



Brüssel, den 23.10.2007
SEK(2007) 1382

ARBEITSDOKUMENT DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN

Begleitdokument zur

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES RATES

**über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen
zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung**

ZUSAMMENFASSUNG DER FOLGENABSCHÄTZUNG

{KOM(2007) 637 endgültig}
{SEK(2007) 1403}

1. EINLEITUNG

Die Arbeitsmärkte der EU benötigen zunehmend hochqualifizierte Arbeitnehmer: Da in Zukunft die Zahl der Arbeitnehmer aus der Union allein nicht ausreichen wird, um den Bedarf zu decken, wird die Anwerbung hochqualifizierter Zuwanderer für die Entwicklung der EU eine immer größere Rolle spielen. Das vorliegende Dokument ist die Zusammenfassung des Berichts über eine Folgenabschätzung, mit der untersucht wurde, wie die EU durch die Einführung gemeinsamer Einreise- und Aufenthaltsvorschriften solche Arbeitskräfte aus Drittländern besser anwerben und wirkungsvoller einsetzen kann.

Der Bericht legt die Konsultationen mit den Mitgliedstaaten und betroffenen Kreisen zugrunde. Die Informationen wurden während der Anhörung, aus Falluntersuchungen und im Wege einer externen, von der Kommission in Auftrag gegebenen Fachliteratur-Studie zusammen getragen. Die Studie und der Bericht wurden mit Unterstützung der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit und einer von der Generaldirektion Justiz, Freiheit und Sicherheit einberufenen dienststellenübergreifenden Lenkungsgruppe angefertigt.

2. EINGRENZUNG DES PROBLEMS

Demografischen Prognosen zufolge wird der Anteil der EU-Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter 2050 um 48 Millionen geringer sein als heute, während sich die Nicht-Erwerbstätig- Proportion verdoppeln und 2050 51 % erreichen wird. Allerdings sind hiervon nicht alle Mitgliedstaaten gleichermaßen betroffen. Obgleich die auf Wachstum und Beschäftigung ausgerichtete Strategie von Lissabon erste Ergebnisse erzielt, sind Zeit und Investitionen erforderlich, damit viele der darin vorgesehenen Maßnahmen die gewünschten Erfolge zeitigen. Um die demografische Überalterung auszugleichen, könnte in Zukunft - als ergänzende Maßnahme - die Anwerbung einer größeren Zahl von Zuwanderern (samtlicher Qualifikationsniveaus) notwendig sein. Die zunehmende Bedeutung der wissensgestützten Wirtschaft, der strukturelle wirtschaftliche Wandel und das Anwachsen des Dienstleistungssektors, die Auslagerung der arbeitskräfteintensiven Fertigung und die Abwanderung von EU-Bürgern bewirken zusammen genommen, dass die Anwerbung und der wirkungsvollere Einsatz hochqualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern mit Blick auf die Entwicklung der Union eine unumgängliche Herausforderung darstellt. Zugleich sollte die berufliche und geografische Mobilität der Arbeitnehmer als für die gesteigerte Effizienz des Arbeitsmarktes, die Vermeidung von Qualifikationsengpässen und den Ausgleich regionaler Ungleichgewichte wichtigster Mechanismus anerkannt werden.

Gemeinsame flexible Vorschriften über die Zuwanderung von hochqualifizierten Arbeitskräften (nachstehend: HQA), mit denen attraktive Einreise- und Aufenthaltsbedingungen eingeführt und sowohl die geografische als auch die berufliche Mobilität entsprechend den Bedürfnissen des EU-Arbeitsmarktes gefördert werden, würden für sich genommen diese gegenwärtigen und künftigen Probleme nicht lösen, könnten aber als Teil eines umfassenden Paketes von Maßnahmen in verschiedenen Bereichen einen wichtigen Beitrag leisten. Im Haager Programm vom 4./5. November 2004 wurde diesbezüglich anerkannt, dass „legale Zuwanderung ... eine wichtige Rolle beim Ausbau der wissensbestimmten Wirtschaft in Europa und bei der Förderung der wirtschaftlichen

Entwicklung spielen und dadurch einen Beitrag zur Durchführung der Lissabonner Strategie leisten [wird]“.

