

COVID-19

Informationen für Grenzgänger und entsandte Arbeitnehmer

30. März 2020¹
#coronavirus

Informationen für Grenzgänger und entsandte Arbeitnehmer, die von den Beschränkungen der Freizügigkeit betroffen sind, welche von einer Reihe von EU-Mitgliedstaaten infolge von COVID-19 verhängt wurden

Sind Sie ein Grenzgänger? Sie sind dann ein Grenzgänger, wenn Sie in einem Mitgliedstaat arbeiten und in einem anderen Mitgliedstaat wohnen (was bedeutet, dass Sie zur Arbeit in ein anderes Land fahren und regelmäßig in das Land, in dem Sie wohnen, zurückkehren). Bei Arbeitslosigkeit gelten für Grenzgänger, die grundsätzlich nicht mindestens einmal pro Woche an ihren Wohnort zurückkehren, unterschiedliche Vorschriften für Leistungen bei Arbeitslosigkeit.

Sind Sie ein entsandter Arbeitnehmer? Sie sind dann ein entsandter Arbeitnehmer, wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber mit Sitz in einem Mitgliedstaat vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, um dort eine Dienstleistung zu erbringen. Sozialversicherungsrechtlich gelten Sie dann als entsandt, wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber entsandt werden, um in seinem Auftrag eine berufsbezogene Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat auszuüben, oder wenn Sie als selbstständig Erwerbstätiger ins Ausland gegangen sind, um eine ähnliche Tätigkeit auszuüben, wie Sie es normalerweise in Ihrem Herkunftsmitgliedstaat tun.

Mit diesem Dokument sollen Sie über die allgemeinen Vorschriften Ihren Arbeitsvertrag betreffend und über die Maßnahmen aufgeklärt werden, die Sie eventuell in Bezug auf Ihre Krankenversicherung und Ihren Sozialversicherungsschutz ergreifen müssen. Es stellt keine rechtlich bindende Auskunft über Ihre individuelle Situation dar.

Dieses Dokument richtet sich nicht an EU-Bürger, die in ein und demselben Mitgliedstaat wohnen und arbeiten, dessen Staatsangehörigkeit sie aber nicht besitzen². Solche EU-Bürger haben in jeder Hinsicht Anspruch auf Gleichbehandlung wie Inländer. Bitte lesen Sie in diesem Fall die aktuellen Leitlinien für Grenzmanagementmaßnahmen zum Schutz der Gesundheit und zur Sicherstellung der Verfügbarkeit von Waren und wesentlichen Dienstleistungen³.

1. Die Kommissionsdienststellen beobachten laufend, wie sich die Lage entwickelt, und prüfen, ob zu gegebener Zeit weitere Informationen benötigt werden. Dieses Dokument wird regelmäßig aktualisiert, um auf neue Entwicklungen einzugehen.

2. Diese Erwerbstätigen fallen unter den Schutz der 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. C(2020) 1753 final.

Vor allem dürfen die Mitgliedstaaten EU-Bürgern, die in ihrem Hoheitsgebiet wohnen, die Einreise nicht verweigern. Diese können allerdings denselben Beschränkungen ihrer Rechte unterliegen wie Inländer (einschließlich ihres Rechts, sich innerhalb des Mitgliedstaats zu bewegen oder aus ihm auszureisen). Die Mitgliedstaaten können zudem geeignete Maßnahmen ergreifen, beispielsweise können sie EU-Bürger zur Selbstisolierung verpflichten oder ähnliche Maßnahmen einführen, sofern sie ihre eigenen Staatsangehörigen den gleichen Anforderungen unterwerfen. Spezifische Maßnahmen für Arbeitskräfte im Verkehrssektor finden Sie in der Mitteilung der Kommission über die Umsetzung sogenannter „Green Lanes“ im Rahmen der Leitlinien für Grenzmanagementmaßnahmen zum Schutz der Gesundheit und zur Sicherstellung der Verfügbarkeit von Waren und wesentlichen Dienstleistungen⁴.

In den Leitlinien zur Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitskräfte wird dargelegt, durch welche Maßnahmen die Mitgliedstaaten sicherstellen sollten, dass mobile Arbeitskräfte, insbesondere diejenigen in für die Bekämpfung der Coronavirus-Pandemie entscheidenden Berufen, ihren Arbeitsplatz erreichen können⁵.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten mit Nachdruck dazu auf, spezielle unaufwändige Schnellverfahren an Grenzübergängen einzuführen, damit ein ungehinderter Grenzübertritt gewährleistet ist, und ersucht die Mitgliedstaaten, im Interesse eines koordinierten Vorgehens auf EU-Ebene spezifische Maßnahmen zu ergreifen.

