

Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit

Umsetzung der Beitrittsakte 2003 und deutsche Arbeitsmarktsituation

Réka Hatala

Neben dem Verfassungsvertrag und der Haushaltsdiskussion ist die Arbeitnehmerfreizügigkeit eines der Themen, das die BürgerInnen der neuen Mitgliedstaaten der EU intensiv beschäftigt. Schon beim Beitritt der osteuropäischen Staaten hat die Beschränkung dieser Grundfreiheit Unzufriedenheit in der öffentlichen Meinung dieser Länder ausgelöst.

Wegen der anstehenden Entscheidungen über die Verlängerung der Übergangszeit ist dieses Problem wieder aktuell. Die Übergangsmaßnahmen stehen nicht nur in den osteuropäischen Staaten im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion, sondern auch in den Staaten, die die Maßnahmen anwenden. Besonders in Deutschland wird das Thema aufgrund der derzeitigen Arbeitsmarktlage heftig diskutiert. Außerdem ist Deutschland eines der Länder, die an die neuen Staaten angrenzen und damit als primäres Ziel der Arbeitskraftwanderungen angesehen werden.

Um die eigentliche Lage der ArbeitnehmerInnen aus den neuen Mitgliedstaaten in Deutschland objektiv betrachten zu können, müssen die tatsächlichen Regelungen bezüglich der Arbeitnehmerfreizügigkeit vorgestellt werden, da diese Frage oft unzureichend dargestellt wird.

Begrenzung durch nationale Vorschriften

Die Beitrittsakte schreibt den alten Mitgliedstaaten zwingend vor, in den ersten zwei Jahren nach dem Beitritt im Mai 2004 weiterhin die nationalen (oder sich aus bilateralen Abkommen ergebenden) Maßnahmen anzuwenden, die den Zugang zum Arbeitsmarkt für die BürgerInnen der mittel- und osteuropäischen Länder (MOEL) regeln.¹

Allerdings sind die Mitgliedstaaten bei der inhaltlichen Gestaltung der nationalen Regelungen frei und treffen sie in eigener Zuständigkeit. Die EU kann die anwendbaren Vorschriften nicht überprüfen. Die Weiteranwendung der Vorschriften kann zur Begrenzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit führen. Von den alten Mitgliedstaaten haben nur Schweden, Irland und das Vereinigte Königreich die nationalen Vorschriften so gestaltet, dass sie ab Mai 2004 den vollen Umfang der Freizügigkeit gegenüber den neuen Mitgliedstaaten gewährleisten.

In Deutschland bedeutet die Weiteranwendung der nationalen Vorschriften und bilateralen Abkommen eine Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Durch eine Erklärung gegenüber der EU-Kommission hat Deutschland von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Arbeitnehmerfreizügigkeit gegenüber den acht mittel- und osteuropäischen Beitrittsstaaten vorerst bis zum 30. April 2006 einzuschränken. Zu diesem Zweck wurde das „Gesetz über

den Arbeitsmarktzugang im Rahmen der EU-Erweiterung“ erlassen. Die Folge ist in erster Linie, dass die BürgerInnen der MOEL weiterhin eine Arbeitserlaubnis zur Beschäftigung benötigen.

Verbot mit Vorbehalt einer Zulassung

Den Kern der Arbeitsaufnahmeregelungen bildet die Neufassung des Sozialgesetzbuches (SGB) III, die mit Wirkung von 1.1.2005 eingeführt wurde. Betroffen sind allein die Vorschriften über die Arbeitsgenehmigung für Staatsangehörige der neuen Mitgliedstaaten. Nicht erfasst werden ArbeitnehmerInnen der alten Mitgliedstaaten oder Nicht-EU-Angehörige.

Staatsangehörige der neuen EU-Staaten dürfen eine Beschäftigung nur mit Genehmigung der Bundesagentur für Arbeit (BA) ausüben und von ArbeitgeberInnen nur beschäftigt werden, wenn sie eine solche Genehmigung besitzen. Der Genehmigungsvorbehalt gilt, soweit nach Maßgabe des EU-Beitrittsvertrages Übergangsregelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit Anwendung finden. Die Genehmigung wird befristet als Arbeitserlaubnis/EU erteilt. Sie ist also vor Aufnahme der Beschäftigung einzuholen – diese Pflicht richtet sich sowohl an die ArbeitnehmerInnen als auch an die ArbeitgeberInnen.