Arbeitnehmer aus den EU-12-Ländern, die nach den Übergangsbestimmungen der Beitrittsakte von 2003 und 2005 noch nicht vollständig in den Genuss der im EG-Vertrag und gemeinschaftlichen Besitzstand vorgesehenen Freizügigkeit gelangen, sind von dem Legislativvorschlag nicht betroffen. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die in den Übergangsbestimmungen festgelegte Präferenzbehandlungsklausel zum Primärrecht zählt und somit Vorrang vor dem abgeleiteten Recht hat. Das bedeutet, dass die Mitgliedstaaten eine mögliche künftige Richtlinie über Wirtschaftsmigration auf eine Art und Weise umsetzen müssen, die mit den Beitrittsverträgen, solange die Übergangsbestimmungen gelten, vereinbar ist, d.h. sie müssen den Arbeitnehmern aus diesen Mitgliedstaaten Vorrang einräumen.

Der Legislativvorschlag enthält ferner Bestimmungen, die die Übereinstimmung mit andern EG-Politiken, an erster Stelle der Entwicklungspolitik, sicherstellen. Parallel hierzu werden weitere Maßnahmen durchgeführt, um wichtige Aspekte, die durch den Vorschlag nicht abgedeckt werden, zu regeln. Vor allem müssen intensive Gespräche mit den Mitgliedstaaten und den Entwicklungsländern geführt und muss möglichst eine Mobilitätspartnerschaft entwickelt werden, um zu vermeiden, dass die aktive Beschäftigungspolitik die Lage in den Herkunftsländern, vor allem den Ländern südlich der Sahara und in der Karibik, denen schon heute qualifizierte Arbeitskräfte fehlen, noch verschlimmert.

2.1. Umfang und Art des Problems

Die Unternehmen in der EU sind zunehmend damit konfrontiert, dass sie bestimmte Stellen, vor allem solche für hochqualifizierte Arbeitnehmer, nicht besetzen können. Den neuesten Daten zur Beschäftigung in der EU ist zu entnehmen, dass die Beschäftigung in wissensintensiven Sektoren, die eine qualifizierte Ausbildung verlangen, stärker zunimmt (3 % jährlich im Vergleich zu 1 % in anderen Sektoren), dass sich die Beschäftigungsstruktur der erwerbstätigen Bevölkerung zugunsten von hochqualifizierten nichtmanuellen Tätigkeiten verschiebt und dass für hochqualifizierte Arbeitnehmer hohe Beschäftigungszahlen in Verbindung mit niedriger Arbeitslosigkeit zu verzeichnen sind. Im Vergleich zu HQA aus der EU nimmt der Beschäftigungsanteil von hochqualifizierten Arbeitnehmern aus Drittstaaten stärker zu. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der Bedarf an HQA zunimmt und zugleich die Beschäftigungsrate von HQA aus der EU sehr hoch ist und fast die Vollbeschäftigung erreicht. Dennoch ist der Anteil von HQA aus Drittländern an der Gesamtbeschäftigung noch immer recht niedrig, woran zu erkennen ist, dass die EU Schwierigkeiten damit hat, HQA aus Drittländern anzuwerben und manchmal auch, ihnen gerecht zu werden. Die EU (mit 1,72 % hochqualifizierten Arbeitskräften aus Drittländern) bleibt deutlich hinter den anderen wichtigen Zuwanderungsländern wie Australien (9,9 %), Kanada (7,3 %), Vereinigte Staaten (3,2 %) und Schweiz (5,3 %) zurück.

Den Umfang des Problem genau zu erfassen, ist schwierig: Die Daten über die Zulassung von HQA aus Drittstaaten in die Mitgliedstaaten sind nicht einheitlich, und die Schätzungen liegen entsprechend der zugrunde liegenden Begriffsbestimmung zwischen 34 000 und 74 000 (in 16 Mitgliedstaaten). Die Definition und Verfügbarkeit der Daten ist je nach Mitgliedstaat unterschiedlich und hängt davon ab, ob diese spezifische Regelungen eingeführt haben und wie diese Regelungen aussehen. Da die Zulassung der HQA weiter von den Engpässen auf dem Arbeitsmarkt abhängen wird und die Mitgliedstaaten ihre uneingeschränkte Zuständigkeit hinsichtlich der Menge der zu Beschäftigungszwecken zugelassenen

Zuwanderer bewahren, hängt die Zahl der Personen, denen dieser Vorschlag zugute kommen kann, von verschiedenen Faktoren ab: von der künftigen Entwicklung der EU-Wirtschaft und insbesondere der Sektoren mit einem Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften, von den Aufnahmekapazitäten der Mitgliedstaaten, von den Ausbildungs- und Berufsentscheidungen der EU-Bürger usw.

