



ANGENOMMENE TEXTE

P9_TA(2021)0249

Auswirkungen der EU-Vorschriften auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit und den freien Dienstleistungsverkehr: Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU als Instrument zur Abstimmung von Anforderungen und Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 20. Mai 2021 zu den Auswirkungen der EU-Vorschriften auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit und den freien Dienstleistungsverkehr: Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU als Instrument zur Abstimmung von Anforderungen und Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt (2020/2007(INI))

Das Europäische Parlament,

- gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV),
- gestützt auf Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union (EUV),
- gestützt auf die Artikel 45, 56, 153, 154 und 174 AEUV,
- unter Hinweis auf die vom Europäischen Rat, vom Parlament und von der Kommission im November 2017 proklamierte europäische Säule sozialer Rechte,
- unter Hinweis auf das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen,
- unter Hinweis auf die grundlegenden Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und die Übereinkommen und Empfehlungen der IAO zur Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht,
- unter Hinweis auf den umfassenden rechtlichen Besitzstand der Europäischen Union zu Gesundheitsschutz und Sicherheit bei der Arbeit, insbesondere die Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit¹ und seine Einzelrichtlinien und zugehörigen Richtlinien,
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 8. Juni 2020 zur Umschulung und Weiterbildung als Grundlage für mehr Nachhaltigkeit und eine bessere Beschäftigungsfähigkeit im Kontext der Förderung der wirtschaftlichen Erholung und

¹ ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1.

des sozialen Zusammenhalts,

- unter Hinweis auf die politischen Leitlinien für die nächste Europäische Kommission 2019–2024: „Eine Union, die mehr erreichen will – Meine Agenda für Europa“, vorgelegt von Kandidatin für die Kommissionspräsidentschaft Ursula von der Leyen,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2019/1149 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Errichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004, (EU) Nr. 492/2011 und (EU) 2016/589 sowie zur Aufhebung des Beschlusses (EU) 2016/344¹,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union²,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2016/589 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. April 2016 über ein Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen (EURES), den Zugang von Arbeitnehmern zu mobilitätsfördernden Diensten und die weitere Integration der Arbeitsmärkte und zur Änderung der Verordnungen (EU) Nr. 492/2011 und (EU) Nr. 1296/2013³,
- unter Hinweis auf den Durchführungsbeschluss (EU) 2018/170 der Kommission vom 2. Februar 2018 über einheitliche detaillierte Spezifikationen für die Datenerhebung und -analyse zur Überwachung und Bewertung der Funktionsweise des EURES-Netzes,
- unter Hinweis auf den Bericht der Kommission vom 2. April 2019 über die EURES-Tätigkeiten von Januar 2016 bis Juni 2018,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit⁴,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit⁵,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EG) Nr. 1071/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Oktober 2009 zur Festlegung gemeinsamer Regeln für die Zulassung zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmers und zur Aufhebung der Richtlinie 96/26/EG des Rates⁶,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EG) Nr. 1072/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Oktober 2009 über gemeinsame Regeln für den Zugang zum Markt des grenzüberschreitenden Güterkraftverkehrs⁷,

¹ ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 21.

² ABl. L 141 vom 27.5.2011, S. 1.

³ ABl. L 107 vom 22.4.2016, S. 1.

⁴ ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1.

⁵ ABl. L 284 vom 30.10.2009, S. 1.

⁶ ABl. L 300 vom 14.11.2009, S. 51.

⁷ ABl. L 300 vom 14.11.2009, S. 72.

- unter Hinweis auf die Verordnung (EG) Nr. 1008/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. September 2008 über gemeinsame Vorschriften für die Durchführung von Luftverkehrsdiensten in der Gemeinschaft¹,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr und zur Änderung der Verordnungen (EWG) Nr. 3821/85 und (EG) Nr. 2135/98 des Rates sowie zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates²,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EWG) Nr. 3577/92 des Rates vom 7. Dezember 1992 zur Anwendung des Grundsatzes des freien Dienstleistungsverkehrs auf den Seeverkehr in den Mitgliedstaaten (Seekabotage)³,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen⁴,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen⁵,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben⁶,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 1999/63/EG des Rates vom 21. Juni 1999 zu der vom Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (ECSA) und dem Verband der Verkehrsgewerkschaften in der Europäischen Union (FST)⁷ getroffenen Vereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit von Seeleuten, geändert durch die Richtlinie 2009/13/EG des Rates vom 16. Februar 2009 zur Durchführung der Vereinbarung zwischen dem Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (ECSA) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) über das Seearbeitsübereinkommen 2006⁸,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen⁹,
- unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen¹⁰,

¹ ABl. L 293 vom 31.10.2008, S. 3.

² ABl. L 102 vom 11.4.2006, S. 1.

³ ABl. L 364 vom 12.12.1992, S. 7.

⁴ ABl. L 128 vom 30.4.2014, S. 8.

⁵ ABl. L 255 vom 30.9.2005, S. 22.

⁶ ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 35.

⁷ ABl. L 167 vom 2.7.1999, S. 33.

⁸ ABl. L 124 vom 20.5.2009, S. 30.

⁹ ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1.

¹⁰ ABl. L 173 vom 9.7.2018, S. 16.

- unter Hinweis auf die Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“)¹ ,
- unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2020/1057 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Juli 2020 zur Festlegung besonderer Regeln im Zusammenhang mit der Richtlinie 96/71/EG und der Richtlinie 2014/67/EU für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor und zur Änderung der Richtlinie 2006/22/EG bezüglich der Durchsetzungsanforderungen und der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012² ,
- unter Hinweis auf den Beschluss (EU) 2019/1181 des Rates vom 8. Juli 2019 zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten³,
- unter Hinweis auf den Beschluss (EU) 2016/344 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. März 2016 über die Einrichtung einer Europäischen Plattform zur Stärkung der Zusammenarbeit bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit⁴,
- unter Hinweis auf die Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2017 über den Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen und zur Aufhebung der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen⁵,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 19. Juni 2020 zum europäischen Schutz von Grenzgängern und Saisonarbeitskräften im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise⁶,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 14. September 2017 zu einer neuen europäischen Agenda für Kompetenzen⁷,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 14. Januar 2014 über wirksame Kontrollen am Arbeitsplatz als Strategie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Europa⁸,
- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 15. Juli 2020 zu dem Thema „Europäischer Aufbauplan und der mehrjährige Finanzrahmen 2021–2027“,
- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 5. Mai 2020 zum Thema „Nachhaltige Finanzierung des lebenslangen Lernens und der Kompetenzentwicklung vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels“ (Sondierungsstellungnahme auf Ersuchen des kroatischen

¹ ABl. L 159 vom 28.5.2014, S. 11.

² ABl. L 249 vom 31.7.2020, S. 49.

³ ABl. L 185 vom 11.7.2019, S. 44.

⁴ ABl. L 65 vom 11.3.2016, S. 12.

⁵ ABl. C 189 vom 15.6.2017, S. 15.

⁶ Angenommene Texte, P9_TA(2020)0176.

⁷ ABl. C 337 vom 20.9.2018, S. 135.

⁸ ABl. C 482 vom 23.12.2016, S. 31.

Ratsvorsitzes),

- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Ausschusses der Regionen mit dem Titel „Abwanderung von Hochqualifizierten in der EU: Bewältigung der Herausforderung auf allen Ebenen“ (C 141/34),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 1. Juli 2020 mit dem Titel: „Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz“ (COM(2020)0274) und die begleitenden Arbeitsdokumente der Kommissionsdienststellen (SWD(2020)0121) und (SWD(2020)0122),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 14. Januar 2020 mit dem Titel „Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang“ (COM(2020)0014),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 17. Dezember 2019 mit dem Titel „Jährliche Strategie für nachhaltiges Wachstum 2020“ (COM(2019)0650),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 10. Juni 2016 mit dem Titel „Eine neue europäische Agenda für Kompetenzen“ (COM(2016)0381),
- unter Hinweis auf den Vorschlag für einen gemeinsamen Beschäftigungsbericht der Kommission und des Rates vom 17. Dezember 2019, der der Mitteilung der Kommission zur jährlichen Strategie für nachhaltiges Wachstum 2020 als Begleitunterlage beigefügt ist,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 11. Dezember 2019 mit dem Titel „Der europäische Grüne Deal“ (COM(2019)0640),
- unter Hinweis auf den Bericht der Kommission vom 25. September 2019 zur Anwendung und Umsetzung der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“) (COM(2019)0426),
- unter Hinweis auf den Jahresbericht 2019 der Kommission über die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU,
- unter Hinweis auf den Cedefop-Bericht mit dem Titel „Skills forecast trends and challenges to 2030“ (Prognose zum Qualifikationsbedarf und Herausforderungen für 2030),
- unter Hinweis auf den Eurofound-Bericht von 2010 mit dem Titel „Posted workers in the European Union“¹ (Entsandte Arbeitnehmer in der Europäischen Union) und die Berichte auf nationaler Ebene,
- unter Hinweis auf die Frühjahrsprognose 2020 der Kommission vom 6. Mai 2020,

¹ <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/working-conditions-industrial-relations/posted-workers-in-the-european-union>

