



EUROPÄISCHES PARLAMENT

2009 - 2014

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

2010/2273(INI)

17.2.2011

ENTWURF EINES BERICHTS

über die Förderung der Mobilität der Arbeitnehmer innerhalb der Europäischen Union
(2010/2273(INI))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatter: Traian Ungureanu

PR_INI

INHALT

	Seite
ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS	3
BEGRÜNDUNG	9

ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zur Förderung der Mobilität der Arbeitnehmer innerhalb der Europäischen Union (2010/2273(INI))

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf Artikel 21, 45 und 47 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union und Artikel 15, 21, 29, 34 und 45 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft¹,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten², den Bericht 2008 über die Anwendung der Richtlinie 2004/38/EG (KOM(2008)0840) und die Entschließungen des Rates vom November 2007 und April 2009, die die Richtlinie 2004/38/EG betreffen,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen³,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 6. Dezember 2007 mit dem Titel „Mobilität, ein Instrument für mehr und bessere Arbeitsplätze: der Europäische Aktionsplan für berufliche Mobilität (2007-2010)“ (KOM(2007)0773),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 18. November 2008 über die Auswirkungen der Freizügigkeit von Arbeitnehmern im Kontext der EU-Erweiterung (KOM(2008)0765),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 16. Dezember 2008 zu dem Thema „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen; Arbeitsmarkt- und Qualifikationserfordernisse antizipieren und miteinander in Einklang bringen“ (KOM(2008)0868),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 13. Juli 2010 mit dem Titel „Bekräftigung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer: Rechte und wesentliche Entwicklungen“ (KOM(2010)0373),
- unter Hinweis auf die Strategie Europa 2020 und insbesondere auf ihre Leitinitiativen „Eine Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ und „Jugend in Bewegung“,
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates „Justiz und Inneres“ vom 27. November 2008 über „Freizügigkeit: Missbrauch und Betrug hinsichtlich des Rechts auf Freizügigkeit“,

¹ ABl. L 257 vom 19.10.1968, S. 2.

² ABl. L 158 vom 30.04.2004, S. 77.

³ ABl. L 255 vom 30.9.2005, S. 22.

- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ vom 9. März 2009 mit dem Titel „Berufliche und geografische Mobilität von Arbeitskräften und Freizügigkeit von Arbeitnehmern innerhalb der Europäischen Union“,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 2. April 2009 zu den Problemen und Perspektiven in Bezug auf die Unionsbürgerschaft¹,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 18. Dezember 2008 zu dem Europäischen Aktionsplan für berufliche Mobilität (2007-2010)²,
 - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zu dem Thema „Ermittlung der verbliebenen Mobilitätshemmnisse auf dem Binnenarbeitsmarkt“³,
 - unter Hinweis auf das Folgedokument der Kommission über Hilfestellung bei der Umsetzung und Anwendung der Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten (KOM(2009)0313),
 - in Kenntnis des vom Rechtsausschuss angeforderten und vom Aktionsdienst „Europäische Bürger“ (ECAS) erstellten Entwurfs eines Zwischenberichts zu der Vergleichsstudie über die Anwendung der Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten,
 - gestützt auf Artikel 48 seiner Geschäftsordnung,
 - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie der Stellungnahmen des Ausschusses für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres und des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (A7-0000/2011),
- A. in der Erwägung, dass das Leben und Arbeiten in einem anderen Mitgliedstaat zu den Grundfreiheiten der Union gehört, einen wesentlichen Bestandteil der Unionsbürgerschaft darstellt und in den Verträgen verankert ist, die Statistiken jedoch zeigen, dass trotz der spezifischen Initiativen zur Förderung der Mobilität der Arbeitnehmer noch immer zu wenige Menschen von diesem Recht Gebrauch machen,
- B. in der Erwägung, dass derzeit nur 2,3 % der Unionsbürger in einem anderen Mitgliedstaat als ihrem eigenen ansässig sind, 17 % es jedoch in Betracht ziehen, in der Zukunft im Ausland zu arbeiten, und 48 % im Fall von Entlassungen die Arbeitsaufnahme in einem anderen Land oder in einer anderen Region in Erwägung ziehen würden,
- C. in der Erwägung, dass gemäß der Mitteilung der Kommission vom 18. November 2008 mobile Arbeitnehmer aus den Ländern, die der Europäischen Union 2004 und 2007

¹ P6_TA(2009) 0204) angenommen.