Eine Arbeitserlaubnis/EU kann nur für eine Beschäftigung erteilt werden, die eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt (§ 284 Abs. 4 Satz 1 SGB III). Die Ausbildung muss mindestens drei Jahre dauern, wobei eine Ausbildung an allgemein bildenden Institutionen nicht ausreicht, sondern eine berufliche Ausbildung gefordert wird.²

Für Beschäftigungen, die keine qualifizierte Berufsausbildung verlangen, gilt ein Anwerbestopp mit geringen Ausnahmen. Eine Erlaubnis kann hier nur erteilt werden, wenn dies durch zwischenstaatliche Vereinbarungen bestimmt oder aufgrund einer Rechtsverordnung zulässig ist. In Betracht kommen z.B. Bestimmungen der sog. Gastarbeiterabkommen und die Beschäftigungsverordnung (BeschV), die u.a. erlaubnisfreie Beschäftigungen aufzählt. Ausnahmen gelten hiernach bspw. für Au-pair-, Haushaltshilfe-, und Saisonbeschäftigungen.

Als weitere Ausnahme benötigen PraktikantInnen, KünstlerInnen eines Gastspiels, BerufssportlerInnen, Fotomodelle, JournalistInnen, Personen im freiwilligen Dienst und WissenschaftlerInnen keine Zustimmung der BA zur Erteilung einer Arbeitserlaubnis (§§1-16 BeschV). In diesen Fällen ist zwar auch eine Arbeitserlaubnis/EU einzuholen, aber die Erteilung hängt nicht von der BA ab. Im Ergebnis besteht hier ein Anspruch auf die Arbeitserlaubnis.

Vorrangprüfung im Einzelfall

Unter welchen Voraussetzungen die Arbeitserlaubnis/EU erteilt wird, ist im Aufenthaltsgesetz (AufenthG) geregelt, auf das § 284 SGB III verweist. Dabei werden die Erfordernisse des Wirtschaftsstandorts Deutschland unter Berücksichtigung der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt untersucht und das Erfordernis, die Arbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen (§ 18 Abs. 1 AufenthG). Bei der BA wird eine Vorrangprüfung im Einzelfall durchgeführt (§ 39 Abs. 2 AufenthG).

Eine Zustimmung ist zum einen möglich, wenn die Beschäftigung von AusländerInnen keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat und für die Beschäftigung vorrangig zu berücksichtigende Personen nicht zur Verfügung stehen. Vorrang haben dabei deutsche ArbeitnehmerInnen sowie AusländerInnen, die diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind oder nach dem Recht der EU einen Anspruch auf vorrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Zum anderen kann die BA die Beschäftigung gestatten, wenn sie festgestellt hat, dass die Besetzung der offenen Stellen mit ausländischen BewerberInnen arbeitsmarkt- und integrationspolitisch verantwortbar ist, und der/die Ausländer/in nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche ArbeitnehmerInnen beschäftigt wird.

Sind alle genannten Voraussetzungen erfüllt, so ist die Zustimmung der BA nicht zwingend zu erteilen, sondern steht immer noch im Ermessen der Agentur.³

Verbesserung der Lage durch den Beitritt?

Wir können also feststellen, dass einE Neu-UnionsbürgerIn grundsätzlich nur dann in Deutschland beschäftigt werden kann, wenn er oder sie über eine bestimmte Berufsqualifikation verfügt und für die konkrete Stelle keinE ArbeitnehmerIn aus Deutschland oder den alten Mitgliedstaaten verfügbar ist. Diese strengen Vorschriften zeigen, dass der Beitritt die Voraussetzungen des Zugangs zum Arbeitsmarkt nicht bzw. nur geringfügig erleichtert hat. Besonders in den Sektoren, die keine Berufsqualifikation erfordern, gibt es also auch keinen Grund für Angst vor osteuropäischem Lohndumping und steigender Einwanderung.

Dies ist gerade der Punkt, der das Gefühl der benachteiligten Mitgliedschaft in den neuen Länder steigert. Dabei muss aber darauf

hingewiesen werden, dass sich die Lage der osteuropäischen ArbeitnehmerInnen seit dem Beitritt trotzdem geringfügig verbessert hat. Denn einerseits benötigen die Neu-UnionsbürgerInnen seit dem 1.5.2004 kein Visum mehr für die Einreise in die alten Mitgliedstaaten und auch keine Aufenthaltserlaubnis wie Drittstaatsangehörige. Diese neuen Entwicklungen erleichtern natürlich die Arbeitssuche in einem anderen EU-Mitgliedstaat.