- unter Hinweis auf die Leitlinien der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) vom 24. April 2020 mit dem Titel „COVID-19: Rückkehr an den Arbeitsplatz – Anpassung der Arbeitsplätze und Schutz der Arbeitnehmer“,
 - unter Hinweis auf die Studie des Europäischen Parlaments von 2015 zu sozialen Rechten und Arbeitnehmerrechten in der EU und zu EU-Binnenmarktvorschriften,
 - unter Hinweis auf die Leitlinien der Kommission vom 17. Juli 2020 für Saisonarbeitnehmer in der EU im Zusammenhang mit dem COVID-19-Ausbruch,
 - unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 9. Oktober 2020 über die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonarbeitnehmern und anderen mobilen Arbeitskräften,
 - unter Hinweis auf die Empfehlung des Rates vom 13. Oktober 2020 für eine koordinierte Vorgehensweise bei der Beschränkung der Freizügigkeit aufgrund der COVID-19-Pandemie,
 - unter Hinweis auf die Studie der Kommission von 2015 mit dem Titel „Study on wage setting systems and minimum rates of pay applicable to posted workers in accordance with Directive 96/71/EC in a selected number of Member States and sectors“ (Studie zu Lohnfestsetzungssystemen und Mindestlohnsätzen für gemäß der Richtlinie 96/71/EG entsandte Arbeitnehmer in einer Reihe von Mitgliedstaaten und Wirtschaftszweigen),
 - unter Hinweis auf die Leitlinien der Kommission vom 30. März 2020 zur Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitskräfte während des COVID-19-Ausbruchs,
 - unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 15. Mai 2020 mit dem Titel „Hin zu einem abgestuften und koordinierten Vorgehen zur Wiederherstellung der Freizügigkeit und zur Aufhebung der Kontrollen an den Binnengrenzen – COVID-19“ (2020/C 169/03),
 - unter Hinweis auf den Bericht von Eurofound aus dem Jahr 2015 mit dem Titel „Social dimension of intra-EU mobility: Impact on public services“ (Soziale Dimension der Mobilität innerhalb der EU: Auswirkungen auf die öffentlichen Dienstleistungen),
 - gestützt auf Artikel 54 seiner Geschäftsordnung,
 - unter Hinweis auf die Stellungnahmen des Ausschusses für Binnenmarkt und Verbraucherschutz und des Ausschusses für Landwirtschaft und ländliche Entwicklung,
 - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A9-0066/2021),
- A. in der Erwägung, dass Nichtdiskriminierung ein in den Verträgen verankertes Grundprinzip ist; in der Erwägung, dass die Freizügigkeit der Arbeitnehmer ein Grundprinzip der Europäischen Union ist; in der Erwägung, dass sich aus dem in Artikel 45 Absatz 2 AEUV verankerten Grundsatz der Gleichbehandlung ergibt, dass die Freizügigkeit von Arbeitnehmern die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen umfassen muss:

- B. in der Erwägung, dass die Union gemäß Artikel 3 Absatz 3 EUV „soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz“ fördert; in der Erwägung, dass die Union nach Maßgabe von Artikel 9 AEUV bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politiken und ihrer Maßnahmen den Erfordernissen im Zusammenhang mit der Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus, mit der Gewährleistung eines angemessenen sozialen Schutzes, mit der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung sowie mit einem hohen Niveau der allgemeinen und beruflichen Bildung und des Gesundheitsschutzes Rechnung tragen muss;
- C. in der Erwägung, dass die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, die Niederlassungs- und die Dienstleistungsfreiheit Grundprinzipien des Binnenmarkts sind;
- D. in der Erwägung, dass in Bezug auf die Freizügigkeit von Arbeitnehmern sowie den freien Dienstleistungsverkehr die in der europäischen Säule sozialer Rechte verankerten Grundsätze eingehalten werden sollten; in der Erwägung, dass dem Engagement der Union für die Agenda 2030 der Vereinten Nationen und die Ziele für nachhaltige Entwicklung, den europäischen Grünen Deal und die Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter, einschließlich des Schutzes und der Förderung gerechter Löhne, der Gleichstellung der Geschlechter und menschenwürdiger Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, in allen Binnenmarktstrategien durchgängig Rechnung zu tragen ist, wobei soziale und ökologische Erwägungen gebührend zu berücksichtigen sind;
- E. in der Erwägung, dass die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, einschließlich der Saisonarbeiter, für das europäische Aufbauwerk von wesentlicher Bedeutung ist; in der Erwägung, dass sie von beiderseitigen Nutzen sowohl für die entsendenden als auch für die aufnehmenden Mitgliedstaaten sein kann und auf diesem Wege auch die Ziele des wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalts unterstützt werden; in der Erwägung, dass die Union und die Mitgliedstaaten das Potenzial der innerhalb der EU stattfindenden Mobilität voll ausschöpfen und gleichzeitig die Einhaltung der geltenden Vorschriften zur Mobilität der Arbeitnehmer wirksam durchsetzen müssen;
- F. in der Erwägung, dass die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und der freie Dienstleistungsverkehr zum Wirtschaftswachstum und zum Zusammenhalt in der Union beitragen und durch sie Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden; in der Erwägung, dass der Binnenmarkt nur dann nachhaltig sein und den Wohlstand erhöhen kann, wenn er auf gerechten und gemeinsamen Vorschriften und auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung begründet ist, insbesondere in Bezug auf die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und den freien Dienstleistungsverkehr;
- G. in der Erwägung, dass die Union auch künftig eine maßgebliche Aufgabe bei der Unterstützung des Austauschs über bewährte Verfahren auf allen Ebenen der Verwaltung und bei der Ausarbeitung von Orientierungshilfen und Empfehlungen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zur Sicherstellung menschenwürdiger Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für alle Menschen, auch für schutzbedürftige Gruppen von Arbeitnehmern, übernehmen sollte;
- H. in der Erwägung, dass das sich der freie Dienstleistungsverkehr in sozialer Hinsicht sowohl günstig als auch ungünstig auf die Herkunftsregionen der mobilen Arbeitnehmer und auf die Regionen, in denen sie beschäftigt sind, auswirken kann; in der Erwägung, dass der Arbeitskräftemangel und die Abwanderung von Fachkräften, ausgelöst durch das derzeitige wirtschaftliche und soziale Ungleichgewicht zwischen den Regionen der

Union, insbesondere nach der Finanzkrise, in einigen Mitgliedstaaten ein kritisches Niveau erreicht haben, was zu weiteren Problemen wie demografischen Schieflagen, Defiziten bei der Gesundheitsversorgung und Mangel an medizinischem Personal sowie insgesamt zu zunehmender Ungleichheit zwischen den Regionen geführt hat; in der Erwägung, dass ländliche und abgelegene Gebiete von diesen Phänomenen besonders stark betroffen sind; in der Erwägung, dass eine nachhaltige Industriepolitik und eine solide Kohäsionspolitik erforderlich sind, um hochwertige Arbeitsplätze in im Wandel befindlichen Wirtschaftszweigen und Regionen zu erhalten und zu schaffen, um eine Abwanderung von Fachkräften und unfreiwillige Mobilität zu verhindern;

- I. in der Erwägung, dass der Arbeitskostenwettbewerb dem Zusammenhalt unter den Mitgliedstaaten abträglich ist; in der Erwägung, dass ein abgestimmtes Konzept auf der Ebene der Union erforderlich ist, damit ein unlauterer Arbeitskostenwettbewerb vermieden und die soziale Aufwärtskonvergenz für alle erhöht wird; in der Erwägung, dass wirksame Rechtsvorschriften und Tarifverträge von maßgeblicher Relevanz sind, wenn es darum geht, für menschenwürdige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, hochwertige Dienstleistungen und fairen Wettbewerb zu sorgen;
- J. in der Erwägung, dass in bestimmten Regionen grenzüberschreitend tätige Personen soziale und wirtschaftliche Vorteile erzeugen;
- K. in der Erwägung, dass es zum Schutz der Rechte mobiler Arbeitnehmer, zur Stärkung der Einhaltung der geltenden Vorschriften und zur Förderung gleicher Wettbewerbsbedingungen und eines fairen Wettbewerbs zwischen allen Unternehmen wichtig ist, die grenzübergreifende Durchsetzung der Unionsvorschriften im Bereich der Arbeitskräftemobilität zu verbessern, zu vereinheitlichen und abzustimmen und gegen Verstöße, darunter nicht angemeldete Erwerbstätigkeit, vorzugehen;
- L. in der Erwägung, dass die Mehrheit der Arbeitnehmer in der Union in Kleinstunternehmen bzw. kleinen und mittleren Unternehmen (KKMU) beschäftigt ist; in der Erwägung, dass KKMU und Selbstständige am meisten unter Verstößen gegen die Rechtsvorschriften der Union leiden; in der Erwägung, dass widersprüchliche nationale Rechtsvorschriften, unnötiger Verwaltungsaufwand und unlauterer Wettbewerb zu den Hauptschwierigkeiten für KKMU, Selbstständige und ehrliche Unternehmen im Binnenmarkt gehören; in der Erwägung, dass Initiativen, die auf KKMU und Start-up-Unternehmen ausgerichtet sind, den Unternehmen dabei helfen sollten, die geltenden Vorschriften einzuhalten, und nicht zu unnötigem Verwaltungsaufwand, zweierlei Maß oder niedrigeren Schutznormen für Arbeitnehmer führen dürfen;
- M. in der Erwägung, dass die Digitalisierung eine einmalige Gelegenheit zur Erleichterung der Mobilität bietet und gleichzeitig einen Beitrag zur Überprüfung der strikten Einhaltung der Unionsvorschriften im Bereich der Mobilität der Arbeitnehmer leistet;
- N. in der Erwägung, dass die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) eingerichtet wurde, damit Fairness und Vertrauen in den Binnenmarkt, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, die Entsendung von Arbeitnehmern und die mit großer Mobilität verbundene Erbringung von Dienstleistungen gestärkt werden, damit die Einhaltung der Unionsvorschriften zur Mobilität der Arbeitnehmer und die Koordinierung der Sozialversicherungsregelungen überwacht werden und damit der Austausch über bewährte Verfahren und die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern bei der Sicherstellung einer fairen Mobilität der Arbeitnehmer und der Bekämpfung der nicht

