

Merkblatt

Arbeitnehmerfreizügigkeit ab 1. Mai 2011

Zum 30. April 2011 sind in Deutschland die letzten Übergangsregelungen für die im Jahr 2004 der EU beigetretenen Mitgliedstaaten (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Ungarn) abgelaufen. Seit 1. Mai 2011 gilt auch für Bürger dieser Länder die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit. Eine Arbeitsgenehmigung durch deutsche Behörden ist ab dem 1. Mai für EU-Bürger nicht mehr nötig. Dies gilt für alle Beschäftigten, unabhängig von der Qualifikation, Beschäftigungsdauer und Branche.

Diese Bürger können ohne Visum nach Deutschland einreisen und benötigen keinen Aufenthaltstitel. Bei einer Arbeitsaufnahme in Deutschland sind die in Deutschland geltenden Bestimmungen zu beachten.

Das betrifft insbesondere:

- Mindestentgeltsätze und tarifliche Regelungen,
- bezahlten Mindesturlaub,
- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
- gesetzliche Regelungen für die Arbeitnehmerüberlassung, insbesondere durch Zeitarbeitsfirmen,
- gesetzliche Regelungen zur Arbeitssicherheit und zum Arbeitsschutz,
- Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen,
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen und andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen.

Für die Arbeitsverträge bei inländischen Arbeitgebern gilt **deutsches Arbeits- und Sozialversicherungsrecht**. Der Arbeitsvertrag wird direkt zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber verhandelt.

Existiert für die Branche ein Tariflohn und sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer Mitglied der Tarifvertragsparteien, bildet der Tariflohn die Untergrenze. Die Lohnhöhe kann auch durch einen allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag festgelegt sein. Wird der Lohn frei ausgehandelt, darf die Lohnhöhe nicht sittenwidrig sein. Als Orientierung kann mindestens zwei Drittel des vergleichbaren Tariflohns gelten. Nach dem AEntG für allgemeinverbindlich erklärte tarifvertragliche Mindestlöhne müssen in jedem Fall eingehalten werden. Gleiches gilt für Regelungen des Urlaubs, der Arbeitszeit, der Überstunden, branchenspezifischer Sozialleistungen etc..

Tarifliche Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (Tarifgebiet Ost inkl. Berlin) gelten für alle Arbeitnehmer unabhängig von einer bestehenden Tarifpartnerschaft.

Aktuelle Informationen über die derzeit geltenden allgemeinverbindlichen Regelungen sind unter:

www.tarifvertrag.de und www.berlin.de/sen/arbeit/tarifregister abrufbar.

Erwartungsgemäß werden viele neue Arbeitsverträge zunächst mit Befristung abgeschlossen. **Vorsicht** vor klassischen Fehlern:

Wird der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages in Erwägung gezogen, muss die Befristung nach § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in jedem Fall schriftlich erfolgen. Fehlt die Schriftform, gilt der befristete Arbeitsvertrag gemäß § 16 TzBfG als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Für Arbeitnehmer aus Rumänien und Bulgarien bleibt der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt vorerst noch bis 31. Dezember 2013 beschränkt. Bis dahin benötigen Angehörige dieser Staaten weiterhin eine Arbeitsgenehmigung - EU der Bundesagentur für Arbeit.

Weitere Auskünfte erteilt die: EURES – Beratungsstelle in Brandenburg
Regina Gebhardt-Hille - EURES-Beraterin für Eberswalde und Frankfurt (Oder)
Tel.: 03334 374615 (Eberswalde) Tel.: 0335 5704733 (Frankfurt (Oder))
Fax: 03334 371590

Mobil: 0171-8680814

E-Mail: Regina.Gebhardt-Hille@arbeitsagentur.de

Ansprechpartner der IHK Ostbrandenburg:

Dr. Günther Gerloff

Tel.: 03334-2537-0

E-Mail: gerloff@ihk-ostbrandenburg.de