



Möchten Sie gern in einem anderen
EU-Mitgliedstaat arbeiten?

Dann informieren Sie sich über
Ihre Rechte! **Stand 2007**



Möchten Sie gern in einem anderen EU-Mitgliedstaat arbeiten?

Dann informieren Sie sich über Ihre Rechte!

Stand 2007

Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit
Referat E.3

Der Inhalt dieser Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder Haltung der Generaldirektion "Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit" der Europäischen Kommission wider.

*Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre
Fragen zur Europäischen Union zu finden*

Gebührenfreie Telefonnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu 00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

© Europäische Gemeinschaften, 2009
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2009

ISBN 978-92-79-08860-5

DOI 10.2767/35721

Printed in Germany

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER

Inhaltsverzeichnis

Einführung	5
Die Gemeinschaftsbestimmungen über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer	7
1. Gelten die Bestimmungen über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern auch für mich? Bin ich ein Arbeitnehmer im Sinne des Artikels 39 EG-Vertrag?	7
2. Welche Rechte beinhaltet die Freizügigkeit von Arbeitnehmern?	8
3. In welchen Ländern kann ich mich auf die Bestimmungen über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern berufen?	9
4. Wie verhält es sich, wenn ich ein entsandter Arbeitnehmer bin?	10
Zugang zur Beschäftigung	11
5. Kann ich in einem anderen Land Arbeit suchen?	11
6. Habe ich freien Zugang zum Arbeitsmarkt?	12
7. Wie verhält es sich, wenn ich meine beruflichen Qualifikationen in einem anderen Mitgliedstaat erworben habe?	12
8. Wie verhält es sich, wenn ich im öffentlichen Sektor eines anderen Mitgliedstaates arbeiten möchte?	13
Gleichbehandlung	15
9. Welche Rechte habe ich im Vergleich zu Staatsangehörigen des Aufnahmemitgliedstaates?	15
10. Um welche sozialen Vergünstigungen handelt es sich?	15
11. Um welche steuerlichen Vergünstigungen handelt es sich?	16
12. Habe ich noch andere Rechte, was die Gleichbehandlung angeht? ...	16
13. Wie verhält es sich, wenn ich in einem Mitgliedstaat arbeite und in einem anderen meinen Wohnsitz habe?	16
Recht auf Einreise und Aufenthalt	17
14. Welche Formalitäten muss ich erledigen, damit ich in das Gebiet des Staates, in dem ich arbeiten werde, einreisen und mich dort aufhalten kann?	17
15. Wie verhält es sich, wenn ich im Aufnahmemitgliedstaat arbeitslos werde oder eine Ausbildung mache?	18
16. Und wenn ich lange Zeit im Aufnahmemitgliedstaat lebe?	18
17. Gelten für meine Einreise und meinen Aufenthalt im Aufnahmemitgliedstaat Beschränkungen?	20

Familienangehörige	21
18. Welche Familienangehörigen dürfen mich in den Aufnahmemitgliedstaat begleiten bzw. mir dorthin nachziehen?	21
19. Welche Verwaltungsformalitäten müssen Familienangehörige für die Einreise in den Aufnahmemitgliedstaat und den Aufenthalt dort erledigen?	22
20. Haben Familienangehörige auch ein Recht auf Daueraufenthalt?	23
21. Wie verhält es sich im Falle einer Scheidung (oder Aufhebung meiner Ehe oder Beendigung meiner eingetragenen Partnerschaft), meines Todes oder meines Wegzugs in ein anderes Land? Können meine Familienangehörigen dann im Aufnahmemitgliedstaat bleiben?	23
22. Welche anderen Rechte haben meine Familienangehörigen? Dürfen sie ebenfalls im Aufnahmeland arbeiten?	25
Erweiterung: Übergangsmaßnahmen	27
23. Welche Übergangsmaßnahmen gibt es?	27
24. Wie verhält es sich bei Angehörigen der EU-8-Staaten	29
25. Wie verhält es sich bei Arbeitnehmern aus Bulgarien und Rumänien?	30
Angehörige von Drittstaaten	31
26. Wie verhält es sich bei Drittstaatsangehörigen? Haben sie ebenfalls das Recht auf Freizügigkeit und Gleichbehandlung?	31
Sozialversicherungsansprüche	33
27. Was geschieht mit meinen Sozialversicherungsansprüchen, wenn ich in ein anderes Land ziehe, um dort zu arbeiten?	33
So machen Sie Ihre Rechte geltend	35
28. Was kann ich tun, wenn die nationalen Behörden oder mein Arbeitgeber meine Rechte als Wanderarbeitnehmer nicht respektieren?	35
29. Welche Funktion hat der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften?	36
30. Kann ich einen Fall vor den Europäischen Gerichtshof bringen?	36
Informationsquellen	39

Einführung

Der freie Personenverkehr zählt zu den vom Gemeinschaftsrecht garantierten Grundfreiheiten. EU-Bürger können sich in einen anderen Mitgliedstaat begeben, um dort zu arbeiten oder zu studieren, Dienstleistungen zu erbringen oder zu empfangen, ein Unternehmen zu gründen, um dort ihr Rentenalter zu verbringen oder, wenn sie nicht erwerbstätig sind, ganz einfach zu leben.

Dieser Leitfaden beschreibt ausschließlich die rechtliche Stellung von **Bürgern, die sich der Arbeit wegen in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union begeben**. Er informiert Sie in leicht verständlicher Form anhand von Fragen und Antworten über Ihre Rechte als Wanderarbeitnehmer.

Möchten Sie gern eine Arbeit in einem anderen Mitgliedstaat aufnehmen? Oder arbeiten Sie bereits in einem anderen Mitgliedstaat und wüssten gern, welche Rechte Sie im Vergleich zu Arbeitnehmern dieses Landes haben? Wie verhält es sich, wenn Sie in einem Land arbeiten, doch in einem anderen Land Ihren Wohnsitz haben? Hier erhalten Sie Antwort auf diese und zahlreiche weitere Fragen.

Dieser Leitfaden wurde erstmals im Rahmen des Europäischen Jahres der Mobilität der Arbeitnehmer 2006 veröffentlicht, das ausgerufen wurde, um den Bürgern die Vorzüge einer Beschäftigung im Ausland näherzubringen. Die neue, aktualisierte Fassung des Leitfadens trägt dem Beitritt Rumäniens und Bulgariens zur Europäischen Union im Jahr 2007 Rechnung.



Die Gemeinschaftsbestimmungen über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gilt seit der Gründung der Europäischen Gemeinschaft im Jahr 1957. Sie ist in Artikel 39 EG-Vertrag verankert und wurde durch sekundärrechtliche Vorschriften weiterentwickelt; dazu gehören insbesondere:

- Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 ⁽¹⁾,
- Richtlinie 2004/38/EG ⁽²⁾. Mit dieser Richtlinie, die Ausdruck der mit der Unionsbürgerschaft verbundenen Rechte ist, wurde das bis dahin geltende Regelwerk über die Freizügigkeit von Personen, einschließlich Arbeitnehmern, konsolidiert und überarbeitet. Die Richtlinie trat am 30. April 2006 in Kraft.

Die vorliegende Broschüre befasst sich in erster Linie mit den Vorschriften, die auf diesen beiden Rechtsakten basieren.

Darüber hinaus gibt es weitere Gemeinschaftsbestimmungen, die wichtige Fragen für Wanderarbeitnehmer regeln, wie zum Beispiel die Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen ⁽³⁾ sowie von Sozialversicherungsansprüchen ⁽⁴⁾. Auf diese beiden Themen wird ebenfalls kurz eingegangen.

Dem Europäischen Gerichtshof kommt bei der Auslegung und Weiterentwicklung des Konzepts und der Auswirkungen dieser Grundfreiheit eine zentrale Rolle zu. Deshalb nimmt dieser Leitfaden auch Bezug auf dessen Rechtsprechung ⁽⁵⁾.

1. Gelten die Bestimmungen über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern auch für mich? Bin ich ein Arbeitnehmer im Sinne des Artikels 39 EG-Vertrag?

Die Gemeinschaftsbestimmungen über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern gelten für *Wanderarbeitnehmer*, d. h. auch für Sie, wenn Sie die

⁽¹⁾ Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft, ABl. L 257 vom 19.10.1968.

⁽²⁾ Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, ABl. L 158 vom 30.4.2004.

⁽³⁾ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_de.htm.

⁽⁴⁾ http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_de.htm.

⁽⁵⁾ Ausführliche Informationen über die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Freizügigkeit von Arbeitnehmern finden Sie in der Mitteilung der Kommission „Freizügigkeit der Arbeitnehmer: Volle Nutzung der Vorteile und Möglichkeiten“, KOM(2002) 694 endg. vom 11.12.2002 oder unter http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_de.htm.

Staatsangehörigkeit eines der Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums (siehe Frage 3) besitzen und aus Ihrem Herkunftsland in einen anderen Mitgliedstaat (den *Aufnahmemitgliedstaat*) ziehen, um dort zu arbeiten. Des Weiteren finden diese Bestimmungen auch dann Anwendung, wenn Sie in Ihr Herkunftsland zurückkehren, nachdem Sie von Ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch gemacht haben. Die Bestimmungen sind hingegen für Sie nicht relevant, wenn Sie dieses Recht niemals in Anspruch genommen haben.

