



Beschäftigung und Entsendung von Unionsbürgerinnen und -bürgern

50 Fragen und Antworten zum 1. Mai 2011

Einleitung.....

Inhalt und Aufbau der Broschüre

50 Fragen und Antworten

Kapitel A: Betroffene Staaten

**Kapitel B: Arbeitnehmerfreizügigkeit – Beschäftigung von
Unionsbürgerinnen und -bürgern in Deutschland**

- I. Allgemeines
- II. Änderungen zum 1. Mai 2011
- III. Fortgeltendes Recht bei der Beschäftigung von Unions-
bürgerinnen und -bürgern bei inländischen Arbeitgebern
- III.1 Aufenthalts- und Melderecht
- III.2. Arbeitsrecht
- III.3. Sozialversicherungsrecht bei Beschäftigung in Deutschland
- III.4. Arbeitsuche in Deutschland

**Kapitel C: Entsendung von Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmern nach Deutschland**

- I. Allgemeines
- II. Änderungen zum 1. Mai 2011.....
- III. Fortgeltendes Recht bei der Entsendung von Arbeitnehmern
im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit
- III.1. Aufenthaltsrecht
- III.2. Arbeitsrecht
- III.3. Soziale Sicherheit bei Entsendung nach Deutschland

Anhang: Informationsquellen und -stellen

A. Informationen und Broschüren.....

Informationen der Europäischen Kommission

Informationen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.....

Informationen der Bundesagentur für Arbeit

Informationen der Zollverwaltung

Informationen der Deutschen Rentenversicherung

Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA).....

B. Beratung und Kontakt.....

Europäische Kommission.....

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bundesagentur für Arbeit

Deutsche Rentenversicherung

Zollverwaltung

Impressum.....

Einleitung

1. Mai 2011 – Auslaufen von Übergangsbestimmungen zur Freizügigkeit für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger

Zum 1. Mai 2011 laufen die Übergangsbestimmungen zur Freizügigkeit für die im Jahr 2004 der Europäischen Union beigetretenen Mitgliedstaaten aus. Dies betrifft Polen, Ungarn, Tschechien, Slowenien, Estland, Lettland, Litauen und die Slowakei. Staatsangehörige der aufgeführten acht Staaten, den sogenannten EU-8, erhalten zum 1. Mai 2011 umfassenden Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

Die damit für diesen Personenkreis vollständig hergestellte Arbeitnehmerfreizügigkeit bedeutet, dass für eine Beschäftigung bei einem inländischen Arbeitgeber in Deutschland keine Arbeitserlaubnis mehr verlangt wird.

Daneben entfallen mit dem Auslaufen der Übergangsbestimmungen die letzten in bestimmten Branchen verbliebenen Beschränkungen bei der Arbeitnehmerentsendung von in anderen Mitgliedstaaten beschäftigten Staatsangehörigen der EU-8 nach Deutschland.

Mit der vollen Freizügigkeit tritt europäische Normalität ein. Freizügigkeit bedeutet, sich als Unionsbürgerin und Unionsbürger in anderen Mitgliedstaaten frei bewegen, dort leben und arbeiten zu können. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist eine der Grundfreiheiten des europäischen Binnenmarktes. Die Bedeutung der insbesondere in Artikel 21 und 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankerten Freizügigkeit geht jedoch weit über den Binnenmarkt hinaus. Sie bildet gemeinsam mit der Unionsbürgerschaft das Fundament für eine von den Bürgern akzeptierte und getragene Europäische Union. Ihrer herausragenden Bedeutung entsprechend ist die Freizügigkeit der Unionsbürgerinnen und -bürger auch in Art. 45 Charta der Grundrechte der Europäischen Union nochmals ausdrücklich verankert worden.

Im Beitrittsvertrag mit den EU-8 war vereinbart worden, dass die alten Mitgliedstaaten den Arbeitsmarktzugang von Neu-Unionsbürgern während einer dreiphasigen,

insgesamt siebenjährigen Übergangsfrist („2+3+2“-Modell) beschränken können. Deutschland hat den zulässigen Zeitraum für die Inanspruchnahme von Übergangsbestimmungen von sieben Jahren vollständig ausgeschöpft. Im Jahr 2008 hatte sich die Bundesregierung, auf dem Höhepunkt der Wirtschafts- und Finanzkrise und nach Konsultation der Sozialpartner, für eine letztmalige zweijährige Verlängerung entschieden. Diese Vorgehensweise hat sich bewährt.

Heute ist die Situation eine völlig andere als noch vor zwei Jahren. Wirtschaft und Arbeitsmarkt haben in Deutschland die Wirtschaftskrise – auch dank der zur Abfederung auf nationaler und europäischer Ebene ergriffenen Maßnahmen – erheblich besser verkraftet als anfangs prognostiziert. Dies zeigt sich auch daran, dass die Diskussionen zur Zuwanderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern inzwischen nicht mehr auf die notwendige Verhinderung von möglichen negativen Entwicklungen auf dem inländischen Arbeitsmarkt beschränkt ist. Vielmehr tritt in der Debatte immer mehr in den Vordergrund, dass mit dem demografischen Wandel auch in Deutschland von Unternehmen, Wirtschaftsverbänden und Wissenschaftlern ein zunehmender Fachkräftebedarf erwartet wird.

Infolge des wirtschaftlichen Aufholens der neuen Mitgliedsstaaten hat sich seit dem Beitritt das Lohngefälle gegenüber Deutschland merklich verringert. Außerdem wurde der deutsche Arbeitsmarkt in der Übergangszeit durch schrittweise Öffnungen für Neu-Unionsbürgerinnen und -bürger an die volle Freizügigkeit herangeführt. Die Zugangsmöglichkeiten für Neu-Unionsbürgerinnen und -bürger wurden schrittweise ausgebaut. Diese bereits vor dem 1. Mai 2011 eröffneten Zugangswege umfassten insbesondere die Zulassung qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Branchen beim Fehlen bevorzogter inländischer Bewerber die Verlängerung der Saisonbeschäftigungen sowie – seit 1. Januar 2009 – den Wegfall des Vermittlungsvorrangs inländischer Arbeitsuchender bei Akademikern.

Die bereits bestehenden Zugangsmöglichkeiten wurden in den vergangenen Jahren bereits ausgiebig genutzt.

So waren nach den zuletzt verfügbaren Zahlen ca. 150.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den EU-8 in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Diese Zahl verdeutlicht, dass Deutschland seinen Arbeitsmarkt keineswegs sieben Jahre gegenüber Neu-Unionsbürgerinnen und -bürgern abgeschottet hat und diese nicht zum 1. Mai 2011 erstmals eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen können. Vielmehr finden die schrittweise vorgenommenen Öffnungen mit der Herstellung der vollständigen Freizügigkeit nunmehr für die EU-8 ihren bestimmungsgemäßen Abschluss.

Auch ansonsten bereitet sich die Bundesregierung auf das Ende der Übergangsbestimmungen vor. Neben den notwendigen technischen Rechtsanpassungen ist auch weiterhin auf die Einhaltung geltender nationaler und europäischer Vorschriften zu achten. Dies betrifft etwa die sozialversicherungsrechtlichen Meldepflichten wie auch die branchenspezifischen Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), deren Einhaltung durch die Zollverwaltung kontrolliert werden. Branchenspezifische Mindestlöhne nach dem AEntG gelten insbesondere für die Branchen Bau und Gebäudereinigung, in denen zum 1. Mai 2011 letzte Beschränkungen für die Arbeitnehmerentsendung wegfallen. Als zusätzliche Maßnahme zur sozialen Flankierung ist beabsichtigt, eine absolute Lohnuntergrenze für die Zeitarbeit im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz einzuführen.

Zudem ist es von hoher Bedeutung, dass Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Öffentlichkeit über das Ende der Übergangsbestimmungen gut informiert sind. Das Auslaufen der Übergangsbestimmungen wirft vielfältige Fragen auf zu den eintretenden rechtlichen Veränderungen sowie der Rechtslage bei Beschäftigung und Entsendung von (Neu-) Unionsbürgerinnen und -bürgern im Allgemeinen. Zu deren Beantwortung soll diese Broschüre beitragen.

Inhalt und Aufbau der Broschüre

Im Hauptteil der Broschüre werden 50 Fragen behandelt, die in Hinblick auf den 1. Mai 2011 häufig gestellt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat diesen Fragenkatalog aus den an das Ministerium in den letzten Monaten bereits herangetragenen Anfragen und den Rückmeldungen der im Vorfeld der Broschüreneinstellung entsprechend ihrer Sachnähe und -kunde konsultierten Sozialpartner erstellt.

Der Fragenkatalog des Hauptteils gliedert sich in drei Kapitel

- A: Fragen zu den betroffenen Mitgliedstaaten
- B: Fragen zur Beschäftigung von Unionsbürgerinnen und -bürger bei inländischen Arbeitgebern.
- C: Fragen zur zeitweiligen Entsendung von in anderen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Deutschland.

Die beiden unter B. und C. erörterten Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen klar unterschieden werden. Es gelten teilweise sehr unterschiedliche Regelungen, da es sich regelmäßig im ersten Fall um ein inländisches und im zweiten Fall um ein ausländisches Arbeitsverhältnis handelt. Dementsprechend sind auf Ebene des Unionsrechts bei der Beschäftigung von Unionsbürgerinnen und -bürger bei inländischen Arbeitgebern die Arbeitnehmerfreizügigkeit, bei der Entsendung hingegen weitgehend nur die Dienstleistungsfreiheit einschlägig (vgl. zur Abgrenzung insbesondere die Fragen 3, 38 und 39).

Im Kapitel B werden nach der Erläuterung des Begriffes der Arbeitnehmerfreizügigkeit (B.I.) zunächst die zum 1. Mai 2011 eintretenden rechtlichen Veränderungen bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern aus den EU-8 bei inländischen Arbeitgebern in Deutschland behandelt (B.II.).

Diese unmittelbar mit dem Auslaufen der Übergangsbestimmungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit eintretenden Rechtsänderungen betreffen allein das Arbeitserlaubnisrecht, im Wesentlichen den Wegfall der bisher notwendigen Arbeitsgenehmigung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Der Beitrittsvertrag mit den EU-8 ließ es lediglich zu, den Arbeitsmarktzugang zu beschränken und somit in der Übergangszeit Sonderregelungen für Neu-Unionsbürgerinnen und -bürger im Arbeitserlaubnisrecht vorzusehen. Unberührt von den Übergangsbestimmungen gelten hingegen bereits seit dem Beitritt für alle Unionsbürgerinnen und -bürger die weiteren mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit verknüpften Rechte, insbesondere die Gleichbehandlungsrechte in Bezug auf Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit.

Die gegenwärtigen Diskussionen zum Auslaufen der Übergangsbestimmungen und die an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bisher herangetragenen Anfragen zeigen, dass Informationsbedürfnisse bestehen, die über die unmittelbar mit dem Auslaufen der Übergangsbestimmungen eintretenden rechtlichen Veränderungen im Arbeitserlaubnisrecht hinausgehen. Es bestehen vielfach Unsicherheiten über die bereits jetzt für Unionsbürgerinnen und -bürger aus den alten Mitgliedstaaten und teilweise auch für Neu-Unionsbürgerinnen und -bürger geltenden allgemeinen rechtlichen Rahmenbedingungen für deren Beschäftigung bei inländischen Arbeitgebern.

Vor diesem Hintergrund werden im Kapitel B unter III. häufig gestellte Fragen zu Bestimmungen behandelt, die bereits heute für alle in Deutschland beschäftigten Unionsbürgerinnen und -bürger gelten und aufgrund der umfassenden Arbeitnehmerfreizügigkeit für Staatsangehörige der EU-8 lediglich eine größere tatsächliche Bedeutung erlangen werden. Die Fragen hierzu sind unterteilt nach den Themengebieten Aufenthalts- und Melderecht (B.III.1), Arbeitsrecht (B.III.2.) und Sozialversicherung (B.III.3.).

Abschließend wird im Kapitel B auf Fragestellungen eingegangen, welche die Arbeitsuche von Unionsbürgerinnen und -bürgern in Deutschland betreffen (B.III.4). Auch die diesbezüglichen Bestimmungen gelten bereits heute und werden vom Auslaufen der Übergangsbestimmungen nicht berührt, dürften jedoch ebenfalls infolge der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit für die Bürgerinnen und Bürger der EU-8 eine größere tatsächliche Bedeutung erlangen.

Es werden insbesondere Hinweise dazu gegeben, wie sich arbeitsuchende Unionsbürgerinnen und -bürger über in Deutschland bestehende Arbeitsmöglichkeiten informieren können.