- angemeldeten Erwerbstätigkeit verbessert werden; in der Erwägung, dass die Förderung von gerechten Löhnen, der Gleichstellung der Geschlechter sowie menschenwürdiger Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei der Schaffung eines gut funktionierenden, fairen und nachhaltigen Binnenmarktes von maßgeblicher Bedeutung sind;
- O. in der Erwägung, dass es sich bei der ELA um eine gerade geschaffene Einrichtung handelt, die ihre volle Einsatzfähigkeit voraussichtlich 2024 erreichen wird;
- P. in der Erwägung, dass die Entsendung von Arbeitnehmern, Leiharbeit und Saisonarbeit ihrem Wesen und ihrer rechtlichen Definition nach vorübergehend sind;
- Q. in der Erwägung, dass Arbeitnehmer vor einem Mangel an angemessenem Rechtsschutz und Zugang zu Sozialversicherungssystemen stehen, was häufig auf missbräuchliche Formen atypischer Beschäftigung, Konstrukte wie Scheinselbstständigkeit, unbezahlte und/oder nur schlecht bezahlte Bereitschaftsdienste, sogenannte Null-Stunden-Verträge, die missbräuchliche Nutzung befristeter Arbeitsverträge und Praktika als Ersatz für reguläre Arbeitsverträge, auch im öffentlichen Sektor, und die Nutzung von Briefkastenfirmen zurückzuführen ist; in der Erwägung, dass diese Probleme daher angegangen werden sollten; in der Erwägung, dass der zunehmende Rückgriff auf verschiedene Unterauftragsvereinbarungen auch zu einer missbräuchlichen Nutzung führen könnte, was wiederum Gegenmaßnahmen erforderlich macht; in der Erwägung, dass die Mobilität der Arbeitnehmer innerhalb der EU, die direkt auf Artikel 45 AEUV beruht, auf natürliche Weise dazu beitragen kann, den langfristigen Arbeitskräftebedarf unter Nutzung von Standardbeschäftigungsformen, die den Unionsbürgern ohne Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit offenstehen, zu decken;
- R. in der Erwägung, dass der soziale Zusammenhalt einer der wichtigsten Grundsätze der Union ist; in der Erwägung, dass es in der Union dessen ungeachtet nach wie vor erhebliche Unterschiede bei den Lebens- und Arbeitsbedingungen gibt; in der Erwägung, dass höhere Löhne und ein höheres BIP, eine solide soziale Sicherheit, ein leichter Zugang zum Arbeitsmarkt und höhere Beschäftigungsquoten zu den wichtigsten Anreizen gehören, wenn es um die Mobilität innerhalb der EU geht¹; in der Erwägung, dass auf der anderen Seite Armut, soziale Ausgrenzung, schlechte Lebens- und Arbeitsbedingungen und fehlende Sozialhilfe Schubfaktoren für die Mobilität innerhalb der EU sind; in der Erwägung, dass der anhaltende Arbeitskräftemangel in einigen kritischen Wirtschaftszweigen in einer Reihe von Mitgliedstaaten sich weitgehend auch auf schlechte Arbeitsbedingungen und niedrige Löhne zurückzuführen lässt; in der Erwägung, dass dieser Mangel dadurch angegangen werden sollte, dass die Arbeitsbedingungen in diesen Wirtschaftszweigen verbessert werden, insbesondere durch sozialen Dialog und Tarifverhandlungen, anstatt Wanderarbeitnehmern und mobilen Arbeitnehmern, einschließlich grenzüberschreitend erwerbstätigen Personen

¹ Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, *Annual Report on intra-EU Labour Mobility* (Jahresbericht 2017 über die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU), Abschlussbericht Januar 2018, 2018; Europäische Kommission, *Study on the movement of skilled labour* (Studie über die Mobilität qualifizierter Arbeitskräfte), Abschlussbericht (verfasst von ICF), 2018; Malmström, Cecilia, Vorwort zur *Rethinking the attractiveness of EU Labour Immigration Policies: Comparative perspectives on the EU, the US, Canada and beyond* (Überprüfung der Attraktivität der EU-Arbeitsmigrationspolitik: Vergleichende Perspektiven für die EU, die USA, Kanada und darüber hinaus), herausgegeben von Carrera, S., Guild, E. und Eisele, K., CEPS, 2018.

und Grenzgängern, und/oder nicht angemeldeten Arbeitnehmern die gering entlohnte Arbeit unter schlechten Bedingungen zu überlassen;

- S. in der Erwägung, dass die Entscheidung über die Ausübung des Rechts auf Freizügigkeit stets freiwillig und nicht durch mangelnde Möglichkeiten im Wohnsitzmitgliedstaat bedingt sein sollte; in der Erwägung, dass eine gerechte Mobilität auf der Grundlage solider sozialer Rechte und Arbeitsrechte eine Voraussetzung für eine nachhaltige europäische Integration, sozialen Zusammenhalt und einen gerechten Übergang ist;
- T. in der Erwägung, dass missbräuchliche Praktiken wie Sozial- und Umweltdumping die öffentliche Unterstützung für die Union und eine weitere europäische Integration schwächen, dem Funktionieren des Binnenmarkts und der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, insbesondere von KKMU und Selbständigen, abträglich sind und die Rechte der europäischen Arbeitnehmer beeinträchtigen; in der Erwägung, dass daher die Überwachung der Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften verstärkt werden muss; in der Erwägung, dass das Prinzip „Vorfahrt für KMU“ bei der Ausarbeitung von Gesetzgebungsvorschlägen auf Unionsebene gebührend berücksichtigt werden sollte; in der Erwägung, dass widersprüchliche Bestimmungen in den nationalen Rechtsvorschriften Hindernisse für KKMU schaffen und daher vermieden werden sollten;
- U. in der Erwägung, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung eine Voraussetzung für die soziale Marktwirtschaft und die soziale Aufwärtskonvergenz ist und die Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften und Tarifverträge des Bestimmungslandes erfordert, um somit gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen lokalen und mobilen Arbeitnehmern sowie zwischen einheimischen und ausländischen Dienstleistern sicherzustellen;
- V. in der Erwägung, dass über 8 % der mobilen Arbeitnehmer in den Bereichen Gesundheitsversorgung und Sozialarbeit, über 7 % im Verkehrsleistungsbereich und über 10 % in der Beherbergungsbranche und Gastronomie tätig sind; in der Erwägung, dass mobile Arbeitnehmer und Saisonarbeiter für die Mitgliedstaaten häufig unverzichtbar sind, beispielsweise in den Bereichen Gesundheitsversorgung, Pflege von älteren Menschen oder Menschen mit Behinderung oder auch im Baugewerbe;
- W. in der Erwägung, dass mindestens 80 Millionen Arbeitnehmer in Europa nicht über die geeignete Qualifikation verfügen und mehr als fünf von zehn schwer zu besetzenden Stellen in hochqualifizierten Berufen zu finden sind¹;
- X. in der Erwägung, dass die COVID-19-Pandemie einmal mehr gezeigt hat, dass hochmobile Arbeitnehmer, die häufig innerhalb der Union umziehen, unerlässlich sind; in der Erwägung, dass die Pandemie auch gezeigt hat, dass Saisonarbeiter, entsandte Arbeitnehmer, Wanderarbeiter und mobile Arbeitnehmer, einschließlich grenzüberschreitend erwerbstätiger Personen und Grenzgängern, während der Pandemie immens zum Fortbestand der Wirtschaft der Union wie auch des internationalen Handels der Union beigetragen haben; in der Erwägung, dass sie als Arbeitnehmer an vorderster Front ein enormes Gesundheitsrisiko für sich selbst und ihre Familien eingegangen sind; in der Erwägung, dass sich Saisonarbeiter als unentbehrlich erwiesen haben, um viele europäische landwirtschaftliche Betriebe am Laufen zu halten; in der Erwägung, dass hochmobile Arbeitnehmer zugleich aber auch nach wie vor am meisten

¹ OECD-Datenbank „Skills for Jobs“, <https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org>.