Die Beitrittsakte enthält zudem ein Prinzip, das bessere Voraussetzungen für Neu-UnionsbürgerInnen vorschreibt als vor dem Beitritt: Nach der „Gemeinschaftspräferenz“ ist bei der Anwendung nationaler Maßnahmen von den derzeitigen Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass die Neu-UnionsbürgerInnen Vorrang vor ArbeitnehmerInnen aus Drittstaaten beim Zugang zum Arbeitsmarkt genießen. Diesem Prinzip wird in Deutschland durch § 39 Abs. 6 AufenthG Rechnung getragen.

Hinter den Rechtsvorschriften

Was führt zu der großen Unzufriedenheit innerhalb Deutschlands, wenn es keine liberalisierten Regelungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt gibt? Warum werden die OsteuropäerInnen als billigere Arbeitskräfte doch als eine Bedrohung für den deutschen Arbeitsmarkt empfunden?

Die Frage lässt sich durch Aufzeigen von drei Problemfeldern beantworten. Das erste ist die illegale, ohne Arbeitserlaubnis ausgeführte Arbeit. Hier kann der Kostenvorteil billiger ausländischer Arbeitskräfte realisiert werden. Die ArbeitgeberInnen sind im Wettbewerb fast dazu gezwungen, billigere Arbeitskräfte zu beschäftigen, um eine gute Position behalten zu können.

Das zweite Problem sind aus dieser Sicht die Scheinselbständigen oder Briefkastenfirmen. Dadurch, dass die Niederlassungsfreiheit in vollem Umfang ab dem Zeitpunkt des Beitritts zu gewährleisten ist, ergibt sich die Möglichkeit, die Arbeitnehmerfreizügigkeitsregelungen in dieser Form zu umgehen. Dies geschieht dadurch, dass unter dem Schein einer legalen Niederlassung tatsächlich ArbeitnehmerTätigkeit ausgeführt wird. Nachweisen lässt sich eine solche Umgehung der Vorschriften kaum.

Entsendung

Drittens bedeutet die illegale Entsendung der ArbeitnehmerInnen ein Risiko für Wettbewerbsverzerrungen. Entsendung liegt vor,



wenn ein Unternehmen einen Auftrag in einem anderen Mitgliedstaat mit eigenen ArbeitnehmerInnen erfüllt. Grundsätzlich gelten dann für diese Beschäftigung nur die Vorschriften des Heimatstaates, es sei denn, der Mitgliedstaat verlangt die Einhaltung von in der Entsenderichtlinie der EU vorgesehenen Mindestbedingungen. Deutschland hat die Richtlinie durch das Arbeitnehmer-entsendegesetz fast ausschließlich für das Baugewerbe umgesetzt. In allen anderen Dienstleistungsbereichen findet daher das Herkunftsprinzip bei Entsendung nach Deutschland uneingeschränkt Anwendung.

Nach der Beitrittsakte kann die Entsendung nach Deutschland nur im Baugewerbe, bei der Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln sowie bei Tätigkeiten von InnendekorateurInnen gegenüber den BürgerInnen der MOEL begrenzt werden. In diesen Bereichen ist eine Dienstleistungserbringung mit eigenem Personal nur im Rahmen der bilateralen Werkvertragsvereinbarungen und des deutschen Arbeitsgenehmigungsrechts möglich. In den in der Beitrittsakte nicht aufgelisteten Dienstleistungsbereichen sind keine Übergangsbestimmungen gegenüber den neuen Mitgliedstaaten anzuwenden. Hier muss Deutschland also den freien Dienstleistungsverkehr in vollem Umfang garantieren. Für ArbeitnehmerInnen, die aus den Beitrittsstaaten nach Deutschland entsandt werden, gelten die Rechtsvorschriften des Heimatstaates und sie bedürfen keiner Arbeitserlaubnis.