Im Kapitel C werden Fragen behandelt, welche die Entsendung von in anderen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Deutschland und die diesbezüglich zum 1. Mai 2011 auslaufenden Übergangsbestimmungen für Bürgerinnen und Bürger der EU-8 betreffen. Nach Deutschland entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verrichten zwar faktisch Tätigkeiten in Deutschland, sind jedoch gerade nicht bei einem hier ansässigen Arbeitgeber beschäftigt, sondern erbringen in Deutschland zeitweise Tätigkeiten für ihren im Ausland ansässigen Arbeitgeber.

Übergangsbestimmungen für die Arbeitnehmerentsendung nach Deutschland sieht der Beitrittsvertrag nur für einzelne, ausdrücklich benannte Dienstleistungssektoren vor. Hierbei handelt sich um die Branchen Bau, Gebäudereinigung und Innendekoration. Zudem wirken sich die Übergangsbestimmungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit auf die grenzüberschreitende Entsendung von Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter aus. In allen anderen Branchen ist die Entsendung von Neu-Unionsbürgerinnen und -bürger nach Deutschland bereits seit dem Beitritt bei Einhaltung der allgemein geltenden Bestimmungen umfassend möglich.

Ebenso wie im Kapitel B zur Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei inländischen Arbeitgebern werden im Kapitel C zur Arbeitnehmerentsendung zunächst die unmittelbar mit dem Auslaufen der Übergangsbestimmungen eintretenden rechtlichen Veränderungen erörtert (C.I.).

Auch bei der Arbeitnehmerentsendung betreffen die rechtlichen Veränderungen nur das Arbeitserlaubnisrecht.

Im Folgenden werden dann bereits heute für alle nach Deutschland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltende Bestimmungen erläutert, die aufgrund des Endes der Übergangsbestimmungen für Staatsangehörige der EU-8 in den betroffenen Branchen eine größere Bedeutung erlangen könnten. Die Fragen sind unterteilt nach den Themengebieten Aufenthalts- und Melderecht (C.II.1), Arbeitsrecht (C.II.2.) und Sozialversicherung (C.II.3.).

Eine Informationsbroschüre zu häufig gestellten Fragen kann naturgemäß nicht alle mit der Beschäftigung und Entsendung von Unionsbürgerinnen- und -bürgern zusammenhängenden Einzel- und Spezialfragen klären und auch nicht die Fachliteratur oder eine Rechtsberatung ersetzen. Deshalb sind im Anhang der Broschüre weitere Informationsquellen zu den einzelnen Themenbereichen als auch bestehende Beratungsmöglichkeiten und Kontaktadressen aufgelistet.

Die Broschüre konzentriert sich auf die von den Übergangsbestimmungen betroffenen Bereiche, also auf Fragen, die mit der Beschäftigung von Unionsbürgerinnen und -bürgern bei inländischen Arbeitgebern und der Arbeitnehmerentsendung von Unionsbürgerinnen und -bürgern nach Deutschland in Zusammenhang stehen. Nicht bzw. nur am Rande behandelt werden allgemeine, unabhängig von Arbeitsverhältnis und Arbeitssuche bestehende Rechte und Pflichten von Unionsbürgerinnen und -bürgern, etwa die mit der Unionsbürgerschaft verbundenen politischen Rechte. Ebenso werden keine Fragen behandelt, welche die Aktivitäten von Unternehmen im Binnenmarkt im Allgemeinen betreffen und nicht in Zusammenhang mit Beschäftigung und Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stehen. Allgemeine unternehmensbezogene Regelungen sind vom Auslaufen der Übergangsbestimmungen nicht berührt.

Umfassende Informationen für Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen zu den genannten allgemeinen Themen stellt die Europäische Kommission zur Verfügung. So wird das Internetportal „Your Europe“ / „Europa für Sie“ der Europäischen Kommission (<http://ec.europa.eu/youreurope>) weiter ausgebaut und bietet umfassende Informationen, u. a. zum Leben, Arbeiten und Reisen sowie zu Geschäftsmöglichkeiten in der EU. Unionsbürgerinnen und -bürger können sich weiter an den allgemeinen Informationsdienst Europe Direct wenden und ihre Fragen telefonisch (kostenlose Rufnummer aus der EU: 00800-67891011), per E-Mail (http://europa.eu/europedirect/write_to_us/mailbox/index_de.htm) oder in einem der Informationszentren (http://europa.eu/europedirect/meet_us/index_de.htm) persönlich erörtern.

Unternehmensbezogene Informationen für Unternehmen aus anderen Mitgliedstaaten, die in Deutschland tätig werden wollen, sind beispielsweise über das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie sowie die mit der Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie etablierten Einheitlichen Ansprechpartner erhältlich. Nähere Informationen hierzu und zu weiteren Anlaufstellen für unternehmensbezogene Fragestellungen finden Sie über den folgenden Link:

<http://www.dienstleisten-leicht-gemacht.de/>.

50 FRAGEN UND ANTWORTEN

Kapitel A: Betroffene Staaten

1. Welche Mitgliedstaaten der Europäischen Union sind vom Auslaufen der Übergangsbestimmungen betroffen?

Zum 1. Mai 2011 enden die Übergangsbestimmungen zur Freizügigkeit, die mit den im Jahr 2004 der Europäischen Union beigetretenen Mitgliedsstaaten vereinbart und im Beitrittsvertrag mit diesen Staaten festgelegt worden sind. Betroffen sind hiervon Staatsangehörige Tschechiens, Estlands, Lettlands, Litauens, Ungarns, Polens, Sloweniens und der Slowakei. Die acht genannten Staaten werden oftmals unter dem Begriff „EU-8“ zusammengefasst. Für Staatsangehörige der ebenfalls 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten Malta und Zypern gilt bereits seit dem Beitritt umfassende Freizügigkeit.

2. Was gilt für Unionsbürgerinnen und -bürger aus Bulgarien und Rumänien?

Für bulgarische und rumänische Staatsangehörige gelten auch nach dem 1. Mai 2011 weiterhin Übergangsbestimmungen zur Freizügigkeit. Rumänien und Bulgarien sind erst zum 1. Januar 2007 der EU beigetreten. Im Beitrittsvertrag mit diesen beiden Staaten ist wie bei den 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten vorgesehen, dass in einem bis zu sieben Jahre dauernden Zeitraum Übergangsbestimmungen zur Freizügigkeit angewendet werden können. Deutschland macht hiervon gegenwärtig Gebrauch, ebenso wie eine Vielzahl weiterer Mitgliedstaaten. Bis zum 31. Dezember 2011 wird die Bundesregierung darüber entscheiden, ob die im Beitrittsvertrag vorgesehenen Voraussetzungen für eine letztmalige zweijährige Verlängerung vorliegen und eine solche Verlängerung vorgenommen wird. Hierbei wird die Bundesregierung die Sozialpartner in gewohnter Weise vorab konsultieren.

Die Inanspruchnahme von Übergangsbestimmungen bedeutet keine Abschottung des deutschen Arbeitsmarktes gegenüber Bulgarien und Rumänien, sondern eine Steuerung des Arbeitsmarktzugangs nach deutschem Recht. Dieses sieht für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger aus Bulgarien und Rumänien vielfältige und privilegierte Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Arbeitsmarkt vor.

Informationen zu den Zugangsmöglichkeiten für bulgarische und rumänische Staatsangehörige sind auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit zu finden, insbesondere im dort eingestellten Merkblatt „Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland“: http://www.arbeitsagentur.de/nn_27408/Navigation/zentral/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Beschaeftigung/Auslaender/Auslaender-Nav.html.

Kapitel B: Arbeitnehmerfreizügigkeit – Beschäftigung von Unionsbürgerinnen und -bürger in Deutschland

I. Allgemeines

Die zum 1. Mai 2011 auslaufenden Übergangsbestimmungen zur Freizügigkeit betreffen die Arbeitnehmerfreizügigkeit von Unionsbürgerinnen und -bürgern aus im Jahr 2004 beigetreten Mitgliedstaaten. In einem Übergangszeitraum von sieben Jahren konnte deren Arbeitnehmerfreizügigkeit teilweise eingeschränkt werden.

3. Was bedeutet Arbeitnehmerfreizügigkeit?

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist in Art. 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankert. Sie ist eine der Grundfreiheiten des europäischen Binnenmarktes, geht in ihrer Bedeutung jedoch weit über diesen hinaus.

Freizügigkeit bildet gemeinsam mit der Unionsbürgerschaft das Fundament für eine von den Bürgern akzeptierte und getragene Europäische Union. Arbeitnehmerfreizügigkeit bedeutet insbesondere, dass Unionsbürgerinnen und Unionsbürger sich als Arbeitnehmer frei in der Europäischen Union bewegen, eine Beschäftigung suchen und ausüben können und mit inländischen Arbeitnehmern gleich zu behandeln sind.

Wer Arbeitnehmer im Sinne des Art. 45 AEUV ist, bestimmt sich nach dem Unionsrecht und nicht nach den in einzelnen Mitgliedstaaten geltenden Arbeitnehmerbegriffen. Das Unionsrecht geht von einem weiten Arbeitnehmerbegriff aus. Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im Sinne des Art. 45 AEUV ist jede Person, die eine echte tatsächliche Tätigkeit gegen Entgelt ausübt und die sich gegenüber dem Arbeitgeber in einem Unterordnungsverhältnis befindet. Eine kurze Dauer der Beschäftigung, eingeschränkte Arbeitszeiten oder eine begrenzte Vergütung stehen der Einordnung als Arbeitnehmer nicht entgegen. Das Vorliegen der Arbeitnehmereigenschaft bedarf stets einer Gesamtbetrachtung des Einzelfalls. Ausgeschlossen sind lediglich Tätigkeiten von derart geringem Umfang, dass sie sich als völlig untergeordnet und marginal darstellen.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit gilt sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem anderen Mitgliedstaat als dem ihrer Herkunft wohnen und beschäftigt sind, also auch für die sogenannten Grenzgänger. Dies sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die grenzüberschreitend pendeln, also in einem Mitgliedstaat beschäftigt sind, jedoch in einem anderen Mitgliedstaat wohnen und zumindest einmal pro Woche hierhin zurückkehren.

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist zu unterscheiden von der Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit. Die in Art. 56 des AEUV verankerte Dienstleistungsfreiheit gewährleistet insbesondere, dass Unternehmen in anderen Mitgliedstaaten vorübergehend tätig sein und dort ihre Leistungen erbringen können. Hierbei dürfen die Unternehmen die bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Erbringung einer Dienstleistung mitbringen, also in einen anderen Mitgliedstaat vorübergehend grenzüberschreitend entsenden. Anders als bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit verrichten die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hier zwar faktisch Tätigkeiten in einem anderen Mitgliedstaat, sind jedoch gerade nicht bei einem dort ansässigen Arbeitgeber beschäftigt. Fragen zur Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und diesbezüglich auslaufender Übergangsbestimmungen werden in dieser Broschüre im Kapitel C behandelt.

II. Änderungen zum 1. Mai 2011

Rechtliche Veränderungen treten durch das Auslaufen der Übergangsbestimmungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit lediglich im deutschen Arbeitserlaubnisrecht ein.

Die im Beitrittsvertrag mit den 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten vorgesehenen Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit betreffen allein den Zugang zum Arbeitsmarkt. Unberührt von den Übergangsbestimmungen gelten hingegen bereits seit dem Beitritt die weiteren mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit verknüpften Rechte, insbesondere die Gleichbehandlungsrechte hinsichtlich Arbeitsbedingungen und sozialer Sicherheit. Dies bedeutet, dass zum deutschen Arbeitsmarkt zugelassene Neu-Unionsbürgerinnen und -bürger bereits heute diese Rechte genießen.

Dementsprechend bestehen auch nur im deutschen Arbeitserlaubnisrecht Sonderregelungen für Neu-Unionsbürgerinnen und -bürger, die für die EU-8 zum 1. Mai 2011 auslaufen. Fragen hierzu werden im Folgenden behandelt. Unter III. werden Fragen zu Bestimmungen behandelt, die bereits heute für alle in Deutschland beschäftigten Unionsbürgerinnen und -bürger aus alten und neuen Mitgliedstaaten gelten und aufgrund der umfassenden Arbeitnehmerfreizügigkeit für Staatsangehörige der EU-8 für diese eine größere tatsächliche Bedeutung erlangen werden.

4. Was ändert sich zum 1. Mai 2011 im deutschen Arbeitserlaubnisrecht?

Ab 1. Mai 2011 benötigen Staatsangehörige der EU-8 für eine Beschäftigung bei einem inländischen Arbeitgeber in Deutschland keine Genehmigung der Bundesagentur für Arbeit mehr. Eine Beschäftigung setzt nicht mehr voraus, dass Unionsbürgerinnen und -bürgern aus den EU-8 eine befristete Arbeitserlaubnis-EU oder eine unbefristete Arbeitsberechtigung-EU gemäß § 284 Drittes Buch SGB erteilt worden ist. Dies gilt für alle Beschäftigungen bei inländischen Arbeitgebern, unabhängig von Qualifikation, Beschäftigungsdauer und Branche.