2.2. Derzeitiger Rechtsrahmen in den Mitgliedstaaten

In allen Mitgliedstaaten gelten Sonderregelungen für spezifische Gruppen von hochqualifizierten Drittstaatsangehörigen, aber nur in zehn Staaten¹ geht dies über Wissenschaftlicher, Künstler, innerbetrieblich versetzte Arbeitnehmer, Universitätsprofessoren usw. hinaus. Die Begriffsbestimmungen und Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt sind unterschiedlich, wenngleich einige Übereinstimmungen festgestellt werden konnten. Dazu zählt, dass praktisch alle Regelungen bedarfsorientiert sind.

Die Folgen dieser unterschiedlichen Ansätze sind:

- Die uneinheitlichen Konzepte der Mitgliedstaaten vermitteln nicht die Botschaft, dass HQA aus Drittstaaten zur Stützung der Wirtschaft und Wettbewerbsfähigkeit der EU benötigt werden.
- Die erheblichen Unterschiede bei den Definitionen und Zulassungskriterien für HQA beschränken ihre Mobilität in der EU und behindern den wirkungsvollen Einsatz von Personen, die schon aufenthaltsberechtigt sind, an anderer Stelle und somit die Überwindung regionaler Ungleichgewichte.
- Mit wenigen Ausnahmen haben die Mitgliedstaaten keine Verfahren zur Förderung der zirkulären Migration und Rückwanderung von HQA aus Drittländern eingeführt. Solche Regelungen könnten dazu beitragen, dass alle Beteiligten größeren Nutzen aus der Zuwanderung ziehen, indem einerseits der Bedarf an Arbeitskräften in den Mitgliedstaaten gedeckt und andererseits, im Falle der Rückwanderung, die Entwicklung der Herkunftsländer gefördert wird.
- Langsamkeit und Komplexität der Zulassungsverfahren sind vermutlich wesentliche Faktoren, die die Attraktivität der EU beeinträchtigen.
- Die vollständige soziale und wirtschaftliche Integration der HQA ist für ihre längerfristige Beschäftigung entscheidend.

3. ZIELE

Die allgemeinen Ziele sind:

- (1) die EU in die Lage zu versetzen, HQA aus Drittländern anzuwerben und längerfristig in der EU zurückzuhalten als eine der Bedingungen dafür, dass die Wirtschaftsmigration im Rahmen einer Reihe von Politiken und Maßnahmen einen

¹ AT, BE, DE, DK, FR, GR, IE, NL, PT, UK. CZ hat 2003 ein Pilotprojekt für die Zulassung von hochqualifizierten Arbeitskräften eingeleitet.

größeren Beitrag zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft und zur Milderung der Folgen demografischer Überalterung leisten kann;

- (2) den schon bestehenden und den künftigen Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften wirkungsvoll und rasch zu decken, Qualifikationsengpässen durch die gesteigerte Aufnahme und die berufliche und geografische Mobilität von hochqualifizierten Drittstaatsangehörigen zu begegnen und ihren wirkungsvollen Einsatz und erneuten Einsatz auf dem EU-Arbeitsmarkt zu fördern.

Die spezifischen Ziele, die sich nicht zum Nachteil der EU-Bürger auswirken dürfen, sind:

- (1) entwicklung eines kohärenten Konzepts und einer gemeinsamen Zuwanderungspolitik für HQA aus Drittländern;
- (2) steigerung der Zahl der in die EU einwandernden HQA aus Drittländern im Rahmen eines bedarfsorientierten Ansatzes;
- (3) vereinfachung und Harmonisierung der Zulassungsverfahren für HQA aus Drittländern;
- (4) förderung der sozialen und wirtschaftlichen Integration der HQA aus Drittländern;
- (5) förderung der Mobilität innerhalb der Union, Aufhebung unnötiger Hindernisse und Ermöglichung eines wirkungsvolleren Einsatzes der HQA aus Drittländern in der EU.