Einige Länder führen Leitlinien und Verwaltungsvereinbarungen zwischen ihren Behörden ein, um die Verfahren im Bereich der sozialen Sicherheit zugunsten mobiler Arbeitskräfte zu vereinfachen⁶. Die Kommission unterstützt dieses Vorgehen und wird gemeinsam mit den Mitgliedstaaten bewährte Verfahren ermitteln, die sich auf andere Mitgliedstaaten übertragen lassen.



FALLS SIE GRENZGÄNGER SIND

Gemäß den *Leitlinien für Grenzmanagementmaßnahmen zum Schutz der Gesundheit und zur Sicherstellung der Verfügbarkeit von Waren und wesentlichen Dienstleistungen* sowie den *Leitlinien zur Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitskräfte während des COVID-19-Ausbruchs* sollten die Mitgliedstaaten den Grenzübertritt von Grenzgängern und Saisonarbeitskräften nicht behindern und spezielle unaufwändige Schnellverfahren einführen, um eine ungehinderte Einreise zu gewährleisten.

Falls Sie als Grenzgänger von den Beschränkungen betroffen sind, die Ihr Beschäftigungsmitgliedstaat aufgrund der COVID-19-Pandemie verhängt hat, finden Sie nachstehend einige Informationen zu den Beschäftigungsbedingungen und dem Sozialversicherungsschutz in diesem Zeitraum.

Welchem Recht unterliegt Ihr Vertrag?

Nach EU-Recht unterliegt ein Individualarbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem gewöhnlich die Arbeit verrichtet wird (Artikel 8 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht). Mit anderen Worten: wenn Sie als Grenzgänger aufgrund von Ausreise- oder Einreisebeschränkungen Ihre Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag nicht erfüllen können, so ist das Recht des Mitgliedstaats, in dem Sie gewöhnlich arbeiten, dafür maßgeblich, welche Rechtsfolgen Ihnen daraus erwachsen, dass Sie nicht arbeiten können. Gemäß Artikel 7 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union stehen Ihnen die gleichen sozialen und steuerlichen Vergünstigungen zu, wie sie der Mitgliedstaat Ihrer Erwerbstätigkeit den inländischen Arbeitnehmern gewährt, deren Freizügigkeitsrechte eingeschränkt sind.

4. https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/legislation/2020-03-23-communication-green-lanes_en.pdf

5. C(2020) 2051 final.

6. Siehe beispielsweise:

Belgien: https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/archives.html

Frankreich: <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/covid-19-situation-des-travailleurs-frontaliers>

Deutschland: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

Niederlande: <https://pers.svb.nl/coronavirus-en-wonen-of-werken-over-de-grens-de-sociale-verzekering-verandert-niet/>

Falls Sie ein Grenzgänger sind, der nicht zum Arbeitsplatz im anderen Mitgliedstaat gelangen kann, und in Ihrem Herkunftsmitgliedstaat im Homeoffice arbeiten müssen, sind Sie dann ein entsandter Arbeitnehmer?

Nein. Sie gelten nicht als entsandter Arbeitnehmer im Sinne der Entsenderichtlinie⁷. Das bedeutet, dass für Sie nicht die grundlegenden Beschäftigungsbedingungen in Ihrem Herkunftsmitgliedstaat zur Anwendung kommen, da in Ihrem Herkunftsmitgliedstaat keine Dienstleistung erbracht wird bzw. es keinen Dienstleistungsempfänger gibt. Ihr Arbeitsvertrag unterliegt nach wie vor dem Recht Ihres Beschäftigungsmitgliedstaats, es sei denn, Sie haben mit Ihrem Arbeitgeber etwas anderes vereinbart. In der Praxis bedeutet das, dass Sie dafür keine besonderen Anträge oder Formulare einreichen müssen. Gemäß Artikel 45 AEUV und Artikel 7 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union stehen Ihnen die gleichen sozialen und steuerlichen Vergünstigungen zu, wie sie der Mitgliedstaat Ihrer Erwerbstätigkeit den inländischen Arbeitnehmern gewährt, deren Freizügigkeitsrechte eingeschränkt sind. Bei teilweisen Entlassungen haben Grenzgänger die gleichen Rechtsansprüche wie gebietsansässige und inländische Arbeitnehmer⁸. Bitte beachten Sie auch, dass sich einige Länder bereits untereinander geeinigt und die entsprechenden Verwaltungsvereinbarungen eingeführt haben, in denen sie bestätigen, dass Telearbeit die Benennung des zuständigen Landes nicht ändert⁹.