gefährdet und am wenigsten geschützt sind; in der Erwägung, dass diese Arbeitnehmer in der ersten Phase der COVID-19-Pandemie am stärksten von den unkoordinierten Grenzmanagementmaßnahmen betroffen waren;

- Y. in der Erwägung, dass Saisonarbeitskräfte und entsandte Arbeitnehmer während der COVID-19-Pandemie häufig nicht über eine grundlegende Gesundheitsversorgung, angemessene Unterkünfte und persönliche Schutzausrüstung verfügten und auch nicht angemessen informiert wurden; in der Erwägung, dass sie häufig nur unzureichenden oder gar keinen Zugang zu den Sozialschutzsystemen in den Aufnahmemitgliedstaaten hatten, was auch Krankengeld und Kurzarbeitslosenprogramme einschließt; in der Erwägung, dass sie in einigen Fällen sogar abgeschoben wurden; in der Erwägung, dass die Mobilität der Arbeitnehmer in hohem Maße von den verfügbaren Verkehrsmitteln abhängt und die Arbeitnehmer von Inseln und Gebieten in äußerster Randlage der Union daher besonders hart getroffen sind; in der Erwägung, dass Grenzsicherungen auch grenzüberschreitend erwerbstätige Personen und Grenzgänger getroffen haben, indem ihr Weg zu ihren Arbeitsplätzen und zurück zu ihren Familien erschwert und ihr Zugang zu Sozial- und Gesundheitsdiensten einschränkt wurde; in der Erwägung, dass mobile Arbeitnehmer in einigen Fällen unter Diskriminierung und unter schlechten Arbeits- und Lebensbedingungen gelitten haben, die zu Ausbrüchen von COVID-19 führten;
- Z. in der Erwägung, dass durch die COVID-19-Pandemie die schwierigen und häufig unzumutbaren Arbeits- und Lebensbedingungen von Hunderttausenden von Saisonarbeitnehmern, bei denen es sich zumeist um mobile Arbeitnehmer handelt, und von einigen der über eine Million entsandten Arbeitnehmern in der EU aufgedeckt und verschlechtert wurden; in der Erwägung, dass ihre ohnehin schon prekären Bedingungen durch Fälle von struktureller Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und eine unzureichende Durchsetzung der geltenden Gesetze und Vorschriften noch weiter verschärft werden;
- AA. in der Erwägung, dass die COVID-19-Pandemie zahlreiche strukturelle Mängel im europäischen Rechtsrahmen und in den nationalen Rechtsrahmen aufgezeigt hat; in der Erwägung, dass viele dieser Mängel nicht nur auf die Pandemie zurückzuführen sind; in der Erwägung, dass diese Mängel dringend auf der Ebene der Union und der Mitgliedstaaten behoben werden sollten, um einen fairen Wettbewerb und die Gleichbehandlung im Binnenmarkt sicherzustellen; in der Erwägung, dass sich die COVID-19-Pandemie tiefgreifend und nachhaltig auf die europäischen Arbeitsmärkte auswirkt;
- AB. in der Erwägung, dass die Mobilität der Arbeitnehmer und insbesondere die Entsendung von Arbeitnehmern nicht zu einem Wettbewerb führen darf, der auf prekären Arbeitsbedingungen und der Umgehung der Arbeitgeberpflichten und der geltenden nationaler Rechtsvorschriften und Tarifverträge in den Aufnahmemitgliedstaaten beruht, da solche missbräuchlichen Praktiken nur zu Spannungen zwischen den Mitgliedstaaten, unlauterem Wettbewerb zwischen Unternehmen und Misstrauen unter den Arbeitnehmern führen; in der Erwägung, dass diese nachteiligen Auswirkungen, darunter die Abwanderung von Fachkräften und unlauterer Wettbewerb, auch auf das Fehlen einer sozialen Aufwärtskonvergenz zurückzuführen sein können; in der Erwägung, dass die Mobilität der Arbeitnehmer als Chance wahrgenommen werden, den Austausch von Kompetenzen und Berufserfahrung erleichtern und die soziale Aufwärtskonvergenz fördern sollte; in der Erwägung, dass die Vorschriften über die Mobilität und die Entsendung von Arbeitnehmern nicht zu einem unverhältnismäßigen

Verwaltungsaufwand führen dürfen; in der Erwägung, dass die Entsendevorschriften auch für die von einem Mitgliedstaat in einen anderen entsandten Staatsangehörigen gelten, die besonders anfällig für Ausbeutung sind und daher besonderer Aufmerksamkeit seitens der nationalen Arbeitsaufsichtsbehörden und der ELA bedürfen;

- AC. in der Erwägung, dass das Missverhältnis von Qualifikationsangebot und -nachfrage und der Fachkräftemangel große Herausforderungen für den Arbeitsmarkt und die Bildungs- und Ausbildungssysteme der EU bedeuten; in der Erwägung, dass dies einen erheblichen Bedarf an der Verbesserung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, wenn es darum geht, sie zukunftssicherer und vorausschauender zu machen, sowie an der Verbesserung des Systems der Um- und Weiterqualifizierung von Arbeitnehmern offenbart; in der Erwägung, dass es jedoch immer noch keine offiziellen Statistiken oder Indikatoren zur Messung des Missverhältnisses von Qualifikationsangebot und -nachfrage auf den europäischen Arbeitsmärkten gibt;
- AD. in der Erwägung, dass von einer weiteren Polarisierung der Arbeitsplätze auszugehen ist und die Zahl der Arbeitsplätze am oberen und am unteren Ende des Qualifikationsspektrums zunehmen wird;
- AE. in der Erwägung, dass die digitale Kluft zwischen Stadt und Land sowie die Auswirkungen sozioökonomischer Faktoren auf die digitale Kluft nach wie vor wichtige Herausforderungen sind, die unverzüglich angegangen werden müssen; in der Erwägung, dass in der Erwerbsbevölkerung ein erheblicher Mangel an digitalen und umweltbezogenen Kompetenzen besteht, der unter anderem durch lebenslanges Lernen beseitigt werden sollte;
- AF. in der Erwägung, dass Investitionen der Unternehmen in Aus- und Weiterbildung sowie in Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ein wichtiges Mittel sind, um Fachkräfte für sich zu gewinnen; in der Erwägung, dass die gegenseitige Anerkennung und die Transparenz von Qualifikationen eine wichtige Aufgabe bei der Konvergenz der Berufsbilder, der Dienstleistungsfreiheit und der fairen Mobilität der Arbeitnehmer übernehmen;
- AG. in der Erwägung, dass die Entwicklung des Systems zur Anerkennung informell erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten, etwa im Fall von Pflegepersonen, in diesem Zusammenhang berücksichtigt werden sollte; in der Erwägung, dass diese Entwicklung angesichts der aktuellen demografischen Herausforderungen und Trends im Zusammenhang mit alternden Gesellschaften in den Mitgliedstaaten äußerst wichtig ist;
- AH. in der Erwägung, dass wirksame Dreiparteiengespräche und der soziale Dialog die Bemühungen von Regierungen und Institutionen um die Bewältigung der gegenwärtigen Spannungen und Spaltungen in der EU erfolgreich ergänzen können; in der Erwägung, dass die Einbeziehung der Sozialpartner das Potenzial birgt, die Politikgestaltung, -umsetzung und -durchsetzung zu verbessern, und auf allen politischen Ebenen weiter gestärkt werden muss;
- AI. in der Erwägung, dass es kein unionsweites System für eine systematische Datenerhebung gibt, in dem geeignete Daten über mobile Arbeitnehmer erfasst werden oder das es diesen ermöglichen würde, ihren Sozialversicherungsstatus leicht und rasch zu ermitteln und die einzelnen erworbenen Ansprüche geltend zu machen; in der Erwägung, dass der Zugang zu Informationen über geltende Vorschriften sowie deren

wirksame Einhaltung, Überwachung und Durchsetzung notwendige Voraussetzungen für eine faire Mobilität und Maßnahmen gegen die missbräuchliche Nutzung des Systems sind; in der Erwägung, dass deshalb digitale Technologie, durch die die Kontrolle und Durchsetzung der Rechtsvorschriften zum Schutz der Rechte mobiler Arbeitnehmer erleichtert werden können, unter Einhaltung der Datenschutzvorschriften gefördert und eingesetzt werden sollte;