4. OPTIONEN

Folgende Optionen wurden in Erwägung gezogen:

Option A – Status quo Die Politik im Bereich der Zulassung hochqualifizierter Arbeitnehmer weist von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat große Unterschiede auf. Obgleich diese Arbeitnehmer zunehmend benötigt werden, um bestehende und künftige Lücken auf dem Arbeitsmarkt zu füllen, gelingt es der Union kaum, sie anzuziehen. Solange keine gemeinsamen Maßnahmen auf diesem Gebiet ergriffen werden, wird sich die Lage nicht wesentlich ändern.

Option B – Einführung einer grundlegenden gemeinsamen Politik im Bereich der Zulassung von hochqualifizierten Arbeitnehmern. Es würde eine Mindestzahl von Einreisebedingungen vorgeschlagen; die Mitgliedstaaten könnten wesentliche Elemente weitgehend selbst regeln. Aufenthalts- und Arbeitsbedingungen würden nicht berührt. Diese Option würde nur geringe Wirkung entfalten, was die Anziehung dieser Arbeitnehmer und eine höhere Effizienz des EU-Arbeitsmarktes anbelangt: Die Auswirkungen auf das makroökonomische Umfeld wären insgesamt gesehen begrenzt.

Option C – Vereinfachung der Zulassung durch Einführung eines EU-Punktesystems und eines beschleunigten Zulassungsverfahrens, Ermöglichung der sofortigen Familienzusammenführung und Aufbau einer qualifikationsorientierten Datenbank. Diese Option würde die Zuwanderung von hochqualifizierten Arbeitnehmern in die Union wesentlich fördern und erleichtern. Sofern die einschlägigen Punkte nicht auf EU-Ebene

geregelt würden (was gegenwärtig gegen das Subsidiaritätsprinzip verstößen könnte), wären die Migranten nach wie vor mit sehr unterschiedlichen Zulassungsbedingungen konfrontiert.

Option D – Festlegung gemeinsamer Kriterien und eines beschleunigten Einreiseverfahrens sowie günstiger Aufenthaltsbedingungen (Recht auf Arbeit und Aufenthalt, sofortige Familienzusammenführung, rascherer Erwerb der Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten usw.). Die wirksame Integration von hochqualifizierten Arbeitnehmern aus Drittstaaten in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft würde es diesen gestatten, einen höheren Beitrag zu Wirtschaftswachstum und Wettbewerbsfähigkeit zu leisten, und die Fähigkeit der EU verbessern, die gegenwärtigen und künftigen Herausforderungen zu bewältigen. Die Auswirkungen einer solchen Politik wären allerdings auf die einzelnen Mitgliedstaaten beschränkt.

Option E1 – Förderung der Mobilität innerhalb der Union durch die Koordinierung einzelstaatlicher Prioritätenlisten und die Einführung einer „EU Blue Card“ (Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung für die Union) und einer Datenbank, in der die Blue-Card-Inhaber erfasst werden. Die Mobilität innerhalb der EU wäre ein starker Anreiz für hochqualifizierte Arbeitnehmer aus Drittländern, sich auf den EU-Arbeitsmarkt zu begeben, und könnte eine wesentliche Rolle bei der Behebung des Arbeitskräftemangels in bestimmten Sektoren spielen. Weitere Instrumente könnten dazu beitragen, das Arbeitsangebot und die Nachfrage aufeinander abzustimmen (Datenbank zur „EU Blue Card“). Diese Option könnte spürbare positive Auswirkungen auf die Effizienz des Arbeitsmarkts und das makroökonomische Umfeld in der EU haben.

Option E2 – Ausweitung der Geltung der in der Richtlinie 2003/109/EG enthaltenen Bestimmungen über Mobilität auf die hochqualifizierten Arbeitnehmer. Diese Option schließt auch das in Option C genannte Punktesystem ein. Die Mobilität innerhalb der EU könnte bei dieser Option begrenzter sein als bei der Option E1. Daher könnte auch die Wirksamkeit dieser Lösung begrenzter sein.

