EUROPÄISCHES PARLAMENT

2004 *2009*

Entwicklungsausschuss

2007/0228(CNS)

3.9.2008

STELLUNGNAHME

des Entwicklungsausschusses

für den Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres

zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung
(KOM(2007)0637 – C6-0011/2008 – 2007/0228(CNS))

Verfasserin der Stellungnahme: Danutė Budreikaitė

PA_Legam

KURZE BEGRÜNDUNG

Die Europäische Kommission hat einen Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, auch bekannt als „EU Blue Card“, vorgelegt, mit der die EU für hochqualifizierte Zuwanderer attraktiv gemacht werden soll, um ihren Arbeitskräftebedarf zu decken und in dem weltweiten „Battle for Brains“, dem Kampf um Hochqualifizierte, mithalten zu können. Zweck des Vorschlags ist zwar die Entwicklung der EU zum wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum des 21. Jahrhunderts, doch betreffen mehrere Punkte in erster Linie ihre Entwicklungspolitik. Die EU erkennt an, wie wichtig Kohärenz zwischen ihrer Entwicklungspolitik und den übrigen Politikfeldern, einschließlich der Migration, ist, jedoch erhöht sich mit der Blue Card die Gefahr einer Knappheit bzw. Abwanderung („Brain Drain“) Hochqualifizierter in Entwicklungsländern mit nachteiligen Folgen in für die Entwicklung wichtigen Sektoren. In diesem Sinne könnte der Blue-Card-Vorschlag im Widerspruch zum Rahmen der „Politikkohärenz im Interesse der Entwicklung“ von 2006 stehen, einem der wichtigsten Beiträge der EU zur Verwirklichung der Millenniums-Entwicklungsziele bis 2015.

Derzeit leben mehr als 25 % der hochqualifizierten Arbeitskräfte aus afrikanischen Ländern wie Mosambik, Ghana, Kenia und Uganda in Industrieländern. Für den karibischen und pazifischen Raum erreichen die Werte bis zu 70 %[1]. Dieser Brain Drain hat negative Auswirkungen auf so wichtige Sektoren wie das Bildungs- und das Gesundheitswesen und beeinträchtigt die Möglichkeiten von Entwicklungsländern für das Erreichen der Millenniums-Entwicklungsziele (MDG), einen der Schwerpunkte der EU-Entwicklungspolitik.

Eine weitere Frage, auf die in dem Vorschlag eingegangen werden muss, ist die Erklärung, wonach die Anwerbung auf der Grundlage des Konzepts einer zeitlich befristeten Migration erfolge, das heißt, dass die Migranten in ihr Herkunftsland zurückkehren, nachdem sie für eine gewisse Zeit in der EU gearbeitet haben (auch bekannt als „zirkuläre Migration“). Doch ein Migrant kann nach zwei Jahren Arbeit in einem ersten Mitgliedstaat in einen zweiten Mitgliedstaat weiterziehen und Aufenthaltszeiten kumulieren, um eine langfristige Aufenthaltsberechtigung zu erhalten, wodurch die zeitlich befristete Migration zur dauerhaften Migration wird. Ebenfalls eine Rolle bei Arbeitsmöglichkeiten für Migranten spielt die Frage der Anwerbung unter ethischen Gesichtspunkten, eine Art Verhaltenskodex, um eine aktive Anwerbepolitik in Bereichen zu verhindern, in denen Arbeitskräftemangel herrscht. Allerdings wird ein solcher Kodex den Strom von Arbeitskräften in Richtung Industrieländer nicht aufhalten. Überdies bleiben die Anwerbepraktiken des privaten Sektors von dem vorgeschlagenen Verhaltenskodex unberührt, und er wird auch nicht für Länder wie das Vereinigte Königreich, Irland und Dänemark gelten, die an den Blue-Card-Verhandlungen nicht teilnehmen

Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass die EU zwar die möglichen negativen

[1] Policy Coherence for Development: Climate Change/Energy/Biofuels, Migration and Research (Politikkohärenz im Dienste der Entwicklung: Verbindungen zwischen Entwicklung und Klimawandel/Energie/Biotreibstoffen/Migration und Forschung): 22-23. http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/SEC(2008)434%20Pol%20coherence-3.pdf

Auswirkungen einer Migration hochqualifizierter Arbeitskräfte in Industrieländer anerkennt, aber den Standpunkt vertritt, dass die Migration von Hochqualifizierten auch den Entwicklungsländern zum Vorteil gereiche, weil der Druck auf die einheimischen Arbeitsmärkte verringert werde und die Migranten aus dem Ausland Überweisungen in ihre Heimatländer schickten. Erwiesenermaßen ist keines dieser Argumente völlig richtig: Es mag vielleicht zutreffen, dass die Blue Card den Druck auf die Arbeitsmärkte mindert, doch wird sie Arbeitskräfte aus Sektoren anziehen, in denen bereits Arbeitskräftemangel herrscht, etwa im Bildungs- und Gesundheitswesen; gleichzeitig ist man sich noch nicht einig darüber, in welchem Umfang genau Überweisungen in die Herkunftsländer zur Entwicklung von sozialen Sektoren wie dem Gesundheits- oder Bildungswesen in Entwicklungsländern beitragen.

