



# EUROPÄISCHE UNION

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT

DER RAT

Brüssel, den 2. April 2014  
(OR. en)

2013/0124 (COD)

PE-CONS 4/14

SOC 11  
MI 14  
EDUC 10  
ECOFIN 15  
JEUN 5  
JAI 8  
ETS 1  
CODEC 34

## GESETZGEBUNGSAKTE UND ANDERE RECHTSINSTRUMENTE

Betr.: RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES  
über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die  
Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen

**RICHTLINIE 2014/.../EU  
DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES**

**vom**

**über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte,  
die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen**

**(Text von Bedeutung für den EWR)**

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 46,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses<sup>1</sup>,

nach Anhörung des Ausschusses der Regionen,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren<sup>2</sup>,

---

<sup>1</sup> ABl. C 341 vom 21.11.2013, S. 54.

<sup>2</sup> Standpunkt des Europäischen Parlaments vom ... (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht) und Beschluss des Rates vom ....

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer ist als eine Grundfreiheit der Bürger der Union und als eine der Säulen des Binnenmarkts der Union in Artikel 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankert. Ihre Durchführung ist durch das Unionsrecht näher geregelt, das darauf abzielt, die uneingeschränkte Ausübung der den Bürgern der Union sowie deren Familienangehörigen verliehenen Rechte zu gewährleisten. Der Begriff "Familienangehöriger" sollte die gleiche Bedeutung haben wie der in Artikel 2 Nummer 2 der Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>1</sup> definierte Begriff und sollte auch für Familienangehörige von Grenzgängern gelten.
- (2) Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer ist zudem ein wesentlicher Faktor bei der Entwicklung hin zu einem echten Arbeitsmarkt der Union und ermöglicht es den Arbeitnehmern, dorthin zu gehen, wo ein Arbeitskräftemangel herrscht oder bessere Beschäftigungsaussichten bestehen; die Freizügigkeit erleichtert damit den Menschen die Suche nach einem ihren Qualifikationen besser entsprechenden Arbeitsplatz und trägt zur Beseitigung von Engpässen auf dem Arbeitsmarkt bei.

---

<sup>1</sup> Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG (ABl. L 158 vom 30.4.2004, S. 77).

- (3) Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer verleiht allen Bürgern der Union unabhängig von ihrem Wohnsitz das Recht, sich ohne Einschränkung in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben, um dort zu arbeiten und/oder sich dort zu Arbeitszwecken aufzuhalten. Dieses Recht schützt sie - in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere hinsichtlich Entlohnung, Kündigung sowie steuerliche und soziale Vergünstigungen - vor Diskriminierungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit, indem es gewährleistet, dass sie nach nationalem Recht und nationalen Gepflogenheiten und Tarifverträgen den Staatsangehörigen dieses Mitgliedstaats gleichgestellt sind. Diese Rechte sollten allen Unionsbürgern, die ihr Recht auf Freizügigkeit wahrnehmen, auch Dauerbeschäftigten, Saisonarbeitern und Grenzgängern, ohne Diskriminierung zustehen. Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer ist nicht zu verwechseln mit der Dienstleistungsfreiheit, die das Recht von Unternehmen umfasst, Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat zu erbringen und zu diesem Zweck ihre Arbeitnehmer vorübergehend in diesen anderen Mitgliedstaat zu entsenden, damit diese dort die für die Erbringung der Dienstleistungen erforderlichen Arbeiten verrichten.
- (4) Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen, verleiht Artikel 45 AEUV materielle Rechte hinsichtlich der Ausübung dieser Grundfreiheit; diese sind in der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>1</sup> näher geregelt.

---

<sup>1</sup> Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union (ABl. L 141 vom 27.5.2011, S. 1).

