Dienstag, 25. Oktober 2011

Förderung der Mobilität der Arbeitnehmer

P7_TA(2011)0455

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 25. Oktober 2011 zu der Förderung der Mobilität der Arbeitnehmer innerhalb der Europäischen Union (2010/2273(INI))

(2013/C 131 E/04)

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf Artikel 21, 45 und 47 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union und Artikel 15, 21, 29, 34 und 45 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union,
- gestützt auf Artikel 151 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft ⁽¹⁾,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen ⁽²⁾,
- unter Hinweis auf die grundlegenden Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation,
- unter Hinweis auf die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit ⁽³⁾,
- unter Hinweis auf die 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 ⁽⁴⁾, den Bericht 2008 über die Anwendung der Richtlinie 2004/38/EG (KOM(2008)0840) und die Entschließungen des Rates vom November 2007 und April 2009, die die Richtlinie 2004/38/EG betreffen,
- unter Hinweis auf das Folgedokument der Kommission über Hilfestellung bei der Umsetzung und Anwendung der Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten (KOM(2009)0313),
- unter Hinweis auf den vom Rechtsausschuss angeforderten und vom Aktionsdienst „Europäische Bürger“ (ECAS) erstellten Entwurf eines Zwischenberichts zur Vergleichsstudie über die Anwendung der Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission über Hilfestellung bei der Umsetzung und Anwendung der Richtlinie 2004/38/EG sowie auf ihr Ziel, vereinfachte Leitfäden für die Bürger der EU zu veröffentlichen und das Internet möglichst sinnvoll zu nutzen,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen ⁽⁵⁾,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 6. Dezember 2007 mit dem Titel „Mobilität, ein Instrument für mehr und bessere Arbeitsplätze: der Europäische Aktionsplan für berufliche Mobilität (2007-2010)“ (KOM(2007)0773),

⁽¹⁾ ABl. L 257 vom 19.10.1968, S. 2.

⁽²⁾ ABl. L 288 vom 18.10.1991, S. 32.

⁽³⁾ ABl. L 200 vom 7.6.2004, S. 1.

⁽⁴⁾ ABl. L 158 vom 30.4.2004, S. 77.

⁽⁵⁾ ABl. L 255 vom 30.9.2005, S. 22.

Dienstag, 25. Oktober 2011

- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 18. November 2008 über die Auswirkungen der Freizügigkeit von Arbeitnehmern im Kontext der EU-Erweiterung (KOM(2008)0765),
 - unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 16. Dezember 2008 zu dem Thema „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen; Arbeitsmarkt- und Qualifikationserfordernisse antizipieren und miteinander in Einklang bringen“ (KOM(2008)0868),
 - unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 13. Juli 2010 mit dem Titel „Bekräftigung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer: Rechte und wesentliche Entwicklungen“ (KOM(2010)0373),
 - in Kenntnis der Mitteilung der Kommission vom 13. April 2011 „Binnenmarktakte – Zwölf Hebel zur Förderung von Wachstum und Vertrauen – Gemeinsam für neues Wachstum“, in der die Mobilität von Arbeitnehmern als eines der zwölf Schlüsselinstrumente genannt wird (KOM(2011)0206),
 - unter Hinweis auf die Strategie Europa 2020 und insbesondere auf ihre Leitinitiativen „Eine Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ und „Jugend in Bewegung“,
 - unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates „Justiz und Inneres“ vom 27. November 2008 über „Freizügigkeit: Missbrauch und Betrug hinsichtlich des Rechts auf Freizügigkeit“,
 - unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ vom 9. März 2009 zu dem Thema „Berufliche und geografische Mobilität von Arbeitskräften und Freizügigkeit von Arbeitnehmern innerhalb der Europäischen Union“,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 2. April 2009 zu den Problemen und Perspektiven in Bezug auf die Unionsbürgerschaft ⁽¹⁾,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 18. Dezember 2008 zu dem Europäischen Aktionsplan für berufliche Mobilität (2007–2010) ⁽²⁾,
 - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zu dem Thema „Ermittlung der verbliebenen Mobilitätshemmnisse auf dem Binnenarbeitsmarkt“ ⁽³⁾,
 - gestützt auf Artikel 48 seiner Geschäftsordnung,
 - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie der Stellungnahmen des Ausschusses für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres und des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (A7-0258/2011),
- A. in der Erwägung, dass das Leben und Arbeiten in einem anderen Mitgliedstaat ungeachtet der ethnischen Herkunft zu den Grundfreiheiten der Union gehört, einen wesentlichen Bestandteil der Unionsbürgerschaft darstellt und in den Verträgen verankert ist, die Statistiken jedoch zeigen, dass trotz der spezifischen Initiativen zur Förderung der Mobilität der Arbeitnehmer noch immer zu wenige Menschen von diesem Recht Gebrauch machen;
- B. in der Erwägung, dass die Mobilität der europäischen Arbeitnehmer in der ganzen Europäischen Union überall dort gefördert werden sollte, wo ein Bedarf an Arbeitskräften besteht;
- C. in der Erwägung, dass Arbeitnehmer aus der EU bei der Arbeitssuche in einem Aufnahmemitgliedstaat mit Schwierigkeiten und Herausforderungen konfrontiert sein können;

⁽¹⁾ ABl. C 137 E vom 27.5.2010, S. 14.

⁽²⁾ ABl. C 45 E vom 23.2.2010, S. 23.

⁽³⁾ ABl. C 228 vom 22.9.2009, S. 14.