5. Gilt dies auch für Auszubildende?

Ja. Ab 1. Mai 2011 benötigen Staatsangehörige der EU-8 für eine betriebliche Ausbildung in Deutschland keine Arbeitsgenehmigung der Bundesagentur für Arbeit mehr.

6. Erfasst die Öffnung auch Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter?

Ja. Ab 1. Mai 2011 können Staatsangehörige der EU-8 bei inländischen Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt werden. Ebenso können ab dann Staatsangehörige der EU-8 von Zeitarbeitsunternehmen aus der EU nach Deutschland verliehen und bei inländischen Entleihbetrieben eingesetzt werden. Beides ist bis zum 1. Mai 2011 noch ausgeschlossen (§ 6 Abs. 1 Nr. 2 Arbeitsgenehmigungsverordnung).

7. Betrifft die Öffnung auch Beschäftigungen im öffentlichen Dienst?

Ja. Auch für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst ist für Staatsangehörige der EU-8 ab 1. Mai 2011 keine Arbeitsgenehmigung mehr erforderlich. Allerdings ist zu beachten, dass für alle Unionsbürgerinnen und -bürger geltende Einschränkungen für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst unabhängig vom Auslaufen der Übergangsbestimmungen fort gelten. Das Unionsrecht ermöglicht es den Mitgliedstaaten in engen Grenzen, den Zugang zu bestimmten Stellen den eigenen Staatsangehörigen vorzubehalten. Dies betrifft solche Beschäftigungen, bei denen regelmäßig und nicht nur zu einem geringen Teil hoheitliche Befugnisse ausgeübt werden. In Deutschland trifft diese nur für sehr wenige Tätigkeiten zu, etwa die Berufung in ein Richterverhältnis.

8. Was ändert sich bei der Beschäftigung von Saisonarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern?

Auch Saisonarbeitnehmerinnen und -nehmer aus den EU-8 benötigen für eine Beschäftigung in Deutschland keine Arbeitserlaubnis mehr. Die bisherige Arbeitserlaubnispflicht für Saisonbeschäftigungen in der Land- und Forstwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Obst- und Gemüseverarbeitung sowie in Sägewerken ist bereits zum 1. Januar 2011 aufgehoben worden. Ein mitten in die Erntezeit fallender Stichtag hätte unnötige Bürokratielasten und Wettbewerbsverzerrungen verursacht.

Mit der Befreiung von der Arbeitserlaubnispflicht entfallen für die Beschäftigung von Saisonarbeitnehmerinnen und -nehmern aus den EU-8 auch die bisherigen Beschränkungen der sogenannten Eckpunkteregeung, die Höchstbeschäftigungsdauer von grundsätzlich sechs Monaten sowie das besondere Zulassungsverfahren über die Bundesagentur für Arbeit unter Verwendung von deren Vordrucken („Einstellungszusage/Arbeitsvertrag“). Die Bundesagentur für Arbeit wird jedoch durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) auch weiterhin Vermittlungsdienstleistungen für die Gewinnung von Saisonkräften aus den EU-8 anbieten. Nähere Informationen hierzu finden Sie auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit (http://www.arbeitsagentur.de/nn_205414/Navigations/zentral/Unternehmen/-Arbeitskraeftebedarf/Beschaeftigung/Auslaender/Saison/Saison-Nav.html).

III. Fortgeltendes Recht bei der Beschäftigung von Unionsbürgerinnen und -bürgern bei inländischen Arbeitgebern

In Kapitel III werden die wichtigsten Fragen zur Rechtslage behandelt, die bereits heute für alle in Deutschland beschäftigten Unionsbürgerinnen und -bürger gilt, unabhängig davon, ob es sich um Unionsbürgerinnen und -bürger aus alten oder neuen Mitgliedstaaten handelt. Für Staatsangehörige der EU-8 werden diese Fragen aufgrund der umfassenden Arbeitnehmerfreizügigkeit zukünftig eine größere tatsächliche Bedeutung erfahren.

III.1 Aufenthalts- und Melderecht

9. Welche aufenthalts- und melderechtlichen Regelungen gelten für Unionsbürgerinnen und -bürger, die in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen?

Unionsbürgerinnen und -bürger dürfen aufgrund der Freizügigkeit nach Deutschland einreisen, wenn sie über einen gültigen Reisepass oder Personalausweis verfügen. Ein Visum ist nicht erforderlich.

Bei der Verlegung ihres Wohnsitzes nach Deutschland melden sich in Deutschland beschäftigte Unionsbürgerinnen und Unionsbürger – wie Inländer – bei der Meldebehörde ihres Wohnorts in Deutschland an. Hierbei gelten die melderechtlichen Vorgaben des Bundeslandes, in dem sie ihren Wohnsitz nehmen. Die Meldebehörde übermittelt anschließend die erforderlichen Meldedaten an die Ausländerbehörde. Diese stellt Unionsbürgerinnen und -bürgern von Amts wegen, also ohne Antrag, eine Bescheinigung über sein Aufenthaltsrecht aus. Diese Bescheinigung ist keine Voraussetzung für den Aufenthalt von Unionsbürgern in Deutschland, sondern dokumentiert lediglich das Aufenthaltsrecht.

Die Ausländerbehörde kann jedoch verlangen, dass die Voraussetzungen für das Freizügigkeitsrecht glaubhaft gemacht werden, z.B. durch die Vorlage einer Bescheinigung des Arbeitgebers oder des Arbeitsvertrages. Zur Verhinderung eines zusätzlichen Behördengangs zur Ausländerbehörde empfiehlt es sich daher bereits bei der Anmeldung bei der Meldebehörde eine Bescheinigung des Arbeitgebers bzw. den Arbeitsvertrag vorzulegen. Die Meldebehörde übermittelt diese dann gemeinsam mit den erforderlichen Meldedaten an die Ausländerbehörde.

10. Was gilt für die Familienangehörigen von in Deutschland beschäftigten Unionsbürgerinnen und -bürgern?

Ehepartner sowie Verwandte in absteigender Linie (Kinder, Enkelkinder etc.), die jünger als 21 Jahre sind, können von in Deutschland erwerbstätigen Unionsbürgerinnen und -bürgern mitgebracht werden oder zu diesen nachziehen. Sie müssen weder erwerbstätig sein, noch muss der Unionsbürger nachweisen, dass er für ihren Unterhalt aufkommen kann. Verwandte in absteigender Linie, die älter als 21 Jahre sind sowie Verwandte in aufsteigender Linie (Eltern, Großeltern etc.) können mitgebracht werden oder nachziehen, sofern der Unionsbürger oder sein Ehegatte ihnen Unterhalt gewährt. Allen übrigen Verwandten kann ein Aufenthaltsrecht gewährt werden, wenn es zur Vermeidung einer außergewöhnlichen Härte erforderlich ist.

Für die Einreise von Familienangehörigen von in Deutschland beschäftigten Unionsbürgerinnen und Unionsbürgern, die selbst nicht Unionsbürger sind (so genannte Drittstaatsangehörige), kann, je nach Herkunftsland, für die Einreise ein Visum erforderlich sein.

Zum Nachweis ihres Aufenthaltsrechts erhalten drittstaatsangehörige Familienangehörige von Unionsbürgerinnen und -bürgern innerhalb von sechs Monaten eine Aufenthaltskarte. Dafür müssen sie einen gültigen Reisepass oder Passersatz vorlegen und nachweisen können, dass sie Familienangehörige von Unionsbürgern sind, die in Deutschland leben oder gemeinsam mit ihnen einreisen. Eine Bescheinigung darüber, dass diese Angaben gemacht worden sind, wird unverzüglich ausgestellt. Andere Voraussetzungen müssen nicht erfüllt werden.

Eingetragene Lebenspartner, die nicht selbst Unionsbürger sind, können ebenfalls zu ihrem Partner nachziehen. Für sie gelten dieselben Vorschriften des Aufenthaltsgesetzes wie für den Nachzug eines Lebenspartners zu einem Deutschen. Damit bestehen für drittstaatsangehörige Familienangehörige und eingetragene Lebenspartner von in Deutschland beschäftigten Unionsbürgern im Vergleich zu anderen Drittstaatsangehörigen erhebliche Erleichterungen für Einreise und Aufenthalt in der Bundesrepublik.

Aufenthaltsberechtigte Familienangehörige von in Deutschland beschäftigten Unionsbürgerinnen und -bürgern dürfen in Deutschland eine abhängige oder selbständige Erwerbstätigkeit ausüben. Dies gilt vom ersten Tag ihres Aufenthalts an.

Im Übrigen genießen Familienangehörige, die ebenfalls Unionsbürgerinnen oder -bürger sind, neben ihren abgeleiteten Rechten als Familienangehörige, eigenständige unionsrechtliche Freizügigkeitsrechte.

III.2. Arbeitsrecht

11. Gelten für in Deutschland beschäftigte Unionsbürgerinnen und -bürger deutsches Arbeitsrecht und deutsche Tarifverträge in gleicher Weise wie für inländische Beschäftigte?

Bei der Beschäftigung eines Unionsbürgers bei einem inländischen Arbeitgeber gelten grundsätzlich die Bestimmungen des deutschen Arbeitsrechts, etwa die Vorschriften zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, zum Urlaub, zum Kündigungsschutz, zur Arbeitszeit und zum Arbeitsschutz. Das deutsche Arbeitsrecht unterscheidet dabei nicht zwischen in- und ausländischen Arbeitnehmern. Dies gilt auch für die Verpflichtung des Arbeitgebers, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer unterzeichnet auszuhändigen. Ausführliche Information über das in Deutschland geltende Arbeitsrecht bietet die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlichte Broschüre Arbeitsrecht – Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Diese ist im Internet abrufbar unter: http://www.bmas.de/portal/9800/arbeitsrecht__a__711.html.

Deutsche Tarifverträge regeln die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wie z.B. die Lohnhöhe oder über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubsansprüche. Sie gelten unter den gleichen Vorausset-

zungen für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger wie für deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bestimmungen eines inländischen Tarifvertrages gelten unmittelbar für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger, wenn der Arbeitgeber an einen Tarifvertrag mit einer Gewerkschaft gebunden ist, deren Mitglied der Unionsbürger ist. Weiter kommt es zu einer Anwendung tarifvertraglicher Bestimmungen, wenn im Arbeitsvertrag vereinbart worden ist, dass Bestimmungen eines Tarifvertrages gelten. Bei einer solchen Inbezugnahme dürfen Arbeitgeber aufgrund der unionsrechtlichen Verpflichtung zur Inländergleichbehandlung und des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes Unionsbürgerinnen und Unionsbürger nicht benachteiligen. Sie können daher eine Inbezugnahme gegenüber Unionsbürgern nicht ablehnen, wenn sie eine solche in den Arbeitsverträgen mit inländischem Personal vorsehen. Schließlich kommt es zu einer Bindung an tarifvertragliche Bestimmungen, wenn das Arbeitsverhältnis in den Geltungsbereich eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages fällt.

Die Gleichbehandlung von Unionsbürgerinnen und -bürgern mit inländischen Arbeitnehmern folgt unmittelbar aus den unionsrechtlichen Bestimmungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art. 45 AEUV; Art. 7 Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer). Zudem gilt im deutschen Arbeitsrecht der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, der einer Schlechterstellung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entgegensteht.

12. Welche Mindestvorgaben gelten für die Vergütung im Allgemeinen und in den vom Arbeitnehmer-Entsendegesetz erfassten Branchen?

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) bietet für die im Gesetz abschließend aufgezählten Branchen einen Rechtsrahmen, um branchenspezifisch festgesetzte Mindestlöhne auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der betreffenden Branche zu erstrecken.

Ein Anspruch auf einen branchenspezifischen Mindestlohn besteht, wenn die betreffende Branche in den Branchenkatalog des AEntG aufgenommen ist, ein entsprechender Mindestlohntarifvertrag abgeschlossen wurde und dieser durch Allgemeinverbindlicherklärung oder Rechtsverordnung auf alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Branche erstreckt wurde. Für die Pflegebranche gilt eine Sonderregelung; hier kann eine Mindestlohnverordnung auf der Grundlage der Empfehlung einer Pflegekommission erlassen werden.

Aktuell gelten branchenspezifische Mindestlöhne insbesondere im Bauhaupt- und Baunebengewerbe, für die Gebäudereinigung und die Pflegebranche. Eine vollständige Liste der aktuell anwendbaren Branchenmindestlöhne ist auf der Homepage des *Bundesministeriums für Arbeit und Soziales* (http://www.bmas.de/portal/37846/2010_11_01_mindestloehne_aentg_uebersicht.html) sowie auf der Homepage der Zollverwaltung (www.zoll.de) zu finden.