Option F – Kommunikation, Koordinierung und Zusammenarbeit Die geplanten Aktionen könnten in gewissem Maße die Einführung einer gemeinsamen Basis unterstützen, die die Anziehung hochqualifizierter Arbeitnehmer und ihre wirksamere Verwendung im EU-Arbeitsmarkt erleichtert. Die Wirkung wäre allerdings begrenzt.

5. VERGLEICH DER OPTIONEN

Tabelle 1 - Auswirkungen

		Option A	Option B	Option C	Option D:	Option E1	Option E2	Option F
Relevanz	Anwerbung und längerfristige Beschäftigung von HQA aus Drittländern zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit der EU-Wirtschaft und zum Ausgleich der Folgen der demografischen Überalterung	- / 0 oder ✓	✓/✓	✓✓✓/✓	✓✓✓	✓✓✓/✓	✓✓✓(✓)	✓✓

		Option A	Option B	Option C	Option D:	Option E1	Option E2	Option F
	Deckung des bestehenden und künftigen Bedarfs an HQA, Schließung von Qualifikationslücken, Unterstützung der Aufnahme und Mobilität von HQA aus Drittstaaten	- / 0	√	√√√	√√√	√√√√	√√√(√)	√√
	Entwicklung eines kohärenten EU-Konzepts und einer gemeinsamen Zuwanderungspolitik	-	√√	√√√√	√√√√	√√√√	√√√√	√√
	Abbau von Zuwanderungshemmnnissen	0	0/√	√√√√	√√√	√√√	√√√	√
	Förderung der sozialen und wirtschaftlichen Integration der HQA	0	0	√√√	√√√√	√√√	√√√	√
	Unterstützung der Mobilität innerhalb der EU	0	0	√(√)	√√(√)	√√√√	√√√	√
Durchführbar	Probleme/Risiken der Umsetzung	entfällt	√√	√√√(√)	√√√	√√√√	√√√√	entfällt
	Verwaltungs- und andere Kosten	0	√	√√(√)	√√	√√√	√√√	√(√)
Auswirkungen	Folgen für EU-Wettbewerbsfähigkeit	-/ 0/ √	√(√)	√√√√	√√√	√√√√	√√√(√)	√
	Folgen für Drittländer		- und √	- und √√√	- und √	- und √√	- und √√	√
	Folgen für HQA aus der Union	0	0	√√	√√	√√√	√√√	√
	Folgen für HQA aus Drittstaaten	-/ 0/ √	0 oder √	√√(√)	√√√√	√√√√	√√(√)	√
Grunderichtete	Schutz personenbezogener Daten (Art. 8)	0	0	-	0	-	-	0
	Achtung des Privat- und Familienlebens (Art. 7)	0	0	√√	√√√	√√	√√	0
	Freizügigkeit und Aufenthaltsfreiheit (Art. 45 Abs. 2)	0	0	0 oder √	√	√√√	√√	0
	Nichtdiskriminierung (Art. 21)	0	0	0 oder √	√√√	√√	√	0

Der Vergleich der verschiedenen Optionen und ihrer Auswirkungen ergibt unter Berücksichtigung der Auffassungen der Mitgliedstaaten und interessierten Kreise, dass E1 mit einigen Elementen von C und D die bevorzugte Option ist. Unterstützende Maßnahmen

könnten Informationskampagnen, Maßnahmen zur Verhinderung und/oder Begrenzung der Abwanderung von HQA und die Einführung der Blue-Card-Datenbank sein.