Dienstag, 25. Oktober 2011

- D. in der Erwägung, dass das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat der Union zu leben und zu arbeiten, zu den Grundfreiheiten der Union gehört und einen grundlegenden Bestandteil der Unionsbürgerschaft darstellt, der in den Verträgen verankert ist, die Statistiken jedoch zeigen, dass trotz der spezifischen Initiativen zur Förderung der Mobilität der Arbeitnehmer noch immer zu wenige Menschen von diesem Recht Gebrauch machen;
- E. in der Erwägung, dass die derzeitige Mobilitätsrate der Arbeitnehmer für eine Steigerung der Effizienz der Arbeitsmärkte in der Europäischen Union nicht ausreicht; in der Erwägung, dass nur 2,3 % der Unionsbürger in einem anderen Mitgliedstaat als dem, dessen Staatsbürgerschaft sie besitzen, ansässig sind, 17 % jedoch beabsichtigen, in der Zukunft von der Freizügigkeit Gebrauch zu machen, und 48 % im Fall von Entlassungen die Arbeitsaufnahme in einem anderen Land oder in einer anderen Region in Erwägung ziehen würden;
- F. in der Erwägung, dass die Freizügigkeit der Arbeitnehmer sowohl für die EU als auch für die Mitgliedstaaten ein positives sozioökonomisches Beispiel sowie einen Meilenstein für die Integration in der EU, die wirtschaftliche Entwicklung, den sozialen Zusammenhalt, die Erweiterung der persönlichen beruflichen Qualifikationen, die Bekämpfung von Vorurteilen, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sind und dass mit ihrer Hilfe den negativen Folgen der Wirtschaftskrise entgegengewirkt und den Herausforderungen der weltweiten Veränderungen besser begegnet werden kann, indem sämtliche beteiligte Entscheidungsträger und die Zivilgesellschaft in einen gemeinsamen Dialog treten;
- G. in der Erwägung, dass die Förderung der Mobilität der Arbeitnehmer einen positiven Beitrag zur Umsetzung der Beschäftigungsziele der Strategie Europa 2020 leistet; fordert die Kommission auf, die Mobilität der Arbeitskräfte in die Leitinitiativen aufzunehmen, und ersucht die Mitgliedstaaten, den Aspekt der Arbeitskräftemobilität und geografischen Mobilität bei der Ausarbeitung ihrer nationalen Strategien und Reformprogramme zu berücksichtigen;
- H. in der Erwägung, dass ein unzureichend flexibles Arbeitsrecht die Mobilität der Arbeitnehmer in Europa bremst;
- I. in der Erwägung, dass laut der Mitteilung der Kommission vom 18. November 2008 mobile Arbeitnehmer aus den Ländern, die der Europäischen Union 2004 und 2007 beigetreten sind, einen positiven Einfluss auf die Volkswirtschaften der Mitgliedstaaten hatten, die mobile Arbeitnehmer aufnehmen;
- J. in der Erwägung, dass die jüngste Entwicklung unserer Gesellschaften, insbesondere in Zusammenhang mit dem industriellen Wandel, der Globalisierung, neuen Beschäftigungsmustern, dem demografischen Wandel und der Weiterentwicklung der Verkehrsmittel, eine höhere Mobilität der Arbeitnehmer erfordert;
- K. in der Erwägung, dass in den Mitgliedstaaten, die die Übergangsmaßnahmen in Bezug auf die Freizügigkeit von Arbeitnehmern aus Mitgliedstaaten, die der Union 2004 und 2007 beigetreten sind, nicht angewendet haben, keine negativen Folgen verzeichnet wurden, jedoch einige Mitgliedstaaten beschlossen haben, auf ihren Arbeitsmärkten weiterhin Beschränkungen in Bezug auf Staatsangehörige Rumäniens und Bulgariens anzuwenden;
- L. in der Erwägung, dass trotz der Rechtsakte und Programme der EU zur Förderung der Freizügigkeit von Arbeitnehmern Hindernisse bei der vollständigen Umsetzung dieser Grundfreiheit bestehen (z. B. soziale, sprachliche, kulturelle, rechtliche und verwaltungstechnische Schranken, unzureichende Rückführungsmaßnahmen, die den Bedürfnissen der Wanderarbeitnehmer nicht entsprechen, mangelnde Anerkennung von Mobilitätserfahrungen, Schwierigkeiten bei der Stellensuche für Ehe- oder Lebenspartner sowie ein verzögertes Verfahren bei der Anerkennung von Bildungsabschlüssen und Berufsqualifikationen);
- M. in der Erwägung, dass die berufliche und geografische Mobilität von Arbeitnehmern in Zeiten der Wirtschaftskrise dazu beitragen kann, die Arbeitslosigkeit durch die Abstimmung des Angebots an Arbeitsplätzen mit der Nachfrage zu senken, Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, die Wirtschaft, die Gesellschaft und demografischen Gegebenheiten an die strukturellen Veränderungen anzupassen und das Wirtschaftswachstum und die Wettbewerbsfähigkeit der EU zu fördern; in der Erwägung, dass in diesem Zusammenhang die gegenwärtigen Verfahren zur Anerkennung der beruflichen Qualifikationen eine große Hürde für die Mobilität der Arbeitnehmer in der Europäischen Union schaffen;
- N. in der Erwägung, dass diese Hindernisse und Einschränkungen ein grundlegendes Recht der Arbeitnehmer verletzen, die Erholung der Volkswirtschaften der Union erschweren und nachteilige Auswirkungen haben können, wie etwa mehr Schwarzarbeit, eine Ausweitung der Schattenwirtschaft und Ausbeutung von Arbeitnehmern;