ÄNDERUNGSANTRÄGE

Der Entwicklungsausschuss ersucht den federführenden Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres, folgende Änderungsanträge in seinen Bericht zu übernehmen:

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(4a) Um die Mitgliedstaaten bei der Gestaltung ihrer Einwanderungspolitik wirksamer zu unterstützen und es den Zuwanderern zu ermöglichen, den Migrationsprozess besser verstehen und verfolgen zu können, sollte eine gemeinsame Einwanderungspolitik auf europäischer Ebene formuliert und umgesetzt werden.

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 6

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(6) Zur Erreichung der Ziele des Prozesses von Lissabon muss auch die Mobilität in der Union von ***hoch qualifizierten***	(6) Zur Erreichung der Ziele des Prozesses von Lissabon muss auch die Mobilität in der Union von Arbeitnehmern, die

Arbeitnehmern, die Unionsbürger sind, gefördert werden. Dabei sind insbesondere die Hochqualifizierten aus den 2004 und 2007 beigetretenen Mitgliedstaaten zu berücksichtigen. Bei der Durchführung dieser Richtlinie haben die Mitgliedstaaten den Grundsatz der Gemeinschaftspräferenz im Einklang mit den entsprechenden Bestimmungen der Beitrittsakte vom 16. April 2003 und 25. April 2005 einzuhalten.	Unionsbürger sind, gefördert werden. Dabei sind insbesondere die Hochqualifizierten aus den 2004 und 2007 beigetretenen Mitgliedstaaten zu berücksichtigen. Bei der Durchführung dieser Richtlinie haben die Mitgliedstaaten den Grundsatz der Gemeinschaftspräferenz im Einklang mit den entsprechenden Bestimmungen der Beitrittsakte vom 16. April 2003 und 25. April 2005 einzuhalten.

Änderungsantrag 3

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 17

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(17) Die Mobilität zwischen den EU-Mitgliedstaaten und den Herkunftsländern hoch qualifizierter Arbeitnehmer sollte gefördert und unterstützt werden. Es sollten Abweichungen von der Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen vorgesehen werden, um den Zeitraum zu verlängern, in dem die Drittstaatsangehörigen sich nicht im Hoheitsgebiet der Gemeinschaft aufhalten und der bei der Berechnung des rechtmäßigen und ununterbrochenen Aufenthalts, der wiederum Voraussetzung für den Erwerb der Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter ist, nicht berücksichtigt wird. Längere Abwesenheitszeiten als in der Richtlinie 2003/109/EG des Rates vorgesehen sollten auch erlaubt sein, nachdem hoch qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten die Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter in der EG erworben haben. Insbesondere um die zirkuläre Migration hoch qualifizierter Drittstaats-Arbeitskräfte aus Entwicklungsländern zu fördern, sollten die Mitgliedstaaten die Nutzung der	(17) Die Mobilität zwischen den EU-Mitgliedstaaten und den Herkunftsländern hoch qualifizierter Arbeitnehmer sollte gefördert und unterstützt werden. Es sollten Abweichungen von der Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen vorgesehen werden, um den Zeitraum zu verlängern, in dem die Drittstaatsangehörigen sich nicht im Hoheitsgebiet der Gemeinschaft aufhalten und der bei der Berechnung des rechtmäßigen und ununterbrochenen Aufenthalts, der wiederum Voraussetzung für den Erwerb der Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter ist, nicht berücksichtigt wird. Längere Abwesenheitszeiten als in der Richtlinie 2003/109/EG des Rates vorgesehen sollten auch erlaubt sein, nachdem hoch qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten die Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter in der EG erworben haben. ***Im Einklang mit der Mitteilung der Kommission „Politikkohärenz im Interesse der Entwicklung – Beschleunigung des Prozesses zur Verwirklichung der***