1. weist darauf hin, dass das Bestimmungslandprinzip das Leitprinzip der Dienstleistungsrichtlinie ist, und ist der Ansicht, dass diese Bestimmung nicht geändert werden sollte; betont, dass im freien Dienstleistungsverkehr die Arbeitnehmer- und Sozialrechte gewahrt werden müssen; weist erneut darauf hin, dass die Grundsätze der Gleichbehandlung und der Freizügigkeit nicht nur für Dienstleistungserbringer, sondern gleichermaßen für Arbeitnehmer gelten; ist der Ansicht, dass der freie Dienstleistungsverkehr Hand in Hand mit der freien und fairen Mobilität der diese Dienstleistungen erbringenden Arbeitnehmer geht und dass es dem Binnenmarkt zugutekommt, wenn die Vorschriften über Arbeitsbedingungen eingehalten werden sowie für den Schutz der Gesundheit der mobilen Arbeitnehmer und für deren Sicherheit gesorgt wird; betont, dass zur Verbesserung der Rechte und des Schutzes der europäischen Arbeitnehmer beigetragen werden könnte, wenn die in der europäischen Säule der sozialen Rechte verankerten Grundsätze als Mindestnormen umgesetzt werden;
2. betont, dass die Rechtsvorschriften der Union über den freien Dienstleistungsverkehr in keiner Weise die Ausübung der in den Mitgliedstaaten und auf Unionsebene anerkannten Grundrechte, einschließlich des Streikrechts oder des Rechts auf Durchführung anderer Maßnahmen, die unter die spezifischen Systeme der Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten fallen, beeinträchtigen und auch nicht das Recht berühren dürfen, Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen oder kollektive Maßnahmen im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zu ergreifen; betont, dass hochwertige Rechtsvorschriften und ihre wirksame Umsetzung eine langfristige Investition sind;
3. weist darauf hin, dass sich der Schutz der Arbeits- und Lebensbedingungen mobiler Arbeitnehmer, basierend auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung, auf die gesamte Freizügigkeit der Arbeitnehmer sowie die Dienstleistungsfreiheit erstrecken muss; ist besorgt über die anhaltenden Defizite beim Schutz mobiler Arbeitnehmer, einschließlich grenzüberschreitend erwerbstätiger Personen und Grenzgängern, die durch die COVID-19-Pandemie zutage getreten sind; betont, dass Arbeitskräfte wegen der Ausübung ihres Rechts auf Freizügigkeit oder wegen Bestimmungen der Union über den freien Dienstleistungsverkehr kein Benachteiligung erfahren dürfen; betont, dass etwaige regulatorische Mängel auf Unionsebene und auf nationaler Ebene unverzüglich behoben werden müssen; betont ferner, dass die geltenden Rechtsvorschriften über den Zugang zu sozialen Rechten und den Schutz der sozialen Sicherheit, was auch ihre Übertragbarkeit, die Anerkennung von Diplomen, Qualifikationen und Kompetenzen und den Zugang zu Ausbildung einschließt, im Hinblick auf die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und den freien Dienstleistungsverkehr eingehalten werden müssen; weist erneut darauf hin, dass bei jedweder Beschränkung des Grenzverkehrs in der EU, auch wenn sie als Reaktion auf die schwere Krise der öffentlichen Gesundheit erlassen wird, ihre Auswirkungen auf mobile Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind und auf deren besondere Situation einzugehen ist;

4. ist besorgt darüber, dass die Mitgliedstaaten das Unionsrecht, etwa die kürzlich überarbeitete Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern¹, gegenwärtig nicht einheitlich auslegen, was zu fehlender Rechtsklarheit und bürokratischem Aufwand für die Unternehmen führt, die in mehr als einem Mitgliedstaat Dienstleistungen erbringen; fordert die Kommission auf, die Mitgliedstaaten während des gesamten Umsetzungsprozesses unmittelbar zu unterstützen, damit eine einheitliche Auslegung des europäischen Rechts sichergestellt wird;
5. betont in diesem Zusammenhang, dass den Arbeitnehmern, die in den Regionen in äußerster Randlage der Europäischen Union leben, besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss, und dass die Mobilität dieser Arbeitnehmer in Richtung des Kontinents sowie zwischen den Regionen in äußerster Randlage gefördert werden muss;
6. bedauert, dass im Jahr 2019 nur 4,2 % der Unionsbürger im erwerbsfähigen Alter in einem anderen EU-Land als dem ihrer Staatsangehörigkeit lebten²; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, ihre Bemühungen um den Abbau von Mobilitätshindernissen für Arbeitnehmer und Unternehmen zu intensivieren;
7. weist darauf hin, dass die Arbeitnehmerfreizügigkeit sichergestellt werden muss, um die Beschäftigung und Wirtschaft in bestimmten Regionen zu erhalten und um dafür zu sorgen, dass bestimmte Tätigkeiten wie die Landwirtschaft aufrechterhalten werden;
8. fordert die Mitgliedstaaten auf, die überarbeitete Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern ordnungsgemäß und rechtzeitig umzusetzen, um entsandte Arbeitnehmer und ihre Freiheit, während ihrer Entsendung Dienstleistungen zu erbringen, zu schützen, indem verbindliche Bestimmungen über die Arbeitsbedingungen und den Schutz der Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer festgelegt werden;
9. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Möglichkeit, die in allen Tarifverträgen enthaltenen Bestimmungen über Löhne und Arbeitsbedingungen auf entsandte Arbeitnehmer in der EU anzuwenden, möglichst weitgehend zu nutzen, um für gleiches Entgelt für gleiche Arbeit am selben Ort für die Arbeitnehmer und gleiche Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen im Rahmen der Umsetzung der überarbeiteten Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern zu sorgen;
10. fordert die Kommission auf, die Entwicklungstendenzen, die die Arbeitsbedingungen der entsandten Drittstaatsangehörigen betreffen, eingehend zu untersuchen; betont, dass unter Umständen auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Untersuchung politische Maßnahmen auf der Ebene der Union oder der Mitgliedstaaten erforderlich werden; ist zutiefst besorgt über die derzeitige Zunahme des Anteils von Drittstaatsangehörigen in Branchen, die für prekäre Arbeitsbedingungen und missbräuchliche Verstöße bekannt sind; hebt hervor, dass Drittstaatsangehörige oftmals verstärkt für Ausbeutung anfällig sind und daher Schutz benötigen; betont, dass Ausbeutung missbräuchliche Praktiken wie vorgetäuschte Entsendung, Scheinselbstständigkeit, betrügerische Vergabe von Unteraufträgen, betrügerische Personalvermittlungen, Briefkastenfirmen und nicht

¹ Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 173 vom 9.7.2018, S. 16).

² Europäische Kommission, 2019 Annual Report on Intra-EU Labour Mobility (Jahresbericht 2019 über die Arbeitskräftemobilität in der EU) Januar 2020.

angemeldete Erwerbstätigkeit umfasst; weist darauf hin, dass Drittstaatsangehörige in der EU arbeiten dürfen, wenn sie im Besitz einer Arbeitserlaubnis sind, vorausgesetzt, dass die im Arbeitsrecht der EU und der Mitgliedstaaten verankerten Garantien einen angemessenen Schutz und menschenwürdige Arbeitsbedingungen für diese Staatsangehörigen wirksam sicherstellen, ohne den Arbeitsmarkt zu verzerren; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, bei dem Umgang mit Drittstaatsangehörigen für die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften zu den Beschäftigungsbedingungen zu sorgen, um missbräuchliche Verstöße zu unterbinden; fordert die Mitgliedstaaten auf, die Schutzbestimmungen der Richtlinie 2009/52/EG umzusetzen und für zugängliche und wirksame Beschwerdeverfahren zu sorgen, dank derer fällige Löhne und Sozialversicherungsbeiträge erfolgreich eingefordert werden können;

11. weist auf die Beschaffenheit europaweiter Versorgungsketten in strategischen Industriezweigen hin, die ein wichtiger Arbeitgeber sind, mobilen Arbeitskräften und Dienstleistungsunternehmen Beschäftigung bieten und in hohem Maße von nicht abgestimmten Maßnahmen wie unterschiedlichen Regeln für COVID-19-Tests und -Quarantänen, die von den Mitgliedstaaten bei ihren Bemühungen um die Bekämpfung der Pandemie verabschiedet wurden, betroffen sind; fordert die Kommission auf, sicheren Bedingungen für Arbeitnehmer die gleiche Bedeutung beizumessen wie der Wiederherstellung der Freizügigkeit und des Warenverkehrs;
12. weist erneut darauf hin, dass das Fehlen einheitlicher Quarantänezeiten, Testanforderungen und Reisebeschränkungen innerhalb der EU eine enorme Herausforderung für zahlreiche Unternehmen und viele mobile Arbeitnehmer und ihre Familien bedeutet, insbesondere in Branchen mit hoher Mobilität; fordert die Mitgliedstaaten auf, die Bemühungen um die Ausweitung des Sozialversicherungsschutzes, den Zugang zu Krankengeldern und Regelungen für zeitweilige Arbeitslosigkeit zu koordinieren, um auch grenzüberschreitend erwerbstätige Personen, Grenzgänger und mobile Arbeitnehmer zu schützen, insbesondere die Krisenopfer, die nunmehr mit Armut, Arbeitslosigkeit, sozialer Ausgrenzung und schlechten Lebensbedingungen zu kämpfen haben;
13. bekräftigt, dass es für das tägliche Leben der Menschen von entscheidender Bedeutung ist, dass systemrelevante Güter wie Nahrungsmittel, Medizinprodukte oder Schutzausrüstungen jederzeit in der gesamten EU geliefert werden können; fordert die Kommission auf, in Krisenzeiten wie einer Pandemie den freien Verkehr systemrelevanter Güter und Dienstleistungen im Binnenmarkt sicherzustellen;
14. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten eindringlich auf, mobile Arbeitskräfte in strategischen Lieferketten des verarbeitenden Gewerbes, die etwa medizinische Ausrüstung betreffen, als systemrelevant bzw. kritisch einzustufen und daher die geltende Quarantänepflicht zu prüfen, sofern keine Gefahr für die öffentliche Gesundheit und Sicherheit besteht, was durch einschlägige Tests im Einklang mit der Empfehlung des Rates für eine koordinierte Vorgehensweise bei der Beschränkung der Freizügigkeit aufgrund der COVID-19-Pandemie nachgewiesen werden kann;
15. fordert die Kommission auf, Defizite beim Schutz zu prüfen, um für menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen für mobile Arbeitnehmer zu sorgen und missbräuchlichen Praktiken vorzubeugen, und die Rechtsvorschriften der Union über die Vergabe von Unteraufträgen ordnungsgemäß durchzusetzen; fordert die Kommission auf, für eine allgemeine gesamtschuldnerische Haftung in der gesamten