Dienstag, 25. Oktober 2011

- O. in der Erwägung, dass Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung durch Artikel 21 der Charta der Grundrechte untersagt ist;
- P. in der Erwägung, dass sich die gegenwärtige Wirtschaftskrise negativ auf die Mobilität ausgewirkt hat und Zeit- und Teilzeitarbeitnehmer, darunter vor allem Frauen, am stärksten davon betroffen sind;
- Q. in der Erwägung, dass in Bezug auf die Mobilität von Arbeitnehmern in der EU starke geschlechtsspezifische Unterschiede erkennbar sind (Männer (44 %) geben viel häufiger als Frauen (27 %) an, dass sie wegen einer Arbeitsstelle oder Arbeitsplatzverlagerungen umziehen ⁽¹⁾); in der Erwägung, dass das Phänomen der Mobilität besser, und zwar anhand von nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten, beobachtet werden muss;
1. weist darauf hin, dass in dem Bericht der Kommission KOM(2008)0840 anhaltende Verletzungen bei der Umsetzung der Richtlinie 2004/38/EG durch die Mitgliedstaaten festgestellt werden, was sich auf die Ausübung des Rechts auf Freizügigkeit der Arbeitnehmer auswirkt und zu zahlreichen Einzelbeschwerden, Petitionen und über 40 Anfragen des Parlaments geführt hat, woraufhin die Kommission fünf Vertragsverletzungsverfahren wegen mangelhafter Durchführung der Richtlinie eingeleitet hat;
 2. begrüßt die Mitteilung der Kommission KOM(2010)0373, in der der derzeitige Stand in Bezug auf die Freizügigkeit der Arbeitnehmer dargestellt und erläutert wird, bedauert jedoch das Fehlen konkreter Maßnahmen oder Vorschläge zur Lösung der Mobilitätsprobleme;
 3. begrüßt von der Kommission ergriffene Initiativen wie beispielsweise den „WO.M.EN Mobility Enhancement Mechanism“ und fordert sie auf, den Geltungsbereich von Projekten, die auf die Steigerung der Arbeitsmobilität von Frauen ausgerichtet sind, auszuweiten und zu verbessern;
 4. fordert die Kommission auf, die Arbeitskräftemobilität durch die Vorlage einer langfristigen, umfassenden, fachübergreifenden Mobilitätsstrategie weiter zu fördern, um sämtliche bestehenden rechtlichen, verwaltungstechnischen und praktischen Hindernisse für den freien Verkehr von Arbeitnehmern auszuräumen; fordert eine kohärente, effiziente und transparente Politik, die an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes und den wirtschaftlichen Tendenzen ausgerichtet ist;
 5. fordert die Kommission auf, die Mobilität der Arbeitskräfte zu verbessern, indem sie weitere Strategien zur Bereitstellung vereinfachter Informationen über die Rechte von Wanderarbeitnehmern und die Vorteile der Mobilität für die allgemeine Entwicklung und die Wirtschaft sowohl der EU als auch ihrer Mitgliedstaaten konzipiert und vorantreibt; betrachtet die Aufklärung der Arbeitnehmer, ihrer Familienangehörigen und der sonstigen Betroffenen über die Rechte, die Chancen und die Instrumente in Bezug auf die Freizügigkeit als wesentlich für die erfolgreiche Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften;
 6. ist der Ansicht, dass die Mobilität nur durch eine erhebliche Stärkung der Solidarität zwischen den Mitgliedstaaten und ihrer gemeinsamen Verantwortung wirksam gefördert werden kann, wobei ein klarer ordnungspolitischer Rahmen für die legale Einwanderung festzulegen ist;
 7. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Hindernisse für die Mobilität von Arbeitnehmern zu beseitigen, indem sie Personen (welche mehrheitlich Frauen sind), die ihren Ehepartnern oder Partnern in einen anderen Mitgliedstaat folgen, angemessene Dienste wie Kurse zur Erleichterung ihrer Eingliederung in das neue soziale und kulturelle Umfeld, etwa Sprachkurse und berufliche Bildung, anbieten;
 8. weist jedoch darauf hin, dass Mobilität weiterhin auf Freiwilligkeit beruhen sollte; hebt hervor, dass die negativen Begleiterscheinungen einer erhöhten Mobilität, wie etwa die Abwanderung von Fachkräften und jungen Menschen, sowie die negativen Folgen für den Familienzusammenhalt und für Kinder, wenn beide Eltern oder ein Elternteil im Ausland arbeiten, auf der Ebene der EU besser gemildert werden sollten;

⁽¹⁾ Eurofound-Studie „Mobility in Europe – the way forward“.

Dienstag, 25. Oktober 2011

9. fordert die Mitgliedstaaten auf, Mechanismen der Zusammenarbeit zu schaffen, mit denen verheerende Auswirkungen auf Familien – insbesondere Kinder – aufgrund der Trennung von ihren Eltern und der großen Entfernung vorgebeugt wird;

Vereinfachung von Verwaltungsverfahren und rechtliche Aspekte

10. erinnert die Mitgliedstaaten daran, dass es angesichts der Bestimmungen der Verträge und der geltenden Rechtsvorschriften in ihrer Verantwortung liegt, die Verwaltungsverfahren in Bezug auf die Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu vereinfachen, um eine optimale Verwirklichung dieses Rechts zu ermöglichen und ungerechtfertigte, unnötige oder aufwendige Verwaltungsverfahren zu vermeiden, die die Anwendung dieses Rechts beschränken;

11. fordert die Kommission nachdrücklich dazu auf, die Straffung der Verwaltungsverfahren und der Verwaltungszusammenarbeit zu fördern, um Synergien zwischen den einzelstaatlichen Behörden zu ermöglichen;

12. legt den Mitgliedstaaten nahe, zweckmäßigere Kommunikationskanäle zwischen Wanderarbeitnehmern und den zuständigen staatlichen Stellen einzurichten, damit die Arbeitnehmer umfassenden Zugang zu Informationen über ihre Rechte und Pflichten haben;

13. betont, dass Arbeitnehmerrechte besser umgesetzt werden können, wenn ein EU-Wanderarbeitnehmer in einem Aufnahmemitgliedstaat einer legalen Erwerbstätigkeit nachgeht;

14. unterstreicht, dass Arbeitnehmerinnen, die im Ausland einen Arbeitsplatz annehmen wollen, der die Betreuung von Kindern oder älteren Menschen zum Gegenstand hat, z. B. Babysitter, Au-pair-Mädchen, Kindermädchen oder Krankenschwestern, oftmals privat, etwa von Familien oder Familienmitgliedern, eingestellt werden und auf diese Weise häufig ohne Vertrag bzw. illegal arbeiten und folglich keine Ansprüche und Leistungen im Bereich soziale Sicherheit, Gesundheitsfürsorge usw. haben;

15. ist besorgt angesichts der mangelhaften Umsetzung und Anwendung geltender Richtlinien über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern, insbesondere der Richtlinie 2004/38/EG, die das Einreise- und Aufenthaltsrecht von Familienangehörigen aus Drittstaaten betrifft, sowie angesichts der aufwendigen Verwaltungsverfahren und zusätzlichen Aufenthaltspapiere (Arbeitsgenehmigungen, Nachweis eines angemessenen Wohnraums), die mit der Richtlinie 2004/38/EG unvereinbar sind;

16. fordert die Kommission auf, ihre Befugnisse aufgrund der Verträge durch die anhaltende und umfassende Überwachung der Durchführung der Richtlinie 2004/38/EG uneingeschränkt wahrzunehmen und, sofern erforderlich, von ihrem Recht der Einleitung von Vertragsverletzungsverfahren gegen Mitgliedstaaten Gebrauch zu machen, die der Richtlinie nicht nachkommen;

17. fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre Vorschriften hinsichtlich der Übergangsfristen für den Zugang zu ihren Arbeitsmärkten zu überprüfen, die sich langfristig negativ auf die in den EU-Verträgen verankerten Grundwerte und Grundrechte wie die Freizügigkeit, das Diskriminierungsverbot sowie Solidarität und Gleichberechtigung auswirken können; begrüßt daher die aktuellen Entscheidungen einiger Mitgliedstaaten, ihre Arbeitsmärkte für einige der Mitgliedstaaten, die der EU 2004 beigetreten sind, uneingeschränkt zu öffnen, und bedauert die aktuellen Legislativvorschläge in andere Mitgliedstaaten, die darauf abzielen, die Rechte der Arbeitnehmer aus den Mitgliedstaaten, die der EU 2004 und 2007 beigetreten sind, zu schwächen; fordert die Kommission auf, zu prüfen, ob derartige Maßnahmen gegen EU-Recht verstoßen;

18. fordert die Kommission auf, den bestehenden Rechtsrahmen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen gemäß der Richtlinie 2005/36/EG zu stärken;

19. fordert die Kommission auf, die Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft⁽¹⁾ zu überarbeiten, um die in dieser Entschließung vom Europäischen Parlament formulierten Vorschläge zu berücksichtigen;

⁽¹⁾ ABl. L 257 vom 19.10.1968, S. 2.