² ABl. C 45 E vom 23.2.2010, S. 23.

³ ABl. C 228 vom 22.9.2009, S. 14.

beigetreten sind, einen positiven Einfluss auf die Volkswirtschaften der Mitgliedstaaten hatten,

- D. in der Erwägung, dass in den Mitgliedstaaten, die die Übergangsmaßnahmen in Bezug auf die Freizügigkeit von Arbeitnehmern aus Mitgliedstaaten, die der Union 2004 und 2007 beigetreten sind, nicht angewendet haben, keine negativen Folgen verzeichnet wurden, jedoch einige Mitgliedstaaten beschlossen haben, auf ihren Arbeitsmärkten weiterhin Beschränkungen in Bezug auf Staatsangehörige Rumäniens und Bulgariens anzuwenden,
- E. in der Erwägung, dass trotz der Rechtsakte und Programme der EU zur Förderung der Freizügigkeit von Arbeitnehmern Hindernisse bei der vollständigen Umsetzung dieser Grundfreiheit bestehen (z. B. soziale, rechtliche und verwaltungstechnische Schranken, unzureichende Rückführungsmaßnahmen, die den Bedürfnissen der Wanderarbeitnehmer nicht entsprechen, mangelnde Anerkennung von Mobilitätserfahrungen, Schwierigkeiten bei der Stellensuche für Ehe- oder Lebenspartner sowie ein verzögertes Verfahren bei der Anerkennung von Bildungsabschlüssen),
- F. in der Erwägung, dass diese Hindernisse und Einschränkungen gegen ein grundlegendes Recht der Arbeitnehmer verstoßen, die wirtschaftliche Erholung der Union erschweren und nachteilige Auswirkungen haben können, wie etwa mehr Schwarzarbeit, eine Ausweitung der Schattenwirtschaft und Ausbeutung von Arbeitnehmern,
1. weist darauf hin, dass in dem Bericht der Kommission KOM(2008)0840 eine anhaltende Verletzung bei der Umsetzung der Richtlinie 2004/38/EG durch die Mitgliedstaaten festgestellt wird, was sich auf die Ausübung des Rechts auf Freizügigkeit der Arbeitnehmer auswirkt und zu zahlreichen Einzelbeschwerden, Petitionen und über 40 Anfragen des Parlaments geführt hat, woraufhin die Kommission fünf Vertragsverletzungsverfahren wegen mangelhafter Umsetzung der Richtlinie eingeleitet hat;
 2. begrüßt die Mitteilung der Kommission KOM(2010)0373, in der der derzeitige Stand im Hinblick auf die Freizügigkeit der Arbeitnehmer dargestellt und erläutert wird, bedauert jedoch das Fehlen konkreter Maßnahmen oder Lösungen;
 3. fordert die Kommission auf, die berufliche Mobilität durch die Vorlage einer langfristigen, umfassenden, fachübergreifenden Mobilitätsstrategie weiter zu fördern, um sämtliche bestehenden rechtlichen, verwaltungstechnischen und praktischen Hindernisse für den freien Verkehr von Arbeitnehmern auszuräumen; fordert eine kohärente, wirksame und transparente Politik, die an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes und den wirtschaftlichen Tendenzen ausgerichtet ist;