Möglichkeiten nach Artikel 4 Absatz 3 zweiter Unterabsatz und Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie 2003/109/EG des Rates in Betracht ziehen, um längere Abwesenheitszeiten als in dieser Richtlinie vorgesehen geltend zu machen. Damit diese Abweichungen mit den angestrebten Entwicklungszielen vereinbar sind. sollten sie nur in den Fällen angewendet werden können, in denen nachgewiesen werden kann, dass die betreffende Person in ihr Herkunftsland zurückgekehrt ist***, um ein Studium zu absolvieren, eine Erwerbstätigkeit auszuüben oder eine ehrenamtliche Aufgabe durchzuführen***.	***Millenniumsziele" (KOM(2005)0134) vom 12. April 2005 sollten folgende fünf Zielsetzungen besonders hervorgehoben werden, um die zirkuläre Migration zu fördern: 1) Ausbildung von Arbeitskräften in Entwicklungsländern, 2) Weiterbeschäftigung von hoch qualifizierten Arbeitskräften in Entwicklungsländern, 3) Förderung der freiwilligen Rückkehr in das Herkunftsland durch die Gewährleistung sozialer und finanzieller Sicherheit, 4) Anwerbung unter ethischen Gesichtspunkten, die sich an einem rechtsverbindlichen Verhaltenskodex orientiert, und 5) Förderung der zirkulären Migration durch die Umsetzung von Regelungen in Bezug auf die doppelte Staatsbürgerschaft und die gegenseitige Anerkennung der Diplome.*** Insbesondere um die zirkuläre Migration hoch qualifizierter Drittstaats-Arbeitskräfte aus Entwicklungsländern zu fördern, sollten die Mitgliedstaaten die Nutzung der Möglichkeiten nach Artikel 4 Absatz 3 zweiter Unterabsatz und Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie 2003/109/EG des Rates in Betracht ziehen, um längere Abwesenheitszeiten als in dieser Richtlinie vorgesehen geltend zu machen. Damit diese Abweichungen mit den angestrebten Entwicklungszielen vereinbar sind, sollten sie nur in den Fällen angewendet werden können, in denen nachgewiesen werden kann, dass die betreffende Person in ihr Herkunftsland zurückgekehrt ist.

Änderungsantrag 4

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 20

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(20) Bei der Durchführung der Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten in den Entwicklungsländern keine aktive	(20) Bei der Durchführung der Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten in den Entwicklungsländern keine aktive

Anwerbepolitik in den Bereichen betreiben, in denen ein Arbeitskräftemangel besteht. ***Der Rat und die Mitgliedstaaten weisen in ihren Schlussfolgerungen vom 14. Mai 2007 zum Europäischen Aktionsprogramm zur Bekämpfung des akuten Gesundheitspersonalmangels in den Entwicklungsländern (2007-2013) mit Nachdruck darauf hin, dass insbesondere für den Gesundheitssektor*** Einstellungsstrategien und ***Grundsätze entwickelt werden sollten,*** die auf ethischen Werten beruhen ***und Arbeitgebern des öffentlichen und des privatwirtschaftlichen Sektors an die Hand gegeben werden können. Daneben*** sollten Methoden, Leitlinien und andere Instrumente entwickelt werden, die die zirkuläre und zeitlich befristete Migration erleichtern sowie Maßnahmen, die dazu beitragen, die negativen Konsequenzen der Abwanderung der Hochqualifizierten für die Entwicklungsländer so gering wie möglich zu halten und die positiven Auswirkungen zu optimieren. Eine derartige Vorgehensweise muss im Einklang mit der Gemeinsamen Erklärung Afrika-EU zu Migration und Entwicklung, die am 22. und 23. November 2006 von der Ministerkonferenz EU-Afrika in Tripolis angenommen wurde, stehen und zur Einführung einer umfassenden Migrationspolitik beitragen, wie sie der Europäische Rat auf seiner Tagung vom 14. und 15. Dezember 2006 gefordert hat.