Dienstag, 25. Oktober 2011

20. fordert die Kommission auf, sicherzustellen, dass die Mitgliedstaaten die Verordnung „Brüssel I“ (Verordnung (EG) Nr. 44/2001 des Rates) über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen anwenden; betont die Bedeutung der Verordnung „Brüssel I“ in Bezug auf Sanktionen und Geldbußen bei der Ausbeutung von Arbeitnehmern;

21. fordert die Kommission auf, dafür Sorge zu tragen, dass die Mitgliedstaaten die Richtlinie 2004/38/EG ohne jede Diskriminierung – auch aus Gründen der sexuellen Ausrichtung – durchführen; erinnert die Kommission an frühere Forderungen nach Gewährleistung der Freizügigkeit für alle EU-Bürger und ihre Familien unabhängig von der jeweiligen sexuellen Ausrichtung;

Verknüpfung mit anderen Maßnahmen

22. stellt fest, dass das Recht der Arbeitnehmer auf Freizügigkeit nicht getrennt von anderen Rechten und Grundprinzipien der EU betrachtet werden kann und dass zur Achtung des europäischen Sozialmodells und der in der Europäischen Menschenrechtskonvention verankerten Rechte, wie sie in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zum Ausdruck kommen, die Aussicht auf annehmbare Arbeitsplätze einschließlich Schutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, angemessene Arbeitsbedingungen, Anspruch auf soziale Sicherheit, gleichberechtigte Behandlung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Dienstleistungsfreiheit gehören; hebt hervor, dass das Wahlrecht bei lokalen, regionalen oder europäischen Wahlen einen grundlegenden Bestandteil dieser Rechte darstellt, und fordert seine bessere Umsetzung; weist darauf hin, dass das Wahlrecht bei nationalen Wahlen des Herkunftsmitgliedstaats verloren gehen kann, und ist der Ansicht, dass dieser Aspekt geprüft werden sollte;

23. fordert die Kommission auf, einen Anzeiger auszuarbeiten, um die bestehenden Hindernisse für Arbeitnehmer in der Union, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen wollen, und die entsprechenden Lösungswege der Mitgliedstaaten festzustellen, um zu bewerten, ob diesen Hindernissen umfassend und wirksam begegnet wird;

24. fordert die Kommission auf, die derzeitige Wirtschaftslage in den Mitgliedstaaten mit Blick auf die Arbeitsmärkte umfassend zu bewerten; fordert die Mitgliedstaaten auf, die Migrationspolitik in Bezug auf Arbeitskräfte besser zu integrieren, um dem Arbeitskräftemangel zu begegnen und die Produktion im eigenen Land zu fördern;

25. beglückwünscht die Kommission zur Verknüpfung der Mobilität der Arbeitnehmer mit der Strategie Europa 2020 und ist der Ansicht, dass dies für die Förderung des Wohlstands in der EU durch die Schaffung sicherer und nachhaltiger Arbeitsplätze von entscheidender Bedeutung ist;

26. betont, dass die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer, verbunden mit dem angemessenen Schutz der Arbeitnehmerrechte, den geltenden Vorschriften entsprechen müssen, die im nationalen Recht und in den Tarifverträgen des betreffenden Mitgliedstaats verankert sind; ist der Überzeugung, dass der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ in Verbindung mit der Gleichstellung der Geschlechter überall in der EU gelten müssen, um Lohn- und Sozialdumping vorzubeugen; hebt hervor, dass Rechte nur dann Vorteile für sämtliche Akteure mit sich bringen, wenn sie korrekt angewandt und durchgesetzt werden; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten daher auf, sicherzustellen, dass die Freizügigkeit niemals zum Zweck der Ungleichbehandlung und des Lohn- und Sozialdumpings ausgenutzt wird;

27. ist der Auffassung, dass die Rechtsvorschriften der EU und der Mitgliedstaaten stärker aufeinander abgestimmt werden sollten, um jeglichen Hindernissen für die Durchführung und Ausübung des Rechts der Arbeitnehmer auf Freizügigkeit vorzubeugen;

28. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips die ordnungsgemäße Umsetzung der bestehenden Rechtsvorschriften im Bereich der Nichtdiskriminierung zu gewährleisten, konkrete Maßnahmen zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung mobiler Arbeitnehmer zu ergreifen, und Vorurteile, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu bekämpfen;

29. fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission dazu auf, die EU-Politik zur Bekämpfung der direkten bzw. indirekten Diskriminierung und Ausbeutung von EU-Wanderarbeitnehmern in der Europäischen Union sowie der Missachtung ihrer Rechte aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse und der für ihr Arbeitsverhältnis geltenden Rechtsvorschriften im Aufnahmemitgliedstaat zu stärken;

30. ruft die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass die Arbeitsaufsichtsbehörden dem Schutz der Rechte mobiler Arbeitnehmer stärkere Aufmerksamkeit widmen, um insbesondere die Bildung und Sensibilisierung der mobilen Arbeitnehmer im Bereich des Arbeitsrechts zu verbessern;