Was geschieht, wenn Sie ein Grenzgänger oder Saisonarbeitnehmer sind und jetzt vollarbeitslos werden?

Wenn Sie **Grenzgänger** sind und in dieser Zeit vollarbeitslos werden, sollten Sie sich an den Träger der Arbeitslosenversicherung in Ihrem Wohnmitgliedstaat wenden. Sie haben unter denselben Bedingungen wie Arbeitslose in Ihrem Wohnmitgliedstaat Anspruch auf Arbeitslosengeld von diesem Mitgliedstaat und sollten sich der Arbeitsverwaltung im Wohnmitgliedstaat zur Verfügung stellen. Wenn Sie ein Grenzgänger sind, der nicht grundsätzlich mindestens einmal pro Woche an seinen Wohnort zurückkehrt, können Sie entweder im Wohnmitgliedstaat oder im Mitgliedstaat der letzten Beschäftigung eine Beschäftigung suchen. Wenden Sie sich dazu bitte an den Träger der Arbeitslosenversicherung in jenem Mitgliedstaat, in dem Sie eine Beschäftigung suchen wollen. Sie haben unter denselben Bedingungen wie Arbeitslose in diesem Mitgliedstaat Anspruch auf Arbeitslosengeld von ebendiesem Mitgliedstaat und sollten sich der Arbeitsverwaltung auch in diesem Mitgliedstaat zur Verfügung stellen.

Wenn Sie **Saisonarbeitnehmer** sind und in dieser Zeit vollarbeitslos werden¹⁰, sollten Sie sich an den Träger der Arbeitslosenversicherung jenes Mitgliedstaats wenden, in dem Sie versichert sind. Wenn Sie gewöhnlich in Ihrem Wohnmitgliedstaat ebenfalls einer Erwerbstätigkeit nachgehen, dürfte dies auch der Mitgliedstaat sein, in dem Sie versichert sind. Dann haben Sie unter denselben Bedingungen wie Arbeitslose in Ihrem Wohnmitgliedstaat Anspruch auf Arbeitslosengeld von diesem Mitgliedstaat und sollten sich der Arbeitsverwaltung im Wohnmitgliedstaat zur Verfügung stellen.

Welches Sozialversicherungsrecht gilt für Sie infolge der nationalen Beschränkungen des Grenzübertritts und der Empfehlungen zur Telearbeit aufgrund der COVID-19-Pandemie?

In der aktuellen Situation gelten weiterhin die europäischen Vorschriften zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Die Vorschriften bieten den betroffenen Arbeitnehmern jedoch eine gewisse Flexibilität, sodass sie in dem Mitgliedstaat versichert bleiben können, in dem sie auch vor dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie versichert waren. Je nach Situation der Arbeitnehmer können folgende Szenarios und Lösungsvorschläge angewandt werden:

7. Richtlinie 96/71/EG, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0071> und

Richtlinie 2014/67/EU, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1584454887016&uri=CELEX:32014L0067>

8. Gemäß Artikel 45 AEUV und Artikel 7 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011.

9. So haben beispielsweise Belgien, Frankreich, Deutschland und die Niederlande Leitlinien veröffentlicht. Siehe Fußnote 5.

10. Das bedeutet, dass Sie sowohl im Mitgliedstaat der saisonalen Beschäftigung als auch in Ihrem Wohnsitzmitgliedstaat arbeitslos werden.

Wenn Sie ein Grenzgänger sind, der ausschließlich in einem anderen Mitgliedstaat als seinem Wohnmitgliedstaat arbeitet:

Sie sind derzeit in Ihrem Beschäftigungsmitgliedstaat versichert. Wenn Sie nun nicht mehr in Ihrem regulären Beschäftigungsmitgliedstaat arbeiten können, sondern vorübergehend von zu Hause aus arbeiten müssen, sollte dieser Umstand grundsätzlich nichts daran ändern, welchem Recht Ihr Sozialversicherungsschutz unterliegt, da es sich um eine vorübergehende Situation handelt. Sie haben nach wie vor Anspruch auf alle Sozialversicherungsleistungen des Beschäftigungsmitgliedstaats.