In der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs wird ein Arbeitnehmer definiert als eine Person, die erstens eine echte und tatsächliche Berufstätigkeit, zweitens unter Anleitung einer anderen Person und drittens gegen Bezahlung ausübt. Diese Definition ist sehr breit angelegt und erfasst beispielsweise jemanden, der zehn Stunden pro Woche arbeitet, Auszubildende oder auch Personen, deren Lohn unter dem im Aufnahmeland festgelegten Existenzminimum oder Mindestlohn liegt. Auch Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst gelten, ebenso wie Profisportler/innen, als Arbeitnehmer.

Gehören Sie dagegen zur Gruppe der Selbständigen, Studierenden, Rentner/innen oder Nichterwerbstätigen, gelten für Sie andere Gemeinschaftsvorschriften (⁶).

2. Welche Rechte beinhaltet die Freizügigkeit von Arbeitnehmern?

Grundsätzlich ergibt sich aus der Freizügigkeit von Arbeitnehmern für Sie das Recht,

- sich in einem anderen Mitgliedstaat eine Arbeit zu suchen;
- in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten;
- dort für die Dauer Ihrer Beschäftigung zu wohnen;
- von Ihren Familienangehörigen begleitet zu werden;
- in dem Mitgliedstaat, in dem Sie gearbeitet haben, auf Dauer zu bleiben;
- mit den Staatsangehörigen des Aufnahmemitgliedstaates gleichbehandelt zu werden, was den Zugang zur Beschäftigung, die Arbeitsbedingungen

(⁶) Ausführliche Informationen über die Freizügigkeit von Personen im Allgemeinen finden Sie unter folgenden Internet-Adressen:

Vorschriften in Bezug auf Dienstleistungen und selbständige Tätigkeit:

http://ec.europa.eu/internal_market/top_layer/index_19_de.htm

Studierende: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_de.html

Allgemeine Informationen über die Freizügigkeit von EU-Bürgern:

http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/movement/fsj_citizenship_movement_de.htm
und http://ec.europa.eu/justice_home/fsj_centre/citizenship/fsj_citizenship_intro_de.htm.

und alle anderen Vorteile anbelangt, die Ihrer Integration dort förderlich sein könnten.

3. In welchen Ländern kann ich mich auf die Bestimmungen über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern berufen?

Auf die Gemeinschaftsbestimmungen über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern können Sie sich in allen 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union berufen. Dabei handelt es sich um folgende Länder:

Belgien	Frankreich	Österreich
Bulgarien**	Italien	Polen*
Tschechische Republik*	Zypern	Portugal
Dänemark	Lettland*	Rumänien**
Deutschland	Litauen*	Slowenien*
Estland*	Luxemburg	Slowakei*
Irland	Ungarn*	Finnland
Griechenland	Malta	Schweden
Spanien	Niederlande	Vereinigtes Königreich

Gewährleistet ist die Freizügigkeit von Arbeitnehmern generell auch in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums, d. h. Island, Liechtenstein und Norwegen (?).

Wenn in diesem Leitfaden die Begriffe „Land“, „Staat“ oder „Mitgliedstaat“ verwendet werden, beziehen sie sich stets auf **die oben genannten 30 Länder**. Alle anderen Staaten werden als „Drittländer“ bezeichnet.

Gemäß den Übergangsregelungen im Beitrittsvertrag gelten für Arbeitnehmer acht der zehn Mitgliedstaaten, die der Europäischen Union am 1. Mai 2004 beigetreten sind, **bestimmte Beschränkungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt** der anderen Mitgliedsstaaten (mit „*“ gekennzeichnete Länder). Einzelheiten hierzu finden Sie im Kapitel „Erweiterung: Übergangsmaßnahmen“. Die Übergangsregelungen gelten auch für die beiden Mitgliedsstaaten, die der Europäischen Union am 1. Januar 2007 beigetreten sind (mit „**“ gekennzeichnete Länder).

(?) In diesen Ländern gelten unter Umständen einige Ausnahmen zu bestimmten Vorschriften der Richtlinie 2004/38/EG bezüglich der Aufenthaltsrechte.

4. Wie verhält es sich, wenn ich ein entsandter Arbeitnehmer bin?

Bei entsandten Arbeitnehmern handelt es sich um einen Sonderfall. Anders als Wanderarbeitnehmer werden entsandte Arbeitnehmer in ein anderes Land geschickt, um dort eine Dienstleistung zu erbringen, und kehren nach dem Abschluss dieser Tätigkeit in ihr Herkunftsland zurück, ohne in den Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes einzutreten. Für diesen speziellen Fall wurde eine Richtlinie erlassen, die einen Kernbestand zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz festlegt, das im Aufnahmeland von Arbeitgebern zu gewährleisten ist, die Arbeitnehmer für eine zeitlich begrenzte Arbeitsleistung in einen anderen Mitgliedstaat entsenden ⁽⁸⁾.

(8) Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, siehe auch http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_de.htm.

Zugang zur Beschäftigung

5. Kann ich in einem anderen Land Arbeit suchen?

Wenn Sie die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates besitzen, haben Sie das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat Arbeit zu suchen. Sie erhalten dabei dieselbe Hilfestellung von den nationalen Arbeitsämtern wie Inländer.

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes dürfen Sie sich zur Arbeitssuche während eines angemessenen Zeitraums, der ausreicht, um sich über Beschäftigungsangebote zu informieren und die für eine Bewerbung nötigen Schritte zu unternehmen, im Aufnahmeland aufhalten. Nach Ablauf einer solchen Frist dürfen Sie nicht ausgewiesen werden, wenn Sie belegen, dass Sie weiterhin Arbeit suchen und Aussichten auf eine Anstellung haben (zum Beispiel durch Termine für Bewerbungsgespräche).

Der jüngsten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zufolge sind Arbeitssuchende beim Zugang zu bestimmten Leistungen finanzieller Art mit den Staatsangehörigen des Aufnahmemitgliedstaats gleichgestellt, doch kann die Gewährung einer solchen Beihilfe davon abhängig gemacht werden, dass zwischen dem Arbeitssuchenden und dem Arbeitsmarkt des fraglichen Staates eine „tatsächliche Verbindung“ bestehen muss. Diese könnte insbesondere durch die Anforderung hergestellt werden, dass der Arbeitssuchende in dem betreffenden Mitgliedstaat während eines angemessenen Zeitraums tatsächlich Arbeit gesucht haben muss ⁽⁹⁾.

Das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität [EURES ⁽¹⁰⁾] bietet Ihnen nützliche Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten im Europäischen Wirtschaftsraum. Es enthält Details zu den beschäftigungsspezifischen Vorschriften und Verfahren in den einzelnen Mitgliedstaaten, praktische Hinweise zu Lebens- und Arbeitsbedingungen (Lebenshaltungskosten, Steuern, soziale Rechte, Nachfrage nach Arbeitskräften in den verschiedenen Sektoren) sowie eine umfangreiche Datenbank mit Stellenangeboten in anderen Ländern. Auf der Europass-Website ⁽¹¹⁾ erfahren Sie außerdem, wie Sie Ihre Fertigkeiten und Qualifikationen überall in Europa klar und leicht verständlich nachweisen können.

⁽⁹⁾ Siehe Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 23. März 2004 in der Rechtssache C-138/02, Collins.

⁽¹⁰⁾ <http://ec.europa.eu/eures/>.

⁽¹¹⁾ <http://europass.cedefop.europa.eu/>.

6. Habe ich freien Zugang zum Arbeitsmarkt?

Sie haben das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat eine Beschäftigung zu denselben Bedingungen aufzunehmen, die für Inländer gelten, und dürfen nicht aus Gründen der Staatsangehörigkeit diskriminiert werden.

Eine Ausnahme hiervon bildet der Zugang zu bestimmten Stellen im öffentlichen Dienst, für die die Staatsangehörigkeit des betreffenden Landes als Einstellungsvoraussetzung gefordert werden kann (siehe Frage 8).

Eine weitere Ausnahme betrifft Sprachkenntnisse: Sprachkenntnisse in bestimmtem Umfang können gefordert werden, wenn sie für die fragliche Stelle sinnvoll und nötig sind. Dies kann beispielsweise bei einer Tätigkeit im Bildungswesen eines anderen Mitgliedstaats der Fall sein. Arbeitgeber können somit Sprachkenntnisse in einem bestimmten Umfang fordern, dürfen jedoch nicht ausschließlich eine ganz bestimmte Qualifikation als Nachweis hierfür verlangen. Zwar kann unter bestimmten, strengen Bedingungen ein hohes Niveau an Sprachbeherrschung als Einstellungsvoraussetzung für einige Arbeitsstellen gerechtfertigt sein, doch eine Beschränkung auf eine bestimmte Muttersprache ist unzulässig.

Unter Umständen benötigen Sie keine Arbeitsgenehmigung. Allerdings gelten für Arbeitnehmer aus einigen Mitgliedstaaten, die der EU am 1. Mai 2004 bzw. am 1. Januar 2007 beigetreten sind, bestimmte Beschränkungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Diese können in der Praxis dazu führen, dass eine Arbeitsgenehmigung beantragt werden muss (siehe Kapitel „Erweiterung: Übergangsmaßnahmen“).