Im Übrigen gilt für alle Arbeitsverhältnisse ungeachtet ihrer Branchenzugehörigkeit das Verbot der sittenwidrigen Entlohnung. Sittenwidrigkeit liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor, wenn die Entlohnung einen für die Branche einschlägigen Tarifvertrag oder – bei Fehlen eines solchen – die ortsübliche Vergütung um mehr als ein Drittel unterschreitet.

13. Welche Rechtsfolgen drohen bei Nichteinhaltung dieser Mindestvorgaben für die Vergütung?

Verletzt ein Arbeitgeber seine Pflicht zur Gewährung nach dem AEntG geschuldeter Mindestarbeitsbedingungen (Mindestlohn, Mindesturlaub), so kann eine Geldbuße von bis zu 500.000 € festgesetzt werden. Verstöße gegen die Pflicht zur Mitwirkung an Prüfungen (z.B. Auskünfte nicht erteilen oder Unterlagen nicht vorlegen) oder eine Verletzung der Aufzeichnungspflicht können mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 € geahndet werden. Ein Arbeitgeber, dem wegen einer Ordnungswidrigkeit

nach dem AEntG eine Geldbuße von mindestens 2.500 € auferlegt wurde, kann darüber hinaus von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden. Gewährt der Arbeitgeber nicht die nach AEntG maßgeblichen branchenspezifischen Arbeitsbedingungen, so kann der Arbeitnehmer diese ihm zustehenden Arbeitsbedingungen u.a. auch vom Auftraggeber seines Arbeitgebers verlangen. Dieser haftet verschuldensunabhängig wie ein selbstschuldnerischer Bürge.

Im Falle einer sittenwidrigen Entlohnung kann der Straftatbestand des Lohnwuchers erfüllt sein (§ 291 StGB).

14. Wie wird die Einhaltung dieser Lohnvorgaben kontrolliert?

Die Einhaltung der nach AEntG maßgeblichen branchenspezifischen Arbeitsbedingungen wird durch die Zollverwaltung (Finanzkontrolle Schwarzarbeit – FKS) kontrolliert. Diesen steht insbesondere die Befugnis zu Unterlagen einzusehen, Personen (Arbeitgeber, Auftraggeber, Arbeitnehmer) zu befragen und Geschäftsräume zu betreten. Arbeitgeber, die zur Zahlung von Mindestlöhnen nach dem AEntG verpflichtet sind, müssen zur Ermöglichung von Prüfungen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen und diese Unterlagen mindestens für zwei Jahre aufbewahren. Diese Unterlagen sind ebenso wie andere für die Prüfung erforderlichen Dokumente (regelmäßig Arbeitsvertrag, Arbeitszeitznachweise und Lohnabrechnung) im Inland aufzubewahren. Nähere Einzelheiten lassen sich der Homepage der Zollverwaltung entnehmen (www.zoll.de).

15. Wie können Unionsbürgerinnen und -bürger ihre Rechte durchsetzen, wenn ihnen Rechte vorenthalten oder sie benachteiligt werden?

Unionsbürgerinnen und -bürger können unter den gleichen Bedingungen wie inländische Beschäftigte ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche gegenüber inländischen Arbeitgebern durch Klage beim zuständigen Arbeitsgericht geltend machen. Auch können sie sich hierbei auf ihre unmittelbar geltenden unionsrechtlichen Rechte zur Gleichbehandlung mit inländischen Arbeitnehmern berufen. Die Klage des

Arbeitnehmers kann vor den Gerichten des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitgeber seinen Wohnsitz hat oder vor dem Gericht des Ortes, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt verrichtet hat, erhoben werden. Ist eine Partei im arbeitsgerichtlichen Verfahren der deutschen Sprache nicht mächtig, hat das Gericht einen Dolmetscher heranzuziehen.

Nach dem Arbeitsgerichtsgesetz besteht vor den Arbeitsgerichten im erstinstanzlichen Urteilsverfahren kein Vertretungszwang. Jede Partei kann entscheiden, ob sie den Prozess selbst führen oder sich durch einen Prozessbevollmächtigten vertreten lassen möchte. Als Bevollmächtigte kommen insbesondere Rechtsanwälte oder Gewerkschaften in Betracht. Allerdings besteht im Urteilsverfahren kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten. Sofern eine Partei außerstande ist, ohne Beeinträchtigung des für sie und ihre Familie notwendigen Unterhalts die Prozesskosten zu bestreiten, kann jedoch die Beiordnung eines Rechtsanwaltes beantragt werden, wenn die Gegenpartei durch einen Rechtsanwalt vertreten ist.

Die Gerichtskosten legt das Arbeitsgericht regelmäßig der Partei auf, die im Prozess unterlegen ist. Bei teilweisem Prozessgewinn werden die Kosten verhältnismäßig geteilt. Dolmetscher- und Übersetzerkosten werden in der Regel nicht erhoben. Ist eine Partei aufgrund ihrer wirtschaftlichen und persönlichen Verhältnisse nicht in der Lage, die Kosten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens ganz oder teilweise aufzubringen und besteht eine ausreichende Erfolgsaussicht des Verfahrens, kann sie beim Arbeitsgericht Prozesskostenhilfe oder nach dem EG-Prozesskostenhilfegesetz beim Amtsgericht grenzüberschreitende Prozesskostenhilfe beantragen. Die bewilligte Prozesskostenhilfe führt entweder zur völligen Befreiung von Gerichtsgebühren und Rechtsanwaltskosten, sofern ein Rechtsanwalt beigeordnet worden ist, oder zur ratenweisen Begleichung der zu tragenden Kosten.

Zudem kann sich jeder Arbeitnehmer, wenn er sich vom Arbeitgeber oder einem anderen Arbeitnehmer des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt fühlt, zunächst bei der zuständigen Stelle im Betrieb beschweren. In Betrieben mit Betriebsrat kann er hierbei ein Mitglied des Betriebsrats zu seiner Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

Des Weiteren können sich in Betrieben mit Betriebsrat alle Beschäftigten auch vertrauensvoll an den Betriebsrat wenden, sich beraten lassen und gegebenenfalls auch bei ihm eine Beschwerde vorbringen. Daneben hat der Betriebsrat unter anderem die Aufgaben, die Integration ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern sowie – gemeinsam mit dem Arbeitgeber – darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen gleich behandelt werden. Unzulässig ist beispielsweise jede Benachteiligung von Personen wegen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung.

16. Gibt es Besonderheiten bei der Beschäftigung von Unionsbürgerinnen und -bürgern bei inländischen Zeitarbeitsunternehmen?

Auch für Zeitarbeitnehmer gilt umfassende Gleichbehandlung von Unionsbürgerinnen und -bürgern mit inländischen Beschäftigten des Zeitarbeitsunternehmens. Die für Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer geltenden Vorschriften des deutschen Rechts insbesondere des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) gelten unabhängig davon, ob ein inländisches Zeitarbeitsunternehmen in- oder ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Zudem hat der Verleiher Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit auf deren Verlangen das Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit und einen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen in ihrer Muttersprache auszuhändigen.

Nähere Informationen zur Arbeitnehmerüberlassung sind auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit www.arbeitsagentur.de unter Unternehmen, Rechtsgrundlagen, Arbeitnehmerüberlassung (http://www.arbeitsagentur.de/nn_27716/Navigation/zentral/Unternehmen/Recht/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html) bzw. Bürgerinnen und Bürger, Arbeit und Beruf, Zeitarbeit (http://www.arbeitsagentur.de/nn_25396/Navigation/zentral/Buerger/Arbeit/Zeitarbeit/Zeitarbeit-Nav.html) erhältlich. Hier ist insbesondere das oben genannte Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit eingestellt, das u. a. die wichtigsten Rechte und Pflichten von Zeitarbeitnehmern auführt.

Änderungen des AÜG können sich durch den bei Druck der Broschüre im parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren befindlichen Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des AÜG – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung – der Bundesregierung ergeben. Zusätzlich ist beabsichtigt, zur sozialen Flankierung von europäischem Binnenmarkt und umfassender Freizügigkeit eine absolute Lohnuntergrenze für die Zeitarbeit im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz einzuführen. Damit wird die Möglichkeit von Equal Pay nach unten abzuweichen begrenzt. Zeitarbeiterinnen und -nehmer erhalten während der Verleihzeiten und in verleihfreien Zeiten mindestens einen tariflichen Mindestlohn, der in einer Rechtsverordnung für alle Zeitarbeiterinnen und -nehmer verbindlich festgesetzt wird. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird über aktuelle Änderungen kurzfristig informieren, insbesondere auf seiner Homepage (<http://www.bmas.de/portal/16702/startseite.html>).

17. Können sich Unionsbürgerinnen und -bürger in Deutschland gewerkschaftlich organisieren und was gilt hinsichtlich der Mitbestimmung im Betrieb?

Unionsbürgerinnen und -bürger können deutschen Gewerkschaften beitreten und sich dort als Mitglieder mit gleichen Rechten und Pflichten engagieren. Auch können in Deutschland beschäftigte Unionsbürgerinnen und -bürger hier Gewerkschaften gründen. Das Unionsrecht gewährleistet, dass in anderen Mitgliedstaaten beschäftigte Unionsbürgerinnen und -bürger hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Gewerkschaften und der Ausübung gewerkschaftlicher Rechte, mit Inländern gleich zu behandeln sind (Art. 8 Abs. 1 Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer). Dies umfasst insbesondere das aktive und passive Wahlrecht sowie den Zugang zur Verwaltung oder Leitung von Gewerkschaften. Hinsichtlich der Mitbestimmung im Betrieb wird in Deutschland ebenfalls nicht zwischen inländischen und ausländischen Arbeitnehmern unterschieden.

III.3. Sozialversicherungsrecht bei Beschäftigung in Deutschland

18. Wo sind in Deutschland beschäftigte Unionsbürgerinnen und -bürger sozialversicherungspflichtig?

Nach den unmittelbar geltenden unionsrechtlichen Vorschriften zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, insbesondere der Verordnung (EG) Nr. 883/04, gelten für eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung ausübt, grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates.

Für Unionsbürgerinnen und -bürger, die bei einem Arbeitgeber in Deutschland beschäftigt sind, gelten demnach grundsätzlich die deutschen Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit.

Ausnahmen von der genannten Grundregel gelten für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (siehe hierzu Frage 47) und für Personen, die in zwei oder mehr Mitgliedstaaten beschäftigt sind. Für Letztere gelten hinsichtlich der sozialen Sicherheit entweder die Rechtsvorschriften des Staates, in dem sie ihren Wohnsitz haben oder des Staates, in dem ihr Arbeitgeber seinen Sitz hat. Die Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaates kommen zur Anwendung, wenn ein Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, für diesen gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten arbeitet und in seinem Wohnsitzstaat einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit ausübt. Das ist grundsätzlich der Fall, wenn dort mindestens 25% der Tätigkeit erbracht wird.

Weitere Informationen finden Sie in dem von der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit erarbeiteten Leitfaden sowie den entsprechenden Beschlüssen zur Auslegung der Verordnung Nr. 883/2004: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=868&langId=de>.

19. Welche Meldepflichten gelten für in Deutschland sozialversicherungs- pflichtig beschäftigte Unionsbürgerinnen und -bürger?

Erwerbstätige Unionsbürgerinnen und -bürger müssen ebenso wie deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozialversicherungsrechtlich angemeldet werden. Arbeitgeber sind verpflichtet, der zuständigen Krankenkasse als Einzugsstelle Meldungen über die bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erstatten. Die Meldepflicht umfasst insbesondere Name, Anschrift, Versicherungsnummer, Staatsangehörigkeit, Angaben zur Tätigkeit und die Summe der gezahlten Entgelte (§ 28a Absatz 3 ff. SGB IV). Jeder Beschäftigte erhält von seinem Arbeitgeber jeweils eine Kopie der über ihn gemeldeten Daten.

In einigen Branchen besteht außerdem eine besondere Sofortmeldepflicht, die der Arbeitgeber bereits vor Aufnahme der Beschäftigung zu erfüllen hat (§ 28a Absatz 4 SGB IV). Dies betrifft u. a. das Baugewerbe, das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, das Speditions-, Transport- und damit verbunden Logistikgewerbe, das Gebäudereinigungsgewerbe und die Fleischwirtschaft.

Ergänzende Informationen zum Melde- und Beitragsverfahren finden Sie auf den Internetseiten jeder Krankenkasse oder der Rentenversicherungsträger im Arbeitgeberservice, etwa bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV-Bund) unter folgendem Link: http://www.deutsche-rentenversicherungbund.de/SharedDocs/de/Navigation/Service/Zielgruppen/arbeitgeber/DEUEV_node.html.