WENN SIE EIN ARBEITNEHMER SIND, DER IN ZWEI ODER MEHR MITGLIEDSTAATEN EINER ERWERBSTÄTIGKEIT NACHGEHT

Wenn Sie sowohl in Ihrem Beschäftigungsmitgliedstaat als auch in Ihrem Wohnsitzmitgliedstaat beschäftigt und im Beschäftigungsmitgliedstaat versichert sind, weil Sie in Ihrem Wohnsitzmitgliedstaat keinen wesentlichen Teil Ihrer Tätigkeit (nämlich weniger als 25 % der Arbeitszeit) ausüben:

Sie sind derzeit in Ihrem Beschäftigungsmitgliedstaat versichert. Wenn nun der Anteil Ihrer Tätigkeit in Ihrem Wohnsitzmitgliedstaat ansteigt, kann er zu einem wesentlichen Teil Ihrer Tätigkeit (also mehr als 25 % Ihrer Arbeitszeit über einen Zeitraum von 12 Monaten) werden. In diesem Fall kann gemäß Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 das Recht Ihres Wohnsitzmitgliedstaats nur dann anwendbar werden, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit über einen Zeitraum von 12 Monaten 25 % Ihrer gesamten Arbeitszeit in allen Mitgliedstaaten übersteigt. Die Tatsache, dass Sie in den nächsten Wochen einen wesentlichen Teil Ihrer Tätigkeit in Ihrem Wohnsitzmitgliedstaat ausüben werden, dürfte sich daher nicht auf Ihre Sozialversicherungssituation auswirken. Sie sollten bereits im Besitz eines portablen Dokuments A1 („A1-Bescheinigung“) sein, das gemäß Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vom zuständigen Träger des Beschäftigungsmitgliedstaats ausgestellt wurde.

Wenn Sie als Arbeitnehmer sowohl in Ihrem Beschäftigungsmitgliedstaat als auch in Ihrem Wohnsitzmitgliedstaat beschäftigt und im Wohnsitzmitgliedstaat versichert sind, weil Sie bereits jetzt in Ihrem Wohnsitzmitgliedstaat einen wesentlichen Teil Ihrer Tätigkeit (nämlich über 25 % der Arbeitszeit) ausüben:

Sie sind derzeit in Ihrem Wohnsitzmitgliedstaat versichert. Sie sollten bereits im Besitz eines portablen Dokuments A1 („A1-Bescheinigung“) sein, das gemäß Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vom zuständigen Träger des Wohnsitzmitgliedstaats ausgestellt wurde. Die Beschränkungen des Grenzübertritts und die Telearbeit sollten sich nicht auf Ihren Sozialversicherungsschutz auswirken.

Was passiert, wenn die oben genannten Situationen nicht auf Ihren Fall zutreffen und der Mitgliedstaat, in dem Sie sozialversichert sind, sich infolge der COVID-19-Pandemie ändern könnte?

Wenn Ihre Situation nicht durch die oben genannten Szenarien abgedeckt ist, sodass sich möglicherweise Ihr Sozialversicherungsmitgliedstaat ändern kann, können Sie Ihren Arbeitgeber bitten, bei der zuständigen Behörde jenes Mitgliedstaats, dessen Recht Sie weiterhin unterliegen möchten, einen entsprechenden Antrag zu stellen. Der Arbeitgeber sollte in diesem Antrag begründen, dass es in Ihrem Interesse liegt, in dem Mitgliedstaat versichert zu bleiben, in dem Sie derzeit versichert sind¹¹.

11. Weitere Informationen über die mögliche Anwendung von Sondervereinbarungen finden Sie auch in Teil 2 der Leitlinien zur Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitskräfte.

Was passiert, wenn ich krank werde, während ich entweder noch in meinem Beschäftigungsmitgliedstaat arbeite oder während ich von meinem Wohnsitzmitgliedstaat aus in Telearbeit tätig bin?

Wenn Sie in einem EU-Land arbeiten und in einem anderen wohnen, haben Sie in beiden Ländern Anspruch auf medizinische Behandlung.

Sie sind höchstwahrscheinlich bereits in dem Land registriert, in dem Sie arbeiten, und haben von Ihrer Krankenkasse ein Formular S1 erhalten (falls dies noch nicht geschehen ist, sollten Sie sich anmelden, ein solches Formular anfordern und es bei einer Krankenkasse in dem Land einreichen, in dem Sie leben). Mit diesem Formular haben Sie in dem Land, in dem Sie leben, Anspruch auf Gesundheitsversorgung zu den gleichen Bedingungen wie Inländer, die in diesem Land versichert sind.

Informationen über das portable Dokument A1 („PD A1“) und die nationalen Kontaktstellen

Weitere Informationen über das PD A1 finden Sie unter:

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=de>

Nähere Angaben zum Sozialversicherungsträger, der für die Ausstellung des PD A1 zuständig ist, finden Sie unter:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf



FALLS SIE EIN ENTSANDTER ARBEITNEHMER SIND

Müssen Sie die arbeitsrechtlichen Vorschriften des Aufnahmemitgliedstaats befolgen?