7. Wie verhält es sich, wenn ich meine beruflichen Qualifikationen in einem anderen Mitgliedstaat erworben habe?

In der EU gilt ein allgemeines System der Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen. Wenn Sie über die umfassende Qualifikation zur Ausübung eines reglementierten Berufes (d. h. eines Berufes, der ohne spezifische berufliche Qualifikationen nicht ausgeübt werden kann) in einem der Mitgliedstaaten verfügen, können Sie nach diesem System Ihre Qualifikation in einem anderen Mitgliedstaat anerkennen lassen. Bestehen allerdings bei dem betreffenden Beruf wesentliche Unterschiede in der Ausbildung oder im Tätigkeitsbereich, so kann der Aufnahmestaat von Ihnen verlangen, dass Sie einen Anpassungslehrgang absolvieren oder eine Eignungsprüfung ablegen, wobei die Wahl grundsätzlich Ihnen überlassen ist. Nur für wenige Berufe gilt die automatische Anerkennung von Abschlüssen ⁽¹²⁾.

⁽¹²⁾ Weitere Informationen zu den Gemeinschaftsvorschriften über die Anerkennung von Qualifikationen finden Sie unter http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_de.htm.

Im September 2005 wurde eine neue Richtlinie über die Anerkennung von Qualifikationen erlassen ⁽¹³⁾, mit der die bestehenden Vorschriften klarer gefasst und vereinfacht werden sollen, damit die Freizügigkeit qualifizierter Arbeitskräfte zwischen den Mitgliedstaaten erleichtert wird.

8. Wie verhält es sich, wenn ich im öffentlichen Sektor eines anderen Mitgliedstaates arbeiten möchte?

Wie bereits erwähnt, sind Beamte und Angestellte im öffentlichen Sektor Arbeitnehmer, das heißt, die Vorschriften über die Freizügigkeit und der Grundsatz der Gleichbehandlung gelten für sie ebenfalls.

Allerdings gibt es, was den **Zugang zum öffentlichen Sektor** anbelangt, eine Ausnahme: Stellen, die mit der Ausübung hoheitlicher Befugnisse und der Verantwortung für die Wahrung der allgemeinen Belange des Staates einhergehen, können Staatsangehörigen des Aufnahmelandes vorbehalten sein. Gelten kann dies für besondere Dienste des Staates und bestimmter Körperschaften des öffentlichen Rechts wie zum Beispiel Streitkräfte, Polizei und sonstige Ordnungskräfte, Rechtspflege, Steuerverwaltung und Diplomatie. Allerdings sind nicht alle Stellen in diesen Bereichen mit der Ausübung hoheitlicher Befugnisse und der Verantwortung für die Wahrung der allgemeinen Belange des Staates verbunden. Deshalb müssen diese Kriterien im Einzelfall anhand der Aufgaben und Zuständigkeiten, die mit der betreffenden Stelle verknüpft sind, überprüft werden.

Von dieser Ausnahme abgesehen müssen Auswahlverfahren für Stellen im öffentlichen Sektor allen EU-Bürgern offen stehen.

Nach Ihrer Einstellung im öffentlichen Sektor dürfen Sie, was andere Aspekte des Stellenzugangs und die Arbeitsbedingungen angeht, nicht anders behandelt werden als Inländer. Haben Sie beispielsweise vergleichbare Berufserfahrung im öffentlichen Sektor eines anderen Mitgliedstaates erworben, so muss diese in gleicher Weise berücksichtigt werden wie im Aufnahmestaat erworbene Berufserfahrung ⁽¹⁴⁾.

⁽¹³⁾ Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, ABL L 255 vom 30.9.2005. Diese musste bis Oktober 2007 in nationales Recht umgesetzt werden.

⁽¹⁴⁾ Weitere Informationen zu Fragen im Zusammenhang mit dem öffentlichen Sektor finden Sie in der Mitteilung der Kommission „Freizügigkeit der Arbeitnehmer: Volle Nutzung der Vorteile und Möglichkeiten“, KOM(2002) 694 endg. vom 11.12.2002 oder unter http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_de.htm.



Gleichbehandlung

9. Welche Rechte habe ich im Vergleich zu Staatsangehörigen des Aufnahmemitgliedstaates?

Als Wanderarbeitnehmer müssen Sie genauso behandelt werden wie Ihre inländischen Kollegen. Eine Diskriminierung aufgrund Ihrer Staatsangehörigkeit ist nicht zulässig. Der Grundsatz der Gleichbehandlung gilt insbesondere für

1. den Zugang zur Beschäftigung (siehe Frage 5);
2. alle Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel Gehalt, Entlassung und Wiedereinstellung;
3. den Zugang zu sozialen und steuerlichen Vergünstigungen.

Dieses Recht auf Nichtdiskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit gilt nicht nur für offene Diskriminierung, sondern auch für neutrale Vorschriften, die sich – sofern sie nicht objektiv gerechtfertigt sind und in einem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Zweck stehen – ihrem Wesen nach eher auf Wanderarbeitnehmer als auf inländische Arbeitnehmer auswirken können und bei denen folglich die Gefahr besteht, dass sie Wanderarbeitnehmer besonders benachteiligen. Dies wird als „mittelbare Diskriminierung“ bezeichnet. Diese liegt zum Beispiel dann vor, wenn ein Wohnsitz oder eine bestimmte Aufenthaltsdauer zur Bedingung gemacht wird.

10. Um welche sozialen Vergünstigungen handelt es sich?

Der Begriff „soziale Vergünstigungen“ bezeichnet nach der Definition des Gerichtshofes alle Vergünstigungen, die – ob sie an einen Arbeitsvertrag anknüpfen oder nicht – den inländischen Arbeitnehmern hauptsächlich wegen ihrer objektiven Arbeitnehmereigenschaft oder einfach wegen ihres Wohnsitzes im Inland gewährt werden und deren Ausdehnung auf Arbeitnehmer, die Staatsangehörige eines anderen Mitgliedstaats sind, deshalb als geeignet erscheint, deren Mobilität innerhalb der Gemeinschaft zu erleichtern.

Zu den sozialen Vergünstigungen gehören unter anderem Fahrpreisermäßigungen für Großfamilien im öffentlichen Personenverkehr, Erziehungsbeihilfen, Sterbegeld und Sozialhilfefzahlungen.

11. Um welche steuerlichen Vergünstigungen handelt es sich?

Wanderarbeitnehmer haben Anspruch auf die gleichen steuerlichen Vergünstigungen wie inländische Arbeitnehmer. Gewährt der Aufnahmemitgliedstaat beispielsweise Steuerfreibeträge für Beiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung und zu einer privaten Kranken- und Berufsunfähigkeitsversicherung, so muss er für entsprechende Beiträge, die Wanderarbeitnehmer in ihrem Herkunftsland gezahlt haben, gleichwertige Freibeträge gewähren.

12. Habe ich noch andere Rechte, was die Gleichbehandlung angeht?

Sie müssen auch beim Zugang zu Aus- und Fortbildung, bei der Mitgliedschaft in Gewerkschaften und der Wahrnehmung der damit verbundenen Rechte sowie auf dem Wohnungsmarkt gleichbehandelt werden.

13. Wie verhält es sich, wenn ich in einem Mitgliedstaat arbeite und in einem anderen meinen Wohnsitz habe?

Wenn Sie Grenzgänger sind, haben Sie Anspruch auf alle Leistungen, die Wanderarbeitnehmern in Ihrem Beschäftigungsstaat gewährt werden. Darüber hinaus können Sie die sozialen Vergünstigungen, die für inländische Arbeitnehmer gelten, in Anspruch nehmen. Sie können sich zudem in Fragen der Einkommensteuer auf das Recht auf Gleichbehandlung berufen. So sind beispielsweise Regelungen, die bei der Zusammenveranlagung von Ehegatten eine günstigere Besteuerung vorsehen als für eine alleinstehende Person, auf Sie ebenso anzuwenden wie auf Ehepaare im Beschäftigungsstaat, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden; die Voraussetzung, dass beide Ehegatten im Beschäftigungsstaat wohnen, ist unzulässig.

Bei bestimmten Sozialleistungen ⁽¹⁵⁾ können für Grenzgänger spezifische Vorschriften gelten.

⁽¹⁵⁾ Nähere Informationen hierzu finden sich im Leitfaden „Die Gemeinschaftsbestimmungen über die soziale Sicherheit – Ihre Rechte bei Aufenthalt in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union“, den Sie unter folgender Internet-Adresse abrufen können: http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_de.htm.

Recht auf Einreise und Aufenthalt

14. Welche Formalitäten muss ich erledigen, damit ich in das Gebiet des Staates, in dem ich arbeiten werde, einreisen und mich dort aufhalten kann?

Für die **Einreise** in das Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaats benötigen Sie lediglich einen gültigen Ausweis oder Reisepass. Falls Sie keine Reisedokumente mit sich führen, muss Ihnen Gelegenheit gegeben werden, die Dokumente innerhalb einer angemessenen Frist zu beschaffen oder Ihre Identität und Staatsangehörigkeit in anderer Form nachzuweisen und zu belegen, dass Sie das Recht auf Freizügigkeit und Aufenthalt genießen, bevor eine Zurückweisung verfügt wird.

