpflichtungen zum Beispiel zur Zahlung von Mindestlöhnen und Sozialversicherungsbeiträgen nicht nachkommen, muss sichergestellt werden, um unseriösen Arbeitgebern insbesondere im Entsendebereich wirksam das Handwerk legen zu können. Der Ausschuss schlägt vor, hierzu eine Richtlinie zu erlassen, die an die Stelle der vereinzelten bilateralen Abkommen treten sollte.

4.2 **Sonstige Initiativen**

4.2.1 Der Ausschuss schlägt vor, dass die Kommission die Binnenmarkt-Beobachtungsstelle des WSA regelmäßig über folgende Themen und Aktivitäten informiert:

- Koordinierung der Aktivitäten öffentlicher Stellen, EURES und der Non-Profit-Organisationen;
- Lizenzierung von Non-Profit-Organisationen im Bereich der Migrationsberatung;
- Koordinierung der inhaltlichen und finanziellen Unterstützung für Beratungsnetzwerke;
- Analysen und Statistiken zur Freizügigkeit;
- Unterstützung der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner in allen Fragen, die mit der Freizügigkeit zusammenhängen.

4.2.2 **Wegfall der Aufenthaltsversagung bei Sozialhilfebedürftigkeit von Behinderten sowie bei solchen Personen, die sich längere Zeit rechtmäßig in einem anderen Mitgliedsland aufgehalten haben**

Der Ausschuss schlägt vor, die einschlägigen Richtlinien dahingehend zu ergänzen, dass:

- die nach längerer Aufenthaltsdauer eintretende Sozialhilfebedürftigkeit von den Behörden der Mitgliedstaaten nicht mehr zum Anlass für aufenthaltsbeendende Maßnahmen genommen werden kann.

- die ergänzende Sozialhilfebedürftigkeit von Behinderten durch die Behörden der Mitgliedstaaten nicht mehr zum Anlass für eine Aufenthaltsverweigerung genommen werden darf.

4.2.3 Automatische Erteilung einer dauerhaften Aufenthaltsberechtigung nach längerem rechtmäßigem Aufenthalt

Der Ausschuss schlägt vor, die bestehenden Regelungen dahingehend zu präzisieren, dass bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und deren Familienangehörigen spätestens nach einer rechtmäßigen Aufenthaltsdauer von fünf Jahren eine unbefristete Aufenthaltsberechtigung durch den Aufenthaltsstaat von Amts wegen zu erteilen ist, ohne dass dafür ein besonderer Antrag erforderlich ist.

4.2.4 Erfassung bewährter Praktiken

Auf dezentraler Ebene wurden bereits in einigen Fällen Lösungen von Problemen im Zusammenhang mit der Freizügigkeit der Arbeitnehmer gefunden. In der PRISM-Datenbank der Binnenmarktbeobachtungsstelle des Wirtschafts- und Sozialausschusses sind einige dieser Lösungen erfasst, wie etwa die Euregio-Initiative, in deren Rahmen durch eine Zusammenarbeit der Gewerkschaften in Belgien, den Niederlanden und Deutschland die Rechte der Arbeitnehmer in dieser Region verteidigt werden, oder die freiwillige Vereinbarung über Sozialbeiträge, in deren Rahmen über ein einfaches Verwaltungssystem Urlaubsgeldzahlungen für Zeitarbeitskräfte aus Deutschland, die in Frankreich arbeiten und umgekehrt abgewickelt werden. Mit Hilfe einer systematischen Erfassung solcher Initiativen wird es vielleicht möglich sein, einige der hervorstechendsten Probleme in diesem Bereich zu lösen.

Brüssel, den 28. März 2001

Der Präsident
des Wirtschafts- und Sozialausschusses

Der Generalsekretär
des Wirtschafts- und
Sozialausschusses

Göke FRERICHS

Patrick VENTURINI

*

*

*

NB: Anhang

ANHANG

1. Prozentsatz der werktätigen Bevölkerung (zwischen 15 und 64 Jahren)

	1999	1998	1997	1996	1995
eu15	68.6 %	68.0 %	67.5 %	67.3 %	67.7 %
be	64.6 %	63.2 %	62.6 %	62.2 %	62.1 %
dk	80.6 %	79.3 %	79.8 %	79.5 %	79.5 %
de	71.2 %	70.7 %	70.6 %	70.4 %	70.5 %
gr	62.9 %	62.5 %	60.8 %	61.0 %	60.1 %
es	62.1 %	61.3 %	60.8 %	60.0 %	59.5 %
fr	68.8 %	68.2 %	68.0 %	68.2 %	67.6 %
ie	66.4 %	64.7 %	62.9 %	62.3 %	61.6 %
it	59.6 %	59.0 %	57.7 %	57.7 %	57.3 %
lu	63.2 %	62.1 %	61.4 %	61.2 %	60.4 %
nl	73.6 %	72.6 %	71.5 %	69.9 %	69.2 %
at	71.6 %	71.3 %	70.8 %	71.1 %	71.5 %
pt	70.9 %	70.3 %	68.2 %	67.5 %	67.4 %
fi	76.4 %	73.1 %	72.8 %	71.7 %	72.1 %
se	76.5 %	75.5 %	76.4 %	77.1 %	80.1 %
uk	75.2 %	74.9 %	75.1 %	74.9 %	74.7 %