Sowohl die begrenzte als auch die unbegrenzte Entsendung bietet Möglichkeiten zur Umgehung der Vorschriften: Ein allgemeines Problem ist die Existenz von Briefkastenunternehmen. Sie üben im Entsendestaat (bspw. Polen) keinerlei wirtschaftliche Tätigkeit aus und wurden nur zum Zweck der ausländischen Beschäftigung gegründet. Der Anschein einer wahren Entsendung aufgrund eines Werkvertrags mit einem Unternehmen in Deutschland verdeckt, dass faktisch eine Niederlassung eines polnischen Unternehmens in Deutschland bzw. Arbeitsmigration vorliegt.

Auch die sog. „Ein-Mann-Unternehmen“ sind eine Variante, wodurch ein ArbeitnehmerIn die Übergangsregelungen bezüglich der Arbeitnehmerfreizügigkeit – unter Anschein einer Entsendung – umgehen kann. Formal wird in Deutschland kein Arbeitsverhältnis begründet, sondern das (bspw. tschechische) „Ein-Mann-Unternehmen“ (die „Entsendefirma“) schließt einen Werkvertrag mit einem Unternehmen in Deutschland. Hier liegt ein Fall der Scheinselbstständigkeit vor.

Bei der Ausführung von Werkverträgen aufgrund bilateraler Vereinbarungen ist oft das Problem, dass die WerkvertragsarbeitnehmerInnen statt des in den Abkommen verbindlich vorgeschriebenen Tariflohnes eine weitaus geringere Vergütung bekommen. Der Nachweis der illegalen untertariflichen Bezahlung ist im Einzelfall sehr schwierig. So sind die auf der Baustelle bereitzuhaltenden Lohnunterlagen meist nicht vorhanden oder unvollständig, oder wo sie vorliegen, geben sie die Realität nicht wieder, sondern sind so manipuliert, dass sie den Vorschriften entsprechen, die ArbeitnehmerInnen aber tatsächlich einen geringeren Lohn erhalten. Wenn die Differenz festgestellt wird, verweisen die Verantwortlichen oft darauf, dass der fehlende Betrag im Heimatland ausgezahlt werde – dies wird von den ArbeitnehmerInnen auch bestätigt (da sie Angst vor Verlust ihrer Arbeitsplätze haben und ihr Lohn meistens trotzdem über dem Durchschnittslohn im Heimatland liegt). Eine Überprüfung dieser Angaben ist praktisch unmöglich.

Die weitere Entwicklung

Die Beitrittsakte enthält ein kompliziertes Modell, um in der Übergangszeit die Arbeitnehmerfreizügigkeit einzuschränken. Die Übergangszeit ist in drei zeitliche Stufen aufgeteilt. Die erste Über-



Lucia Pizarro Coma

gangsphase von zwei Jahren gilt zwingend für alle Mitgliedstaaten. Danach können sie entscheiden, ob sie die bestehenden Beschränkungen für weitere drei und dann ggf. noch einmal zwei Jahre aufrechterhalten oder die Arbeitnehmerfreizügigkeit gewähren. Diese Entscheidung ist der Kommission lediglich mitzuteilen, die EU-Organe sind nicht an der Entscheidung beteiligt, eine inhaltliche oder rechtliche Prüfung durch die Kommission oder den Rat finden nicht statt.⁴ Die Beitrittsakte schreibt zwar eine Überprüfung der Funktionsweise der Übergangsregelungen durch den Rat aufgrund eines Kommissionsberichts vor. Dies ist für die Entscheidung der Mitgliedstaaten jedoch nicht relevant.

In der Schlussakte zum Beitrittsvertrag findet sich eine Erklärung zur Arbeitnehmerfreizügigkeit der derzeitigen Staaten⁵, die auffordert, die Flexibilität der Regelungen auszunutzen, die Anwendung von Übergangsmaßnahmen so kurz wie möglich zu gestalten und die Arbeitsmärkte möglichst schnell zu öffnen. Sie dient allerdings nur als Zielvereinbarung der alten Mitgliedstaaten. Parallel dazu gibt es die Erwartung der neuen Mitgliedsländer, dass die Ungleichbehandlung abgestellt wird. Auch die Kommission fordert den freien Zugang osteuropäischer ArbeitnehmerInnen zu Jobs in den alten EU-Staaten.⁶

Auswirkungen

Der vorgeschriebene Bericht der Kommission wurde in Februar 2006 veröffentlicht.⁷ Er stützt sich auf statistische Daten der Mitgliedstaaten. Aus diesen lässt sich behaupten, dass die Zahl der Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedstaaten in den alten Mitgliedstaaten seit der Erweiterung zugenommen hat. Trotzdem ist der relative Effekt gering: die Zahl der erteilten Arbeitsgenehmigungen im Verhältnis zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter liegt z.B. in Deutschland nur bei 0,9 %. Dabei werden die meisten Genehmigungen für Kurzbeschäftigung oder Saisonarbeit erteilt. Am stärksten stieg die Zahl der ArbeitnehmerInnen aus den neuen Mitgliedstaaten in Irland (1,9 %). Dies scheint jedoch nicht zu einer Störung des irischen Arbeitsmarktes geführt zu haben.