Aufgrund der neuen Richtlinie zum Aufenthaltsrecht brauchen Sie als Wanderarbeitnehmer mit der Staatsangehörigkeit eines EU-Landes in dem Mitgliedstaat, in dem Sie sich der Arbeit wegen **aufhalten**, keine Aufenthaltsgenehmigung mehr zu beantragen; eine einfache Anmeldung bei den zuständigen Behörden reicht künftig aus – und auch darauf kann der Aufnahmestaat, wenn er es nicht für erforderlich hält, verzichten.

Die Formalitäten, die Sie erledigen müssen, richten sich nach der *Dauer Ihrer Beschäftigung im Aufnahmestaat*:

- Beträgt die Beschäftigungsdauer voraussichtlich *weniger als drei Monate*, sind keine Aufenthaltsformalitäten erforderlich. Allerdings können die Behörden verlangen, dass Sie Ihre Anwesenheit in ihrem Hoheitsgebiet melden;
- beträgt die Beschäftigungsdauer *mehr als drei Monate*, so kann der betreffende Mitgliedstaat vorschreiben, dass Sie sich bei der zuständigen Behörde anmelden. Die für die Anmeldung vorgesehene Frist muss mindestens drei Monate ab dem Zeitpunkt der Einreise betragen. Eine entsprechende **Anmeldebescheinigung** sollte Ihnen unmittelbar nach der Vorlage eines gültigen Personalausweises bzw. Reisepasses und einer Einstellungsbestätigung des Arbeitgebers bzw. einer Beschäftigungsbescheinigung ausgehändigt werden. Zu diesem Zweck dürfen keine anderen Unterlagen (Gehaltsabrechnung, Stromrechnung, Mietvertrag, Steuererklärung usw.) von Ihnen verlangt werden.

Die Nichterfüllung dieser Formalitäten kann mit verhältnismäßigen und nicht diskriminierenden Sanktionen geahndet werden. Ihre Arbeit dürfen Sie jedoch bereits vor Ihrer Anmeldung aufnehmen.

Nähere Informationen zum Recht Ihrer Familienangehörigen auf Einreise und Aufenthalt finden Sie im Kapitel „Familienangehörige“.

15. Wie verhält es sich, wenn ich im Aufnahmemitgliedstaat arbeitslos werde oder eine Ausbildung mache?

In folgenden Fällen behalten Sie Ihren Arbeitnehmerstatus:

- Sie sind nach mehr als einjähriger Beschäftigung ordnungsgemäß als **unfreiwillig arbeitslos** gemeldet und beim zuständigen Arbeitsamt als arbeitssuchend registriert;
- Sie sind nach Beendigung eines auf weniger als ein Jahr befristeten Beschäftigungsverhältnisses ordnungsgemäß als unfreiwillig arbeitslos gemeldet oder nach den ersten zwölf Monaten unfreiwillig arbeitslos geworden und beim zuständigen Arbeitsamt als arbeitssuchend registriert. In diesem Fall behalten Sie Ihren Arbeitnehmerstatus für eine Dauer von mindestens sechs Monaten;
- Sie nehmen eine **Berufsausbildung** auf, wobei diese allerdings mit Ihrer vorherigen Tätigkeit in Zusammenhang stehen muss. Sind Sie jedoch unfreiwillig arbeitslos, braucht die Ausbildung keinen Bezug zu Ihrer vorherigen Tätigkeit zu haben;
- Sie sind **wegen einer Krankheit oder eines Unfalls** vorübergehend arbeitsunfähig.

„Erhalt“ Ihres Arbeitnehmerstatus bedeutet, dass Sie in den genannten Fällen weiter als Arbeitnehmer gelten und in dieser Eigenschaft das Recht auf Aufenthalt sowie soziale Vergünstigungen (siehe Frage 10 im Kapitel „Gleichbehandlung“) in Anspruch nehmen können.

16. Und wenn ich lange Zeit im Aufnahmemitgliedstaat lebe?

Wenn Sie sich rechtmäßig *fünf Jahre lang ununterbrochen* ⁽¹⁶⁾ im Aufnahmemitgliedstaat aufgehalten haben, erwerben Sie das **Recht auf**

⁽¹⁶⁾ Die Kontinuität des Aufenthalts wird weder durch vorübergehende Abwesenheiten von bis zu insgesamt sechs Monaten im Jahr noch durch längere Abwesenheiten wegen der Erfüllung militärischer Pflichten noch durch eine einzige Abwesenheit von höchstens zwölf aufeinander folgenden Monaten aus wichtigen Gründen wie Schwangerschaft und Niederkunft, schwere Krankheit, Studium oder Berufsausbildung oder berufliche Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat oder einen Drittstaat berührt.

Daueraufenthalt in diesem Land. Der Aufnahmestaat sollte Ihnen auf Antrag eine Bescheinigung über Ihren Daueraufenthalt ausstellen.

Wenn Sie das Recht auf Daueraufenthalt erworben haben, können Sie es nur dadurch wieder verlieren, dass Sie länger als zwei aufeinander folgende Jahre vom Aufnahmemitgliedstaat abwesend sind.

Ihre Familienangehörigen können ebenfalls das Recht auf Daueraufenthalt erwerben (siehe Frage 20). Dies verleiht Ihnen und Ihrer Familie einen sichereren Status im Aufnahmeland, da Sie dann bei der Ausübung Ihres Rechts auf Aufenthalt keinen Bedingungen mehr unterliegen und tatsächlich die gleiche Behandlung wie Inländer genießen. Darüber hinaus sind Sie besser vor einer Ausweisung aus Gründen der öffentlichen Ordnung oder Sicherheit geschützt.

Unter bestimmten Umständen können Sie (und Ihre Familienangehörigen, siehe Frage 20) diesen Status bereits früher erwerben:

- wenn Sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden, weil Sie das gesetzlich vorgesehene Rentenalter erreicht haben (oder in den Vorruhestand gegangen sind), sofern Sie diese Erwerbstätigkeit in dem betreffenden Mitgliedstaat mindestens während der letzten zwölf Monate ausgeübt und sich dort seit mindestens drei Jahren ununterbrochen aufgehalten haben;
- wenn Sie Ihre Erwerbstätigkeit infolge einer dauernden Arbeitsunfähigkeit aufgeben, sofern Sie sich seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen im Aufnahmemitgliedstaat aufgehalten haben. Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit eingetreten, entfällt die Voraussetzung der Aufenthaltsdauer;
- wenn Sie nach drei Jahren ununterbrochener Erwerbstätigkeit und ununterbrochenen Aufenthalts im Aufnahmemitgliedstaat eine Erwerbstätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausüben, Ihren Wohnsitz jedoch im Aufnahmemitgliedstaat beibehalten und in der Regel jeden Tag oder mindestens einmal in der Woche dorthin zurückkehren.

Haben Sie aus einem der oben genannten Gründe das Recht auf Daueraufenthalt für sich erworben, dann erwerben auch Ihre Familienangehörigen, die sich mit Ihnen im Aufnahmestaat aufhalten, dieses Recht in dem betreffenden Land.

17. Gelten für meine Einreise und meinen Aufenthalt im Aufnahmemitgliedstaat Beschränkungen?

Ihr Recht auf Aufenthalt in einem Mitgliedstaat kann aufgehoben werden, wenn Sie zum einen kein Arbeitnehmer mehr sind oder diesen Status nicht mehr innehaben und zum anderen die vom Gemeinschaftsrecht vorgesehenen Bedingungen für die Wahrnehmung des Aufenthaltsrechts auf der Grundlage eines anderen Status (zum Beispiel Nichterwerbstätige/r oder Studierende/r) nicht erfüllen.

Darüber hinaus kann Ihr Recht, als Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat einzureisen und sich dort aufzuhalten, nur aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit beschränkt werden. Bei solchen beschränkenden Maßnahmen muss der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt werden, und ausschlaggebend darf ausschließlich Ihr persönliches Verhalten sein, das eine tatsächliche, gegenwärtige und erhebliche Gefahr darstellen muss, die ein Grundinteresse der Gesellschaft berührt. So können beispielsweise strafrechtliche Verurteilungen allein diese Maßnahmen nicht ohne weiteres begründen. Auch wenn der Personalausweis, der Ihnen die Einreise in das Hoheitsgebiet ermöglicht hat, ungültig wird, rechtfertigt dies keine Ausweisung. Beschränkende Maßnahmen aus Gründen der öffentlichen Gesundheit sind ausschließlich bei den in der Richtlinie 2004/38/EG genannten Krankheiten gerechtfertigt.

Abschlägige Entscheidungen müssen Ihnen schriftlich und in einer Weise mitgeteilt werden, dass Sie deren Inhalt und Wirkung nachvollziehen können. Außerdem muss Ihnen Zugang zu den Rechtsmitteln gewährt werden, die auf innerstaatlicher Ebene zur Verfügung stehen.

Für die Einreise und den Aufenthalt Ihrer Familienangehörigen gelten dieselben Vorschriften.