- (5) Ungeachtet dessen stellt die effektive Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer nach wie vor eine beträchtliche Herausforderung dar, und sehr oft kennen die Arbeitnehmer der Union ihre Rechte auf Freizügigkeit nicht. Unter anderem wegen ihrer potenziell gefährdeten Stellung können Arbeitnehmer der Union noch immer ungerechtfertigte Einschränkungen oder Behinderungen bei der Ausübung ihres Rechts auf Freizügigkeit, etwa die Verweigerung der Anerkennung ihrer Befähigungsnachweise, der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit und der Ausbeutung erfahren, wenn sie sich in einen anderen Mitgliedstaat begeben. Es besteht somit eine Diskrepanz zwischen Recht und Praxis, gegen die etwas unternommen werden muss.
- (6) In ihrer Mitteilung vom Juli 2010 mit dem Titel "Bekräftigung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer: Rechte und wesentliche Entwicklungen" hat die Kommission angekündigt, dass sie untersucht wird, welche Möglichkeiten es gibt, auf die neuen Bedürfnisse der Arbeitnehmer der Union und ihrer Familienangehörigen und auf die Herausforderungen einzugehen, denen sie insbesondere angesichts neuer Mobilitätsstrukturen gegenüberstehen. Ferner hat sie mitgeteilt, dass sie im Rahmen der neuen Binnenmarktstrategie prüfen würde, wie sie Mechanismen zur wirksamen Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer der Union und ihrer Familienangehörigen, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen, fördern und verbessern kann. Die Kommission hat zudem die Entwicklungen in der Gesetzgebung und Rechtsprechung zusammengefasst, insbesondere in Bezug auf den persönlichen Geltungsbereich des Unionsrechts über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und den Inhalt der Rechte, die die Arbeitnehmer der Union und ihre Familienangehörigen in Anspruch nehmen können.

- (7) In ihrem Bericht über die Unionsbürgerschaft 2010 mit dem Titel "Weniger Hindernisse für die Ausübung von Unionsbürgerrechten" vom 27. Oktober 2010 hat die Kommission festgestellt, dass die divergierende und fehlerhafte Anwendung des Unionsrechts zum Recht auf Freizügigkeit eines der größten Hindernisse ist, mit denen die Bürger der Union konfrontiert sind, wenn sie die ihnen aufgrund des Unionsrechts zustehenden Rechte wirksam wahrnehmen wollen. Dementsprechend hat die Kommission ihre Absicht bekundet, bewährte Praktiken zu fördern, die Bevölkerung besser über die EU-Regelungen aufzuklären und den EU-Bürgern Informationen über ihre Freizügigkeitsrechte an die Hand zu geben, um Unionsbürgern und ihren Familienmitgliedern aus Drittstaaten durch strikte Durchsetzung der EU-Regelungen, einschließlich derer zum Diskriminierungsverbot, die Freizügigkeit zu erleichtern (Aktion 15 des Berichts über die Unionsbürgerschaft 2010). Außerdem hat die Kommission in ihrem Bericht über die Unionsbürgerschaft 2013 mit dem Titel "Rechte und Zukunft der Bürgerinnen und Bürger der EU" darauf hingewiesen, dass die Verwaltungshürden beseitigt und die Verfahren für Unionsbürger, die in anderen Mitgliedstaaten leben, arbeiten oder dorthin reisen, vereinfacht werden müssen.

- (8) In der Mitteilung der Kommission mit dem Titel "Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten" vom 18. April 2012 (im Folgenden "Beschäftigungspaket ") hat die Kommission ihre Absicht angekündigt, einen Gesetzgebungsvorschlag (Information und Beratung) vorzulegen, um mobile Arbeitskräfte bei der Ausübung ihrer im AEUV und in der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 festgelegten Rechte zu unterstützen, und sie hat die Mitgliedstaaten aufgefordert, für einen höheren Bekanntheitsgrad der im Unionsrecht verankerten Vorschriften gegen Diskriminierung, zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Arbeitnehmerfreizügigkeit zu sorgen und den Zugang zu Stellen im öffentlichen Dienst im Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH für Unionsbürger zu öffnen und zu erleichtern. In diesem Zusammenhang hat der Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung darauf hingewiesen, dass die Beschränkung des Zugangs zu Stellen im öffentlichen Dienst auf die eigenen Angehörigen eines Mitgliedstaates restriktiv auszulegen ist und nur für Stellen gilt, die eine unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an der Ausübung hoheitlicher Befugnisse und an der Wahrnehmung solcher Aufgaben mit sich bringen, die auf die Wahrung der allgemeinen Belange des Staates und anderer öffentlicher Körperschaften gerichtet sind.
- (9) Für den Schutz der Rechte und die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer der Union und ihrer Familienangehörigen ist es von zentraler Bedeutung, dass Artikel 45 AEUV und die Verordnung (EU) Nr. 492/2011 angemessen und wirksam angewendet und durchgesetzt und die Rechte bekanntgemacht werden, während die mangelhafte Durchsetzung die Wirksamkeit des für diesen Bereich geltenden Unionsrechts untergräbt und die Rechte und den Schutz der Arbeitnehmer der Union und ihrer Familienangehörigen gefährdet.