Untervergabekette zu sorgen, um die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen; betont, dass mit einer solchen Initiative die Transparenz erhöht und die Haftung der Hauptauftragnehmer in Untervergabeketten ausgeweitet werden sollte, indem die Zahlung sämtlicher Sozialversicherungsbeiträge und Ansprüche der Arbeitnehmer rechtlich garantiert wird und die nationalen Behörden nachdrücklich aufgefordert werden, wirksame und abschreckende Sanktionen zu verhängen, wann immer dies erforderlich ist; fordert die Kommission auf, sich für den Zugang der Gewerkschaften zu allen Arbeitsplätzen, auch zu Arbeitsplätzen außerhalb des Landes der Beschäftigung, einzusetzen, und fordert die Mitgliedstaaten auf, diesen Zugang zu garantieren; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen zu ergreifen, um den sozialen Dialog und die Autonomie der Sozialpartner auszubauen und zu fördern und die Arbeitnehmer dabei zu unterstützen, sich zu organisieren, da dies ein wichtiges Instrument für die Verwirklichung hoher Beschäftigungsstandards ist;

16. fordert die Kommission auf, negative Entwicklungen bei der Mobilität der Arbeitnehmer und insbesondere das Phänomen der Fachkräfteabwanderung in bestimmten Branchen und Regionen zu analysieren; betont, dass die Bekämpfung der Fachkräfteabwanderung mit Maßnahmen zur Förderung der sozialen Aufwärtskonvergenz einhergehen muss; fordert eindringlich, dass die Mitgliedstaaten trotz der COVID-19-Pandemie den Grenzübertritt aus beruflichen Gründen zulassen und erleichtern sollten, wenn die berufliche Tätigkeit im Aufnahmemitgliedstaat in den betreffenden Branchen gestattet ist, damit die Gleichbehandlung der lokalen und mobilen Arbeitnehmer sichergestellt wird; fordert die Kommission auf, insbesondere im Rahmen des Europäischen Semesters und der Veröffentlichung der länderspezifischen Empfehlungen eindeutige quantitative und qualitative Indikatoren festzulegen, um die Umsetzung und Einhaltung der Vorschriften über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu überwachen; fordert die Kommission auf, Empfehlungen zur Sicherstellung fairer, gerechter und menschenwürdiger Lebens- und Arbeitsbedingungen für mobile Arbeitnehmer vorzulegen;
17. betont, dass die Ziele der europäischen Säule sozialer Rechte, die Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung, der europäische Grüne Deal und die Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter auch in der Herangehensweise an den Binnenmarkt zum Ausdruck kommen müssen, indem strenge Sozial- und Umweltschutznormen als Voraussetzung für Produktivitätssteigerungen gefördert werden; hebt hervor, dass der Vergabe öffentlicher Aufträge bei der Verwirklichung dieser Ziele hohe Bedeutung zukommt;
18. fordert die Kommission nachdrücklich auf, vorrangig dafür zu sorgen, dass die ELA voll funktionsfähig wird, um die Anwendung und Durchsetzung des Unionsrechts im Bereich der Mobilität der Arbeitnehmer und der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zu überwachen und zu fördern; fordert die Kommission nachdrücklich auf, die Kapazitäten und die Zusammenarbeit der zuständigen nationalen Behörden zu unterstützen und zu stärken, was auch für die Sozialpartner gilt, um eine faire, auf Rechten basierende Mobilität, angemessene Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber über ihre Rechte und Pflichten sowie die wirksame grenzüberschreitende Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte, einschließlich der Übertragbarkeit von Rechten und Ansprüchen, sicherzustellen und wirksam gegen Betrug im Bereich der sozialen Sicherheit und gegen missbräuchliche Praktiken vorzugehen; ist der Auffassung, dass sich die ELA auf eine bessere Durchsetzung und Umsetzung des geltenden Unionsrechts konzentrieren sollte, damit der Wettbewerb im Binnenmarkt fair und gerecht ist; betont, dass die ELA dem Aufbau einer Echtzeit-

Datenbank, mit der Informationen von ausländischen Dienstleistern validiert werden, Vorrang einräumen sollte, damit sie illegale Praktiken wirksam bekämpfen kann; hebt hervor, dass die ELA über ausreichende Mittel verfügen muss, um ihre Aufgaben wahrzunehmen; betont, dass durch die teilweise Einbeziehung von EURES in die ELA die Verbindung zwischen der Förderung der Freizügigkeit und der Bereitstellung von Informationen und der Einhaltung des einschlägigen Rechtsrahmens zum Schutz mobiler Arbeitnehmer und Bürger gestärkt werden sollte;

19. fordert die Kommission auf, einen europäischen Rahmen zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs im Bereich der Arbeitskosten vorzuschlagen, damit die vollständige Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung sowie von gleichem Lohn und gleiche Arbeitskosten bei gleicher Arbeit am selben Ort sichergestellt wird;
20. weist erneut darauf hin, dass das Parlament die Kommission wiederholt aufgefordert hat, ihre Vorschläge für eine Elektronische Europäische Dienstleistungskarte und für eine Überarbeitung des Notifizierungsverfahrens für Dienstleistungen zurückzuziehen; begrüßt, dass dies schließlich im Arbeitsprogramm der Kommission für 2021 vorgesehen wurde;
21. hebt hervor, dass die Einrichtung eines digitalen Systems zum Datenaustausch zwischen den Mitgliedstaaten eine faire und gerechte Freizügigkeit der Arbeitnehmer sowie die Durchsetzung der einschlägigen Unionsvorschriften erleichtern könnte; fordert die Kommission auf, ihren Vorschlag für eine digitale europäische Sozialversicherungsnummer (ESSN) nach einer Folgenabschätzung ohne unnötige Verzögerung auf den Weg zu bringen und dabei sicherzustellen, dass die ESSN strengen Datenschutzvorschriften unterliegt, was notwendig ist, um für Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Unternehmen, faire Mobilität und den wirksamen Schutz, die Übertragbarkeit, die Rückverfolgbarkeit und die Durchsetzung der Rechte der Arbeitnehmer zu sorgen sowie den fairen Wettbewerb zu unterstützen, mit dem gleiche Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen sichergestellt werden; ist der Auffassung, dass die ESSN die nationalen Sozialversicherungsnummern und -vorschriften ergänzen und den elektronischen Austausch von Informationen zur sozialen Sicherheit (EESSI) erleichtern sollte, damit die Koordinierung und der Informationsaustausch zwischen den zuständigen nationalen Behörden verbessert wird; weist darauf hin, dass mithilfe des EESSI eine schnelle und genaue Überprüfung des Status der Sozialversicherungsversicherung ermöglicht werden sollte, wodurch Einzelpersonen und Behörden einen Kontrollmechanismus an die Hand bekommen, mit dem Absicherung und Beitragszahlungen auf einfache Weise überprüft werden können;
22. betont, dass die Vorschriften über Arbeitsmarktmobilität und Überwachungsverfahren, was auch gemeinsame Kontrollnormen, gemeinsame Kontrollen und einen Informationsaustausch umfasst, unter Anleitung der ELA und in Zusammenarbeit mit den zuständigen nationalen Behörden weiter angepasst und abgestimmt werden müssen; fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, den Austausch über bewährte Verfahren zwischen den zuständigen nationalen Behörden zu intensivieren; fordert, dass die ELA in grenzüberschreitenden Fällen über echte Arbeitsaufsichtsbefugnisse in Zusammenarbeit mit den zuständigen nationalen Behörden verfügt; fordert die ELA auf, die Datenerhebung zu verbessern, für Analysen und Risikobewertungen eine Echtzeit-Datenbank zur Arbeitsmobilität aufzubauen sowie Informationskampagnen und gezielte Kontrollen vorzubereiten; weist darauf hin, dass nach Empfehlung der IAO der Richtwert von einem Arbeitsaufsichtbeamten pro 10 000 Arbeitnehmer festgelegt werden sollte;