Familienangehörige

18. Welche Familienangehörigen dürfen mich in den Aufnahmemitgliedstaat begleiten bzw. mir dorthin nachziehen?

Folgende Familienangehörige haben, ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit, das Recht, sich mit Ihnen im Aufnahmemitgliedstaat aufzuhalten:

- **Ihr Ehegatte;**
- **Ihr Lebenspartner**, mit dem Sie auf der Grundlage der Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats eine **eingetragene Partnerschaft** eingegangen sind, sofern nach den Rechtsvorschriften des Aufnahmemitgliedstaats die eingetragene Partnerschaft der Ehe gleichgestellt ist und die in den einschlägigen Rechtsvorschriften des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehenen Bedingungen erfüllt sind;
- Ihre **Verwandten in gerader absteigender Linie** und diejenigen Ihres Ehegatten oder Lebenspartners, die **das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet** haben oder denen von diesen **Unterhalt gewährt** wird;
- Ihre **Verwandten in gerader aufsteigender Linie** und diejenigen Ihres Ehegatten oder des Lebenspartners, denen von diesen **Unterhalt gewährt** wird.

Darüber hinaus sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, die Einreise und den Aufenthalt für folgende Personen zu erleichtern:

- sonstige Familienangehörige, denen Sie im Herkunftsland Unterhalt gewährt oder mit denen Sie im Herkunftsland in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben, oder wenn schwer wiegende gesundheitliche Gründe die persönliche Pflege des Familienangehörigen durch Sie zwingend erforderlich machen;
- den Lebenspartner, mit dem Sie eine ordnungsgemäß bescheinigte dauerhafte Beziehung eingegangen ist ⁽¹⁷⁾.

Aufgrund dieser Verpflichtung müssen die Behörden des Aufnahmemitgliedstaates eine eingehende Untersuchung der persönlichen Umstände durchführen und eine etwaige Verweigerung der Einreise oder des Aufenthalts dieser Personen begründen. Allerdings sind die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, ihnen das Aufenthaltsrecht automatisch zu gewähren.

⁽¹⁷⁾ Diese Bestimmung deckt verschiedene Fälle ab, wie zum Beispiel Ehen zwischen gleichgeschlechtlichen Partnern, eingetragene Partnerschaften, sonstige rechtmäßige Partnerschaften und Lebensgemeinschaften.

19. Welche Verwaltungsformalitäten müssen Familienangehörige für die Einreise in den Aufnahmemitgliedstaat und den Aufenthalt dort erledigen?

Sind Ihre Familienangehörigen Bürger der Europäischen Union, so können sie unter Vorlage eines gültigen Personalausweises oder Reisepasses in das Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaates **einreisen**. Besitzen sie die Staatsangehörigkeit eines Drittlandes, wird ein gültiger Reisepass und in einigen Fällen ein Einreisevisum verlangt ⁽¹⁸⁾. Verfügen sie nicht über die erforderlichen Reisedokumente oder Visa, so hat ihnen der betreffende Mitgliedstaat Gelegenheit zu geben, sich diese Dokumente innerhalb einer angemessenen Frist zu beschaffen oder auf anderem Wege nachzuweisen, dass sie das Recht auf Freizügigkeit und Aufenthalt genießen, bevor er eine Zurückweisung anordnet.

Die Mitgliedstaaten sollten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um Familienangehörigen die Beschaffung der erforderlichen Visa zu erleichtern. Die Visa sollten so schnell wie möglich nach einem beschleunigten Verfahren und unentgeltlich erteilt werden. Ist der oder die Familienangehörige bereits im Besitz einer Aufenthaltskarte, die von einem Mitgliedstaat (siehe unten) ausgestellt wurde, entfällt die Visumpflicht.

Die Formalitäten im Zusammenhang mit dem Recht auf einen **Aufenthalt** von über drei Monaten richten sich danach, ob Ihre Familienangehörigen EU-Bürger oder Staatsangehörige eines Drittlandes sind.

Für **Familienangehörige, die EU-Bürger sind**, kann vorgeschrieben werden, dass sie sich, wie Sie selbst auch, bei der zuständigen Behörde anmelden; in diesem Fall wird ihnen eine **Anmeldebescheinigung** ausgestellt. Zu diesem Zweck darf ausschließlich die Vorlage folgender Dokumente verlangt werden:

- gültiger Personalausweis oder Reisepass;
- Bescheinigung über das Bestehen einer familiären Beziehung oder einer eingetragenen Partnerschaft;
- Anmeldebescheinigung des Arbeitnehmers, den sie begleiten oder dem sie nachziehen, oder, wenn kein Anmeldesystem existiert, ein anderer Nachweis über den Aufenthalt des betreffenden Arbeitnehmers im Aufnahmemitgliedstaat;

⁽¹⁸⁾ Die Visumpflicht ist in der Verordnung (EG) Nr. 539/2001 bzw. im Vereinigten Königreich und in Irland, wo die Verordnung keine Anwendung findet, in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegt.

- im Falle von Angehörigen, die vom Arbeitnehmer Unterhalt beziehen, sonstiger Familienangehöriger oder Partner, mit denen der Arbeitnehmer eine dauerhafte Beziehung eingegangen ist, der Nachweis darüber, dass sie in diese Kategorien fallen.

Familienangehörigen, die Staatsangehörige eines Drittlandes sind, wird eine „Aufenthaltskarte für Familienangehörige eines Unionsbürgers“ ausgestellt. Diese Aufenthaltskarte gilt für fünf Jahre ab dem Zeitpunkt der Ausstellung oder für die geplante Aufenthaltsdauer des Unionsbürgers, wenn diese weniger als fünf Jahre beträgt. Für die Ausstellung einer Aufenthaltskarte kann die Vorlage der gleichen Dokumente wie bereits oben aufgeführt verlangt werden; die einzige Ausnahme hierbei ist, dass Familienangehörige aus Drittländern ihre Identität anhand eines gültigen Reisepasses nachweisen müssen. Die Frist für die Einreichung des Antrags auf Ausstellung einer Aufenthaltskarte muss mindestens drei Monate ab dem Zeitpunkt der Einreise betragen.

20. Haben Familienangehörige auch ein Recht auf Daueraufenthalt?

Wenn Ihre Familienangehörigen EU-Bürger sind, haben sie ebenfalls das Recht auf Daueraufenthalt in dem Aufnahmemitgliedstaat, wenn sie sich fünf Jahre lang ununterbrochen dort aufgehalten haben. Der Aufnahmestaat sollte ihnen auf Antrag eine Bescheinigung über den Daueraufenthalt ausstellen.

Sind Ihre Familienangehörigen Bürger eines Drittlandes, so erwerben sie das Daueraufenthaltsrecht, wenn sie sich rechtmäßig fünf Jahre lang ununterbrochen mit Ihnen im Aufnahmemitgliedstaat aufgehalten haben. Bei Erfüllung dieser Voraussetzung erhalten sie eine Daueraufenthaltskarte, die automatisch alle zehn Jahre verlängerbar ist.

Unter bestimmten Umständen können Sie und Ihre Familienangehörigen diesen Status bereits früher erlangen (siehe Frage 16).

21. Wie verhält es sich im Falle meiner Scheidung (oder Aufhebung meiner Ehe oder Beendigung meiner eingetragenen Partnerschaft), meines Todes oder meines Wegzugs in ein anderes Land? Können meine Familienangehörigen dann im Aufnahmemitgliedstaat bleiben?

Wenn Ihre Familienangehörigen bereits das Recht auf Daueraufenthalt erworben haben, sind sie berechtigt, im Aufnahmestaat zu bleiben, und brauchen keinen Nachweis mehr über die Erfüllung etwaiger Bedingungen zu erbringen.

Haben sie zum betreffenden Zeitpunkt das Daueraufenthaltsrecht noch nicht erworben, ist die Situation von der Staatsangehörigkeit Ihrer Familienangehörigen abhängig.

Sind Ihre Familienangehörigen EU-Bürger, so haben sie ein persönliches Recht auf Aufenthalt im Aufnahmestaat. Allerdings sollten sie nachweisen, dass sie die Aufenthaltsvoraussetzungen in einer der vom Gemeinschaftsrecht vorgesehenen Eigenschaften erfüllen, also zum Beispiel als Arbeitnehmer, Selbständiger, Studierender, Rentner, Beschäftigungsloser oder Familienangehöriger eines EU-Bürgers, der die genannten Voraussetzungen ⁽¹⁹⁾ erfüllt.