- (10) Eine wirksamere und einheitlichere Anwendung des Unionsrechts im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit ist auch für das ordnungsgemäße Funktionieren des Binnenmarkts notwendig.
- (11) Anwendung und Überwachung des Unionsrecht im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit sollten verbessert werden, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer der Union und ihre Familienangehörigen sowie Arbeitgeber, staatliche Stellen und andere betroffene Personen besser über die Freizügigkeitsrechte und Verantwortlichkeiten informiert sind und dass Arbeitnehmer der Union und ihre Familienangehörigen bei der Ausübung dieser Rechte unterstützt und geschützt werden, und um die Umgehung dieser Rechtsvorschriften durch Behörden sowie durch öffentliche und private Arbeitgeber zu bekämpfen. Dabei können die Mitgliedstaaten auch die Auswirkungen einer verstärkten Mobilität wie beispielsweise eine Abwanderung von Fachkräften oder jungen Menschen berücksichtigen.
- (12) Um zu gewährleisten, dass das materielle Unionsrecht im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit ordnungsgemäß angewendet wird, und um seine Einhaltung zu überwachen, sollten die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen treffen, um die Arbeitnehmer der Union und ihre Familienangehörigen, die ihr Recht auf Freizügigkeit ausüben, vor Diskriminierungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und vor jeglicher ungerechtfertigter Einschränkung oder Behinderung bei der Ausübung ihres Rechts auf Freizügigkeit zu schützen.



- (13) Deshalb ist es angezeigt, spezielle Rechtsvorschriften für die wirksame Durchsetzung des materiellen Rechts im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Artikel 45 AEUV und der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 festzulegen und für seine bessere und einheitlichere Anwendung zu sorgen. Bei der Durchsetzung dieser Grundfreiheit sollte das Prinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern und das Verbot der Diskriminierung von Arbeitnehmern der Union und ihrer Familienangehörigen aus den in Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden "Charta") genannten Gründen, berücksichtigt werden.
- (14) Dabei sollte Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen, die aus Gründen der Staatsangehörigkeit diskriminiert oder in deren Recht auf Freizügigkeit ungerechtfertigt eingeschränkt oder behindert wurden, ein echter und wirksamer Rechtsschutz garantiert werden. Sehen Mitgliedstaaten Verwaltungsverfahren als Rechtsbehelfe vor, so sollte dafür gesorgt werden, dass jede Verwaltungsentscheidung vor einem Gericht im Sinne des Artikels 47 der Charta angefochten werden kann. In Anbetracht des Rechts auf einen wirksamen Rechtsschutz sollten Arbeitnehmer der Union vor Benachteiligungen oder Repressalien, die aufgrund einer Beschwerde oder eines Verfahrens zur Durchsetzung ihrer in dieser Richtlinie garantierten Rechte erfolgen, geschützt werden.