Vereinfachung von Verwaltungsverfahren und rechtliche Aspekte

4. erinnert die Mitgliedstaaten angesichts der Bestimmungen der Verträge und der bestehenden Rechtsvorschriften daran, dass es in ihrer Verantwortung liegt, die Verwaltungsverfahren in Bezug auf die Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu vereinfachen, um eine optimale Verwirklichung dieses Rechts zu ermöglichen und ungerechtfertigte, unnötige oder aufwendige Verwaltungsverfahren zu vermeiden, die die Anwendung dieses Rechts beschränken;

5. fordert die Kommission nachdrücklich dazu auf, die Straffung der Verwaltungsverfahren und der Verwaltungszusammenarbeit zu fördern, um Synergien zwischen den einzelstaatlichen Behörden zu ermöglichen;
6. ist besorgt angesichts der mangelhaften Umsetzung und Anwendung geltender Richtlinien über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern, insbesondere der Richtlinie 2004/38/EG, die das Einreise- und Aufenthaltsrecht von Familienangehörigen aus Drittstaaten betrifft, sowie angesichts der aufwendigen Verwaltungsverfahren und zusätzlichen Aufenthaltsdokumente (Arbeitsgenehmigungen, Nachweis eines angemessenen Wohnraums), die mit der Richtlinie 2004/38/EG unvereinbar sind;
7. fordert die Kommission auf, ihre Befugnisse aufgrund der Verträge durch die anhaltende und umfassende Überwachung der Umsetzung der Richtlinie 2004/38/EG uneingeschränkt wahrzunehmen und, sofern erforderlich, von ihrem Recht der Einleitung von Vertragsverletzungsverfahren gegen Mitgliedstaaten Gebrauch zu machen, die ihren Verpflichtungen nicht nachkommen;

Verknüpfung mit anderen Maßnahmen

8. stellt fest, dass das Recht der Arbeitnehmer auf Freizügigkeit nicht getrennt von anderen Rechten und Grundprinzipien der EU betrachtet werden kann und dass zur Achtung des europäischen Sozialmodells und der in der Europäischen Menschenrechtskonvention verankerten Rechte, wie sie in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegt sind, annehmbare Arbeitsplätze, angemessene Arbeitsbedingungen, Anspruch auf soziale Sicherheit, gleichberechtigte Behandlung, die Achtung des Familienlebens und Dienstleistungsfreiheit gehören;
9. ist der Auffassung, dass sich die Rechtsvorschriften der EU und der Mitgliedstaaten ergänzen sollten, um jeglichen Hindernissen bei der Umsetzung und Ausübung des Rechts der Arbeitnehmer auf Freizügigkeit vorzubeugen;
10. vertritt die Ansicht, dass es für die wirksame Umsetzung aller Maßnahmen im Bereich des freien Verkehrs von Arbeitnehmern notwendig ist, das Vorgehen zu koordinieren, insbesondere in Bezug auf die Vollendung des Binnenmarktes, die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, Ansprüche auf Zusatzrenten, Arbeitnehmerschutz, allgemeine und berufliche Bildung, Maßnahmen im Steuerbereich, wie etwa jene zur Vermeidung der Doppelbesteuerung, und Maßnahmen gegen Diskriminierung;
11. ist der Auffassung, dass angemessene Systeme der sozialen Sicherheit die geografische und berufliche Mobilität bedeutend erleichtern und dass die soziale Eingliederung mobiler Arbeitnehmer sowie auch die soziale Wiedereingliederung zurückkehrender Arbeitnehmer Bestandteil der Politik im Bereich der Arbeitnehmermobilität sein müssen;
12. betont, dass eine wirksame Umsetzung des freien Verkehrs von Arbeitnehmern ein koordiniertes Vorgehen der EU und der nationalen Behörden erfordert, um die Verwaltungsverfahren in Bezug auf Angelegenheiten zu erleichtern und zu vereinfachen, die indirekt mit diesem Recht in Zusammenhang stehen, so etwa die Übertragung von Fahrzeugzulassungen, die Mitnahme von Patientenakten, die Vermeidung von Doppelbesteuerung, klare Regelungen für die Erstattung von Behandlungskosten usw.;