2. Staatsangehörige des Aufenthaltslandes

	1999	1998	1997	1996	1995
eu15	65.3 %	64.7 %	64.3 %	64.1 %	64.5 %
be	58.9 %	58.1 %	57.7 %	57.1 %	57.2 %
dk	78.6 %	77.2 %	77.8 %	77.7 %	78.0 %
de	64.9 %	64.6 %	64.4 %	64.1 %	64.1 %
gr	60.5 %	60.1 %	59.5 %	59.9 %	59.1 %
es	61.4 %	60.7 %	60.3 %	59.5 %	59.0 %
fr	64.5 %	64.0 %	63.8 %	63.9 %	63.3 %
ie	64.1 %	62.6 %	60.7 %	60.1 %	59.7 %
it	59.0 %	58.5 %	57.4 %	57.4 %	57.0 %
lu	36.8 %	36.5 %	36.4 %	36.7 %	36.7 %
nl	71.1 %	70.0 %	68.9 %	67.3 %	66.5 %
at	64.7 %	64.2 %	63.6 %	64.1 %	64.6 %
pt	68.9 %	69.3 %	67.5 %	66.7 %	66.8 %
fi	75.5 %	72.3 %	72.1 %	71.1 %	71.6 %
se	73.3 %	72.2 %	72.9 %	75.5 %	76.8 %
uk	72.3 %	71.8 %	72.2 %	72.2 %	72.0 %

3. Staatsangehörige eines anderen EU-Mitgliedstaates

	1999	1998	1997	1996	1995
eu15	1.3 %	1.3 %	1.3 %	1.2 %	1.2 %
be	4.1 %	3.7 %	3.7 %	3.8 %	3.4 %
dk	0.8 %	0.7 %	0.7 %	0.7 %	0.7 %
de	2.2 %	2.2 %	2.2 %	2.2 %	2.0 %
gr	0.2 %	0.2 %	0.1 %	0.1 %	0.1 %
es	0.2 %	0.3 %	0.2 %	0.2 %	0.2 %
fr	1.7 %	1.7 %	1.8 %	1.7 %	1.7 %
ie	1.8 %	1.7 %	1.9 %	1.8 %	1.5 %
it	0.1 %	0.1 %	0.1 %	0.0 %	0.1 %
lu	23.9 %	22.7 %	22.9 %	21.9 %	21.8 %
nl	1.3 %	1.1 %	1.3 %	1.3 %	1.2 %
at	1.2 %	1.2 %	1.0 %	0.9 %	0.8 %
pt	0.3 %	0.3 %	0.1 %	0.1 %	0.2 %
fi	0.2 %	0.1 %	0.1 %	0.1 %	0.1 %
se	1.4 %	1.4 %	1.6 %	1.6 %	1.7 %
uk	1.3 %	1.3 %	1.3 %	1.2 %	1.2 %

4. Staatsangehörige von EU-Drittstaaten

	1999	1998	1997	1996	1995
eu15	2.0 %	2.0 %	1.9 %	1.9 %	2.0 %
be	1.6 %	1.4 %	1.2 %	1.3 %	1.5 %
dk	1.2 %	1.5 %	1.3 %	1.1 %	0.9 %
de	4.1 %	3.9 %	4.0 %	4.1 %	4.4 %
gr	2.3 %	2.2 %	1.2 %	1.0 %	0.9 %
es	0.5 %	0.4 %	0.3 %	0.3 %	0.3 %
fr	2.5 %	2.5 %	2.4 %	2.7 %	2.5 %
ie	0.5 %	0.4 %	0.3 %	0.5 %	0.4 %
it	0.5 %	0.4 %	0.3 %	0.2 %	0.2 %
lu	2.5 %	2.5 %	2.1 %	2.5 %	1.8 %
nl	1.2 %	1.4 %	1.3 %	1.4 %	1.5 %
at	5.7 %	5.9 %	6.2 %	6.1 %	6.1 %
pt	0.7 %	0.7 %	0.6 %	0.7 %	0.5 %
fi	0.7 %	0.6 %	0.6 %	0.5 %	0.4 %
se	1.7 %	1.9 %	1.8 %	NA	1.7 %
uk	1.6 %	1.8 %	1.6 %	1.5 %	1.5 %

Quelle: EUROSTAT 2000