20. Wie wird die Einhaltung deutschen Sozialversicherungsrechts kontrolliert?

Die Prüfdienste der Deutschen Rentenversicherung prüfen mindestens alle vier Jahre bei den Arbeitgebern die korrekte Berechnung und Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen für in- und ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In Verdachtsfällen kommt es zu Ad-hoc-Prüfungen. Zusätzlich zu diesen Kontrollen prüft die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung, ob die sozialversicherungsrechtlichen Meldepflichten eingehalten werden.

Ergänzende Hinweise zur Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung finden Sie auf der Internetseite der DRV Bund: http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/SharedDocs/de/Navigation/Service/Zielgruppen/arbeitgeber/Betriebspruefdienst_node.html. Nähere Erläuterungen zu Aufgaben und Befugnissen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung erhalten Sie auf deren Homepage: <http://www.zoll.de>.

21. Welche Rechtsfolgen drohen Arbeitgebern bei Verstößen?

Die Nichtbeachtung von sozialversicherungsrechtlichen Melde-, Beitrags- oder Aufzeichnungspflichten ist als Schwarzarbeit zu qualifizieren (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz – SchwarzArbG).

Sollte festgestellt werden, dass Zahlungen nicht korrekt erfolgt sind, werden nicht gezahlte Beiträge nacherhoben. Arbeitgeber müssen zudem eine Säumnisgebühr für die Beiträge zahlen, die zunächst nicht korrekt entrichtet wurden. Zudem kann der Verstoß gegen sozialversicherungsrechtliche Melde-, Beitrags- und Aufzeichnungspflichten mit einer Geldbuße geahndet werden (§ 111 SGB IV). Darüber hinaus kann durch die Umgehung der Melde- und Beitragspflichten der Straftatbestand des Vorenthaltens von Arbeitsentgelt erfüllt sein (§ 266a StGB). Strafbar ist dabei sowohl das Vorenthalten von Arbeitnehmeranteilen als auch das Nichtabführen von Arbeitgeberanteilen.

22. Welche Rechtsfolgen drohen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Verstößen?

Ein sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer muss bestimmten Mitwirkungspflichten nachkommen. Beispielsweise müssen dem Arbeitgeber alle für die Durchführung des Meldeverfahrens erforderlichen Informationen zur Verfügung gestellt werden. Zudem sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtet, der Zollverwaltung bei Prüfungen aufgrund des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes Auskünfte hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses oder der Tätigkeiten zu

erteilen und Einsicht in die mitgeführten Unterlagen zu gewähren, von denen anzunehmen ist, dass aus ihnen Umfang, Art oder Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder der Tätigkeit hervorgeht oder abgeleitet werden kann. Darüber hinaus besteht für Arbeitnehmerinnen und für Arbeitnehmer in bestimmten Branchen, wie zum Beispiel im Baugewerbe, im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, in der Gebäudereinigung, in der Fleischwirtschaft sowie im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe eine Mitführungspflicht im Hinblick auf ihren Pass, Pass- oder Ausweisersatz. Verstöße können mit einer Geldbuße belegt werden (§ 111 Abs. 1 Nr. 4 SGB IV, § 8 SchwarzArbG).

23. Welche Leistungsansprüche haben in Deutschland sozialversicherte Unionsbürgerinnen und -bürger?

Unionsbürgerinnen und -bürger, die dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegen, haben die gleichen Rechte und Pflichten wie Deutsche. Sie dürfen nicht aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit schlechter behandelt werden.

Ist wie in der Rentenversicherung eine bestimmte Versicherungsdauer Voraussetzung für die Begründung eines Leistungsanspruchs, müssen auch Unionsbürgerinnen und -bürger diese erfüllen. Hierbei werden die Versicherungszeiten zusammengerechnet, die ein Unionsbürger in Deutschland und anderen Mitgliedstaaten zurückgelegt hat. Dadurch wird sichergestellt, dass der Versicherungsschutz nicht verloren geht oder Beitragszeiten verfallen, wenn ein Unionsbürger sich entschließt, seinen Mitgliedstaat zu verlassen und seine Berufstätigkeit in Deutschland fortzusetzen.

24. Was gilt bei Krankheit, im Falle eines Berufsunfalls oder bei Eintreten einer Berufskrankheit?

In Deutschland sozialversicherte Unionsbürgerinnen und -bürger haben bei Krankheit, im Falle eines Berufsunfalls oder bei Eintreten einer Berufskrankheit im gleichen Umfang und unter den gleichen Voraussetzungen Leistungsansprüche wie deutsche Staatsangehörige. Es bestehen Ansprüche auf Sachleistungen, insbesondere auf ambulante und stationäre medizinische Behandlung sowie Arzneimittel, auf direkte Zahlungen, die zur Erstattung der Kosten für derartige Leistungen bestimmt sind, sowie auf Geldleistungen wie Krankengeld und Unfallrenten. Allgemeine Informationen zu den Leistungen der deutschen Sozialversicherung bei Krankheit, Berufsunfall und -krankheit sind etwa auf den Internetseiten des GKV-Spitzenverbandes (www.gkv-spitzenverband.de) und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (www.dguv.de) erhältlich.

25. Was gilt hinsichtlich der gesetzlichen Rentenversicherung?

Grundsätzlich gilt: Von deutschen Rentenversicherungsträgern wird eine Rente entsprechend der in Deutschland verbrachten Rentenversicherungsdauer ausgezahlt. Rückkehrer müssen keine Nachteile befürchten, denn die Rente wird ohne Abzug, Aufschub oder Änderung ausgezahlt, ganz gleich, wo in der Europäischen Union ein Unionsbürger zum Zeitpunkt der Rentenauszahlung lebt.

Wer in mehr als einem Mitgliedstaat der EU gearbeitet hat, braucht ebenfalls keine Nachteile zu befürchten. Für den Rentenanspruch und die Berechnung der Rentenhöhe werden die in allen Mitgliedstaaten zurückgelegten Versicherungszeiten zusammengerechnet, in denen ein Unionsbürger gearbeitet hat. Die deutsche Rentenversicherung berechnet die Rentenhöhe so, als hätte der Unionsbürger die gesamte Versicherungsdauer Beitragszeit (z.B. 35 Jahre) in Deutschland verbracht, auch wenn z.B. 10 Jahre in Deutschland, 15 Jahre in Polen und 10 Jahre in Großbritannien

gearbeitet worden ist. Von dem errechneten Betrag zahlt der deutsche Rentenversicherungsträger dann den Anteil, der den tatsächlich in Deutschland geleisteten Beiträgen entspricht (d.h. im Beispiel: 10/35 des Gesamtbetrags). Die übrigen Anteile zahlen die Rentenversicherungsträger in den jeweils anderen Mitgliedstaaten entsprechend der dort zurückgelegten Versicherungszeiten. Wer in mehr als einem Mitgliedstaat beschäftigt war, beantragt die Rente in dem Mitgliedstaat, in dem er lebt, es sei denn, er hat dort niemals gearbeitet. In diesem Fall ist der Rentenanspruch in dem Staat zu stellen, in dem der Unionsbürger zuletzt beschäftigt war.

Nähere Informationen zum Thema „Rente und Ausland“ finden Sie auf der Homepage der Deutschen Rentenversicherung: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/de/Navigation/Rente/Ausland_Rente_node.html.

Leistungen zur Teilhabe (Leistungen zur medizinischen Rehabilitation; Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie die sie ergänzenden Leistungen zum Lebensunterhalt) erhalten in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigte Unionsbürgerinnen und -bürger von dem für sie zuständigen Träger der Rentenversicherung unter den gleichen Voraussetzungen wie deutsche Beschäftigte. Die persönlichen (medizinischen) und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen hierfür müssen erfüllt sein. Informationen hierzu erhält man bei in den Auskunfts- und Beratungsstellen der Rentenversicherung vor Ort oder über die Internetseiten der Rentenversicherungsträger, etwa bei der Deutschen Rentenversicherung Bund unter folgendem Link: http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/DRVB/de/Navigation/Rehabilitation_node.html.

26. **Gelten für Grenzgänger besondere Regelungen?**

Ein Grenzgänger ist ein Arbeitnehmer, der seine Berufstätigkeit nicht in dem Mitgliedstaat ausübt, in dem er wohnt, jedoch mindestens einmal wöchentlich an seinen Wohnort zurückkehrt. Grundsätzlich gelten für Grenzgänger die gleichen Regelungen wie für alle erwerbstätigen Unionsbürgerinnen und -bürger, d.h. sie unterliegen dem Sozialversicherungsrecht des Beschäftigungsstaates. Eine Ausnahme besteht hinsichtlich der Sachleistungen bei Krankheit. Hier haben Grenzgänger

die Wahl: Sie können diese Leistungen entweder in dem Staat erhalten, in dem sie wohnen, oder in dem Staat, in dem sie arbeiten.

Weitere Informationen zu Grenzgängern gibt ein Merkblatt der Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA). Dieses ist auf der Homepage der DVKA eingestellt (<http://www.dvka.de/oeffentlicheSeiten/DVKA.htm>).

III.4. Arbeitsuche in Deutschland

27. Können Unionsbürgerinnen und -bürger zur Arbeitsuche nach Deutschland einreisen und sich hier aufhalten?

Unionsbürgerinnen und -bürger dürfen zur Arbeitsuche nach Deutschland einreisen und sich hier aufhalten (§ 2 Abs. 1 Nr. 1, 2. Alt. FreizügG/EU). Für die Einreise wird lediglich ein gültiger Reisepass oder ein Personalausweis benötigt. Das Recht, sich in Deutschland zur Arbeitsuche aufzuhalten, besteht für mindestens drei Monate und für einen darüber hinausgehenden Zeitraum solange, wie der Unionsbürger nachweisen kann, dass er ernstlich und mit begründeter Aussicht auf Erfolg Arbeit sucht. Nach drei Monaten kann die Ausländerbehörde verlangen, dass die Voraussetzungen für die Ausübung des Freizügigkeitsrechts als Arbeitssuchender glaubhaft gemacht werden.

28. Wie können sich arbeitssuchende Unionsbürgerinnen und -bürger über freie Stellen in Deutschland informieren?

Neben der Recherche in Zeitungen und im Internet können arbeitssuchende Unionsbürgerinnen und Unionsbürger die Informationsangebote der Bundesagentur für Arbeit und des Kooperationsnetzes EURES nutzen. Diese bieten folgende Möglichkeiten für die Suche nach einer Beschäftigungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt:

EURES

Ein erster Anlaufpunkt für arbeitsuchende Unionsbürgerinnen und -bürger ist die EURES-Beratung im Herkunftsland. EURES ist das Kooperationsnetz der Europäischen Kommission, der öffentlichen Arbeitsverwaltungen der EWR-Mitgliedstaaten (EU-Mitgliedstaaten plus Norwegen, Island und Liechtenstein) und anderen Partnerorganisationen. EURES verfügt europaweit über 700 Berater, die Informationen, Beratung und Vermittlung für Arbeitskräfte und Arbeitgeber sowie generell für alle Bürgerinnen und Bürger anbieten, die vom Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen möchten. Das Netzwerk hat sein Dienstleistungsangebot auf seiner Homepage unter <http://ec.europa.eu/eures/> zusammengestellt.

Auslandsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit

Für die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung ist bei der Bundesagentur für Arbeit die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) zuständig. Die ZAV hat auf ihrer Homepage für Arbeitskräfte aus dem Ausland, die in Deutschland arbeiten wollen, umfangreiche Hinweise zusammengestellt (http://www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_454852/DE/LaenderEU/Deutschland/Arbeiten/arbeiten-knoten.html_nnn=true).

JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit hat auf ihrer Homepage das Portal „JOBBÖRSE“ eingerichtet (<http://jobboerse.arbeitsagentur.de/vamJB/startseite.html?kgr=as&aa=1&m=1>) Hier können in- und ausländische Arbeitsuchende nach veröffentlichten Stellenangeboten von Arbeitgebern aus Deutschland recherchieren und ein eigenes Bewerberprofil einstellen.

Neben den aufgezeigten Möglichkeiten ist auch eine Arbeitsuchendmeldung bei der Bundesagentur für Arbeit möglich. Diese kann sowohl über das Internetportal „JOBBÖRSE“ als auch telefonisch oder persönlich bei einer Agentur für Arbeit erfolgen.

29. Haben zur Arbeitsuche neu eingereiste Unionsbürgerinnen und -bürger Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)?