- (15) Um einen wirksameren Schutz zu gewährleisten, sollten Verbände oder andere Rechtsträger einschließlich der Sozialpartner auch befugt sein, sich entsprechend den Bestimmungen der Mitgliedstaaten im Namen oder zur Unterstützung eines mutmaßlichen Opfers mit dessen Zustimmung an Verfahren zu beteiligen. Dies sollte unbeschadet des nationalen Verfahrensrechts bezüglich der Vertretung und Verteidigung vor Gericht sowie anderer Zuständigkeiten und kollektiver Rechte der Sozialpartner bzw. der Vertreter von Arbeitnehmern und Arbeitgebern etwa gegebenenfalls in Bezug auf die Durchsetzung von Tarifverträgen, einschließlich Maßnahmen zur Verteidigung kollektiver Interessen, die gemäß dem nationalen Recht oder nationalen Gepflogenheiten bestehen, erfolgen. Um einen wirksamen Rechtsschutz sicherzustellen, werden die Mitgliedstaaten unbeschadet der bestehenden Mechanismen für die Verteidigung kollektiver Interessen, die den Sozialpartnern zur Verfügung stehen, und des nationalen Rechts oder der nationalen Gepflogenheiten ersucht, die Einführung gemeinsamer Grundsätze für kollektive Unterlassungs- und Schadensersatzverfahren zu prüfen.
- (16) Die nationalen Vorschriften über die Fristen für die Durchsetzung der gemäß dieser Richtlinie bestehenden Rechte sollten im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofes so gestaltet sein, dass sie die Ausübung dieser Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren können.

- (17) Der Schutz vor Diskriminierungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit würde bereits gestärkt, wenn es in allen Mitgliedstaaten leistungsfähige Stellen mit angemessenen Fachkenntnissen gäbe, die für die Förderung der Gleichstellung, die Untersuchung der sich im Einzelfall für Arbeitnehmer der Union und ihre Familienangehörigen stellenden Probleme, die Suche nach Lösungen und die Bereitstellung konkreter Hilfen für diese, zuständig sind. Zu den Zuständigkeiten dieser Stellen sollte unter anderem gehören, dass sie Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen unabhängige rechtliche und/oder anderweitig Unterstützung leisten, wie die Bereitstellung rechtlicher Beratung über die Anwendung der einschlägigen Regelungen der Union und der nationalen Regelungen auf sie, Informationen über die Beschwerdeverfahren sowie Hilfe beim Schutz der Rechte von Arbeitnehmern und ihren Familienangehörigen. Dazu könnte auch Unterstützung in Gerichtsverfahren gehören.
- (18) Es sollte Sache der einzelnen Mitgliedstaaten sein zu beschließen, den vorgenannten Stellen die nach dieser Richtlinie durchzuführenden Aufgaben zu übertragen oder diese Aufgaben bereits existierenden Stellen zu übertragen, die ähnliche Zielsetzungen auf nationaler Ebene verfolgen, wie etwa die Förderung des freien Personenverkehrs, die Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung oder den Schutz der Rechte des Einzelnen. Sollte ein Mitgliedstaaten beschließen, das Mandat einer existierenden Stelle auszuweiten, so sollte er dafür sorgen, dass diese Stelle ausreichende Mittel erhält, damit sie ihre derzeitigen und zusätzlichen Aufgaben wirksam und angemessen wahrnehmen kann. Werden die Aufgaben mehr als einer Stelle übertragen, so sollten die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass diese sich in ausreichendem Maße koordinieren.

- (19) Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass eine Stelle oder mehrere dieser Stellen als Kontaktstellen fungieren und dass diese zusammenarbeiten und mit vergleichbaren Kontaktstellen in anderen Mitgliedstaaten Informationen austauschen, wie etwa die Kontaktdaten aller Stellen, die Rechtsbehelfe oder die Kontaktdaten der Verbände, Organisationen oder sonstigen Rechtsträger, die Informationen und Dienste für Arbeitnehmer der Union und ihre Familienangehörigen anbieten. Die Liste der Kontaktstellen sollte der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden.
- (20) Die Mitgliedstaaten sollten die Zusammenarbeit zwischen den Stellen, die nach dieser Richtlinie benannt wurden, und den bestehenden Informations- und Unterstützungsdiensten fördern, die von den Sozialpartnern, Verbänden, Organisationen oder anderen einschlägigen Rechtsträgern, etwa von für die Koordinierungsregelungen gemäß Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>1</sup> zuständigen Organisationen, sowie gegebenenfalls von den Arbeitsaufsichtsbehörden bereitgestellt werden.
- (21) Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass Synergien mit vorhandenen Informations- und Unterstützungsinstrumenten auf Unionsebene gefördert werden und zu diesem Zweck gewährleisten, dass bereits existierende oder neu geschaffene Stellen eng mit den vorhandenen Informations- und Unterstützungsdiensten, etwa mit dem Portal "Ihr Europa", SOLVIT, dem Netz "Enterprise Europe Network", den einheitlichen Kontaktstellen und EURES, gegebenenfalls auch mit den grenzüberschreitenden Eures-Partnerschaften, zusammenarbeiten.