13. ist der Ansicht, dass die KMU als wichtigste Quelle für neue Arbeitsplätze eine Impulswirkung auf die wirtschaftliche Erholung und Entwicklung haben können; betont daher erneut, dass sich die EU zur Förderung und Entwicklung der KMU verpflichten muss, insbesondere mithilfe von beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Bildungsprogrammen;

Maßnahmen zur Förderung der Freizügigkeit

14. fordert die Mitgliedstaaten auf, die bestehenden Übergangsbeschränkungen für den freien Verkehr von Arbeitnehmern aus Mitgliedstaaten aufzuheben, die der Union 2004 und 2007 beigetreten sind; ist der Ansicht, dass diese Beschränkungen kontraproduktiv sind und diskriminierende Maßnahmen gegen europäische Bürger darstellen, und verlangt die wirksame Durchsetzung der Vorzugsklausel für die gesamte Union;

15. fordert die Kommission auf, die positiven Auswirkungen der beruflichen Mobilität für die Aufnahme- und Herkunftsländer sowie die gesamte Union unter dem Aspekt des sozialen, wirtschaftlichen und territorialen Zusammenhalts bekanntzumachen;

16. begrüßt das Vorhaben der Kommission, eine regelmäßige und systematische Bewertung der langfristigen Perspektiven für Angebot und Nachfrage auf den EU-Arbeitsmärkten bis 2020 vorzunehmen, aufgeschlüsselt nach Sektor, Beruf, Qualifikationsebene und Land, und empfiehlt nachdrücklich die Koordinierung der beschäftigungs- und bildungspolitischen Maßnahmen zwischen den Mitgliedstaaten, um die Ziele der Strategie Europa 2020 in Bezug auf die Schaffung von Arbeitsplätzen zu erreichen und künftigen indirekten Barrieren entgegenzuwirken, die die Ausübung des Rechts auf Freizügigkeit behindern können;

17. fordert die Behörden auf allen Ebenen dazu auf, strategische Unterstützung zu gewährleisten und das Bewusstsein für die Möglichkeiten und Vorteile der Mobilität zu erhöhen; betont dabei die koordinierende Aufgabe der Kommission;

Arbeitsverwaltungen und Unterrichtung der Arbeitnehmer

18. hebt anerkennend die Bedeutung hervor, die der öffentlichen Arbeitsverwaltung, insbesondere dem System bzw. Netz EURES, bei der Förderung der beruflichen Mobilität dadurch zukommt, dass Informationen über offene Stellen, Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie über die Arbeits- und Lebensbedingungen bereitgestellt werden;

19. ist besorgt angesichts der Mittelkürzungen für EURES-Berater und fordert die Verpflichtung zu einer langfristigen Strategie, durch die EURES und seine Mitarbeiter ihre Aufgaben effizient wahrnehmen können;

20. ist der Ansicht, dass die Arbeitnehmer der EU besser über die Vorteile, Rechte und Verpflichtungen im Zusammenhang mit der beruflichen Mobilität informiert werden sollten; fordert die Kommission dazu auf, ihr Vorgehen mit den nationalen Behörden zu koordinieren und EURES sowie das Online-Problemlösungsnetz SOLVIT sinnvoller zu nutzen;

Erwerb von Qualifikationen und Kenntnissen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit

21. ist der Ansicht, dass die Zunahme des Wettbewerbsdrucks eine der negativen Folgen der Wirtschaftskrise ist und dass es zur Wiedererlangung eines Vergleichsvorteils demzufolge notwendig ist, in schulische und außerschulische Bildung, berufliche Ausbildung, den Austausch von Berufserfahrung sowie in koordinierte Maßnahmen zur Beschleunigung des Verfahrens der beruflichen Mobilität zu investieren;
22. beglückwünscht die Kommission zu ihrer Leitinitiative „Jugend in Bewegung“ und zur Einführung der „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ und begrüßt insbesondere das Pilotprojekt „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ und die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Einführung eines Europäischen Qualifikationspasses;
23. ist der Auffassung, dass Qualifikationen und Kenntnisse die Mobilität der Arbeitnehmer fördern, und fordert die Kommission auf, einen Fahrplan für den Qualifikationsbedarf sowie eine mittel- und langfristige Bewertung in Bezug auf künftige Arbeitsplätze vorzulegen;
24. ist der Ansicht, dass der Schwerpunkt nicht allein bei jungen Arbeitnehmern liegen sollte und demnach gezielte Strategien zur Förderung und Erleichterung der Freizügigkeit verschiedener Arbeitnehmergruppen angestrebt werden müssen, die deren spezifischen Merkmalen (Alter, Geschlecht, Zugehörigkeit zu benachteiligten Gruppen) und Bedürfnissen Rechnung tragen;
25. fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre Strategien für lebensbegleitendes Lernen und Berufsbildung an den Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten auszurichten und übertragbare Qualifikationen sicherzustellen, die sowohl in Bezug auf den räumlichen Geltungsbereich als auch auf die Kenntnisse eine größere Reichweite haben, um sie sinnvoll an das Angebot an Arbeitsplätzen anzupassen;
26. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten zur Zusammenarbeit auf, um eine bessere Vergleichbarkeit von Schul- und Hochschullehrplänen und eine weitergehende Standardisierung der europäischen Bildung zu erreichen;
27. ist der Auffassung, dass zwischen den Programmen zur Unterstützung der Freizügigkeit von Studenten, Personen in Berufsbildung und Praktikanten und den Programmen, die sich ausdrücklich an Arbeitnehmer richten, eine bessere Synergie hergestellt werden muss;
28. ist der Auffassung, dass ungenügende Sprachkenntnisse (insbesondere bei Erwachsenen) weiterhin eine große Hürde für die berufliche Mobilität schaffen; fordert die Mitgliedstaaten auf, den Fremdsprachenunterricht zu fördern, und fordert von der Kommission, ihre Bemühungen in diesem Bereich fortzuführen;
29. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschliebung dem Rat und der Kommission sowie den Regierungen und Parlamenten der Mitgliedstaaten zu übermitteln.

BEGRÜNDUNG

Die Frage der Arbeitsmigration innerhalb der EU wurde lange Zeit als potenzielles Problem für Ungleichgewichte auf nationaler Ebene in Bezug auf den Arbeitskräftemangel wahrgenommen und hat die Tarifverhandlungen sowie Löhne in den Aufnahmeländern beeinflusst. Zwar ist der Begriff der „Freizügigkeit der Arbeitnehmer“ in den Verträgen als eine Garantie für die Vollendung des Binnenmarkts und die Stärkung einer wahren europäischen Identität verankert, doch wurde den Mitgliedstaaten das Recht zuerkannt, in den Übergangsfristen vorübergehende Einschränkungen bei der Öffnung des Marktes für neue Mitgliedstaaten aufrechtzuerhalten.

Historisch betrachtet waren die Ängste immer mit zwei wesentlichen Aspekten verbunden: zahlreiche Einwanderungszuströme aus ärmeren Ländern in die wohlhabenderen Regionen sowie der Verlust von Arbeitsplätzen für die Bürger der Aufnahmeländer oder, im günstigeren Fall, sinkende Arbeitsentgelte.