Für Familienangehörige, die nicht die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaats besitzen, stellt sich die Situation anders dar; in diesem Fall sind die zu erfüllenden Voraussetzungen von den jeweiligen Umständen abhängig:

- Verstirbt der Wanderarbeitnehmer, haben sie das Recht, in dem Aufnahmemitgliedstaat zu bleiben, wenn sie sich dort vor dem Tod des Arbeitnehmers als Familienangehörige mindestens ein Jahr lang aufgehalten haben und „wirtschaftlich unabhängig“ ⁽²⁰⁾ sind (d. h. entweder Arbeitnehmer oder selbständig sind oder über ausreichende Existenzmittel und einen umfassenden Krankenversicherungsschutz verfügen oder bereits im Aufnahmemitgliedstaat als Familienangehörige einer Person gelten, die diese Voraussetzungen erfüllt – dies betrifft beispielsweise Kinder, die zwar selbst die Aufenthaltsvoraussetzung nicht erfüllen, bei denen diese jedoch vom verbleibenden Elternteil erfüllt wird);
- im Fall der Beendigung einer Ehe (durch Aufhebung oder Scheidung) oder einer eingetragenen Partnerschaft behält ein Familienangehöriger, der die Staatsangehörigkeit eines Drittlandes besitzt, sein Aufenthaltsrecht im Aufnahmemitgliedstaat, wenn

⁽¹⁹⁾ Keine Voraussetzungen sind zu erfüllen im Fall des Todes des Wanderarbeitnehmers, wenn sich dieser zum Zeitpunkt seines Todes seit zwei Jahren ununterbrochen im Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaates aufgehalten hat, oder wenn der Tod infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit eingetreten ist, oder wenn sein überlebender Ehegatte die Staatsangehörigkeit dieses Mitgliedstaats durch Eheschließung mit dem Arbeitnehmer verloren hat. In diesen Fällen wird den Familienangehörigen das Recht auf Daueraufenthalt in dem Aufnahmemitgliedstaat gewährt.

⁽²⁰⁾ Keine Voraussetzungen sind zu erfüllen, wenn sich der Wanderarbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Todes seit zwei Jahren ununterbrochen im Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaates aufgehalten hat, oder wenn der Tod infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit eingetreten ist, oder wenn sein überlebender Ehegatte die Staatsangehörigkeit dieses Mitgliedstaats durch Eheschließung mit dem Arbeitnehmer verloren hat. In diesen Fällen wird den Familienangehörigen das Recht auf Daueraufenthalt in dem Aufnahmemitgliedstaat gewährt.

- die Ehe (oder Partnerschaft) mindestens drei Jahre bestanden hat, davon mindestens ein Jahr im Aufnahmemitgliedstaat, oder
- dem Ehegatten oder Lebenspartner, der Staatsangehöriger eines Drittlandes ist, das Sorgerecht für die Kinder des Unionsbürgers übertragen wird, oder
- es aufgrund besonders schwieriger Umstände erforderlich ist, wie etwa bei Opfern von Gewalt im häuslichen Bereich, oder
- dem Ehegatten oder dem Lebenspartner, der Staatsangehöriger eines Drittlandes ist, aufgrund einer Vereinbarung der Ehegatten oder der Lebenspartner das Recht zum persönlichen Umgang mit dem minderjährigen Kind zugesprochen wird, sofern das Gericht zu der Auffassung gelangt ist, dass der Umgang – solange er für nötig erachtet wird – ausschließlich im Aufnahmemitgliedstaat erfolgen darf.

Ist eine dieser Voraussetzungen erfüllt, müssen die Familienangehörigen außerdem nachweisen, dass sie „wirtschaftlich unabhängig“ sein werden (siehe obige Erläuterung) oder bereits im Aufnahmemitgliedstaat als Familienangehörige einer Person gelten, die diese Voraussetzungen erfüllt.

Der Wegzug des Wanderarbeitnehmers aus dem Aufnahmemitgliedstaat oder sein Tod darf für seine Kinder oder für den Elternteil, der die elterliche Sorge für die Kinder tatsächlich wahrnimmt, ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit, bis zum Abschluss der Ausbildung unter keinen Umständen zum Verlust des Aufenthaltsrechts führen, wenn sich die Kinder im Aufnahmemitgliedstaat aufhalten und in einer Bildungseinrichtung zu Ausbildungszwecken eingeschrieben sind.

22. Welche anderen Rechte haben meine Familienangehörigen? Dürfen sie ebenfalls im Aufnahmeland arbeiten?

Ihre Familienangehörigen sind ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit berechtigt, im Aufnahmemitgliedstaat eine Erwerbstätigkeit als Arbeitnehmer oder Selbstständige aufzunehmen. Sind sie Staatsangehörige eines Drittlandes, so benötigen sie keine Arbeitsgenehmigung. Ihre Familienangehörigen haben das Recht auf Gleichbehandlung, auch im Hinblick auf soziale Vergünstigungen.

Ihre Kinder haben ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit dasselbe Recht auf Bildung im Aufnahmemitgliedstaat wie inländische Kinder. Dazu gehört unter anderem auch das Recht auf Gleichbehandlung bei der Vergabe von Stipendien.



Erweiterung: Übergangsmaßnahmen

23. Welche Übergangsmaßnahmen gibt es?

Die Übergangsmaßnahmen berechtigen die Mitgliedstaaten, den Zugang zu ihren Arbeitsmärkten für Arbeitnehmer aus acht der zehn Mitgliedstaaten, die der Europäischen Union am 1. Mai 2004 beigetreten sind, und für Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien, die am 1. Januar 2007 beigetreten sind, während eines Übergangszeitraums zu beschränken.

Die Europäische Kommission hat zwei Leitfäden veröffentlicht, in denen die Übergangsregelungen hinsichtlich der Freizügigkeit von Arbeitnehmern aus diesen Mitgliedstaaten erläutert werden ⁽²¹⁾. Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über diese Maßnahmen gegeben; Einzelheiten sind den genannten Leitfäden zu entnehmen.

Am 1. Mai 2004 wurde die damals 15 Mitglieder umfassende EU um zehn neue Mitgliedstaaten erweitert. Der Beitrittsvertrag von 2003 als Rechtsgrundlage für diese Erweiterung gestattet es den 15 Mitgliedstaaten, aus denen sich die EU vor dem Beitritt zusammensetzte (EU-15), die Anwendung der Gemeinschaftsvorschriften über den Zugang zum Arbeitsmarkt aufzuschieben und statt dessen die einschlägigen innerstaatlichen Vorschriften für Staatsangehörige der Tschechischen Republik, Estlands, Lettlands, Litauens, Ungarns, Polens, Sloweniens und der Slowakei (EU-8) anzuwenden. Für Arbeitnehmer aus Malta und Zypern gelten keine Übergangsregelungen; allerdings kann Malta eine Schutzklausel in Anspruch nehmen, wenn auf dem maltesischen Arbeitsmarkt schwerwiegende Störungen auftreten.

Der Beitrittsvertrag von 2005 für Bulgarien und Rumänien (EU-2) enthält nahezu identische Übergangsregelungen, die es den 25 Mitgliedstaaten, die der EU bereits vor diesem Beitritt angehörten (EU-25), gestatten, die Freizügigkeit bulgarischer und rumänischer Arbeitnehmer einzuschränken.

In der Praxis bedeutet dies, dass von Staatsangehörigen eines der EU-8- oder EU-2-Mitgliedstaaten die Vorlage einer Arbeitsgenehmigung verlangt werden

⁽²¹⁾ Leitfäden „Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Praxis – Welche Regelungen gelten nach dem Beitritt der neuen Mitgliedstaaten?“ und „Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Praxis – Welche Regelungen gelten nach dem Beitritt von Bulgarien und Rumänien?“, die Sie unter folgender Internet-Adresse abrufen können:

http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_de.htm.

kann, bevor sie eine Erwerbstätigkeit in einem der EU-15- bzw. EU-25-Mitgliedstaaten aufnehmen dürfen.

Die EU-8- und die EU-2-Staaten können auf Gegenseitigkeit basierende Beschränkungen für die Staatsangehörigen derjenigen EU-15- bzw. EU-25-Staaten anwenden, die ihrerseits Beschränkungen anwenden.

Arbeitnehmern, die den Übergangsregelungen unterliegen, ist gegenüber Arbeitnehmern aus Drittländern Vorrang zu gewähren. Sobald Arbeitnehmer Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten haben, werden sie gleich behandelt.

Darüber hinaus haben Angehörige der EU-8- und EU-2-Mitgliedstaaten, die am Tag des Beitritts oder nach dem Beitritt rechtmäßig in einem der EU-15- bzw. EU-25-Mitgliedstaaten beschäftigt und auf dem Arbeitsmarkt dieses Mitgliedstaats während eines ununterbrochenen Zeitraums von zwölf Monaten oder länger zugelassen waren, unmittelbaren Zugang (ohne Arbeitsgenehmigung) zum Arbeitsmarkt *dieses* Mitgliedstaats, jedoch nicht automatisch zu den Arbeitsmärkten der anderen EU-15- bzw. EU-25-Mitgliedstaaten.

Die Übergangsmaßnahmen werden maximal sieben Jahre ab dem Zeitpunkt des Beitritts angewandt. Dieser Zeitraum ist in drei Phasen (2+3+2 Jahre) gegliedert, in denen jeweils unterschiedliche Bedingungen gelten.

Erste Phase

In den ersten beiden Jahren nach dem Beitritt unterliegt der Zugang zum Arbeitsmarkt den nationalen Rechtsvorschriften. Die Mitgliedstaaten, die der EU bereits vor dem Beitritt angehörten, haben das Recht, den Zugang Staatsangehöriger der beigetretenen Länder zu ihren Arbeitsmärkten zu beschränken; sie können jedoch auch beschließen, den Zugang zu ihren Arbeitsmärkten gänzlich zu öffnen und die Arbeitsgenehmigungspflicht aufzuheben.