---

<sup>1</sup> Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1).

- (22) Zur Bekämpfung ungerechtfertigter Einschränkungen und Behinderungen des Freizügigkeitsrechts oder unterschiedlicher Formen von Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit sollten die Mitgliedstaaten den Dialog mit den Sozialpartnern und mit geeigneten nichtstaatlichen Organisationen fördern.
- (23) Die Mitgliedstaaten sollten festlegen, wie Unionsbürger wie beispielsweise Arbeitnehmer, Studenten und Studenten, die kürzlich ihr Hochschulstudium absolviert haben sowie Arbeitgeber, Sozialpartner und andere Beteiligte leicht zugängliche sachdienliche Informationen über die Bestimmungen dieser Richtlinie und der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 sowie darüber erhalten können, welche Stellen gemäß dieser Richtlinie benannt wurden und welcher Rechtsbehelf und welcher Rechtsschutz zur Verfügung steht. Die Mitgliedstaaten sollten Maßnahmen ergreifen, um diese Informationen in mehr als einer Amtssprache der Union zur Verfügung zu stellen, wobei sie die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen sollten. Dies sollte die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Sprachenregelung nicht berühren. Die betreffenden Informationen könnten im Rahmen individueller Beratungsgespräche zur Verfügung gestellt werden und sollten auch über das Portal "Ihr Europa" und EURES leicht zugänglich sein.

- (24) Um die Durchsetzung der durch das Unionsrecht garantierten Rechte zu erleichtern, sollte die Richtlinie 91/533/EWG des Rates<sup>1</sup> kohärent umgesetzt und ihre Anwendung kohärent überwacht werden.
- (25) In dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, so dass es den Mitgliedstaaten freisteht, günstigere Vorschriften einzuführen oder beizubehalten. Die Mitgliedstaaten können auch die Zuständigkeiten der Organisationen, die sie mit den Aufgaben im Zusammenhang mit dem Schutz von Arbeitnehmern der Union vor Diskriminierungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit betrauen, in der Weise ausdehnen, dass sie sich auf das Recht auf Gleichbehandlung ohne jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit für alle Unionsbürger erstrecken, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit, das in Artikel 21 AEUV und der Richtlinie 2004/38/EG verankert ist, Gebrauch machen, sowie deren Familienangehörige. Die Umsetzung dieser Richtlinie sollte nicht als Begründung für Rückschritte gegenüber der bestehenden Situation in den einzelnen Mitgliedstaaten herangezogen werden können.
- (26) Eine wirksame Umsetzung dieser Richtlinie impliziert, dass die Mitgliedstaaten beim Erlass der geeigneten Maßnahmen zur Erfüllung ihrer Verpflichtungen aus dieser Richtlinie oder bei der amtlichen Veröffentlichung der Umsetzungsmaßnahmen auf diese Richtlinie verweisen sollten.

---

<sup>1</sup> Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. L 288 vom 18.10.1991, S. 32).