Aus aktuellen Studien geht jedoch hervor, dass sich diese Ängste niemals bestätigt haben, sondern durch die Zuwanderung von Arbeitnehmern vielmehr positive Auswirkungen für die gesamte Union verzeichnet werden konnten. Die Gründe dafür liegen in einer natürlichen Annäherung von Arbeitsnachfrage und -angebot, die die Erklärung dafür bot, dass bestimmte Stellen bei den einheimischen Bürgern nicht gefragt waren und mit zugewanderten Arbeitnehmern besetzt wurden. In diesem Fall war der Mehrwert für das Wohlergehen der EU eindeutig, weil es keine offenen Stellen und sinkenden Produktivitätsraten in den Mitgliedstaaten sowie höhere Löhne für Arbeitnehmer gab, die sich entschieden, ihre Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat anzubieten. Darüber hinaus nahm die illegale Zuwanderung von Arbeitnehmern ab, weil es keine Anreize zur Übertretung von Gesetzen gab und zudem innerhalb der Gesellschaft der Aufnahmeländer deutliche Tendenzen der Integration verzeichnet werden konnten.

Auch wenn positive Aspekte der Arbeitsmigration beobachtet werden konnten, gibt es einige Punkte, die bei der Diskussion der Freizügigkeit der Arbeitnehmer berücksichtigt werden müssen. Daten aus dem Jahr 2008 belegen, dass 2,3 % der EU-Bürger (11,3 Millionen Menschen) in einem anderen Mitgliedstaat als dem leben, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen, und viele andere dieses Recht irgendwann in ihrem Leben einmal in Anspruch genommen haben. In einer neueren Eurobarometer-Umfrage gaben 10 % der Befragten in den 27 EU-Staaten an, in der Vergangenheit bereits irgendwann einmal in einem anderen Land gelebt und gearbeitet zu haben. 17 % der Befragten hatten hingegen vor, in Zukunft von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch zu machen. Daraus geht hervor, dass sich der Zustrom von Arbeitnehmern nicht auf ausgesprochen hohe Zahlen belief, da der Arbeitsplatzwechsel in ein neues Land zusätzliche Maßnahmen erfordert, denen sich die Arbeitnehmer stellen müssen. Dabei geht es insbesondere um Probleme im Zusammenhang mit dem Wechsel der Kulturen, der Anpassung an neue Sprachen, der Entfremdung von der Familie und um andere Hindernisse für die uneingeschränkte Ausübung der Freizügigkeit. Die Europäische Kommission hat in diesem Zusammenhang die Mitteilung „Bekräftigung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer: Rechte und wesentliche Entwicklungen“ vorgelegt, in der der gegenwärtige Stand der Dinge sehr deutlich zum Ausdruck gebracht wird.

In Anbetracht der Erkenntnisse aus der letzten Mitteilung der Kommission hat der

Berichtersteller seine Aufmerksamkeit auf Mittel und Strategien gerichtet, mit deren Hilfe die Situation verbessert und die Verpflichtung der EU zur Stärkung des Rechts der Arbeitnehmer auf Freizügigkeit bekräftigt werden kann.

Der Ausgangspunkt für den auf europäischer Ebene zu wählenden Ansatz ist der, dass die Freizügigkeit der Arbeitnehmer ein Recht der Bürger ist und seine Ausübung keine nachteiligen Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte hat. Folglich sind die Mitgliedstaaten und ihre lokalen und regionalen Behörden für die Erleichterung der Ausübung dieses Rechts und die ordnungsgemäße und uneingeschränkte Umsetzung der bestehenden Rechtsvorschriften von wesentlicher Bedeutung. Darüber hinaus ist eine Zusammenarbeit bei der Angleichung der Rechtsvorschriften auf einzelstaatlicher und gemeinschaftlicher Ebene dringend geboten, um mögliche unmittelbare oder mittelbare Hindernisse auszuräumen, insbesondere wenn es um die diskriminierende Behandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit, die Verweigerung der Rechte für Familienangehörige, Systeme der sozialen Sicherheit und andere Hindernisse geht, die die Freizügigkeit der Arbeitnehmer bei der Suche nach Arbeit hemmen.