Regelmäßig nicht. Für Unionsbürgerinnen und -bürger kommt ein Anspruch auf deutsches Arbeitslosengeld nur in Betracht, wenn sie zuletzt in Deutschland beschäftigt waren und die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Bei bisher nicht in Deutschland beschäftigten Unionsbürgerinnen und -bürgern fehlt es hieran. Sie können allerdings einen im Herkunftsland erworbenen Anspruch auf Arbeitslosengeld für eine dreimonatige, unter Umständen auf bis zu sechs Monate verlängerbare Dauer zum Zweck der Arbeitsuche nach Deutschland exportieren. Dafür müssen sie sich im Herkunftsland arbeitslos gemeldet und bei der dortigen Arbeitsverwaltung ein entsprechendes Formblatt ausgefüllt haben.

30. Haben zur Arbeitsuche neu eingereiste Unionsbürgerinnen und -bürger Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende oder auf Sozialhilfe?

Arbeitsuchende Unionsbürgerinnen und -bürger sind wie alle Ausländer während der ersten drei Monate ihres Aufenthaltes in Deutschland von der Leistungsgewährung nach dem SGB II ausgeschlossen (vgl. § 7 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB II). Sie erhalten auch danach keine Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende, wenn sie sich ausschließlich zum Zweck der Arbeitsuche in Deutschland aufhalten (vgl. § 7 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II). Es besteht auch kein Anspruch auf Sozialhilfe für Ausländer, deren Aufenthaltsrecht sich allein aus dem Zweck der Arbeitssuche ergibt (§ 23 Abs. 3 SGB XII).

Abweichend von diesen Grundsätzen kommen Leistungsansprüche jedoch in Betracht, wenn der arbeitssuchende Unionsbürger bereits zuvor in Deutschland erwerbstätig war oder die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedstaates hat, der das Europäische Fürsorgeabkommen vom 11. Dezember 1953 (EFA) unterzeichnet hat. Letzteres betrifft von den 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten nur Staatsangehörige Estlands und Maltas.

31. Wie erfolgt die Anerkennung von in anderen Mitgliedstaaten erworbenen Qualifikationen?

Bei der Aufnahme eines reglementierten Berufes in Deutschland ist zunächst ein Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikation durchzuführen. Eine Übersicht über alle in Deutschland reglementierten Berufe finden sich im Internet unter www.anabin.de unter „Zuständige Stellen in Deutschland“. Dort finden sich auch die Adressen der zuständigen Anerkennungsbehörden.

Für die Aufnahme eines Berufes, der in Deutschland nicht reglementiert ist, muss und kann kein Anerkennungsverfahren durchgeführt werden. Hochschulabsolventen können aber von der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen eine individuelle Zeugnisbewertung erhalten, um ihre Bewerbungschancen zu verbessern. Anerkennungsberatungen führt die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit durch. Ein Leitfaden zur Berufsanerkennung ist verfügbar unter: http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/guide/users_guide_de.pdf.

32. Inwieweit dürfen Arbeitgeber deutsche Sprachkenntnisse verlangen?

Arbeitgeber dürfen von Bewerbern aus anderen Mitgliedstaaten grundsätzlich deutsche Sprachkenntnisse verlangen. Die Spracherfordernisse müssen jedoch angemessen und für die betreffende Stelle erforderlich sein. Insbesondere dürfen sie nicht als Vorwand dienen, um Unionsbürgerinnen oder -bürger zu diskriminieren und auszuschließen. In bestimmten Fällen und für bestimmte Stellen kann es auch gerechtfertigt sein, sehr gute Sprachkenntnisse vorauszusetzen. Unzulässig ist es jedoch von Bewerbern zu verlangen, dass sie „Muttersprachler“ sein müssen.

KAPITEL C: Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Deutschland

I. Allgemeines

Die ab 1. Mai 2011 für die EU-8 nicht mehr anwendbaren Übergangsbestimmungen zur Freizügigkeit enthalten neben den im Kapitel B behandelten Bestimmungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit für Deutschland (und Österreich) zusätzlich die Möglichkeit, in bestimmten sensiblen Branchen die Dienstleistungsfreiheit hinsichtlich der Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu beschränken. Danach ist es in der Übergangszeit insbesondere möglich, in den betroffenen Branchen nach nationalem Recht zu steuern, inwieweit in anderen Mitgliedstaaten ansässige Unternehmen zur Erbringung von Dienstleistungen in Deutschland Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten einsetzen können.

33. Was ist Dienstleistungsfreiheit?

Die Dienstleistungsfreiheit ist in Art. 56 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankert. Sie ist wie die Arbeitnehmerfreizügigkeit eine Grundfreiheit des europäischen Binnenmarktes. Die Dienstleistungsfreiheit gewährleistet insbesondere, dass in einem Mitgliedstaat ansässige Unternehmen in anderen Mitgliedstaaten vorübergehend tätig sein und dort ihre Leistungen erbringen können.

34. Was bedeutet Entsendung?

Die Dienstleistungsfreiheit erlaubt es den Unternehmen auch, die bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Erbringung dieser Dienstleistung in einem anderen Mitgliedstaat mitzubringen, also ihre Beschäftigten in diesen anderen Mitgliedstaat zur Auftragserfüllung grenzüberschreitend zu entsenden. Weitere Formen der Entsendung sind der zeitweise Einsatz von Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern in Niederlassungen des eigenen Unternehmens und von Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitnehmern bei entleihenden Unternehmen, die in anderen Mitgliedstaaten ansässig sind. Alle Formen der Entsendung haben gemeinsam, dass die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwar faktisch Tätigkeiten in einem anderen Mitgliedstaat verrichten, jedoch gerade kein vertragliches Arbeitsverhältnis mit einem dort ansässigen Arbeitgeber besteht.

35. Gibt es eine bestimmte Höchstdauer für eine Entsendung zur Erbringung von Dienstleistungen?

Nein. Solange das betroffene Unternehmen keine Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat begründet, sondern lediglich vorübergehend Dienstleistungen unter Einsatz seiner weiterhin im Herkunftsstaat beschäftigten und in diesen zurückkehrenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbringt, handelt es sich auch bei einem längeren Zeitraum um eine Entsendung. Eine Zäsur hinsichtlich der Sozialversicherung tritt jedoch ein, wenn der Entsendezeitraum zwei Jahre übersteigt. Der entsandte Arbeitnehmer ist dann sozialversicherungsrechtlich regelmäßig wie ein in Deutschland beschäftigter Arbeitnehmer zu behandeln (vgl. hierzu Fragen 18 ff.)

II. Änderungen zum 1. Mai 2011

Übergangsbestimmungen zur Dienstleistungsfreiheit sieht der Beitrittsvertrag nur für Deutschland und Österreich und nur für einzelne sensible, abschließend benannte Branchen und in diesen Branchen lediglich für die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor.

Selbständige aus den neuen Mitgliedstaaten, die keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsenden, sondern die Dienstleistungen in eigener Person erbringen, sind von Übergangsbestimmungen nicht erfasst. Einzelselbständige, wie der oftmals angeführte selbständige Klempner aus den neuen Mitgliedstaaten, können daher bereits seit dem Beitritt in allen Branchen in Deutschland ihre Dienste ohne besondere Beschränkungen für Neu-Unionsbürgerinnen und -bürgern anbieten.

In nicht ausdrücklich im Beitrittsvertrag benannten Branchen gilt die Dienstleistungsfreiheit ebenfalls bereits seit dem Beitritt ohne besondere Einschränkungen für die neuen Mitgliedstaaten. Dementsprechend können in den allermeisten Branchen Unternehmen aus anderen Mitgliedstaaten bereits seit dem Beitritt Dienstleistungen in Deutschland unter Einsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den EU-8 erbringen. Des Weiteren erlauben die Übergangsbestimmungen lediglich Beschränkungen der Entsendung von Neu-Unionsbürgerinnen und -bürgern, jedoch keine unterschiedliche Behandlung von entsandten Unionsbürgerinnen und -bürgern, je nach Herkunft aus alten oder neuen Mitgliedstaaten.

Demzufolge ergeben sich zum 1. Mai 2011 für die Entsendung von Unionsbürgerinnen und -bürgern aus den EU-8 nach Deutschland rechtliche Veränderungen lediglich im Arbeitserlaubnisrecht. Die wichtigsten Fragen hierzu werden im Folgenden behandelt. In Kapitel III werden sodann Fragen zu Bestimmungen behandelt, die bereits heute für alle nach Deutschland entsandten Unionsbürgerinnen und -bürger gelten und lediglich aufgrund der wegfallenden Beschränkungen für Neu-Unionsbürgerinnen und -bürger eine größere Bedeutung in den betroffenen Branchen erlangen könnten.

36. In welchen Branchen treten zum 1. Mai 2011 rechtliche Veränderungen für die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Deutschland ein?

Zum 1. Mai 2011 auslaufende Übergangsbestimmungen zur Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit sieht der Beitrittsvertrag nur für einzelne sensible, im Beitrittsvertrag abschließend benannte Branchen vor. Für Deutschland sind dies die folgenden drei Branchen: Baugewerbe, einschließlich verwandter Wirtschaftszweige; Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln; Tätigkeiten von Innendekorateuren. Neben diesen Branchen ergeben sich mittelbar Veränderungen für Zeitarbeitsunternehmern aus anderen Mitgliedstaaten, soweit sie ausländische Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter grenzüberschreitend nach Deutschland entsenden.

37. Was ändert sich in den Branchen Bau, Gebäudereinigung und Innendekoration?

In allen drei genannten Branchen benötigen Unionsbürgerinnen und -bürger aus den EU-8 ab 1. Mai 2011 für eine Entsendung nach Deutschland keine Arbeitserlaubnis der Bundesagentur für Arbeit mehr. In der Baubranche werden damit die bestehenden Werkvertragsabkommen mit den 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten gegenstandslos. Die hierin vorgesehenen Quoten, Einschränkungen für regionale Bezirke mit hoher Arbeitslosigkeit und Verfahrensmodalitäten für die Arbeitnehmerentsendung in der Baubranche entfallen. Auch in den Branchen Gebäudereinigung und Innendekoration wird die Entsendung von Unionsbürgerinnen und -bürgern aus den EU-8 ohne die nach den Abkommen bisher bestehenden Einschränkungen nach Deutschland möglich.

38. Was ändert sich bei der Entsendung von Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitnehmern nach Deutschland?

Ab 1. Mai 2011 können Staatsangehörige der EU-8 von zugelassenen Zeitarbeitsunternehmen, die in alten oder neuen Mitgliedstaaten ansässig sind, zur Arbeitsleistung nach Deutschland überlassen und somit nach Deutschland entsandt werden. Bisher besteht diese Möglichkeit nur für Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitnehmern mit der Staatsangehörigkeit eines alten Mitgliedstaats. Für Neu-Unionsbürgerinnen und -bürgern war die grenzüberschreitende Überlassung nach Deutschland bisher ausgeschlossen (§ 6 Abs. 1 Nr. 2 Arbeitsgenehmigungsverordnung).

Arbeitgeber, die als Verleiher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte überlassen wollen, benötigen eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit (§ 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz). Dies gilt auch für Zeitarbeitsunternehmen aus dem EU-Ausland, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grenzüberschreitend nach Deutschland überlassen wollen. Nähere Informationen zur Erteilung einer solchen Erlaubnis sind auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit eingestellt (http://www.arbeitsagentur.de/nn_27716/Navigation/zentral/Unternehmen/Recht/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html).

III. Fortgeltendes Recht bei der Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit

Im Folgenden werden wichtige Fragen zu Bestimmungen behandelt, die bereits heute für alle nach Deutschland entsandten Unionsbürgerinnen und -bürger gelten, unabhängig davon, ob es sich um Unionsbürgerinnen und -bürger aus alten oder neuen Mitgliedstaaten handelt. Für die von den auslaufenden Übergangsmaßnahmen betroffenen Branchen dürften diese Fragen zukünftig eine noch größere tatsächliche Bedeutung erfahren.

III.1. Aufenthaltsrecht

39. Bestehen aufenthalts- und melderechtliche Pflichten für Unionsbürgerinnen und -bürger, die nach Deutschland entsandt werden?

Entsante Unionsbürgerinnen und -bürger dürfen nach Deutschland einreisen und sich hier aufhalten, wenn sie über einen gültigen Reisepass oder Personalausweis verfügen. Ein Visum ist nicht erforderlich.

Bei der Verlegung ihres Wohnsitzes nach Deutschland melden sich nach Deutschland entsandte Unionsbürgerinnen und -bürger – wie Inländer – bei der Meldebehörde ihres Wohnorts in Deutschland an. Hierbei gelten die melderechtlichen Vorgaben des Bundeslandes, in dem sie ihren Wohnsitz nehmen. Die Meldebehörde übermittelt anschließend die erforderlichen Meldedaten an die Ausländerbehörde. Diese stellt dem Unionsbürger von Amts wegen, also ohne Antrag, eine Bescheinigung über sein Aufenthaltsrecht aus. Diese Bescheinigung ist keine Voraussetzung für den Aufenthalt von Unionsbürgern in Deutschland, sondern dokumentiert lediglich das Aufenthaltsrecht.