Anwerbepolitik in den Bereichen betreiben, in denen ein Arbeitskräftemangel besteht***, insbesondere im Gesundheits- und im Bildungssektor***. ***Neben*** Einstellungsstrategien und ***Grundsätzen,*** die auf ethischen Werten beruhen***,*** sollten Methoden, Leitlinien und andere Instrumente entwickelt werden, die die zirkuläre und zeitlich befristete Migration erleichtern sowie Maßnahmen, die dazu beitragen, die negativen Konsequenzen der Abwanderung der Hochqualifizierten für die Entwicklungsländer so gering wie möglich zu halten und die positiven Auswirkungen zu optimieren. Eine derartige Vorgehensweise muss im Einklang mit ***den Schlussfolgerungen des Rates vom 15. Mai 2007 zu einem Europäischen Aktionsprogramm zur Bekämpfung des akuten Gesundheitspersonalmangels in den Entwicklungsländern (2007-2013), der Mitteilung der Kommission „Politikkohärenz im Interesse der Entwicklung – Beschleunigung des Prozesses zur Verwirklichung der Millenniumsziele“, der neuen Strategischen Partnerschaft zwischen der EU und Afrika, die auf dem Gipfeltreffen EU-Afrika vom Dezember 2007 in Lissabon auf den Weg gebracht wurde, sowie*** der Gemeinsamen Erklärung Afrika-EU zu Migration und Entwicklung, die am 22. und 23. November 2006 von der Ministerkonferenz EU-Afrika in Tripolis angenommen wurde, stehen und zur Einführung einer umfassenden Migrationspolitik beitragen, wie sie der Europäische Rat auf seiner Tagung vom 14. und 15. Dezember 2006 gefordert hat.

Änderungsantrag 5

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 20 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(20a) Die Kommission und die Mitgliedstaaten sollten entsprechend den Schlussfolgerungen des Rates vom 10. April 2006 zur EU-Strategie über Maßnahmen zur Bekämpfung des akuten Fachkräftemangels im Gesundheitswesen der Entwicklungsländer einen EU-Ethikkodex für die Einstellung von medizinischem Personal ausarbeiten und anwenden, der im Einklang mit den Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation steht und sich an bewährten Verfahren der Mitgliedstaaten orientiert.

Begründung

Im Sinne einer an ethischen Grundsätzen orientierten Rekrutierung geht es bei diesem Vorschlag darum, konkrete Maßnahmen (eine rechtliche Verpflichtung) durchzusetzen, um einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in den Entwicklungsländern entgegenzuwirken.

Änderungsantrag 6

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 20 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(20b) Der Geltungsbereich des EU-Ethikkodex für die Einstellung von medizinischem Personal sollte auch auf andere wichtige Bereiche ausgedehnt werden, wie etwa auf das Bildungswesen, um sicherzustellen, dass sowohl staatliche als auch private Anwerber bei der Einstellung qualifizierter Migranten, die in Bereichen arbeiten, wo in ihrem Herkunftsland ein drastischer Arbeitskräftemangel herrscht, ethischen Grundsätzen folgen oder besser noch

ganz von der Einstellung absehen.

Begründung

Um die negativen Auswirkungen einer nicht an ethischen Grundsätzen orientierten Rekrutierung auf das Bildungswesen zu vermeiden, wird vorgeschlagen, die Anwendung des Ethikkodex auch auf diesen wichtigen Bereich auszudehnen.

Änderungsantrag 7

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 20 c (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(20c) Die Kommission sollte die Auswirkungen dieser Richtlinie auf die Partnerschaft in den Bereichen Migration, Mobilität und Beschäftigung bewerten, die Teil der neuen, auf dem Gipfeltreffen EU-Afrika vom Dezember 2007 in Lissabon unterzeichneten Strategischen Partnerschaft zwischen der EU und Afrika ist.

Änderungsantrag 8

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 20 d (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(20d) Die Kommission sollte den Entwicklungsländern entsprechende technische Unterstützung und Schulung gewähren, damit diese wirksame Strategien entwickeln, mit denen die Abwanderung hoch qualifizierter Arbeitskräfte verhindert werden kann, etwa, indem Programme zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten und der Arbeitsbedingungen vor Ort entwickelt werden.

Änderungsantrag 9

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 20 e (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(20e) Die EU sollte eine umfassende und kohärente Strategie entwickeln, um den zu erwartenden nachteiligen Auswirkungen der Abwanderung von hoch qualifizierten Arbeitskräften aus Entwicklungsländern entgegenzuwirken. Bei dieser Strategie sollte der Schwerpunkt darauf liegen, in die Ausbildung hoch qualifizierter Arbeitskräfte, insbesondere im Gesundheits- und im Bildungssektor, zu investieren und die Entwicklungsländer dabei zu unterstützen, die Abwanderung hoch qualifizierter Arbeitskräfte zu verhindern.

Begründung

Die Abwanderung von Spitzenkräften aus den Entwicklungsländern wirkt sich nachteilig auf die Deckung des Arbeitskräftebedarfs in den Entwicklungsländern aus. Im Grunde genommen profitieren die Mitgliedstaaten der EU von den Investitionen der Entwicklungsländer in deren eigenen Bildungsbereich. Die EU hat die moralische Verpflichtung, Vorkehrungen zu planen, um die Entwicklungsländer für die möglicherweise zu erwartenden Verluste zu entschädigen.

