

Arbeitnehmerfreizügigkeit für Arbeitnehmer mittel- und osteuropäischer Länder ab 1. Mai 2011

Mit dem Beitritt zur Europäischen Union gilt für die Bürger neuer Mitgliedstaaten grundsätzlich das Gemeinschaftsrecht. Teil dessen ist die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Demnach können Arbeitnehmer zur Arbeitsaufnahme in einem anderen EU-Mitgliedsland ohne Arbeitserlaubnis eine Beschäftigung aufnehmen.

Für acht der zehn Beitrittskandidaten von 2004 war diese Arbeitnehmerfreizügigkeit eingeschränkt. Hintergrund ist, dass im Rahmen einer Übergangsfrist von sieben Jahren jedes „alte“ EU-Mitgliedsland die Aufnahme der Beschränkung selbst bestimmen konnte.

Deutschland gehört mit Österreich zu den letzten Ländern, die die Übergangsfrist ausgeschöpft haben. Das hatte zur Folge, dass Arbeitnehmer der Beitrittsländer von 2004, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn, bis zum 30. April 2011 nur mit einer Arbeitsgenehmigung-EU der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland eine Arbeit aufnehmen durften.

Es galt das Vorrangprinzip nach dem freie Stellen in Deutschland zunächst mit deutschen bzw. anderen EU-Ausländern besetzt werden mussten. Waren unter diesen keine qualifizierten Arbeitnehmer verfügbar, galt das Gebot der Gemeinschaftspräferenz nach dem zuerst auf Arbeitnehmer der mittel- und osteuropäischen Länder zurückgegriffen werden musste, bevor Bürger von Drittstaaten wie China und Russland beschäftigt werden konnten.

Aufhebung der Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit in 2011

Mit dem 1. Mai 2011, dem Ende der Übergangszeit, ist es auch in Deutschland zur Aufhebung der Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit für mittel- und osteuropäische Länder gekommen. Seit diesem Zeitpunkt können Arbeitnehmer und Auszubildende aus den acht EU-Mitgliedstaaten ohne Arbeitserlaubnis in Deutschland arbeiten. Sie genießen die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Gleiche Bedingungen für Deutsche und EU-Ausländer

Für Arbeitnehmer der mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten gelten fortan die gleichen Bedingungen wie für deutsche Arbeitnehmer:

- Im Regelfall gilt das deutsche Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.

Wirtschaftsförderung

Stand: April 2011
Stand der Gesetzgebung: August 2010

Kontakt:
Wirtschaftsförderung
Telefon 0341 2188-300
Telefax 0341 2188-349
wifoe@hwk-leipzig.de

Handwerkskammer zu Leipzig
Dresdner Straße 11/13
04103 Leipzig

info@hwk-leipzig.de
www.hwk-leipzig.de



- Die in Deutschland geltenden Mindestvorschriften wie Mindestlöhne, Mindestjahresurlaub, Höchstarbeitszeiten, Überstundenzuschläge, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz usw. sind einzuhalten.
 - Allgemeinverbindliche Tarifverträge mit geregelten Mindestlöhnen gibt es für folgende Branchen im Handwerk: Baugewerbe, Dachdeckerhandwerk, Elektrohandwerke, Maler- und Lackiererhandwerk
 - Allgemeinverbindliche Tarifverträge ohne geregelte Mindestlöhne gibt es für folgende Branchen im Handwerk: Gerüstbauhandwerk, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk.
 - Seit dem 1. Mai 2011 gibt es eine Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit: Diese Lohnuntergrenze von 6,89 Euro (Ost ohne Berlin) beziehungsweise 7,79 Euro (West) muss grundsätzlich eingehalten werden.

Bei Fragen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit steht Ihnen in der Handwerkskammer zu Leipzig gern Carolin Brauer, Projektverantwortliche „Enterprise Europe Network“, Telefon 0341 2188-304, zur Verfügung.

Infoblatt „Dienstleistungsfreizügigkeit“

Weitere Informationen zum Thema Grundfreiheiten der Europäischen Union entnehmen Sie dem Infoblatt „Dienstleistungsfreizügigkeit: Änderungen für mittel- und osteuropäische Dienstleistungserbringer ab Mai 2011“.