Dienstag, 25. Oktober 2011

31. vertritt die Auffassung, dass Änderungen der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über soziale Sicherheit, Gesundheitswesen und Steuern im Vorfeld hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit überprüft werden müssen; fordert daher die Einführung einer obligatorischen Prüfung der grenzüberschreitenden Auswirkungen, die ausführlich darüber Auskunft gibt, welche Hindernisse ggf. für die Personenfreizügigkeit bestehen;
32. weist darauf hin, dass eine verstärkte grenzüberschreitende Mobilität auch die aktive Beteiligung der Sozialpartner erfordert, um die betroffenen Arbeitnehmer, vor allem jene, die vorübergehend im Ausland tätig sind, in Bezug auf ihre Sozial- und Arbeitnehmerrechte angemessen und wirksam zu unterrichten, zu unterstützen und zu schützen;
33. vertritt die Ansicht, dass es für die wirksame Umsetzung aller Maßnahmen im Bereich des freien Verkehrs von Arbeitnehmern notwendig ist, das Vorgehen zu koordinieren, insbesondere in Bezug auf die Vollendung des Binnenmarktes, die Systeme der sozialen Sicherheit, Ansprüche auf Zusatzrenten, Arbeitnehmerschutz, eine grenzüberschreitende Gesundheitsversorgung, allgemeine und berufliche Bildung, Maßnahmen im Steuerbereich, wie etwa jene zur Vermeidung der Doppelbesteuerung, und Maßnahmen gegen Diskriminierung;
34. betont, dass arbeitsrechtliche Beschränkungen ein Hindernis für das Funktionieren des Binnenmarktes schaffen und dass die Wirtschaftskrise die Notwendigkeit verdeutlicht, die ungehinderte Mobilität von Arbeitnehmern zu fördern;
35. bekräftigt, dass die Mitgliedstaaten, damit es keine Unstimmigkeiten auf dem EU-Binnenmarkt gibt, Unionsbürgern bei der Stellenvergabe den Vorzug geben müssen und Drittstaatsangehörigen, die sich für Stellen mit hohen Qualifikationsanforderungen bewerben, aufgrund der Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Aufnahme einer hochqualifizierten Beschäftigung den Vorzug geben können⁽¹⁾; weist darauf hin, dass Anträge auf eine Blaue Karte der EU in den Bereichen des Arbeitsmarkts, in denen der Zugang für Arbeitnehmer aus anderen Mitgliedstaaten auf der Grundlage einer Übergangsregelung beschränkt ist, abgelehnt werden müssen;
36. fordert eine stärkere Koordinierung zwischen den europäischen und einzelstaatlichen Institutionen, um die Bürger besser zu unterrichten und zu unterstützen, und um zu überwachen, wie das Recht der Arbeitnehmer auf Freizügigkeit in der Praxis umgesetzt und in Anspruch genommen wird, um die Umsetzung der Mobilität von Arbeitskräften voranzutreiben;
37. ist der Auffassung, dass angemessene Systeme der sozialen Sicherheit die geografische und berufliche Mobilität bedeutend erleichtern und dass die soziale Eingliederung mobiler Arbeitnehmer wie auch die soziale Wiedereingliederung zurückkehrender Arbeitnehmer Bestandteil der Politik im Bereich der Arbeitnehmermobilität sein müssen; unterstreicht, dass zu diesem Zweck die Anerkennung bereits erworbener Ansprüche und ein größeres Verständnis für die Unterschiedlichkeit der Systeme in den einzelnen Mitgliedstaaten unverzichtbar sind und gefördert werden müssen;
38. fordert die Mitgliedstaaten auf, dem Problem der Scheinselbstständigkeit unter mobilen Arbeitnehmern zu begegnen; betont, dass diesen Arbeitnehmern Zugang zu Rechten und Schutz gewährt werden muss;
39. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf die Fremdenfeindlichkeit gegenüber allen EU-Arbeitnehmern zu bekämpfen, indem Maßnahmen zur Integration und Informationsverbreitung sowie zur Förderung des Verständnisses, der kulturellen Vielfalt und der Achtung mobiler EU-Arbeitnehmer in den Aufnahmeländern ergriffen werden;
40. betont, dass eine wirksame Umsetzung des freien Verkehrs von Arbeitnehmern ein koordiniertes Vorgehen der europäischen und der nationalen Behörden erfordert, um die Verwaltungsverfahren in Bezug auf Angelegenheiten zu erleichtern und zu vereinfachen, die indirekt mit diesem Recht in Zusammenhang stehen, so etwa die Übertragung von Fahrzeugzulassungen, die Gewährleistung des Zugangs zu Patientenakten, die Bereitstellung einer umfangreichen Datenbank zur gegenwärtigen Leistungsfähigkeit von Fachkräften im Gesundheitswesen, die Vermeidung von Doppelbesteuerung, klare Regelungen für die Erstattung von Behandlungskosten usw.;

(1) ABl. L 155 vom 18.6.2009, S. 17.

Dienstag, 25. Oktober 2011

41. vertritt die Auffassung, dass die Möglichkeit für Wanderarbeitnehmer, übertragbare Versorgungsrechte in Anspruch zu nehmen, für die Gewährleistung der tatsächlichen Wahrnehmung der erworbenen Vorrechte von grundlegender Bedeutung ist;

42. ist der Ansicht, dass die KMU als wichtigste Quelle für neue Arbeitsplätze eine Impulswirkung auf die wirtschaftliche Erholung und Entwicklung haben können; betont daher erneut, dass sich die EU zur Förderung und Entwicklung der KMU verpflichten muss (z. B. durch das Mikrofinanzierungsinstrument Progress), insbesondere mithilfe von aktiven beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Programmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung;

43. fordert die Grenzregionen auf, Übereinkünfte zur Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität von Arbeitskräften in Erwägung zu ziehen, um allseitige Vorteile für diese Regionen zu erzielen;

Maßnahmen zur Förderung der Freizügigkeit

44. fordert die Mitgliedstaaten auf, die bestehenden Übergangsbeschränkungen für den freien Verkehr von Arbeitnehmern aus Mitgliedstaaten aufzuheben, die der Union 2007 beigetreten sind; ist der Ansicht, dass diese Beschränkungen zu zweierlei Maßstäben führen, kontraproduktiv sind und diskriminierende Maßnahmen gegen europäische Bürger darstellen, und verlangt die wirksame Durchsetzung der Vorzugs-klausel für die gesamte Union;

45. vertritt die Auffassung, dass die Mobilität der Arbeitskräfte in der Europäischen Union für den wirtschaftlichen Aufschwung und für die Verwirklichung der Ziele der Strategie Europa 2020 von wesentlicher Bedeutung ist; fordert daher von den Mitgliedstaaten, die für rumänische und bulgarische Staatsangehörige immer noch Arbeitsmarktbeschränkungen anwenden, diese bis Ende 2011 entsprechend der im Beitrittsvertrag festgelegten Frist aufzuheben;

46. fordert eine engere und effizientere Zusammenarbeit zwischen den zuständigen nationalen Behörden bei der Überprüfung der Übereinstimmung von Arbeitsverträgen mit nationalem und EU-Recht; weist darauf hin, dass im Falle von Verstößen die gegenseitige Unterstützung der Mitgliedstaaten sowie der Informationsaustausch zwischen ihnen gewährleistet sein müssen; fordert die Kommission auf, diesen Prozess zu überwachen;