Änderungsantrag 10

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 21

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(21) Es sollten besondere Meldevorschriften vorgesehen werden, um die Durchführung des Programms für Hochqualifizierte überwachen und negative Auswirkungen des Brain Drain in den Entwicklungsländern, insbesondere in den Ländern südlich der Sahara, erkennen und diesen gegebenenfalls begegnen zu können. Zu diesem Zweck sollten die	(21) Es sollten besondere Meldevorschriften vorgesehen werden, um die Durchführung des Programms für Hochqualifizierte überwachen und negative Auswirkungen des Brain Drain in den Entwicklungsländern, insbesondere in den Ländern südlich der Sahara, erkennen und diesen gegebenenfalls begegnen zu können. Zu diesem Zweck sollten die

Mitgliedstaaten über das im Zuge der Entscheidung des Rates vom 5. Oktober 2006 über die Einrichtung eines Mechanismus zur gegenseitigen Information über asyl- und einwanderungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten-Immigration eingerichtete Netz jährlich Daten zu Beruf und Staatsangehörigkeit der zugelassen hoch qualifizierten Zuwanderer übermitteln.	Mitgliedstaaten über das im Zuge der Entscheidung des Rates vom 5. Oktober 2006 über die Einrichtung eines Mechanismus zur gegenseitigen Information über asyl- und einwanderungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten eingerichtete Netz jährlich Daten zu Beruf***, Alter, Geschlecht*** und Staatsangehörigkeit der zugelassenen hoch qualifizierten Zuwanderer übermitteln. ***Die Kommission sollte daher eine Abschätzung der Auswirkungen vornehmen, die die Anwendung des Blue-Card-Vorschlags auf die Entwicklungsländer hätte, und diese Daten den Mitgliedstaaten und dem Europäischen Parlament vorlegen.***

Änderungsantrag 11

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 21 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(21a) Die Kommission sollte die möglichen Auswirkungen dieser Richtlinie auf den Gesundheits- und den Bildungssektor in den Entwicklungsländern berücksichtigen und, da diese Bereiche wesentlich für die Erreichung der Millenniums-Entwicklungsziele 2, 4, 5 und 6 sind, die nötige Kohärenz zwischen der Richtlinie und den Millenniums-Entwicklungszielen gewährleisten.

Änderungsantrag 12

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 26 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(26a) Da es wichtig ist, dass Zuwanderer an der Entwicklung ihrer

	Herkunftsländer beteiligt werden, sollte die Union den Regierungen der Staaten Afrikas und des Karibischen und Pazifischen Raums (AKP) sowie den Regierungen anderer Herkunftsländer vorschlagen, zusammen mit der Union in Erwägung zu ziehen, Politiken umzusetzen und anzuwenden, die auf eine Maximierung der positiven Wirkung der Finanztransfers abzielen, indem sie dafür sorgen, dass diese auf offiziellem Wege vonstatten gehen und somit umfangreicher, rascher, preisgünstiger und besser kanalisiert werden.

Änderungsantrag 13

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 27 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(27a) Im Interesse der Anwendung der EU-Rechtsvorschriften sowie einer gemeinsamen Strategie hinsichtlich der Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung sollten die Kommission und der Rat ihr Bedauern angesichts der Tatsache bekunden, dass sich das Vereinigte Königreich, Dänemark und Irland nicht an der Blue-Card-Richtlinie beteiligen, und einen rechtsverbindlichen Verhaltenskodex über die Bedingungen für Drittstaatsangehörige umsetzen.

VERFAHREN

Titel	Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung
Bezugsdokumente - Verfahrensnummer	KOM(2007)0637 – C6-0011/2008 – 2007/0228(CNS)
Federführender Ausschuss	LIBE
Stellungnahme von Datum der Bekanntgabe im Plenum	DEVE 17.1.2008
Verfasser(in) der Stellungnahme Datum der Benennung	Danutė Budreikaitė 18.12.2007
Prüfung im Ausschuss	25.6.2008
Datum der Annahme	25.8.2008
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: 18 –: 0 0: 0
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Thijs Berman, Marie-Arlette Carlotti, Corina Crețu, Nirj Deva, Fernando Fernández Martín, Juan Fraile Cantón, Gay Mitchell, Horst Posdorf, Frithjof Schmidt, Jürgen Schröder, Jan Zahradil, Mauro Zani
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)	John Bowis, Ana Maria Gomes, Miguel Angel Martínez Martínez, Manolis Mavrommatis, Anne Van Lancker, Renate Weber