Tabelle 2 – Bevorzugte Option

Thema	Wichtigste Merkmale
Definition von HQA und Zulassungsbedingungen	Zulassungssystem auf der Grundlage gemeinsamer Kriterien (Beschäftigungsvertrag, Mindestgehalt, berufliche Qualifikationen)
	Offene Definition (d.h. gestützt auf Erfüllung der Kriterien)
	Ausnahmebestimmungen für junge Fachkräfte
Zulassungsverfahren	Einführung eines beschleunigten Zulassungsverfahrens (einheitliches Verfahren/einheitlicher Titel "EU Blue Card")
	Festlegung einer Frist für die Bearbeitung der Anträge (30 oder 60 Tage)
	Ursprüngliche Geltungsdauer des Titels: 2 oder 3 Jahre, verlängerbar im Falle von Arbeitsverträgen von unbegrenzter Dauer
	Annahme von inländischen Anträgen für auf EU-Ebene festgelegte Personengruppen (sowie andere auf MS-Ebene festgelegte Personengruppen)
Aufenthaltsbedingungen	Mobilität auf dem Arbeitsmarkt des Wohnsitz-Mitgliedstaats nach einer „Wartezeit“ (d.h. zwei Jahren)
	Automatischer Entzug des Aufenthaltstitels im Falle der Arbeitslosigkeit erst nach einem bestimmten Zeitraum (d.h. 3 Monaten)
	Kumulierung von Aufenthaltszeiten in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten, um die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten nach 5 Jahren rechtmäßigen Aufenthalts in der EU erlangen zu können.
	Ermöglichung der Familienzusammenführung innerhalb kürzester Fristen.
	Gleichbehandlung der HQA mit Inländern wie in der Richtlinie 2005/2007/EG vorgesehen.
	Sofortiger Zugang zum Arbeitsmarkt für Ehepartner
	Bestimmungen für die Ermöglichung der zirkulären Migration vor und nach Erhalt eines langfristigen EU-Aufenthaltstitels
Mobilität innerhalb der EU	Ermöglichung der Mobilität innerhalb der EU nach einer Mindestwartezeit im ersten MS (d.h. zwei Jahre) unter bestimmten Bedingungen, vor allem einem Beschäftigungsangebot in einem zweiten MS. Die Familie kann der HQA folgen.

Hauptvorteile der bevorzugten Option

- Gemeinsames EU-weit abgestimmtes Konzept für die Zuwanderung von hochqualifizierten Arbeitskräften, um deren Einreise zu erleichtern und zu harmonisieren und ihren effizienten Einsatz auf dem Arbeitsmarkt und erneuten Einsatz an anderer Stelle zu fördern (berufliche und geografische Mobilität).

- Positive Auswirkungen im Hinblick auf die Anwerbung und die längerfristige Beschäftigung von HQA sowie Deckung des schon bestehenden und künftigen Bedarfs von Unternehmen in der gesamten EU auf einer bedarfsoorientierten Grundlage.
- Positive kurz- und langfristige Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit der EU.
- Klare Botschaft an hochqualifizierte potenzielle Zuwanderer.
- Hinreichende Flexibilität für die Mitgliedstaaten, die die Anpassung der Regelung an den Bedarf ihres Arbeitsmarktes und an ihre Politik ermöglicht.
- Schrittweise und wirkungsvolle Integration der hochqualifizierten Arbeitskräfte und ihrer Familien in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft des Aufnahmelandes.
- Zunehmend mobiles Reservoir von HQA für die Unternehmen der EU.
- Einführung von Maßnahmen zur Unterstützung der zirkulären Migration auf EU-Ebene.
- Ergänzende Maßnahmen wie die „EU Blue Card“-Datenbank könnten dazu beitragen, die Regelung wirkungsvoll umzusetzen und das Angebot und die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften aufeinander abzustimmen.

Hauptnachteile der bevorzugten Option

- Diese Option könnte die Stellung von HQA aus der EU auf dem Arbeitsmarkt beeinträchtigen. Da jedoch Mindestgehälter festgelegt werden müssen und die berufliche und geografische Mobilität nicht unmittelbar und bedingungslos gegeben ist, dürften die nachteiligen Folgen begrenzt sein. Ferner können die Mitgliedstaaten weiterhin einzelstaatliche Vorschriften über die Einhaltung des allgemeinen Grundsatzes der Gemeinschaftspräferenz (gemäß der Entscheidung des Rates vom 20.6.1994) anwenden.
- Der Vorschlag könnte sich möglicherweise nachteilig auf die Entwicklungsländer auswirken, die in bestimmten Sektoren/Berufsgruppen unter einem Mangel an Arbeitskräften leiden. Es sollten Maßnahmen vorgesehen werden, um solche Auswirkungen auszugleichen oder, so weit dies möglich ist, zu verhindern.
- Ein nachfrageorientierter Ansatz ist nicht so attraktiv wie ein angebotsorientierter und könnte langfristig an seine Grenzen stoßen, falls sich die Nachfrage für diese Gruppe von Arbeitnehmern generalisiert und an Bedeutung gewinnt.