47. fordert die staatlichen Behörden und sämtliche Akteure auf, alle Anstrengungen zu unternehmen, um die Arbeitnehmer besser über ihre Rechte und die einzelnen Instrumente zu unterrichten (Arbeitsrecht, Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Vorschriften über die soziale Sicherheit), die ihr Beschäftigungsverhältnis sowie die Arbeits- und Lebensbedingungen regeln;

48. bedauert den Rückgang der Arbeitsaufsicht in der EU; betont, dass wirksame Kontrollen für die Gewährleistung der Gleichbehandlung und gleicher Bedingungen von wesentlicher Bedeutung sind; fordert die Mitgliedstaaten auf, mit ausreichenden Mitteln eine Verstärkung der Arbeitsaufsicht sicherzustellen; fordert die Kommission auf, die Zusammenarbeit und Koordinierung bei der Arbeitsaufsicht zu verbessern;

49. ist der Ansicht, dass die Mitgliedstaaten dafür sorgen sollten, dass die Kinder von mobilen EU-Arbeitnehmern nicht mit durch berufliche Entscheidungen ihrer Eltern bedingten Schwierigkeiten im Zusammenhang mit ihrer Staatsangehörigkeit bzw. Bürgerschaft konfrontiert werden und dass die besonderen Bedürfnisse der Kinder mobiler Arbeitnehmer angemessen erforscht werden, damit auf politischer Ebene wirksam auf diese Bedürfnisse reagiert werden kann;

50. unterstreicht, dass die Mitgliedstaaten die Situation von Kindern verbessern sollten, die von ihren Eltern zurückgelassen werden, und ihnen dabei helfen sollten, sich normal zu entwickeln, Bildungseinrichtungen in Anspruch zu nehmen und angemessen am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben;

51. ist besorgt angesichts der zunehmenden Zwangsarbeit in der EU, die in einigen Bereichen starke Verbindungen zur organisierten Kriminalität aufweist; hebt hervor, dass für Zwangsarbeit bei den Tätigkeiten von Europol und Eurojust ein Schwerpunkt gesetzt werden muss; fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre gemeinsamen Bemühungen bei der Kontrolle, strafrechtlichen Verfolgung und Bestrafung von Zwangsarbeit zu verstärken und sicherzustellen, dass hierbei strafrechtliche Sanktionen Anwendung finden; betont die Notwendigkeit von Maßnahmen, die den Schutz der Opfer von Zwangsarbeit sicherstellen;

Dienstag, 25. Oktober 2011

52. fordert die Kommission auf, die Vor- und Nachteile der Arbeitskräftemobilität für die Aufnahme- und Herkunftsländer sowie die gesamte Union unter dem Aspekt des sozialen, wirtschaftlichen und territorialen Zusammenhalts zu untersuchen und bekanntzumachen, wobei bestimmte Auswirkungen hervorzuheben sind, etwa wirtschaftliche Verluste, eine Zunahme der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit und missbräuchlicher Arbeitsbedingungen aufgrund einer unklaren rechtlichen Situation bei bestehenden Übergangsmaßnahmen, fehlende Kenntnis der Rechte bei den EU-Bürgern sowie die Folgen der verzögerten Maßnahmen der Mitgliedstaaten bei der Eingliederung europäischer Arbeitnehmer anlässlich der Integrationswelle 2004 und 2007; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Umsetzung von Übergangsmaßnahmen, die die Freizügigkeit von Arbeitnehmern einschränken und sich nachteilig auf den Wettbewerb an den EU-Arbeitsmärkten auswirken, in Bezug auf derzeitige Mitgliedstaaten oder künftige Beitrittsländer zu verhindern;

53. fordert die Kommission auf, ihre Initiativen zur Förderung der geografischen Mobilität junger Menschen durch Mobilitätsmaßnahmen zu Lernzwecken zu verfolgen und sämtliche eigens dafür relevanten Programme zu nutzen;

54. begrüßt das Vorhaben der Kommission, eine regelmäßige und systematische Bewertung der langfristigen Perspektiven für Angebot und Nachfrage auf den EU-Arbeitsmärkten bis 2020 vorzunehmen, aufgeschlüsselt nach Sektor, Beruf, Qualifikationsniveau und Land, und empfiehlt nachdrücklich die Koordinierung der beschäftigungs- und bildungspolitischen Maßnahmen zwischen den Mitgliedstaaten, um die Ziele der Strategie Europa 2020 in Bezug auf die Schaffung von Arbeitsplätzen zu erreichen und künftigen indirekten Barrieren wie der Nichtanerkennung von Abschlüssen anderer Mitgliedstaaten der EU entgegenzuwirken, die die Ausübung des Rechts auf Freizügigkeit behindern können; stellt fest, dass im Rahmen dieses Vorhabens der kurz-, mittel- und langfristig bestehende Arbeitskräftemangel in der EU eindeutig festgestellt werden sollte;

55. fordert die Ausarbeitung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen, um weiterhin bestehende Diskriminierungen und negative Stereotypen, wie diejenigen gegenüber Arbeitnehmern aus Ost- und Südeuropa, abzubauen und die Integration von Arbeitnehmern, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen, in die Gesellschaft des Gastlandes zu fördern;

56. fordert die Behörden auf allen Ebenen dazu auf, strategische Unterstützung zu gewährleisten und insbesondere unter Berufseinsteigern das Bewusstsein für die Möglichkeiten und Vorteile der Mobilität zu erhöhen, und betont dabei die koordinierende Aufgabe der Kommission;

57. vertritt die Auffassung, dass die Mitgliedstaaten vereinfachte allgemeine Kriterien für die Anerkennung von Abschlüssen und Qualifikationen begünstigen und festlegen müssen, da Personen, die in einem anderen Mitgliedstaat eine Arbeit suchen, aus diesem Grund sehr oft mit Problemen konfrontiert werden;

58. bedauert Maßnahmen der Mitgliedstaaten, die andere EU-Bürger aktiv dazu ermutigen, den entsprechenden Mitgliedstaat zu verlassen; fordert die Kommission auf, zu prüfen, ob diese Maßnahmen das Recht auf Freizügigkeit verletzen;