- (27) Gemäß der gemeinsamen politischen Erklärung der Mitgliedstaaten und der Kommission zu erläuternden Dokumenten vom 28. September 2011 haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, in begründeten Fällen zusätzlich zur Mitteilung ihrer Umsetzungsmaßnahmen ein oder mehrere Dokumente zu übermitteln, in dem bzw. denen der Zusammenhang zwischen den Bestandteilen einer Richtlinie und den entsprechenden Teilen nationaler Umsetzungsinstrumente erläutert wird. Im Hinblick auf die vorliegende Richtlinie betrachtet der Gesetzgeber die Übermittlung solcher Dokumente als gerechtfertigt.
- (28) Nach einer angemessen langen Zeit der Anwendung dieser Richtlinie sollte die Kommission einen Bericht über ihre Anwendung ausarbeiten, in dem sie insbesondere beurteilt, ob die Möglichkeit besteht, notwendige Maßnahmen vorzuschlagen, die darauf abzielen, eine bessere Durchsetzung des Freizügigkeitsrechts der Union zu gewährleisten. In diesem Bericht sollte die Kommission insbesondere auf die Schwierigkeiten eingehen, mit denen sich junge Hochschulabsolventen, die unionsweit nach einem Arbeitsplatz suchen, und aus Drittländern stammende Ehegatten von Arbeitnehmern der Union möglicherweise konfrontiert sehen.
- (29) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den in der Charta anerkannten Grundrechten und Grundsätzen, insbesondere mit der Berufsfreiheit und dem Recht zu arbeiten, dem Recht auf Nichtdiskriminierung, insbesondere mit dem Verbot jeglicher Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, dem Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen, dem Recht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen, dem Recht auf Freizügigkeit und Aufenthaltsfreiheit und dem Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht. Sie muss unter Wahrung dieser Rechte und Grundsätze umgesetzt werden.

- (30) Diese Richtlinie achtet die verschiedenen Arbeitsmarktmodelle der Mitgliedstaaten, einschließlich der tarifvertraglich geregelten Arbeitsmarktmodelle.
- (31) Da das Ziel dieser Richtlinie, nämlich einen allgemeinen gemeinsamen Rahmen geeigneter Bestimmungen, Maßnahmen und Verfahren festzulegen, die für eine bessere und einheitlichere Anwendung und Durchsetzung der Freizügigkeitsrechte der Arbeitnehmer gemäß dem AEUV und der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 in der Praxis notwendig sind, von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann, sondern vielmehr wegen des Umfangs und der Wirkungen der Maßnahme auf Unionsebene besser zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das zur Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:



*Artikel 1*  
*Gegenstand*

Diese Richtlinie enthält Bestimmungen, die die einheitliche Anwendung und Durchsetzung der mit Artikel 45 AEUV und mit den Artikeln 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 gewährten Rechte in der Praxis erleichtern. Diese Richtlinie gilt für Unionsbürger, die diese Rechte ausüben, und für ihre Familienangehörigen (im Folgenden "Arbeitnehmer der Union und ihre Familienangehörigen").

*Artikel 2*  
*Geltungsbereich*

- (1) Diese Richtlinie gilt für folgende in den Artikeln 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 im Einzelnen genannten Angelegenheiten im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit:
- a) den Zugang zur Beschäftigung;
  - b) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere in Bezug auf Entlohnung, Kündigung, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und – falls ein Arbeitnehmer der Union arbeitslos geworden ist – berufliche Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung;
  - c) den Zugang zu sozialen und steuerlichen Vergünstigungen;
  - d) die Zugehörigkeit zu Gewerkschaften und die Wählbarkeit zu den Organen der Arbeitnehmervertretungen;
  - e) den Zugang zur beruflichen Bildung;
  - f) den Zugang zu Wohnraum;

- g) den Zugang zur Bildung sowie Lehrlings- und Berufsausbildung für die Kinder von Arbeitnehmern der Union;
  - h) die Hilfe durch die Arbeitsämter.
- (2) Der Geltungsbereich dieser Richtlinie ist identisch mit demjenigen der Verordnung (EU) Nr. 492/2011.