Der Umfang der Arbeitnehmermobilität ist im Vergleich zu den Jahren vor der Erweiterung stabil geblieben. Die Zuwanderungsströme nach Großbritannien und Schweden sind nicht höher als in die Länder mit Übergangsregelungen. Die Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten ist ein viel bedeutsameres Phänomen als die EU-interne Mobilität.

Bei den MigrantInnen aus den neuen Mitgliedstaaten ist der Anteil der Geringqualifizierten niedriger, als bei den Einheimischen oder den BürgerInnen der Nicht-EU-Staaten. Deshalb können die neuen Arbeitskräfte den Arbeitskräftemangel in bestimmten Sektoren verringern und eine positive Auswirkung auf die Wirtschaft haben.

Der Bericht der Kommission empfiehlt, die Arbeitsmärkte zu öffnen. Obwohl die Zuwanderungsströme zu gering sind, um große Effekte auszulösen, ist die Frage von prinzipieller Bedeutung: die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist eine der wichtigsten Grundfreiheiten der EU, und diese – laut des Berichts unbegründet – zu begrenzen, führt zu einer unnötig benachteiligten Mitgliedschaft der mittel- und osteuropäischen Staaten.

Aufgrund des Berichts ist seitens einiger alter Mitgliedstaaten die Öffnung der Arbeitsmärkte zu erwarten. Dennoch hat Deutschland bereits deutlich gemacht, dass es die maximale Übergangsfrist von sieben Jahren bis 2011 ausschöpfen will.⁸

Beispiel Süderweiterung

Zunächst ist ein Blick auf die Auswirkungen der Süderweiterung interessant. Damals waren die Migrationsströme geringer als erwartet, weshalb der Rat die nach dem Beitrittsvertrag⁹ mögliche Übergangszeit verkürzte. Die teilweise befürchtete Einwanderungswelle aus den Beitrittsstaaten blieb aus.

Zwar ist die Situation der Beitrittsländer der Süd- mit der der Osterweiterung nur begrenzt vergleichbar. Einerseits bestand auch damals zwischen den Beitrittsländern und den alten EU-Staaten ein unterschiedliches Wohlstandsniveau – wenngleich nicht so groß wie bei der Osterweiterung – und die Beitrittsländer haben in beiden Fällen einen politischen Wechsel zur Demokratie vollzogen.

Andererseits muss bei der Osterweiterung berücksichtigt werden, dass die MOEL zusätzlich einen Wechsel hin zu einer wettbewerbsfähigen kapitalistischen Wirtschaft zu vollziehen und die sozialen Sicherungssysteme zu reformieren hatten. Es darf auch nicht übersehen werden, dass sich die Bedingungen der mitgliedstaatlichen Arbeitsmärkte im Vergleich zu 1981/1986 aufgrund der ungünstigen weltwirtschaftlichen Lage verschärft haben, dass es sich bei der Osterweiterung um die komplizierteste und größte Erweiterung handelt und die europäische Integration inzwischen weit fortgeschritten ist. Dennoch scheinen die z.T. verbreiteten Befürchtungen übertrieben zu sein.

Eine Lösung?

Obwohl in Deutschland strenge Rechtsvorschriften gelten, die keine Beschäftigung zu schlechteren Arbeitsbedingungen oder niedrigeren Löhnen erlauben, konnte die Begrenzung nichts zur Lösung der schwierigen Situation am deutschen Arbeitsmarkt beitragen. Das eigentliche Problem ist die illegale Arbeit. Durch Kontrollen und entsprechende Sanktionen können die illegalen Praktiken nicht verhindert werden, da sie schwer zu beweisen sind. Außerdem könnte eine weiterhin strenge Regelung des Zugangs zum Arbeitsmarkt bewirken, dass sich Schwarzarbeit noch mehr verbreitet.