Arbeitsverwaltungen und Unterrichtung der Arbeitnehmer

59. hebt anerkennend die Bedeutung hervor, die der öffentlichen Arbeitsverwaltung, insbesondere dem System bzw. Netz EURES, bei der Förderung der beruflichen Mobilität in der Union und vor allem in den Grenzregionen dadurch zukommt, dass Informationen über offene Stellen, Rechte und Pflichten bei Ein- und Auswanderung bzw. von Grenzgängern, Möglichkeiten der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie über die Arbeits- und Lebensbedingungen bereitgestellt werden; betont die besondere Rolle, die den Sozialpartnern für die Arbeitnehmerberatung in Grenzpartnerschaften zukommt; betont dass EURES weiterhin ein Mittel zur Förderung fairer Mobilität bleiben sollte, und fordert daher die Kommission auf, weiterhin finanzielle Mittel bereitzustellen, um die Arbeit der Sozialpartner in Grenzregionen zu unterstützen;

60. fordert den Ausbau der institutionellen Kapazität von EURES und seine Verstärkung als einzige Anlaufstelle zur Förderung der Mobilität der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen;

Dienstag, 25. Oktober 2011

61. ist besorgt angesichts der Mittelkürzungen für EURES-Berater; fordert die Verpflichtung zu einer langfristigen Strategie, durch die EURES und seine Mitarbeiter ihre Aufgaben effizient wahrnehmen können, und weist darauf hin, dass dies nur bei einer Mittelerhöhung möglich ist;
62. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die erforderlichen Schritte zu unternehmen, um die Zusammenarbeit zwischen EURES und den zuständigen staatlichen Stellen erfolgreicher zu gestalten;
63. legt den Mitgliedstaaten nahe, in Zusammenarbeit mit der Kommission EURES bei den Bürgern bekannter zu machen, indem sie diesbezügliches Informationsmaterial bereitstellen und in staatlichen Arbeitsverwaltungen Beratungsdienste für dessen Nutzung anbieten, aber auch Veranstaltungen zur Förderung der Mobilität im Rahmen der höheren Bildung organisieren;
64. ist der Ansicht, dass die Arbeitnehmer der EU besser über die Vorteile, Rechte und Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Arbeitskräftemobilität informiert werden sollten; fordert die Kommission dazu auf, ihr Vorgehen mit den nationalen Behörden zu koordinieren und Verbindungen zwischen EURES und dem Online-Problemlösungsnetz SOLVIT zu schaffen, um die Qualität der Dienstleistungen für Bürger zu verbessern, die ihr Recht auf Mobilität wahrnehmen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, mehrsprachige Beratungsstellen für Wanderarbeitnehmer in der EU einzurichten, insbesondere dort, wo diese Arbeitnehmer verstärkt beschäftigt sind;
65. betont, dass Informationen über bestehende Aus- und Weiterbildungsprogramme in der EU bei der Förderung aktiver Beschäftigungsmaßnahmen ein hoher Stellenwert eingeräumt werden sollte;
66. fordert mit Nachdruck die verbesserte Umsetzung der 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 („Informations-Richtlinie“) (1), in der die Mindestinformationen dargelegt sind, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Bezug auf das Arbeitsverhältnis und sämtliche für die Beschäftigungssituation im Aufnahmeland geltenden Bestimmungen übermitteln muss;
67. fordert die Kommission auf, in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten die aktive Beteiligung der Sozialpartner zu fördern, um die praktische Umsetzung und Stärkung der Rechte der Wanderarbeitnehmer sicherzustellen;
68. betont die Notwendigkeit der Zusammenarbeit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Rahmen von EURES;
69. fordert einen verstärkten Dialog und eine bessere Koordinierung zwischen den einzelstaatlichen und regionalen Behörden, die für zahlreiche Bürger aufgrund der Nähe zu den Bürgern und des Wissens über die Bedürfnisse der Bürger die erste Anlaufstelle für Informationen sind, sowie eine stärkere Einbeziehung der Sozialpartner;
70. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Tätigkeiten der Arbeitsvermittlungsstellen strenger zu kontrollieren, damit die Rechte der mobilen Arbeitnehmer nicht verletzt und die Erwartungen nicht enttäuscht werden, was die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und ihren sozialen Schutz beeinträchtigen könnte;
71. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Situation von Agenturen und Organisationen zu überwachen, die Arbeitnehmern aus anderen Mitgliedstaaten Arbeitsplätze anbieten, und potenziell illegale Arbeitsplätze oder Schwarzarbeit bzw. Agenturen oder Organisationen, die fiktive Arbeitsplätze anbieten, aufzuspüren;
72. betont, dass zur Verwirklichung der Freizügigkeit eine Informationspflicht der Arbeitgeber für ausländische Beschäftigte über die Arbeitnehmerrechte im Beschäftigungsland bestehen sollte; hebt hervor, dass mehrsprachige Beratungsstellen für Wanderarbeitnehmer in den Mitgliedstaaten geschaffen werden müssen;

(1) ABl. L 288 vom 18.10.1991, S. 32.

Dienstag, 25. Oktober 2011

73. fordert die Kommission auf, eine Mitteilung über die Auswirkungen der Besteuerung auf die Arbeitnehmer, die unter diese Richtlinie fallen, vorzulegen, um ein besseres Verständnis und mögliche Lösungen für entscheidende Probleme sicherzustellen, die Arbeitnehmer daran hindern oder davon abschrecken können, von der Mobilität Gebrauch zu machen;

Erwerb von Qualifikationen und Kenntnissen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit

74. ist der Auffassung, dass für die Gewährleistung und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit Europas Investitionen in schulische und außerschulische Bildung, berufliche Ausbildung, den Austausch von Berufserfahrung und in koordinierte Maßnahmen zur Beschleunigung des Prozesses der Arbeitskräftemobilität höchste Priorität erhalten müssen;

75. ist der Ansicht, dass aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und insbesondere die berufliche Weiterbildung und das lebensbegleitende Lernen gefördert werden müssen, damit sie dazu beitragen können, die Mobilität von Arbeitskräften zu erhöhen, Übergänge bei struktureller Arbeitslosigkeit zu erleichtern und den Arbeitnehmern die Anpassung an Veränderungen am Arbeitsmarkt zu ermöglichen;

76. beglückwünscht die Kommission zu ihrer Leitinitiative „Jugend in Bewegung“ und zur Einführung der „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ und begrüßt insbesondere das Pilotprojekt „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ und die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Einführung eines Europäischen Qualifikationspasses;

77. begrüßt die Vermittlung von Kompetenzen an junge Menschen, die für das Leben und Arbeiten in anderen Ländern notwendig sind; ist der Ansicht, dass Menschen das Recht haben, in dem Land ihrer Wahl zu leben und zu arbeiten;