23. hebt hervor, dass mit den Mitteln und Zuschüssen der Union ein Beitrag zu menschenwürdiger Arbeit geleistet werden sollte, um nachhaltige Entwicklung und sozialen Fortschritt zu fördern;
24. weist erneut auf die Bedeutung des sozialen Dialogs hin und fordert in diesem Zusammenhang eine stärkere Einbeziehung der Sozialpartner in die Arbeit der Agenturen, Behörden, Ausschüsse und Organe der Union, um für praxisorientierte Initiativen und Rechtsvorschriften zu sorgen, die den unterschiedlichen europäischen Arbeitsmarktmodellen Rechnung tragen; hebt hervor, dass die Dreiparteiengespräche auf der Ebene der EU bei der Konzipierung und Umsetzung von Bestimmungen über die Erbringung von Dienstleistungen und über die Mobilität der Arbeitnehmer sowie die gegenseitige Anerkennung von Berufen, Diplomen, Qualifikationen und Kompetenzen im Einklang mit den in der europäischen Säule sozialer Rechte verankerten Grundsätzen verbessert werden müssen; fordert die Kommission, die Mitgliedstaaten und die Gebietskörperschaften auf, mit den Sozialpartnern zusammenzuarbeiten, wenn es um die Konzipierung und Umsetzung der für die Fortbildung und Umschulung der Arbeitnehmer erforderlichen Unterstützungsstrukturen geht, wobei auch einschlägige öffentliche Maßnahmen durchzuführen und hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen sind;
25. betont, dass der Schutz der Arbeitnehmer und die Beteiligung der Sozialpartner in diesem Bereich in den Mittelpunkt des Unionsrechts gestellt werden müssen, damit das Funktionieren der Demokratie, Wirtschaftswachstum sowie hohe Sozial- und Umweltnormen sichergestellt werden;
26. fordert die Kommission auf, so bald wie möglich einen neuen strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz nach 2020 vorzulegen und sich zu verpflichten, bis 2030 dafür zu sorgen, dass es nicht mehr zu arbeitsbedingten Todesfällen kommt; fordert die Kommission nachdrücklich auf, Vorschläge für eine Richtlinie über arbeitsbedingte Belastungen und Erkrankungen des Bewegungsapparats, eine Richtlinie über psychisches Wohlbefinden am Arbeitsplatz und eine EU-Strategie für psychische Gesundheit zum Schutz aller Arbeitskräfte am Arbeitsplatz vorzulegen; fordert die Kommission ferner auf, eine ambitionierte Überarbeitung der Richtlinie über Karzinogene und Mutagene vorzulegen und Grenzwerte für mindestens 50 Stoffe in die Richtlinie über die Gefährdung durch Karzinogene und Mutagene bei der Arbeit aufzunehmen; fordert, dass Stoffe mit schädlichen Auswirkungen auf das Fortpflanzungssystem in die Richtlinie aufgenommen werden;
27. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, sich – insbesondere im Rahmen der bevorstehenden Überarbeitung des strategischen Rahmens der Union für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – mit der Erfordernis sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer und Selbständige mit besonderem Augenmerk auf der Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu befassen und angemessene Arbeits- und Lebensbedingungen für diese Arbeitnehmer sicherzustellen; fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, gegen das Problem der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit, einschließlich der nicht angemeldeten Saisonarbeit, im Rahmen einer verbesserten Zusammenarbeit mit der europäischen Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit, unter anderem durch eine bessere Sensibilisierung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern für ihre Rechte und Pflichten, vorzugehen; fordert die Mitgliedstaaten auf, einheitliche Maßnahmen ohne Diskriminierung zu verhängen;
28. fordert die Kommission und die ELA nachdrücklich auf, die zahlreichen Fälle eines verwehrten Zugangs zum Arbeitsmarkt sowie von Verstößen und Diskriminierung

aufgrund der Staatsangehörigkeit im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen zu untersuchen, die während der COVID-19-Krise deutlich hervorgetreten sind; fordert die ELA auf, dafür Sorge zu tragen, dass den nationalen Sozialpartnern zugängliche, transparente und nichtdiskriminierende Verfahren zur Einreichung von Fällen bei der ELA zur Verfügung stehen und diese Fälle gemäß der Verordnung (EU) 2019/1149 wirksam weiterverfolgt werden;

29. fordert die Mitgliedstaaten auf, alle Empfehlungen der Kommission zur Annahme, Abstimmung und Aufhebung von Maßnahmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie anzuwenden; fordert die Mitgliedstaaten ferner auf, ein gemeinsames Gesundheitsprotokoll für mobile Arbeitnehmer, einschließlich grenzüberschreitend erwerbstätige Personen und Grenzgänger, unter Berücksichtigung der Leitlinien des Europäischen Zentrums für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten (ECDC) zu erstellen; betont, dass die Leitprinzipien für alle Maßnahmen im Hinblick auf die Krise und den Weg zur Erholung die Gesundheit und Sicherheit aller Arbeitnehmer, die Achtung der Grundrechte, einschließlich der Gleichbehandlung von lokalen und mobilen Arbeitnehmern, sein sollten, während gleichzeitig auch die besonders prekäre Situation von Grenzgängern, entsendeten Arbeitnehmern, Saisonarbeitnehmern, grenzüberschreitend erwerbstätigen Personen und anderen mobilen Arbeitnehmern während der COVID-19-Pandemie und deren Folgen zur Kenntnis zu nehmen sind; weist erneut auf das verfassungsmäßige Recht der Mitgliedstaaten hin, im Rahmen ihrer einzelstaatlichen demokratischen Gesetzgebungsprozesse über die in den Richtlinien der Europäischen Union festgelegten Mindestniveaus hinauszugehen, um politische Ziele wie die Sicherstellung hochwertiger Dienstleistungen und eines hohen Schutzniveaus für Arbeitnehmer, Verbraucher und die Umwelt zu verwirklichen;
30. betont, dass die Freizügigkeit durch die vollständige oder teilweise Schließung der Grenzen durch die Mitgliedstaaten während der COVID-19-Pandemie gravierend beeinträchtigt wurde; bedauert, dass durch die übereilte und unkoordinierte plötzliche Schließung der Grenzen und flankierende Maßnahmen Menschen auf der Durchreise im Ausland festsäßen und alle in Grenzregionen lebenden Menschen davon schwer getroffen wurden, da ihre Möglichkeit, die Grenze zu Arbeitszwecken zu überqueren, Dienstleistungen jenseits der Grenze zu erbringen bzw. in Anspruch zu nehmen oder Freunde bzw. Familienangehörige dort zu besuchen, eingeschränkt wurde; betont, dass sich die Schließung der Binnen- und Außengrenzen nachteilig auf den internationalen Handel, wissenschaftlichen Austausch und Tourismus ausgewirkt hat; betont, dass die Mitgliedstaaten anstelle der Einführung von Grenzkontrollen bestrebt sein sollten, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen den Grenzverkehr zu ermöglichen und gleichzeitig für ein Höchstmaß an Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen;
31. weist auf die verzichtbare Aufgabe von Pflegekräften, insbesondere während der Pandemie, hin; fordert die Kommission auf, deren Mobilität sicherzustellen, um den Bedarf verschiedener Mitgliedstaaten und Regionen angesichts demografischer Veränderungen und künftiger Pandemien bzw. Herausforderungen im Gesundheitsbereich gerecht zu werden; fordert die Kommission auf, in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und den lokalen Gebietskörperschaften im Rahmen des ordentlichen Gesetzgebungsverfahrens ein gemeinsames, unionsweites wissenschaftlich fundiertes Protokoll für die Freizügigkeit in Gesundheitskrisen und sonstigen Krisen einzuführen und die Rolle der ELA in diesem Zusammenhang eingehend auf den Prüfstand zu stellen; fordert die Mitgliedstaaten, die das IAO-Übereinkommen Nr. 189 über Hausangestellte noch nicht ratifiziert und umgesetzt