Deutschland setzt dennoch auf eine intensivere Bekämpfung der Schwarzarbeit und hat daher das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz verschärft. Nun führen die Behörden zwar erfolgreiche Ak-

tionen gegen den Missbrauch der Werkvertragsvereinbarungen durch, aber einerseits deckt dies nur einen kleinen Teil der Fälle ab und andererseits führt es oft zu unbegründeten und überflüssigen Kontrollen.

Ein Beispiel ist die so genannte "SoKo Bunda"-Aktion der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) zur Kontrolle ungarischer Firmen, die im Rahmen der Werkverträge ArbeitnehmerInnen nach Deutschland entsandten. Mit der Begründung, dass die ungarischen Behörden keine hinreichende Überwachung der Tätigkeiten der Firmen leisten – z.B. ob die Firma wirklich eine Tätigkeit in Ungarn ausführt oder lediglich zu ausländischer Beschäftigung gegründet ist oder ob es um eine Briefkastenfirma geht, wurden strenge Maßnahmen wie Hausdurchsuchungen zur Kontrolle der oft rechtmäßig tätigen Firmen durchgeführt. Zum Teil konnte allerdings Dumping nachgewiesen werden.¹⁰

Auch der Koalitionsvertrag spricht von einer verstärkten Kontrolle durch die FKS und von einer verstärkten Zusammenarbeit mit den Behörden der neuen Mitgliedstaaten, um die grenzüberschreitende Kontrolle zu verbessern. In den empfindlichen Gewerben (Baustellen, Taxi, Gastronomie) soll ein Pilotprojekt zur Benutzung von Chipkarten für regulär Beschäftigte durchgeführt werden.

Die verstärkte Kontrolle kann aber allein nicht zum Erfolg führen. Dagegen hätte die Öffnung des Arbeitsmarktes mehrere positive Auswirkungen. Zum einen würde sie der enttäuschten Stimmung in den neuen Ländern entgegenwirken und die unnötige Beschränkung einer Grundfreiheit im Sinne der Schlussakte beseitigen. Zum anderen könnte dies auch die Schwarzarbeit zurückdrängen, wobei ein großer Anteil der Schattenwirtschaft ans Licht gebracht werden könnte. Dies, kombiniert mit zusätzlichen effektiveren Kontrollen, würde zur besseren Einhaltung der gesetzlichen Arbeitsnormen und zu höheren staatlichen Einnahmen aus Steuern und Sozialbeiträgen führen.

Réka Hatala hat Jura in Budapest studiert. Im Rahmen eines LL.M.-Aufbaustudiengangs zur Europäischen Integration Mittel- und Osteuropas in Dresden hat sie eine Magisterarbeit zum Problem der Arbeitnehmerfreizügigkeit verfasst.

Literatur:

Europäische Kommission, Analyse der Auswirkung des Beitritts auf Beschäftigungs- und Arbeitsmärkte in den Mitgliedstaaten der EU v. 22.05.2000, europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/report/ex_summary_de.pdf.

Europäische Kommission, Bericht über die Anwendung der im Beitrittsvertrag 2003 festgelegten Übergangsregelungen v. 08.02.2006, europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006_0048de01.pdf.

Špidla, Vladimír, Rede in der Sitzung der Hochrangigen Gruppe zu den Übergangsmaßnahmen für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer v. 16.09.2005, europa.eu.int/comm/employment_social/speeches/2005/vs_160905_de.pdf.

Anmerkungen:

- 4 Nowak, Carsten, EU-Osterweiterung, Personenfreizügigkeit und staatliche Schutzpflichten im Bereich der sozialen Sicherheit, *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (EuZW)* 2003, 101.
- 5 Schlussakte zum Vertrag über den Beitritt zur Europäischen Union 2003, ABl. L 236 v. 23.9.2003, 957.
- 6 Špidla, Rede v. 16.09.2005.
- 7 Bericht der Kommission v. 8.2.2006.
- 8 Pressemitteilung v. 08.02.2006, www.bmas.bund.de.
- 9 Vgl. Art. 44 ff. der Akte über die Bedingungen des Beitritts der Republik Griechenland, ABl. L 291 v. 19.11.1979; Art. 55 ff. u. 215 ff. der Akte über die Bedingungen des Beitritts des Königreichs Spanien und der Portugiesischen Republik, ABl. L 302 v. 15.11.1985.
- 10 *Zoll aktuell*