Die in dem Bericht vorgeschlagenen Maßnahmen sind so konzipiert, dass sie die größten Probleme bei der Diskussion der Freizügigkeit der Arbeitnehmer angehen. Da sich der Wechsel des Arbeitsplatzes und Landes nicht allein in den Bestimmungen der Beschäftigungspolitik niederschlägt, sind zunächst folgende Schritte notwendig: erstens die Verknüpfung mit anderen vorhandenen Maßnahmen und Strategien, um den Arbeitnehmern den Wechsel in das Aufnahmeland zu erleichtern. Dazu gehören Maßnahmen auf dem Gebiet der Vervollständigung des Binnenmarktes, der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, der Zusatzrentenansprüche, des Schutzes der Arbeitnehmer, der allgemeinen und beruflichen Bildung, der Sprachanforderungen, der steuerlichen Maßnahmen wie etwa zur Vermeidung der Doppelbesteuerung sowie der Maßnahmen gegen Diskriminierung. Zudem sind die Bestimmungen über die Rechte der Familienmitglieder ebenso wichtig wie jene, die unmittelbar mit den Arbeitssuchenden in Zusammenhang stehen, weil eine Verweigerung dieser Rechte zu neuen Hemmnissen bei der Stellensuche in einem anderen Mitgliedstaat führen kann.

Zweitens besteht eine klare Notwendigkeit, die Auswirkungen der Arbeitsmigration mit den bestehenden Strategien auf der Ebene der Union, insbesondere der Strategie Europa 2020, sowie mit der Stärkung der KMU in Einklang zu bringen. Die Einbindung der KMU in diese Angelegenheiten ist von grundlegender Bedeutung. Ihre Entwicklung wird für mehr Arbeitsplätze sorgen, und ihre dynamische Ausprägung kann eine zyklische Migration von Arbeitnehmern unterstützen, was letztendlich die Weiterentwicklung von Fähigkeiten durch „Learning-by-doing“ oder durch das Lernen von Vorbildern zur Folge haben wird und die Aufrechterhaltung eines von Wettbewerb gekennzeichneten Umfelds gewährleistet, in dem bessere Endprodukte hervorgebracht werden.

Die gegenwärtige Situation und die Lehren aus der Finanzkrise haben ein neues Spektrum an Möglichkeiten eröffnet, um die Wirtschaftsleistung anzukurbeln und die Erwerbsquoten zu erhöhen. Der durch die berufliche Mobilität erzielte Gewinn ist in diesem Zusammenhang von großer Bedeutung, weil eine größere soziale und wirtschaftliche Konvergenz hergestellt und für einen beständigen gemeinsamen Erfahrungsschatz gesorgt wird, der sowohl für die Arbeitgeber also auch die Arbeitnehmer von Vorteil ist. Darüber hinaus kann dem Ziel der Schaffung von Arbeitsplätzen durch die vollständige Umsetzung der beruflichen Mobilität

besser entsprochen worden.

Drittens konzentriert sich der Berichterstatter auf die Bedeutung von Information und Wissen. In den meisten Mitgliedstaaten lässt sich eine allgemeine Tendenz feststellen, dass den Bürgern die notwendigen Informationen über Rechte und Verpflichtungen nur in unzureichendem Maße zur Verfügung stehen. Die berufliche Mobilität muss stärker gefördert und den betroffenen Personen leichter Zugang zu den entsprechenden Informationen gewährt werden. Den europäischen Institutionen und einzelstaatlichen Regierungen kommt in dieser Hinsicht eine wesentliche Bedeutung zu, weil sie zusammenarbeiten und einer Asymmetrie der Informationen vorbeugen müssen. Da im Bereich der Arbeitsstruktur ein Wandel zu verzeichnen ist, dürfen die notwendige Verbesserung von Qualifikationen und die Betonung der Bedeutung der allgemeinen und beruflichen Bildung nicht außer Acht gelassen werden. Aus diesem Grund bezieht der Berichterstatter einen klaren Standpunkt in Bezug auf eine verstärkte Förderung sämtlicher Bildungsprogramme mit dem klaren Ziel, Arbeitnehmer zu gewinnen, die den Bedürfnissen und Herausforderungen der Zukunft entsprechen. Daher werden die Koordinierung zwischen den Bildungsmaßnahmen und die Beschleunigung der Anerkennung von Qualifikationsnachweisen hervorgehoben, um die Chance auf ein einheitliches Verständnis dafür zu erhöhen, auf welche Art und Weise die aktive Bevölkerung auf die Veränderungen und den Wettbewerbsdruck auf dem Markt vorbereitet werden kann.

