



Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union

In allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) gilt das Gemeinschaftsrecht, welches u.a. die Arbeitnehmerfreizügigkeit beinhaltet. Es ist jedem Arbeitnehmer erlaubt, ohne eine gesonderte Arbeitserlaubnis:

- sich in jedem EU-Mitgliedsland um Stellen zu bewerben;
- in jedes EU-Land zu fahren, um dort einen Job zu suchen;
- in einem EU-Mitgliedstaat zu wohnen, um dort zu arbeiten.

Aktuell besteht in Deutschland diesbezüglich nur noch für die Beitrittsstaaten von 2007 - **Rumänien und Bulgarien** - eine **Einschränkung**, da jedes „alt“ EU-Mitgliedsland im Rahmen einer **Übergangsfrist** von maximal 7 Jahren für die Arbeitnehmer der Beitrittsstaaten die Arbeitnehmerfreizügigkeit einschränken konnte. Diese Übergangsfrist - **läuft zum 31.12.2013 aus**. Bis dahin benötigen Arbeitnehmer dieser beiden Länder für die Aufnahme eines Anstellungsverhältnisses in Deutschland eine **Arbeitsgenehmigung-EU**.

Die Bundesagentur für Arbeit erteilt neu einreisenden bulgarischen oder rumänischen Arbeitnehmern grundsätzlich eine Arbeitsgenehmigung-EU (zunächst befristet auf 12 Monate) für alle Beschäftigungen, für deren Ausübung eine qualifizierte Berufsausbildung erforderlich ist. Besondere Bestimmungen gelten für die Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit zu Beschäftigungen, die keine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzen. (siehe dazu Merkblatt 7 der Bundesagentur für Arbeit)

Für alle übrigen EU-Ausländer besteht seit Mai 2011 der **freie, zeitlich unbeschränkte Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt**. Für sie gelten dabei die gleichen Bedingungen wie für deutsche Arbeitnehmer, d.h. auch für Arbeitnehmer der EU **gilt** bei einer Beschäftigung in Deutschland **deutsches Arbeits- und Sozialversicherungsrecht**. Der entscheidende Schutzstandard des deutschen Arbeitsrechts darf nicht unterschritten werden. Das bedeutet konkret, dass die **in Deutschland geltenden Mindestvorschriften** für das Folgende einzuhalten sind:

- Mindestlöhne,
- Mindestjahresurlaub,
- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
- Überstundenzuschläge und
- Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz etc.

Im Freistaat Sachsen gelten im Handwerk zurzeit **Allgemeinverbindliche Tarifverträge**:

- **mit** geregelten Mindestlöhnen für folgende Branchen
 - Baugewerbe
 - Dachdeckerhandwerk
 - Elektrohandwerk
 - Maler- und Lackiererhandwerk
 - Gebäudereiniger
 - Friseurhandwerk
- **ohne** geregelte Mindestlöhne für folgende Branchen
 - Gerüstbauhandwerk
 - Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
 - Bäckerhandwerk

Ab dem ersten Tag der Beschäftigung in Deutschland besteht die **Pflicht zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung**. Daraus entstehen für die ausländischen Arbeitnehmer auch Ansprüche auf Leistungen:

- nach mindestens 12 Monaten Beschäftigung Anspruch auf Arbeitslosengeld
- nach über 60 Monaten Beschäftigung in Deutschland Anspruch auf deutsche Rentenzahlung
- ggfls. Anspruch auf Kindergeld (ausstehende Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes dazu).

Der ausländische Arbeitnehmer zahlt – auch wenn sein erster Wohnsitz im Ausland bleibt – **Einkommenssteuern** für seine Bezüge aus dem deutschen Arbeitsverhältnis in Deutschland. Der Steuersatz richtet sich nach Höhe seines Gesamteinkommens (wenn er in seinem Heimatland noch Einkünfte hat, z.B. durch Mieten o.ä., dann erhöht sich der Steuersatz). Es wird jedoch nicht zu einer zweifachen Besteuerung seiner deutschen Einkünfte kommen, da Deutschland im Allgemeinen mit allen EU-Mitgliedsstaaten Doppelbesteuerungsabkommen unterhält. Für individuelle steuerliche Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Steuerberater.

Bei Aufnahme einer Tätigkeit in Deutschland besteht – auf wenn keine Aufenthalts- oder Arbeitsgenehmigungen erforderlich sind, eine Meldepflicht bei der jeweiligen Ausländerbehörde.

Ein rechtlich anders gelagerter Fall ist die **Entsendung**, die immer dann vorliegt, wenn ein Arbeitnehmer auf Weisung seines inländischen Arbeitgebers eine Beschäftigung für ihn im Ausland ausübt. Dann greift das Arbeitnehmerentsendegesetz, welches abweichende Regelungen beinhaltet. Diese werden jedoch in diesem Merkblatt nicht behandelt.

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Merkblattes ist die Frage der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen vom Gesetzgeber noch nicht abschließend geregelt. Für Ende 2011 ist die Verabschiedung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes vorgesehen.

Stand: Juni 2011

Ansprechpartnerinnen in der HWK Dresden:

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen:
Regina Hörnig, Abt. Prüfungen des Bildungszentrums
Telefon: 0351 80 87581,
E-Mail: regina.hoernig@hwk-dresden.de

Arbeitnehmerfreizügigkeit:
Katja Schleicher, Außenwirtschaftsberatung
Telefon: 0351/46 40 943
E-Mail: katja.schleicher@hwk-dresden.de