78. ist der Auffassung, dass die Qualifikationen und Kenntnisse, die den besonderen Bedürfnissen nationaler, regionaler oder lokaler Märkte entsprechen, die Mobilität der Arbeitnehmer fördern, und fordert die Kommission auf, einen Fahrplan für den Qualifikationsbedarf und eine mittel- und langfristige Bewertung in Bezug auf künftige Arbeitsplätze, die der Nachfrage und dem Angebot an Fertigkeiten entsprechen, sowie mittel- und langfristige Prognosen in Bezug auf einen Arbeitskräftemangel in bestimmten Berufen, der sich infolge demografischer Veränderungen und des Alterns der Bevölkerung ergeben könnte, vorzulegen;

79. ist der Auffassung, dass die Arbeitskräftemobilität einen Prozess in zwei Richtungen darstellt, dass sie einerseits dank sämtlichen Bildungsmöglichkeiten die Aneignung von Fertigkeiten und Kenntnissen bedingt, um die aktive Bevölkerung auf den Wettbewerb bei der Suche nach neuer Arbeit vorzubereiten, und dass andererseits mobile Arbeitnehmer ihre Fertigkeiten und Kenntnisse im Rahmen der Arbeitskräftemobilität erweitern können, weil sie an dem neuen Arbeitsort mehr praktische Erfahrungen und Wissen erwerben;

80. ist der Ansicht, dass besonders auch die Mobilität in der beruflichen Ausbildung gefördert werden muss, da in diesem Bereich weiterhin Defizite bestehen; unterstreicht die Wichtigkeit von Programmen wie Leonardo und fordert die Mitgliedstaaten und in der beruflichen Bildung engagierte Unternehmen auf, die Programme verstärkt zu nutzen bzw. die Nutzung zu erleichtern;

81. gibt der Hoffnung Ausdruck, dass die von den mobilen Arbeitnehmern infolge ihrer Mobilität erworbenen neuen Fähigkeiten als Steigerung ihres individuellen Potenzials anerkannt werden und ihre Chancen auf dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt sich erhöhen;

82. ist der Ansicht, dass der Schwerpunkt nicht allein bei jungen Arbeitnehmern liegen sollte und dass gezielte Strategien zur Förderung und Erleichterung der Freizügigkeit verschiedener Arbeitnehmergruppen angestrebt werden müssen, die deren spezifischen Merkmalen (Alter, Geschlecht, Qualifikation, Zugehörigkeit zu benachteiligten Gruppen oder Minderheiten) und Bedürfnissen Rechnung tragen, damit Mobilität für alle Arbeitnehmergruppen eine Option werden kann;

83. fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre Strategien für lebensbegleitendes Lernen und Berufsbildung an den Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten auszurichten und übertragbare Qualifikationen sicherzustellen, die sowohl in Bezug auf den räumlichen Geltungsbereich als auch auf die Kenntnisse eine größere Reichweite haben, um sie sinnvoll an das Angebot an Arbeitsplätzen anzupassen;

Dienstag, 25. Oktober 2011

84. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten zur Zusammenarbeit auf, um durch eine vereinfachte gegenseitige Anerkennung von Befähigungsnachweisen eine bessere Vergleichbarkeit von Schul- und Hochschullehrplänen und Ausbildungssystemen in der EU zu erreichen, auch im Hinblick auf die Förderung der unverzichtbaren gegenseitigen Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen; weist jedoch vor dem Hintergrund des Wunsches nach einer umfassenden Zugangsliberalisierung auf den Unterschied hin, der zwischen dieser Anerkennung und der Anerkennung der Ausbildungsabschlüsse für die regulierten Berufe besteht; begrüßt in diesem Zusammenhang die zunehmende grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Universitäten und fordert die Mitgliedstaaten auf, die zu unterstützen;

85. legt den Mitgliedstaaten nahe, die Beteiligung von KMU am lebenslangen Lernen zu verbessern, indem Anreize für ihre Beschäftigten und die Arbeitgeber geschaffen werden, mit besonderem Schwerpunkt auf dem Spracherwerb und den neuen Technologien sowie in Anlehnung an die Erfordernisse des Arbeitsmarkts, da die meisten Arbeitnehmer in Europa in KMU beschäftigt sind und durch diese Maßnahmen ihre Wettbewerbsfähigkeit, aber auch die Mobilität gefördert werden, damit gegen die Nichtbesetzung freier Stellen in bestimmten Mitgliedstaaten etwas getan werden kann;

86. ist der Auffassung, dass zwischen den Programmen zur Unterstützung der Freizügigkeit von Studenten, Personen in Berufsbildung und Praktikanten und den Programmen, die gezielt für die Förderung der Arbeitnehmermobilität gedacht sind, eine bessere Synergie hergestellt werden muss;

87. legt den Mitgliedstaaten nahe, mit Hilfe der Kommission und der Sozialpartner Strukturen einzurichten, die die Angehörigen von Wanderarbeitnehmern beim Erlernen von Sprachen unterstützen und ihnen die kulturellen Traditionen des aufnehmenden Mitgliedstaats vermitteln, insbesondere weil diese Faktoren nach wie vor die Mobilität europäischer Bürger behindern;

88. ist der Auffassung, dass ungenügende Sprachkenntnisse (insbesondere bei Erwachsenen) weiterhin eine große Hürde für die Mobilität von Arbeitskräften schaffen und eine Zunahme der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit zur Folge haben könnten; fordert die Mitgliedstaaten auf, den Fremdsprachenunterricht aktiv zu fördern und in allen Schulformen auszubauen, und fordert von der Kommission, ihre Bemühungen in diesem Bereich fortzuführen;

*

* *

89. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschließung dem Rat, der Kommission und den Regierungen und Parlamenten der Mitgliedstaaten zu übermitteln.

Gegenseitige Evaluierung im Rahmen der Dienstleistungsrichtlinie

P7_TA(2011)0456

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 25. Oktober 2011 zu dem Verfahren der gegenseitigen Evaluierung im Rahmen der Dienstleistungsrichtlinie (2011/2085(INI))

(2013/C 131 E/05)

Das Europäische Parlament,

- gestützt auf Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union,
- gestützt auf die Artikel 9, 49 und 56 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union;
- in Kenntnis der Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Auf dem Weg zu einem besser funktionierenden Binnenmarkt für Dienstleistungen – Nutzung der Ergebnisse des Verfahrens der gegenseitigen Evaluierung im Rahmen der Dienstleistungsrichtlinie“ (KOM(2011)0020) und des dazugehörigen Arbeitsdokuments der Dienststellen der Kommission (SEK(2011)0102) zum Verfahren der gegenseitigen Evaluierung im Rahmen der Dienstleistungsrichtlinie,