- haben, auf, es unverzüglich zu ratifizieren und umzusetzen; fordert die Mitgliedstaaten auf, rechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die die legale Beschäftigung von Hausangestellten und Pflegepersonen erleichtern;
32. betont, dass die Instrumente zur Harmonisierung und unionsweiten Anerkennung von Berufsabschlüssen, Kompetenzen und Qualifikationen verstärkt eingesetzt werden müssen, wobei unnötiger Verwaltungsaufwand vermieden muss, Handel und Verkehr zu erleichtern sind, das grundlegende Prinzip der Gleichbehandlung zu beachten ist und die Bildungsstandards der Mitgliedstaaten nicht gesenkt und ihre Validierungsverfahren nicht herabgesetzt werden dürfen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die derzeitigen Anerkennungsverfahren und die Portale zur beruflichen Mobilität, die eine transparente Mobilität erleichtern und begünstigen, wie das europäische Portal zur beruflichen Mobilität EURES, die Online-Plattform Europass und das System der europäischen Klassifizierung für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO), zu fördern und zu verbessern; fordert insbesondere die Mitgliedstaaten auf, grenzüberschreitende Partnerschaften einzurichten, um mobile Arbeitnehmer in Grenzregionen zu unterstützen; fordert die Mitgliedstaaten auf, die Freizügigkeit von Menschen mit Behinderungen innerhalb der Union zu erleichtern, und fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, für die Annahme einer gemeinsamen europäischen Definition des Behindertenstatus im Einklang mit der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und die gegenseitige Anerkennung des Behindertenstatus einer Person zwischen den Mitgliedstaaten Sorge zu tragen;
 33. ist der Ansicht, dass nationale Bestimmungen, Gepflogenheiten und Regelungen hinsichtlich des Zugangs zu bestimmten Berufen und ihrer Ausübung sowie hinsichtlich des Zugangs zu Dienstleistungen und deren Erbringung, die mit dem Schutz des öffentlichen Interesses und dem der Arbeitnehmer und/oder der Verbraucher begründet werden, kein Hindernis für die Vertiefung des Binnenmarkts darstellen;
 34. fordert die Mitgliedstaaten auf, sicherzustellen, dass mobilen Arbeitnehmern der Zugang zu Bildung und Umschulungen offensteht, womit auf den Arbeitskräftemangel in bestimmten Branchen reagiert sowie der digitale Wandel und die einer klimaneutralen Wirtschaft dienlichen Maßnahmen begleitet werden sollen;
 35. weist erneut darauf hin, dass die Mitgliedstaaten das Recht haben, über die in den Richtlinien der Europäischen Union festgelegten Mindestniveaus hinauszugehen, sofern sie damit keine ungebührlichen und unverhältnismäßigen Hindernisse errichten;
 36. nimmt mit Besorgnis zur Kenntnis, dass Schwierigkeiten und ein Mangel beim angemessenen Zugang zu den Systemen der sozialen Sicherheit für mobile Arbeitnehmer und insbesondere für grenzüberschreitend erwerbstätige Personen und Grenzgänger bestehen; betont, dass ein koordiniertes Vorgehen auf der Ebene der Union äußerst wichtig ist, nimmt aber auch die erfolgreichen bilateralen Abkommen zur Kenntnis, die zwischen den Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden, um allen Arbeitnehmern die Sozialversicherungsrechte zu garantieren, die in der Empfehlung des Rates zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige aufgeführt werden; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die sozialen Rechte mobiler Arbeitnehmer im Falle einer Gesundheitskrise und sonstiger Krisen sicherzustellen;
 37. weist darauf hin, dass gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ein

Wettbewerbsvorteil für Unternehmen sind, wenn es um die Gewinnung von Fachkräften geht; betont, dass Investitionen von Unternehmen in formale und informelle Weiterbildung und in lebenslanges Lernen äußerst wichtig sind, damit ein gerechter Wandel in Richtung einer digitalen Kreislaufwirtschaft unterstützt wird; betont, dass Unternehmen, die künstliche Intelligenz, Robotik und verwandte Technologien einsetzen, die Verantwortung dafür tragen, allen betroffenen Mitarbeitern eine angemessene Umschulung und Fortbildung anzubieten, damit sie den Umgang mit digitalen Werkzeugen und die Arbeit mit kollaborativen Robotern und anderen neuen Technologien erlernen und sich so an die sich ändernden Erfordernisse des Arbeitsmarktes anpassen und in Beschäftigung bleiben können; weist in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über Digitalisierung hin; weist erneut darauf hin, dass in der genannten Vereinbarung die Verantwortung der Arbeitgeber für die Fortbildung und Umschulung von Arbeitskräften, insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung von Arbeitsplätzen, umrissen wird;

38. betont, dass die Verfahren im Hinblick auf die Mobilität der Arbeitnehmer und die Entsendung von Arbeitskräften vollständig digitalisiert werden müssen, um die Bereitstellung und den Austausch von Informationen zwischen den nationalen Behörden zu verbessern und eine wirksame Durchsetzung zu ermöglichen, was auch die Einrichtung einer zentralen sowohl digital als auch physisch bei der ELA anzusiedelnden Informationsstelle zu geltenden Unionsvorschriften für Arbeitnehmer und künftige Arbeitgeber einschließt; fordert die Mitgliedstaaten mit Nachdruck auf, sich voll und ganz für die Digitalisierung der öffentlichen Dienste, insbesondere der Einrichtungen der sozialen Sicherheit, einzusetzen, um die Verfahren für die Mobilität von europäischen Arbeitnehmern zu erleichtern und gleichzeitig die Übertragbarkeit von Rechten und die Einhaltung der Pflichten im Zusammenhang mit der Freizügigkeit sicherzustellen; betont, dass bessere statistische Instrumente geschaffen werden müssen, um das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage auf den europäischen Arbeitsmärkten zu messen und die Erfordernisse der Arbeitsmärkte und die zwischen ihnen bestehenden Unterschiede zu bewerten; hebt die Bedeutung von EURES hervor, und weist insbesondere auf die Ausrichtung der EURES-Aktivitäten an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes hin, damit der vorrangige Bedarf in den einzelnen Branchen und der entsprechende Qualifikationsbedarf gedeckt und Arbeitsuchende bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung unterstützt werden;
39. fordert die Kommission auf, nachdem die Behörde bereits seit zwei Jahren vollständig in Betrieb war, innerhalb eines angemessenen Zeitraums die Evaluierung des Mandats der ELA vorzunehmen; fordert die Kommission auf, Interessenträger mit umfassenden Kenntnissen verschiedener Arbeitsmarktmodelle so weit wie möglich in die Arbeit und Evaluierung der ELA einzubeziehen;
40. fordert die Kommission auf, einen Rechtsrahmen zur Regelung der Telearbeitsbedingungen in der gesamten EU vorzuschlagen und für menschenwürdige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu sorgen;
41. fordert die Kommission, die Mitgliedstaaten und die lokalen Gebietskörperschaften auf, mit den Sozialpartnern und der ELA zusammenzuarbeiten, um gesonderte Branchenstrategien zu formulieren, mit denen nicht nur die freiwillige Mobilität der Arbeitnehmer gefördert und erleichtert werden soll, sondern auch die erforderlichen Strukturen zur Unterstützung der Weiterbildung und Umschulung von Arbeitnehmern konzipiert und realisiert werden sollen, wobei einschlägige öffentliche Maßnahmen

umgesetzt und hochwertige Arbeitsplätze angeboten werden, die den Fähigkeiten der Arbeitnehmer entsprechen; weist auf den Mehrwert der gegenseitigen Anerkennung der Kompatibilität von Kompetenzen und Qualifikationen hin, die durch bestehende Anerkennungsverfahren wie das EURES-Portal zur beruflichen Mobilität, die Online-Plattform Europass und das Klassifizierungssystem ESCO unterstützt wird;

42. ist besorgt darüber, dass der Zugang zu Informationen zur Mobilität von Arbeitskräften und Dienstleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber weiterhin eine Herausforderung darstellt; stellt fest, dass die Informationen zu Beschäftigungsbedingungen und Tarifverträgen, die auf einzelnen offiziellen nationalen Websites zur Verfügung gestellt werden, sehr oft begrenzter Natur und nur in wenigen Sprachen verfügbar sind; fordert die Kommission daher auf, den Zugang zu Informationen zu verbessern, indem eine einheitliche Vorlage für die offiziellen nationalen Websites erstellt wird;
43. fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, für eine angemessene Koordinierung der sozialen Sicherheit zu sorgen, auch durch die Überarbeitung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und durch die Stärkung der Übertragbarkeit von Rechten, wobei besonderes Augenmerk auf die Übertragbarkeit der Sozialleistungen für Personen mit Behinderung zu legen ist; hebt hervor, dass die Digitalisierung von öffentlichen Diensten der sozialen Sicherheit eine beispiellose Chance für die Erleichterung der grenzüberschreitenden Tätigkeit von KKMU bietet, während zugleich eine genaue Einhaltung der Vorschriften für eine gerechte Mobilität sichergestellt würde; betont die Bedeutung der vorherigen Anmeldung und der Anwendung von A1-Bescheinigungen vor Beginn der grenzüberschreitenden Entsendung des Arbeitnehmers;
44. betont, dass bei der Durchsetzung der Unionsvorschriften über die Mobilität von Arbeitskräften der Grundsatz der Gleichbehandlung, der Grundsatz der Nichtdiskriminierung und der Schutz der Arbeitnehmer sicherzustellen und unnötiger Verwaltungsaufwand zu verringern ist;
45. fordert die Kommission auf, zu prüfen, ob Defizite beim Schutz bestehen, und zu erwägen, ob eine Überarbeitung der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit notwendig ist, um für menschenwürdige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Leiharbeitnehmer zu sorgen;
46. betont, dass Arbeitnehmer mit Behinderungen nach wie vor auf zahlreiche Hindernisse stoßen, die es ihnen erschweren oder gar unmöglich machen, den freien Dienstleistungsverkehr uneingeschränkt zu nutzen; fordert die Mitgliedstaaten auf, unverzüglich die Richtlinie (EU) 2019/882 (Rechtsakt zur Barrierefreiheit) umzusetzen, damit Barrieren für Arbeitnehmer mit Behinderungen wirksam abgebaut werden, und sicherzustellen, dass barrierefreie Dienstleistungen verfügbar sind und Dienstleistungen unter angemessenen Bedingungen erbracht werden; hebt hervor, dass es von allergrößter Bedeutung ist, einen umfassend barrierefreien Binnenmarkt zu verwirklichen, auf dem die Gleichbehandlung und wirtschaftliche und soziale Integration von Arbeitnehmern mit Behinderungen sichergestellt sind;
47. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschliebung dem Rat und der Kommission zu übermitteln.