Die Ausländerbehörde kann jedoch verlangen, dass die Entsendung als Voraussetzung für das Freizügigkeitsrecht glaubhaft gemacht wird, z.B. durch die Vorlage

eines Schreibens des Arbeitgebers. Zur Verhinderung eines zusätzlichen Behörden-gangs zur Ausländerbehörde empfiehlt es sich daher, bereits bei der Anmeldung bei der Meldebehörde die Entsendung nachzuweisen. Die Meldebehörde übermit-telt den entsprechenden Nachweis dann gemeinsam mit den erforderlichen Melde-daten an die Ausländerbehörde.

III.2. Arbeitsrecht

40. Inwieweit gilt für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Arbeitsrecht ihres Herkunftsstaates bzw. deutsches Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitsschutzrechts?

Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen zur Erfüllung eines Auftrages nach Deutschland entsandten Arbeitnehmers unter-liegen regelmäßig dem Recht des Herkunftsstaates des Arbeitgebers. Der Arbeit-geber ist jedoch stets an die Vorgaben des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) gebunden. Diese bilden einen unabdingbaren Kern an Mindestarbeitsbedingungen.

Nach dem AEntG gelten bestimmte, in deutschen Rechts- und Verwaltungsvorschrif-ten enthaltene Mindestarbeitsbedingungen auch für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 2 AEntG). Dies betrifft insbesondere Vorschriften über den bezahlten Mindestjahresurlaub, die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten, die Leiharbeit, den Arbeitsschutz und den Mutterschutz. Ausführlichere Hinweise zu den betroffenen Vorschriften können einem Informationsblatt zu Deutschland entnommen werden, das auf den Internetseiten der Europäischen Kommission ein-gestellt ist (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=726&langId=de>).

Zudem kann über das AEntG in bestimmten Branchen eine Bindung aller in Deutsch-land tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der nach Deutschland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an bestimmte branchenspezifische Arbeitsbedingungen (Mindestlohn und Mindesturlaub) her-gestellt werden. Eine Übersicht zu den betroffenen Branchen und den derzeit zwin-

gend anzuwendenden branchenspezifischen Arbeitsbedingungen findet sich auf der Homepage der Zollverwaltung: www.zoll.de.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach Deutschland entsandt sind oder waren, können zusätzlich zu den nach ihrem Heimatrecht bestehenden Möglichkeiten des Rechtsschutzes auch vor einem deutschen Gericht für Arbeitssachen ihre Ansprüche nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz gerichtlich geltend machen. Dies gilt sowohl für die gesetzlich geregelten branchenübergreifenden Arbeitsbedingungen nach § 2 AEntG als auch für die in branchenspezifischen Arbeitsbedingungen, die in Rechtsverordnungen auf der Grundlage des AEntG oder in entsprechenden allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geregelt sind.

41. Welche (Mindest-) Vorgaben gelten für die Vergütung im Allgemeinen und in den vom Arbeitnehmer-Entsendegesetz erfassten Branchen?

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) bietet für die im Gesetz abschließend aufgezählten Branchen einen Rechtsrahmen, um branchenspezifisch festgesetzte Mindestlöhne auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der betreffenden Branche zu erstrecken. Diese branchenspezifischen Mindestlöhne gelten unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Sitz im Inland oder – wie bei Entsendungen – im Ausland hat.

Ein Anspruch auf einen branchenspezifischen Mindestlohn besteht, wenn die betreffende Branche in den Branchenkatalog des AEntG aufgenommen ist, ein entsprechender Mindestlohnvertrag abgeschlossen wurde und dieser durch Allgemeinverbindlicherklärung oder Rechtsverordnung auf alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Branche erstreckt wurde. Für die Pflegebranche gilt eine Sonderregelung; hier kann eine Mindestlohnverordnung auf der Grundlage der Empfehlung einer Pflegekommission erlassen werden.

Aktuell gelten branchenspezifische Mindestlöhne insbesondere im Bauhaupt und -nebengewerbe, für die Gebäudereinigung und die Pflegebranche. Eine vollständige Liste der aktuell anwendbaren Branchenmindestlöhne finden Sie auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (http://www.bmas.de/portal/37846/2010_11_01_mindestloehne_aentg_uebersicht.html) sowie auf der Homepage der Zollverwaltung (www.zoll.de).

Im Übrigen gilt für alle Arbeitsverhältnisse ungeachtet ihrer Branchenzugehörigkeit das Verbot der sittenwidrigen Entlohnung. Sittenwidrigkeit liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor, wenn die Entlohnung einen für die Branche einschlägigen Tarifvertrag oder – bei Fehlen eines solchen – die ortsübliche Vergütung um mehr als ein Drittel unterschreitet.

42. **Wie wird die Einhaltung dieser Vorgaben kontrolliert?**

Die Einhaltung der nach AEntG maßgeblichen branchenspezifischen Arbeitsbedingungen wird durch die Zollverwaltung (Finanzkontrolle Schwarzarbeit – FKS) kontrolliert. Diesen steht insbesondere die Befugnis zu Unterlagen einzusehen, Personen (Arbeitgeber, Auftraggeber, Arbeitnehmer) zu befragen und Geschäftsräume zu betreten. Arbeitgeber, die zur Zahlung von Mindestlöhnen nach dem AEntG verpflichtet sind, müssen zur Ermöglichung von Prüfungen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen und diese Unterlagen mindestens für zwei Jahre aufbewahren. Diese Unterlagen sind ebenso wie andere für die Prüfung erforderlichen Dokumente (regelmäßig Arbeitsvertrag, Arbeitszeitznachweise und Lohnabrechnung) im Inland aufzubewahren. Nähere Einzelheiten lassen sich der Homepage der Zollverwaltung entnehmen (www.zoll.de).

43. Welche Rechtsfolgen drohen bei Nichteinhaltung dieser Lohnvorgaben?

Verletzt ein Arbeitgeber seine Pflicht zur Gewährung nach dem AEntG geschuldeter Mindestarbeitsbedingungen (Mindestlohn, Mindesturlaub), so kann eine Geldbuße von bis zu 500.000 € festgesetzt werden. Verstöße gegen die Pflicht zur Mitwirkung an Prüfungen (z.B. Auskünfte nicht erteilen oder Unterlagen nicht vorlegen) oder eine Verletzung der Aufzeichnungspflicht können mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 € geahndet werden. Ein Arbeitgeber, dem wegen einer Ordnungswidrigkeit nach dem AEntG eine Geldbuße von mindestens 2.500 € auferlegt wurde, kann darüber hinaus von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden. Gewährt der Arbeitgeber nicht die nach AEntG maßgeblichen branchenspezifischen Arbeitsbedingungen, so kann der Arbeitnehmer diese ihm zustehenden Arbeitsbedingungen u.a. auch vom Auftraggeber seines Arbeitgebers verlangen. Dieser haftet verschuldensunabhängig wie ein selbstschuldnerischer Bürge.

Im Falle einer sittenwidrigen Entlohnung kann der Straftatbestand des Lohnwuchers erfüllt sein (§ 291 StGB).

44. Welche Meldepflichten müssen Arbeitgeber bei der Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Deutschland beachten?

Ist ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland zur Gewährung branchenspezifischer Mindestarbeitsbedingungen nach dem AEntG verpflichtet (siehe Frage 41), so hat er der Prüfbehörde (Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung) spätestens unmittelbar vor Aufnahme der Arbeiten in Deutschland schriftlich und in deutscher Sprache die für die Prüfung wesentlichen Angaben zu übermitteln. Wird ein Leiharbeiter grenzüberschreitend zur Verfügung gestellt, so trifft die Meldepflicht den Entleiher. Nähere Angaben sowie den Text der entsprechenden Meldeverordnung zum AEntG finden Sie auf der Homepage der Zollverwaltung (www.zoll.de).

In anderen Branchen, in denen keine spezifischen Mindestarbeitsbedingungen zu beachten sind, bestehen keine entsenderechtlichen Meldepflichten.

45. Welche Unterlagen muss der Arbeitgeber hinsichtlich der entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erstellen, bereithalten und aufbewahren?

Ist der Arbeitgeber zur Gewährung branchenspezifischer Arbeitsbedingungen nach dem AEntG verpflichtet (siehe Frage 41), so hat er Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen und diese Unterlagen für mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Diese Unterlagen sind ebenso wie andere für die Prüfung erforderliche Dokumente (regelmäßig Arbeitsvertrag, Arbeitszeitnachweise und Lohnabrechnung) im Inland aufzubewahren. Nähere Einzelheiten lassen sich der Homepage der Zollverwaltung entnehmen (www.zoll.de).

46. Welche Bestimmungen gelten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Vergütung von nach Deutschland entsandten Zeitarbeitnehmern?

Wie bei anderen nach Deutschland entsandten Arbeitnehmern unterliegen auch die Arbeitsverhältnisse von entsandten Zeitarbeitnehmern regelmäßig dem Recht des Herkunftsstaates ihres Arbeitgebers. Auch ausländische Zeitarbeitsunternehmen sind jedoch an die Vorgaben des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) gebunden. Für die Zeitarbeit ist der über das AEntG gesicherte unabdingbare Kern an Mindestarbeitsbedingungen weitreichend. Neben den für alle entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Mindestarbeitsbedingungen (vgl. Frage 40) sieht das AEntG für die Zeitarbeit zusätzlich vor, dass auch die in deutschen Rechts- und Verwaltungsvorschriften enthaltenen Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen, Anwendung finden (§ 2 Nr. 4 AEntG). Damit wird eine umfassende Geltung des deutschen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) für nach Deutschland entsandte Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter hergestellt.

Dementsprechend gilt für nach Deutschland entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insbesondere auch der Gleichstellungsgrundsatz des AÜG. Hiernach sind Zeitarbeitnehmern die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren, wie sie vergleichbaren Arbeitnehmern des Unternehmens zukommen, bei dem sie eingesetzt werden (Equal Treatment, Equal Pay). Hierbei besteht für Zeitarbeitsunternehmen aus anderen Mitgliedstaaten wie für inländische Zeitarbeitsunternehmen die Möglichkeit, die im AÜG vorgesehene Tariföffnungsklausel zu nutzen und über einen Tarifvertrag vom Gleichstellungsgrundsatz abzuweichen. Ein Tarifvertrag muss hierfür jedoch gewissen Mindestanforderungen genügen. So muss er etwa die Arbeitsbedingungen zwingend regeln und sich am Grundsatz der Gleichstellung orientieren. Zudem kann eine Abweichung von der Verpflichtung zur Zahlung vergleichbarer Arbeitsentgelte nur unter Beachtung des Verbots sittenwidriger Löhne erfolgen.

Des Weiteren ist bei der Entsendung von Zeitarbeitnehmern zu beachten, dass ausländische wie auch inländische Zeitarbeitsunternehmen branchenspezifische Mindestlöhne zahlen müssen, wenn ein Entleiher, der einem Mindestlohn nach AEntG unterfällt, einen Zeitarbeiter mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich einer Mindestlohnregelung nach dem AEntG fallen (§ 8 Abs. 3 AEntG). Insofern gelten die auf Grundlage des AEntG ergangenen Mindestlohnbestimmungen auch für zukünftig nach Deutschland entsandte Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter aus den EU-8.

Änderungen des AÜG können sich durch den bei Druck dieser Broschüre im parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren befindlichen Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des AÜG – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung – der Bundesregierung ergeben. Zusätzlich ist beabsichtigt, zur sozialen Flankierung von europäischem Binnenmarkt und umfassender Freizügigkeit eine absolute Lohnuntergrenze für die Zeitarbeit im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz einzuführen. Damit wird die Möglichkeit begrenzt, von Equal Pay nach unten abzuweichen. Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter erhalten mindestens einen tariflichen Mindestlohn, der in einer Rechtsverordnung für alle Zeitarbeiterinnen und -nehmer verbindlich festgesetzt wird. Die Regelung wird auch für Zeitarbeiterinnen und -nehmer aus anderen Mitgliedstaaten gelten, die grenz-

überschreitend an inländische Entleiher überlassen werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird über aktuelle Änderungen informieren, insbesondere auf seiner Homepage (<http://www.bmas.de/portal/16702/startseite.html>).