### *Artikel 3*

#### *Rechtsschutz*

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass zur Durchsetzung der mit Artikel 45 AEUV und mit den Artikeln 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 gewährten Rechte, allen Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen, die sich durch eine – vergangene oder gegenwärtige – ungerechtfertigte Einschränkung und Behinderungen ihres Rechts auf Freizügigkeit oder durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche - nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Behörden, einschließlich, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren - auf dem Gerichtsweg geltend machen können, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Einschränkung und Behinderung oder Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.
- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen einschließlich der Sozialpartner oder sonstige Rechtsträger, die im Einklang mit den nach ihrem nationalen Recht, nationalen Gepflogenheiten oder Tarifverträgen festgelegten Kriterien ein berechtigtes Interesse daran haben, dass diese Richtlinie eingehalten wird, sich mit der Zustimmung von Arbeitnehmern der Union und deren Familienangehörigen in deren Namen oder zu deren Unterstützung an etwaigen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung der in Artikel 1 genannten Rechte beteiligen können.

- (3) Absatz 2 gilt unbeschadet anderer Zuständigkeiten und kollektiver Rechte der Sozialpartner bzw. der Vertreter von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die sich gegebenenfalls auch auf das Recht erstrecken, Maßnahmen zur Verteidigung kollektiver Interessen nach nationalem Recht oder nationalen Gepflogenheiten zu ergreifen.
- (4) Absatz 2 gilt unbeschadet des nationalen Verfahrensrechts bezüglich der Vertretung und Verteidigung in Gerichtsverfahren.
- (5) Die Absätze 1 und 2 dieses Artikels lassen nationale Regelungen über Fristen für die Durchsetzung der in Artikel 1 genannten Rechte unberührt. Diese nationalen Fristen dürfen allerdings die Ausübung jener Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren.
- (6) Die Mitgliedstaaten nehmen in ihre nationale Rechtsordnung die Maßnahmen auf, die erforderlich sind, um Arbeitnehmer der Union vor Benachteiligungen oder Repressalien als Reaktion auf eine Beschwerde oder ein Verfahren zur Durchsetzung der in Artikel 1 genannten Rechte zu schützen.

## *Artikel 4*

### *Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung*

#### *und zur Unterstützung von Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen*

- (1) Jeder Mitgliedstaat benennt eine oder mehrere Strukturen bzw. Stellen (im Folgenden "Stellen") für die Förderung, Analyse, Überwachung und Unterstützung der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer der Union und ihrer Familienangehörigen ohne jegliche Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, ungerechtfertigte Einschränkung oder Behinderung ihres Freizügigkeitsrechts und trifft die notwendigen Vorkehrungen für das ordnungsgemäße Funktionieren solcher Stellen. Diese Stellen können Teil bestehender nationaler Stellen sein, die ähnliche Zielsetzungen verfolgen.
- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Zuständigkeiten dieser Stellen Folgendes umfassen,
  - a) Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen unabhängige rechtliche und/oder sonstige Unterstützung zu leisten oder sicherzustellen, dass sie geleistet wird, und zwar unbeschadet ihrer Rechte und der Rechte der in Artikel 3 genannten Verbände, Organisationen und sonstigen Rechtsträger.

- b) als Kontaktstellen für vergleichbare Kontaktstellen in anderen Mitgliedstaaten zu fungieren, um mit diesen zusammenzuarbeiten und sachdienliche Informationen auszutauschen;
- c) unabhängige Erhebungen und Analysen über ungerechtfertigte Einschränkungen und Behinderungen des Freizügigkeitsrechts oder die Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit von Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen durchzuführen oder in Auftrag zu geben;
- d) die Veröffentlichung von unabhängigen Berichten sicherzustellen und Empfehlungen zu allen Fragen im Zusammenhang mit solchen Einschränkungen und Behinderungen oder Diskriminierung abzugeben;
- e) einschlägige Informationen zur Anwendung des Unionsrechts im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit auf nationaler Ebene zu veröffentlichen.

Bezüglich Unterabsatz 1 Buchstabe a muss, falls die Stellen Unterstützung in Gerichtsverfahren leisten, diese Unterstützung im Einklang mit nationalem Recht und nationalen Gepflogenheiten für Personen, die nicht über ausreichende finanzielle Mittel verfügen, kostenlos erfolgen;

- (3) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission die Namen und die Kontaktdaten der Kontaktstellen sowie alle aktuellen Informationen oder diesbezüglichen Änderungen mit. Die Kommission führt ein Verzeichnis der Kontaktstellen und stellt es den Mitgliedstaaten zur Verfügung.