Zweite Phase

Die Mitgliedstaaten können die nationalen Rechtsvorschriften weitere drei Jahre anwenden, wenn sie dies der Kommission vor dem Ende der ersten Phase mitteilen. Sie können die Anwendung der nationalen Vorschriften in dieser Phase allerdings jederzeit beenden und statt dessen die Gemeinschaftsvorschriften anwenden.

Dritte Phase

Grundsätzlich sollten die Gemeinschaftsvorschriften fünf Jahre nach dem Beitritt in vollem Umfang angewandt werden. Im Fall schwerwiegender Störungen der Arbeitsmärkte (oder der Gefahr derartiger Störungen) können die Mitgliedstaaten jedoch die nationalen Maßnahmen nach einer entsprechenden Mitteilung an die Kommission um weitere zwei Jahre verlängern.

24. Wie verhält es sich bei Angehörigen der EU-8-Staaten?

Der Übergangszeitraum für Arbeitnehmer aus den EU-8-Mitgliedstaaten begann mit dem Beitritt am 1. Mai 2004 und endet unwiderruflich am 30. April 2011⁽²²⁾.

In der ersten Phase haben drei Mitgliedstaaten ihre Arbeitsmärkte nach innerstaatlichem Recht geöffnet⁽²³⁾.

Mit dem Beginn der zweiten Phase am 1. Mai 2006 beschlossen vier weitere Mitgliedstaaten, die Gemeinschaftsvorschriften über die Freizügigkeit in vollem Umfang anzuwenden⁽²⁴⁾. Dazu kamen bislang noch drei weitere Mitgliedstaaten⁽²⁵⁾, so dass nunmehr im dritten Jahr nach dem Beitritt Angehörige der EU-8-Staaten in zehn der EU-15-Mitgliedstaaten⁽²⁶⁾ ohne Beschränkungen arbeiten können.

⁽²²⁾ Erste Phase: 1. Mai 2004 - 30. April 2006. Zweite Phase: 1. Mai 2006 - 20. April 2009. Dritte Phase: 1. Mai 2009 - 30. April 2011.

⁽²³⁾ Schweden und Irland beschlossen, keine Beschränkungen beim Zugang zu ihren Arbeitsmärkten anzuwenden. Auch das Vereinigte Königreich sah von Beschränkungen ab, führte jedoch ein „Workers Registration Scheme“ (System der Registrierung von Arbeitnehmern) ein. Alle anderen EU-15-Staaten führen ein System von Arbeitsgenehmigungen weiter, teilweise in Kombination mit Quotenregelungen. Malta erteilt zu Überwachungszwecken Arbeitsgenehmigungen. Polen, Slowenien und Ungarn haben auf Gegenseitigkeit basierende Beschränkungen für Staatsangehörige derjenigen EU-15-Mitgliedstaaten eingeführt, die ihrerseits Beschränkungen anwenden. Alle EU-10-Mitgliedstaaten haben ihre Arbeitsmärkte für Arbeitnehmer aus den jeweils anderen EU-10-Mitgliedstaaten geöffnet.

⁽²⁴⁾ Finnland, Griechenland, Portugal und Spanien.

⁽²⁵⁾ Italien seit dem 27. Juli 2006, die Niederlande seit dem 1. Mai 2007 und Luxemburg seit dem 1. November 2007.

⁽²⁶⁾ Die übrigen Länder reduzierten die Beschränkungen in einigen Sektoren/Berufen oder vereinfachten die Verfahren (Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich und Österreich). Lediglich Ungarn erhält die auf Gegenseitigkeit basierenden Maßnahmen aufrecht.

25. Wie verhält es sich bei Arbeitnehmern aus Bulgarien und Rumänien?

Der Übergangszeitraum für Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien begann am 1. Januar 2007 und endet unwiderruflich am 31. Dezember 2013 ⁽²⁷⁾.

In der ersten Phase beschlossen zehn Mitgliedstaaten, keine Beschränkungen beim Zugang bulgarischer und rumänischer Arbeitnehmer zu ihren Arbeitsmärkten anzuwenden ⁽²⁸⁾.

Informationen über die neuesten Entwicklungen bei den Beschlüssen der Mitgliedstaaten hinsichtlich der Freizügigkeit von Arbeitnehmern aus den EU-8-Staaten sowie Bulgarien und Rumänien finden Sie auf der Website der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Kommission ⁽²⁹⁾.

Ausführliche Informationen zu den Vorschriften, die in den einzelnen Mitgliedstaaten in jeder Phase des Übergangszeitraums gelten, finden sich auf der EURES-Website ⁽³⁰⁾.

⁽²⁷⁾ Erste Phase: 1. Januar 2007 - 31. Dezember 2008. Zweite Phase: 1. Januar 2009 - 31. Dezember 2011. Dritte Phase: 1. Januar 2012 - 31. Dezember 2013.

⁽²⁸⁾ Tschechische Republik, Estland, Zypern, Lettland, Litauen, Polen, Slowenien, Slowakei, Finnland und Schweden. Zypern, Finnland und Schweden wenden ein Registrierungssystem zu Überwachungszwecken an. Die übrigen Mitgliedstaaten führen ein System von Arbeitsgenehmigungen weiter (in einigen Fällen nach einem vereinfachten Verfahren.) Bulgarien und Rumänien haben den Zugang zu ihren Arbeitsmärkten nicht beschränkt.

⁽²⁹⁾ http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/enlargement_de.htm

⁽³⁰⁾ <http://ec.europa.eu/eures/>.

Angehörige von Drittstaaten

26. Wie verhält es sich bei Drittstaatsangehörigen? Haben sie ebenfalls das Recht auf Freizügigkeit und Gleichbehandlung?

Familienangehörige eines Wanderarbeitnehmers, der Staatsangehöriger eines EU-Mitgliedstaats ist, sind im Vergleich zu anderen Drittstaatsangehörigen besser gestellt. Sie haben das Recht, dem Arbeitnehmer zu folgen und im Aufnahmestaat einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, ohne dass sie hierfür eine Arbeitsgenehmigung benötigen.

Von diesen Ausnahmen abgesehen unterliegen Drittstaatsangehörige, die in einem EU-Mitgliedstaat arbeiten möchten, den nationalen Rechtsvorschriften des betreffenden Landes. In den meisten Fällen müssen sie sich eine Arbeitsgenehmigung ausstellen lassen.

Die EU hat mit mehreren Drittstaaten Abkommen geschlossen, die eine Gleichberechtigungsklausel in Bezug auf die Arbeitsbedingungen enthalten. Dies bedeutet, dass ein Staatsangehöriger eines dieser Länder, der nach den innerstaatlichen Vorschriften eines Mitgliedstaats Zugang zu dessen Arbeitsmarkt erhalten hat, mit den inländischen Arbeitnehmern dieses Landes gleichbehandelt werden muss.

Drittstaatsangehörigen, denen ein Aufenthaltsrecht im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats gewährt wurde, sind *nicht* berechtigt, in einen anderen Mitgliedstaat zu ziehen. Allerdings genießen Drittstaatsangehörige, die sich rechtmäßig fünf Jahre lang im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufgehalten und die „Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten“ gemäß der Richtlinie 2003/109/EG erworben haben, indem sie die dort genannten Voraussetzungen erfüllen, unter bestimmten Bedingungen das Recht auf Freizügigkeit zwischen den Mitgliedstaaten; zu diesen Bedingungen kann je nach Mitgliedstaat auch das erfolgreiche Durchlaufen bestimmter Verfahren nach innerstaatlichem Recht gehören. Sind diese Drittstaatsangehörigen dann in einem anderen Mitgliedstaat ansässig, haben sie dort Anspruch auf ähnliche Rechte und Leistungen wie im ersten Mitgliedstaat.

Die Richtlinie 2003/109/EG findet jedoch keine Anwendung auf Irland, das Vereinigte Königreich und Dänemark. Deshalb können Drittstaatsangehörige, die sich in diesen Mitgliedstaaten aufhalten, nicht die „Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten“ erwerben und somit nicht in einen anderen Mitgliedstaat ziehen. Umgekehrt dürfen Drittstaatsangehörige, die in den Mitgliedstaaten, für welche die Richtlinie bindend ist, die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten erworben haben, auch nicht in die genannten drei Mitgliedstaaten ziehen ⁽³¹⁾.

⁽³¹⁾ Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie unter http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_de.htm.



Sozialversicherungsansprüche

27. Was geschieht mit meinen Sozialversicherungsansprüchen, wenn ich in ein anderes Land ziehe, um dort zu arbeiten?

Es gibt Gemeinschaftsvorschriften, durch die verhindert wird, dass Sie bei einem Umzug von einem Mitgliedstaat in einen anderen Ihre Sozialversicherungsansprüche ganz oder teilweise verlieren. Einen detaillierten Überblick über diese Bestimmungen gibt der von der Europäischen Kommission veröffentlichte Leitfaden „Die Gemeinschaftsbestimmungen über die soziale Sicherheit – Ihre Rechte bei Aufenthalt in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union“⁽³²⁾.