III. 3. Soziale Sicherheit bei Entsendung nach Deutschland

47. Sind nach Deutschland entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland sozialversicherungspflichtig?

Nach Deutschland entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen in der Regel nicht dem deutschen Sozialversicherungsrecht sondern weiterhin dem Sozialversicherungsrecht des Entsendestaates. Eine Person, die in einem Mitgliedstaat für Rechnung eines Arbeitgebers, der gewöhnlich dort tätig ist, eine Beschäftigung ausübt und von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit 24 Monate nicht überschreitet und diese Person nicht eine andere Person ablöst. Voraussetzung dafür, dass weiterhin das Sozialversicherungsrecht des Entsendestaates gilt, ist ferner, dass das entsendende Unternehmen dort nennenswerte Tätigkeiten ausübt, die über rein interne Verwaltungstätigkeiten hinausgehen.

Der Nachweis einer ordnungsgemäßen Entsendung erfolgt durch die Bescheinigung A 1, die von dem Sozialversicherungsträger des Entsendestaates ausgestellt wird. Der Träger bescheinigt damit, dass die entsandte Person auch während der Entsendung dem Sozialversicherungsrecht des Entsendestaates unterliegt. Die Bescheinigung ist grundsätzlich vor Beginn der Entsendung zu beantragen. Sie kann auch nachträglich ausgestellt werden.

Soweit entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – wie regelmäßig – nicht dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegen, erhalten sie dementsprechend auch keine Leistungen der deutschen Sozialversicherungen.

Weitere Informationen zu sozialversicherungsrechtlichen Fragen der Entsendung sind dem Praktischen Leitfaden der Europäische Kommission für die Entsendung von Erwerbstätigen zu entnehmen: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4944&langId=de>.

48. Gelten sozialversicherungsrechtliche Meldepflichten für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Soweit entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – wie regelmäßig – dem Sozialversicherungsrecht des Entsendestaates unterliegen, was sie üblicherweise mit der Bescheinigung A1 nachweisen, gelten für sie keine sozialversicherungsrechtlichen Meldepflichten (zu entsenderechtlichen Meldepflichten siehe Frage 44).

49. Erhalten nach Deutschland entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hier medizinische Versorgung?

Entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben bei Bedarf Anspruch auf Sachleistungen, insbesondere ambulante und stationäre medizinische Behandlung und Arzneimittel, die ihnen zu den gleichen Bedingungen gewährt werden wie Deutschen. In diesem Fall sollte dem behandelnden Arzt die Europäische Krankenversicherungskarte als Anspruchsnachweis vorgelegt werden, die der entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kostenlos bei seiner Krankenkasse erhält.

Die Krankenkasse des Arbeitnehmers im Entsendestaat übernimmt die Kosten für eine Krankenbehandlung eines nach Deutschland entsandten Arbeitnehmers insoweit, wie sie die Kosten auch bei einer Behandlung im Beschäftigungsstaat getragen hätte. Wenn die tatsächlich angefallenen Kosten höher sind, muss diese entsprechend dem jeweiligen nationalen Recht der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer tragen. Daher empfiehlt es sich gegebenenfalls, eine Reisekostenversicherung abzuschließen. Weitere Details zur medizinischen Behandlung im Ausland finden sie auf der Internetseite der Europäischen Kommission unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=559&langId=de>.

50. Wie wird kontrolliert, dass eine Entsendung und keine Schwarzarbeit vorliegt und welche Rechtsfolgen drohen bei Schwarzarbeit?

Die Beschäftigten der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) führen auf der Grundlage des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes verdachtsunabhängige Prüfungen durch. Diese Prüfungen erfolgen sowohl stichprobenweise, als auch aufgrund risikoorientierter Analysen. Weitere Informationen sind auf der Homepage der Zollverwaltung erhältlich (www.zoll.de). Regelmäßig kommt es auch zu Prüfungen durch die Prüfdienste der Deutschen Rentenversicherung (http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/SharedDocs/de/Navigation/Service/Zielgruppen/arbeitgeber/Betriebspruefdienst_node.html). Bei Vorliegen einer A-1 Bescheinigung sind die ausstellenden Behörden des Herkunftsstaates in die Prüfung einzubeziehen.

Wird bei diesen Prüfungen festgestellt, dass die Zahlungen nicht korrekt erfolgt sind, werden nicht gezahlte Beiträge durch die Deutsche Rentenversicherung nacherhoben. Die Arbeitgeber müssen zudem eine Säumnisgebühr für die Beiträge zahlen, die zunächst nicht korrekt entrichtet wurden. Die Nichtbeachtung der Melde- und Beitragspflichten durch den Arbeitgeber kann mit einer Geldbuße geahndet werden (§ 111 SGB IV). Darüber hinaus kann durch die Umgehung der Melde- und Beitragspflichten der Straftatbestand des Vorenthalten von Arbeitsentgelt erfüllt sein (§ 266a StGB). Strafbar ist dabei sowohl das Vorenthalten von Arbeitnehmeranteilen als auch das Nichtabführen von Arbeitgeberanteilen.

Anhang: Informationsquellen und -stellen

Informationen rund um die Unionsbürgerschaft, Arbeitnehmerfreizügigkeit und Entsendung finden sich auf den Seiten der EU-Kommission. Wichtige Hinweise zum Thema Sozialversicherungspflicht, Entsendung und Schwarzarbeit finden sich auf den Internetseiten der Zollverwaltung sowie der Deutschen Rentenversicherung. Im Folgenden werden zunächst hilfreiche Broschüren genannt, die nähere Informationen, zu den einzelnen Themen enthalten (A). Anschließend werden Kontaktadressen und Telefonnummern genannt, unter denen nähere Auskünfte und Beratung eingeholt werden können (B).

A. Informationen und Broschüren

Informationen der Europäischen Kommission

Internetportal „Your Europe“ / „Europa für Sie“ für Bürger und Unternehmen zum Leben, Arbeiten und Reisen in der EU

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

Allgemeine Informationen zur Sozialen Sicherheit

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=26&langId=de>

Allgemeine Informationen zur Entsendung von Arbeitnehmern

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=de>

Allgemeine Informationen zur medizinischen Versorgung in der EU

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=859>

Broschüre Einen Job finden in Europa – Ein Leitfaden für Arbeitssuchende

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5658&langId=de>

Broschüre „Freizügigkeit innerhalb Europas“

http://ec.europa.eu/justice/policies/citizenship/movement/policies_citizenship_movement_en.htm

Broschüre Die EU – Bestimmungen über die soziale Sicherheit

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4783&langId=de>

Broschüre Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit:
Europaweit arbeiten

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6224&langId=de>

Praktischer Leitfaden zur Entsendung sowie Beschlüsse und Empfehlungen
zur neuen Verordnung Nr. 883/2004 (Sozialversicherung)

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=868&langId=de>

Leitfaden zur Berufsankennung

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/guide/users_guide_de.pdf

Informationen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Allgemeine Informationen zur Entsendung von Arbeitnehmern

http://www.bmas.de/portal/13896/entsendung_von_arbeitnehmern.html

Übersicht zu aktuell anwendbaren Branchenmindestlöhnen

http://www.bmas.de/portal/37846/2010_11_01_mindestloehne_aentg_uebersicht.html

Broschüre Arbeitsrecht – Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

http://www.bmas.de/portal/9800/arbeitsrecht_a_711.html

Informationen der Bundesagentur für Arbeit

JOBBÖRSE

Auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit können Arbeitssuchende unter der Rubrik „JOBBÖRSE“ nach veröffentlichten Stellenangeboten von Arbeitgebern aus Deutschland recherchieren und ein eigenes Bewerberprofil einstellen. Zudem ist eine Arbeitssuchendmeldung bei der Agentur für Arbeit möglich.

<http://jobboerse.arbeitsagentur.de/vamJB/startseite.html?kgr=as&aa=1&m=1>.

Informationsangebot der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) zu Beschäftigung und Arbeitssuche in Deutschland

http://www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_454852/DE/LaenderEU/Deutschland/Arbeiten/arbeiten-knoten.html__nnn=true

Informationen zur Arbeitnehmerüberlassung / Zeitarbeit

http://www.arbeitsagentur.de/nn_27716/Navigation/zentral/Unternehmen/Recht/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html

http://www.arbeitsagentur.de/nn_25396/Navigation/zentral/Buerger/Arbeit/Zeitarbeit/Zeitarbeit-Nav.html

Informationen der Zollverwaltung

Informationen zur Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland, insb. zu Meldepflichten und Mindestarbeitsbedingungen

www.zoll.de

Informationen der Deutschen Rentenversicherung

Informationen zu Rente und Ausland

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/de/Navigation/Rente/Ausland_Rente_node.html

Informationen zu sozialversicherungsrechtlichen Meldeverfahren und Betriebsprüfungen

http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/SharedDocs/de/Navigation/Service/Zielgruppen/arbeitgeber/DEUEV_node.html.

http://www.deutsche-rentenversicherungbund.de/SharedDocs/de/Navigation/Service/Zielgruppen/arbeitgeber/Betriebspruefdienst_node.html

Broschüre Leben und Arbeiten in Europa

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/29796/publicationFile/16796/leben_und_arbeiten_in_europa.pdf

Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA)

Allgemeine Informationen zur Krankenversicherung bei Auslandsbezug, insb. Merkblatt für Grenzgänger, die in Deutschland arbeiten und im EU-Ausland leben

<http://www.dvka.de/oeffentlicheSeiten/DVKA.htm>

B. Beratung und Kontakt

Europäische Kommission

Europe Direct

Europe Direct ist ein allgemeiner Informationsdienst für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger, der Informationen u.a. zu den Themen Reise, Aufenthalt, Arbeit bietet. Darüber hinaus bietet Europe Direct für alle Unionsbürgerinnen und Unionsbürger eine kostenlose telefonische Beratung für alle Fragen, die mit der Unionsbürgerschaft und der Ausübung der Grundfreiheiten zu tun haben.

Online-Anfragen: http://europa.eu/europedirect/write_to_us/mailbox/index_de.htm

Telefonische Anfragen: 00800-67891011 (kostenlos aus allen EU-Ländern)

Eine Liste von Kontaktpersonen in den Mitgliedstaaten findet sich unter: <http://ed-network.ec.europa.eu/contacts-directory>

EURES

EURES ist ein Kooperationsnetz der Europäischen Kommission, den öffentlichen Arbeitsverwaltungen der EWR-Mitgliedstaaten (EU-Mitgliedstaaten plus Norwegen, Island und Liechtenstein) und anderen Partnerorganisationen. Aufgabe des EURES-Netzes ist es, Informationen, Beratung und Vermittlung (Abstimmung von Stellenangeboten und Arbeitssuche) für Arbeitskräfte und Arbeitgeber sowie generell alle Bürger anzubieten, die vom Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen möchten

Online-Anfragen zum Angebot von EURES:

empl-eures@ec.europa.eu

Telefonische Anfragen: 00800 40804080 (kostenlos aus allen EU-Ländern);

Estland: 800 00 32 113;

Griechenland: 00800 3222112,

Polen: 00800 3211348;

Rumänien: 0800 89 52 07

Der Kontakt zu EURES-Beratern im jeweiligen Herkunfts- oder Zielstaat erfolgt über das Online-Suchformular:

<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=de&catId=3&parentCategory=3>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Online-Anfragen:

<http://www.bmas.de/portal/16748/kontakt.html>

Bürgertelefon:

01805 / 67 67 10 (Rente);

01805 / 67 67 12 (Arbeitsmarktpolitik);

01805 / 67 67 13 (Arbeitsrecht);

kostenpflichtig: 0,14 Euro/Minute aus dem deutschen Festnetz, Mobilfunk max. 0,42 Euro/Minute

Bundesagentur für Arbeit

Online-Formular für Fragen zum Angebot der Jobbörse

<http://www.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Kontaktformular/Rubrik/FragenJobboerse/FragenJobboerse.html>

Allgemeine Telefon-Auskunft:

01801 / 555111 (Arbeitnehmer);

01801 / 664466 (Arbeitgeber);

kostenpflichtig: Festnetzpreis 3,9 ct/min; Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV)

Anfragen per E-Mail: zav-bonn@arbeitsagentur.de

Telefonische Anfragen: 0228-7130

Postanschrift: Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV),

Villemombler Str. 76, D - 53123 Bonn

Deutsche Rentenversicherung

E-Mail: drv@drv-bund.de

Servicetelefon: 0800-10004800

Postanschrift: Deutsche Rentenversicherung Bund, 10704 Berlin

Zollverwaltung

Anfragen per E-Mail: poststelle@bfdw.bfinv.de

Telefonische Anfragen: 0221/22255-0

Postanschrift: Bundesfinanzdirektion West, Wörthstraße 1-3, 50668 Köln

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Publikation, Redaktion
53107 Bonn

Stand: Februar 2011



Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 805
Telefon: 01805 778090*
Telefax: 01805 778094*

Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Internet: <http://www.bmas.de>

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Schreibtelefon: 01805 676716*

Fax: 01805 676717*

Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

*Festpreis 14 Cent/Min. aus den Festnetzen und maximal 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn

Druck: Hausdruckerei, BMAS

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.