- (4) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die existierenden oder neu geschaffenen Stellen die vorhandenen Informations- und Unterstützungsdienste auf Unionsebene wie das Portal "Ihr Europa", SOLVIT, EURES, das Netz "Enterprise Europe Network" und die einheitlichen Kontaktstellen kennen und dass sie sie nutzen und mit ihnen zusammenarbeiten können.
- (5) Werden die Aufgaben gemäß Absatz 2 mehr als einer Stelle übertragen, so gewährleisten die Mitgliedstaaten eine angemessene Koordinierung dieser Aufgaben.

#### *Artikel 5*

#### *Dialog*

Die Mitgliedstaaten fördern den Dialog mit den Sozialpartnern und einschlägigen nichtstaatlichen Organisationen, die gemäß dem nationalen Recht oder nationalen Gepflogenheiten ein berechtigtes Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von ungerechtfertigten Einschränkungen und Behinderungen des Freizügigkeitsrechts und Diskriminierungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit von Arbeitnehmern der Union und ihrer Familienangehörigen zu beteiligen, um dem Grundsatz der Gleichbehandlung Geltung zu verschaffen.

## *Artikel 6*

### *Zugang zu und Verbreitung von Informationen*

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Vorschriften, die gemäß dieser Richtlinie und gemäß den Artikeln 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 erlassen wurden, in ihrem Hoheitsgebiet allen Betroffenen, insbesondere den Arbeitnehmern und Arbeitgebern der Union, in geeigneter Form bekanntgemacht werden.
- (2) Die Mitgliedstaaten stellen in mehr als einer der Amtssprachen der Organe der Union Informationen zu den Freizügigkeitsrechten von Arbeitnehmern bereit, die das Unionsrecht gewährt, die verständlich, kostenlos, leicht zugänglich, umfassend und aktuell ist. Diese Informationen sollten auch über das Portal Ihr Europa und EURES leicht zugänglich sein.

*Artikel 7*  
*Mindestanforderungen*

- (1) Die Mitgliedstaaten können Vorschriften erlassen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.
- (2) Die Mitgliedstaaten können festlegen, dass sich die Zuständigkeiten der in Artikel 4 dieser Richtlinie genannten Stellen für die Förderung, Analyse, Überwachung und Unterstützung der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer der Union und ihrer Familienangehörigen ohne jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit auch auf das Recht aller Unionsbürger, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen, und ihrer Familienangehörigen auf Gleichbehandlung ohne jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit gemäß Artikel 21 AEUV und der Richtlinie 2004/38/EG erstrecken.



- (3) Die Durchführung dieser Richtlinie rechtfertigt in keinem Fall eine Verringerung des Schutzniveaus der Arbeitnehmer der Union und ihrer Familienangehörigen in ihrem Geltungsbereich; das Recht der Mitgliedstaaten, als Reaktion auf eine veränderte Situation Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die sich von denen unterscheiden, die am ...\* in Kraft waren, bleibt unberührt, solange diese Richtlinie eingehalten wird.

### *Artikel 8*

#### *Umsetzung*

- (1) Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie bis zum ...\*\* nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Vorschriften mit.

Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

- (2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten Bestimmungen des nationalen Rechts mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

---

\* ABl.: Bitte Datum des Inkrafttretens dieser Richtlinie einfügen.

\*\* ABl.: Bitte Datum einfügen: Zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie.

*Artikel 9*

*Bericht*

Bis zum ...\* legt die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss einen Bericht über die Durchführung dieser Richtlinie vor und schlägt gegebenenfalls die erforderlichen Änderungen vor.

*Artikel 10*

*Inkrafttreten*

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft.

---

\* ABl. bitte Datum einfügen: 54 Monate nach dem Datum des Inkrafttretens dieser Richtlinie.

*Artikel 11*  
*Adressaten*

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu ...

*Im Namen des Europäischen Parlaments*  
*Der Präsident/Die Präsidentin*

*Im Namen des Rates*  
*Der Präsident/Die Präsidentin*

---