Wichtig sind in diesem Zusammenhang auch Regelungen über Zusatzrenten. Um die Probleme zu reduzieren, die sich aus der fehlenden „Portabilität“, d. h. Übertragbarkeit solcher Zusatzrentenansprüche ergeben, hat die Europäische Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie zu dieser speziellen Frage angenommen⁽³³⁾.

⁽³²⁾ Dieser Leitfaden ist abrufbar unter

http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_de.htm.

⁽³³⁾ Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen, KOM(2005) 507 endg., vom 20.10.2005, abrufbar unter

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/oct/dir_191005_de.pdf.



So machen Sie Ihre Rechte geltend

28. Was kann ich tun, wenn die nationalen Behörden oder mein Arbeitgeber meine Rechte als Wanderarbeitnehmer nicht respektieren?

Wenn Sie der Auffassung sind, dass Ihre Rechte als Wanderarbeitnehmer von den nationalen Behörden des Mitgliedstaates, in dem Sie arbeiten, oder von Ihrem Arbeitgeber nicht gewahrt werden und eine bestimmte Vorschrift oder eine bestimmte Entscheidung, die Sie betrifft, gegen die Gemeinschaftsvorschriften über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer verstößt, müssen Sie in jedem Fall zunächst bei den nationalen Behörden Rechtsmittel einlegen.

Außerdem können Sie

- Hilfestellung über das *System Solvit* ⁽³⁴⁾ anfordern;
- sich durch den *Citizens Signpost Service* ⁽³⁵⁾ beraten lassen;
- eine Beschwerde bei der Europäischen Kommission ⁽³⁶⁾ einreichen; diese kann allerdings nichts unternehmen, wenn Ihr Problem im Zusammenhang mit Entscheidungen eines privaten Arbeitgebers steht. Außerdem hat die Einreichung der Beschwerde keine unmittelbare Auswirkung auf Ihren speziellen Fall, weshalb Sie unbedingt bei den nationalen Behörden Rechtsmittel einlegen sollten;
- eine Petition an das Europäische Parlament richten ⁽³⁷⁾.

⁽³⁴⁾ http://ec.europa.eu/solvit/site/index_de.htm.

⁽³⁵⁾ http://ec.europa.eu/citizensrights/signpost/front_end/index_de.htm.

⁽³⁶⁾ http://ec.europa.eu/community_law/your_rights/your_rights_forms_en.htm.

⁽³⁷⁾ <http://www.europarl.europa.eu/parliament/public/staticDisplay.do?id=49&language=DE>.

29. Welche Funktion hat der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften?

Der Europäische Gerichtshof hat zahlreiche Urteile zur Auslegung der Gemeinschaftsvorschriften über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gefällt, die größtenteils zum Vorteil der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen ausfielen. Dies hat zum verstärkten Schutz der europäischen Bürger beigetragen. Daher kommt dem Europäischen Gerichtshof eine entscheidende Rolle zu, wenn Unsicherheit hinsichtlich des Geltungsbereichs der Gemeinschaftsvorschriften, ihrer Anwendung in Einzelfällen und ihrer Auslegung im Zusammenhang mit innerstaatlichem Recht besteht.

Somit ist es keine Übertreibung, festzustellen, dass ohne die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs der Schutz, den die Gemeinschaftsvorschriften über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleisten, weniger effizient, umfassend und zufrieden stellend wäre. Der Gerichtshof ist der Sachwalter der europäischen Bürger, die ihr Recht auf Freizügigkeit und Aufenthalt innerhalb Europas wahrnehmen.

30. Kann ich einen Fall vor den Europäischen Gerichtshof bringen?

Angesichts dieser wichtigen Funktion des Europäischen Gerichtshofs sollten Sie wissen, was Sie tun müssen, um den Gerichtshof in die Entscheidung über Ihren speziellen Fall einzuschalten.

- Der Europäische Gerichtshof **entscheidet nicht unmittelbar im konkreten Einzelfall**. Seine Urteile beschränken sich darauf, die relevanten Gemeinschaftsbestimmungen im Licht des jeweiligen Falles auszulegen. Diese Auslegung ist allerdings für alle Beteiligten (nationale Gerichte, Sozialversicherungsträger und Privatpersonen) bindend und deshalb für die endgültige Entscheidung über Ihren Fall von ausschlaggebender Bedeutung.
- Sie haben also keine Möglichkeit, Ihren Fall direkt dem Europäischen Gerichtshof vorzulegen. Sie müssen **alle Rechtswege beschreiten und alle Rechtsmittel ausschöpfen, die Ihnen nach dem innerstaatlichen Recht zur Verfügung stehen**.

- Das nationale Gericht, bei dem Ihr Fall anhängig ist, kann dem Europäischen Gerichtshof die Frage vorlegen, wie eine bestimmte Gemeinschaftsvorschrift über die Freizügigkeit auszulegen ist, falls die Entscheidung über Ihren Fall von dieser Auslegung abhängt. Man spricht dann von einem „Vorabentscheidungsverfahren“. Jedes nationale Gericht, auch Gerichte erster Instanz, können eine solche Vorabentscheidung beantragen. Falls gegen die Entscheidung eines nationalen Gerichts keine weiteren Rechtsmittel eingelegt werden können, sind die Richter sogar verpflichtet, eine Vorabentscheidung zu beantragen. Sie selbst können jederzeit anregen, dass der für Ihren Fall zuständige Richter den Europäischen Gerichtshof um eine Vorabentscheidung ersuchen soll; dies gilt allerdings nicht für eindeutige Fälle, in denen derartige Auslegungsbeschlüsse nicht erforderlich sind.
- Schließlich kann sich auch die Europäische Kommission an den Gerichtshof wenden, wenn sie der Auffassung ist, dass nationale Rechts- und Verwaltungsvorschriften gegen europäische Vorschriften verstoßen (so genannte Vertragsverletzungsverfahren). Ein derartiges Verfahren ist allerdings zeitaufwendig und hat keine unmittelbare Auswirkung auf Ihre persönliche Situation.



Informationsquellen

Dokumente:

- Mitteilung der Kommission „Freizügigkeit der Arbeitnehmer: Volle Nutzung der Vorteile und Möglichkeiten“, KOM(2002) 694 endg. vom 11.12.2002
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_de.htm
- Leitfaden „Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Praxis – Welche Regelungen gelten nach dem Beitritt der neuen Mitgliedstaaten?“
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_de.htm
- Leitfaden „Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Praxis – Welche Regelungen gelten nach dem Beitritt von Bulgarien und Rumänien?“
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_de.htm
- Leitfaden „Die Gemeinschaftsbestimmungen über die soziale Sicherheit – Ihre Rechte bei Aufenthalt in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union“
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_de.htm

Nützliche Links:

- Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der EU:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/index_de.htm
- Freizügigkeit von Personen in der EU:
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/movement/fsj_citizenship_movement_de.htm und
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/fsj_citizenship_intro_de.htm
- Freier Dienstleistungsverkehr und Niederlassungsfreiheit:
http://ec.europa.eu/internal_market/top_layer/index_19_de.htm
- Anerkennung von Abschlüssen und Qualifikationen:
http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_de.htm
- Sozialversicherungsansprüche:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_de.htm

- Regelungen über Zusatzrenten:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/pensions_de.htm#forum
- EURES (Europäisches Portal zur beruflichen Mobilität):
<http://ec.europa.eu/eures/>
- Europass:
<http://europass.cedefop.europa.eu/>
- Entsendung von Arbeitnehmern:
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_de.htm
- Einwanderung:
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_de.htm
- Studierende:
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_de.html
- Europäisches Jahr der Mobilität der Arbeitnehmer:
http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility2006/index_de.htm

Solvit:

<http://ec.europa.eu/solvit/>

Citizens Signpost Service:

http://ec.europa.eu/citizensrights/signpost/front_end/

Gemeinschaftsvorschriften:

<http://eur-lex.europa.eu/>

Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften:

<http://curia.europa.eu/de/index.htm>

Allgemeine Informationen über die EU:

<http://europa.eu/>

Europa für Sie:

<http://ec.europa.eu/youreurope/>

Europe Direct:

http://ec.europa.eu/europedirect/index_de.htm

Europäische Kommission

**Möchten Sie gern in einem anderen EU-Mitgliedstaat arbeiten?
Dann informieren Sie sich über Ihre Rechte! Stand 2007**

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen
Gemeinschaften

2009 — 40 S. — 14,8 x 21 cm

ISBN 978-92-79-08860-5

DOI 10.2767/35721

Wie kann ich EU-Veröffentlichungen erhalten?

Alle kostenpflichtigen Veröffentlichungen des Amtes für Veröffentlichungen sind über den EU Bookshop <http://bookshop.europa.eu/> erhältlich, bei dem Sie über eine Verkaufsstelle Ihrer Wahl bestellen können.

Das Verzeichnis unseres weltweiten Verkaufstellennetzes können Sie per Fax anfordern: (352) 29 29-42758.

Falls Sie an den **Veröffentlichungen** der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit interessiert sind,

können Sie sie unter folgender Adresse herunterladen:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_de.cfm

oder sich unter folgender Adresse kostenlos online registrieren:

http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=de

ESmail ist der elektronische Informationsbrief der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit.

Registrieren Sie sich online unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_de.cfm

<http://ec.europa.eu/social>