Die Grundaussage des Berichts besteht darin, dass sofern keine nachteiligen Auswirkungen der beruflichen Mobilität, insbesondere im Zuge der Erweiterungen von 2004 und 2007, festzustellen sind, es auf sozialer und wirtschaftlicher Ebene keine Begründung dafür gibt, die Beschränkungen beim Übergang in einen neuen Arbeitsmarkt, vor allem im Fall rumänischer und bulgarischer Bürger, aufrechtzuerhalten. Einzelstaatliche Maßnahmen müssen den Strategien der Europäischen Union angenähert werden, um das erwartete Wohlstands- und Fortschrittsniveau zu erreichen. Darüber hinaus kann mithilfe der Freizügigkeit der Arbeitnehmer in einem Zeitalter globalisierter Märkte und demografischen Wandels dem Problem einer gewinnbringenden Angleichung von Nachfrage und Angebot an Arbeitsstellen begegnet werden. Um dieses Ziel zu erreichen, muss der Schwerpunkt auf der Umsetzung der bestehenden Rechtsvorschriften und der Anwendung der Bestimmungen liegen sowie darüber hinaus auf der Förderung eines koordinierten Vorgehens in Bezug auf die Anerkennung von Qualifikationsnachweisen und die Entwicklung künftiger Bildungssysteme, um den Bedürfnissen des Marktes zu entsprechen und das hohe Niveau der Wettbewerbsvorteile hinsichtlich Fachkenntnissen beizubehalten, sowie in Bezug auf andere Rechte, die die Arbeitnehmer ausüben müssen, um sich in einem neuen Land aufhalten und ihren Aufgaben nachkommen zu können. Alle unnötigen Verwaltungsverfahren, die die Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer verzögern oder verhindern können, sind ungerechtfertigt und erfordern unverzüglich Abhilfe, weil sie eine Belastung darstellen, die jeglicher wirtschaftlicher oder sozialer Rechtfertigung entbehrt.

Der Berichterstatter ist der Überzeugung, dass für ein umfassendes Verständnis der gegenwärtigen Situation und der künftigen Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten die begrüßenswerten Anstrengungen der Kommission im Hinblick auf die Umsetzung und Förderung der beruflichen Mobilität verstärkt werden müssen und eingehendere Untersuchungen zu Vertragsverletzungsverfahren gegen Mitgliedstaaten, die gegen die Bestimmungen verstoßen, sowie zu Tendenzen bei der beruflichen Mobilität in Bezug auf Qualifikationen, Sektoren und Gebiete notwendig sind. Darüber hinaus muss eine langfristige,

umfassende, fachübergreifende Mobilitätsstrategie vorgelegt werden, in deren Rahmen sämtliche bestehenden rechtlichen, verwaltungstechnischen und praktischen Hindernisse für den freien Verkehr von Arbeitnehmern untersucht und ausgeräumt werden. Die wirtschaftlichen Gründe für eine Öffnung der Arbeitsmärkte sind in der heutigen Zeit klarer denn je. Ein übertriebenes Maß an Protektionismus in Bezug auf die berufliche Mobilität führt zu einer zunehmenden Spaltung der Mitgliedstaaten und zu einem Misstrauen, das die Leistung der EU als Akteur auf der internationalen Bühne beeinträchtigen und ihre Wettbewerbsfähigkeit schwächen kann. Dies ist der Zeitpunkt, da die Mitgliedstaaten der Europäischen Union zusammenarbeiten und zusammenwachsen müssen.