Wenn Sie sich in dem Mitgliedstaat aufhalten, in den Sie Ihr Arbeitgeber zur Erbringung der Dienstleistungen entsandt hat („Aufnahmemitgliedstaat“), und Sie dort weiter arbeiten werden, gilt unverändert das Recht des Aufnahmemitgliedstaats für die grundlegenden Beschäftigungsbedingungen (Mindestlohn, Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeit, Vorschriften über Gesundheit, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz usw.). Sollte es Ihnen aufgrund von COVID-19-Einschränkungen nicht erlaubt sein, sich an Ihren Arbeitsplatz zu begeben, müssen Sie die Vorschriften des Aufnahmemitgliedstaats einhalten. Sie haben jedoch weiterhin Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen des Mitgliedstaats, in dem Sie Sozialversicherungsbeiträge entrichten, und nicht des Aufnahmemitgliedstaats.

Welches Sozialversicherungsrecht gilt für Sie infolge der nationalen Beschränkungen des Grenzübertritts und der Empfehlungen zur Telearbeit aufgrund der COVID-19-Pandemie?



Wenn Sie ein entsandter Arbeitnehmer sind und Ihre Tätigkeit vor dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie aufgenommen haben:

Wenn Sie ein entsandter Arbeitnehmer sind und Ihre Tätigkeit in dem anderen Mitgliedstaat vor dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie aufgenommen haben, sollten Sie keinerlei nationalen Beschränkungen des Grenzübertritts unterliegen, wenn Sie sich bereits in dem Mitgliedstaat aufhalten, in den Sie entsandt wurden. Sie sollten die im PD A1 angegebene Dauer Ihrer Entsendung nicht unterbrechen, und Sie bleiben in dem Mitgliedstaat versichert, in dem Ihr Arbeitgeber niedergelassen ist oder in dem Sie als Selbstständiger normalerweise versichert sind.



Wenn Sie ein entsandter Arbeitnehmer sind und Ihre Tätigkeit vor dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie aufgenommen haben, zwischenzeitlich – beispielsweise in arbeitsfreien Zeiten – jedoch in einen anderen Mitgliedstaat einreisen:

Auch wenn Sie ein entsandter Arbeitnehmer sind und Ihre Tätigkeit in dem anderen Mitgliedstaat vor dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie aufgenommen haben, können Sie trotzdem betroffen sein, wenn Sie den Mitgliedstaat verlassen, in den Sie entsandt wurden, und zu einem späteren Zeitpunkt wieder einreisen wollen. Dies ist der Fall, wenn Sie Ihre Tätigkeit in einem Mitgliedstaat ausüben, der nationale Einreisebeschränkungen für Personen aus anderen Ländern oder aus bestimmten betroffenen Regionen verhängt hat. Bevor Sie den Mitgliedstaat, in den Sie entsandt wurden, verlassen, sollten Sie sich daher bei den zuständigen Behörden erkundigen, ob Ihnen bei Ihrer Rückkehr die Einreise gestattet wird. Wenn Ihnen die Einreise nicht gestattet wird und Sie daher nicht in der Lage sind, Ihre Entsendezeit fortzusetzen, sollte Ihr Arbeitgeber beim zuständigen Träger, der das PD A1 ausgestellt hat, weitere Anweisungen einholen.



Wenn Sie ein entsandter Arbeitnehmer sind und Ihre Tätigkeit plangemäß nach dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie aufnehmen sollten:

Wenn Sie ein entsandter Arbeitnehmer sind und Ihre Tätigkeit in dem anderen Mitgliedstaat plangemäß nach dem Ausbruch aufnehmen sollten, kann sich der Beginn Ihres Entsendezeitraums aufgrund nationaler Einreisebeschränkungen in bestimmten Mitgliedstaaten verschieben. In diesem Fall sollten sich Ihr Arbeitgeber oder Sie als Selbstständiger an den zuständigen Träger des Mitgliedstaats wenden, der das PD A1 ausgestellt hat.



Wenn Sie ein Saisonarbeiter sind und Ihre Tätigkeit plangemäß während oder nach dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie aufnehmen sollten:

Wenn Sie ein Saisonarbeiter sind und Ihre Tätigkeit in dem Mitgliedstaat, in dem die Saisonarbeit stattfinden soll, plangemäß während oder nach dem Ausbruch aufnehmen sollten, kann sich der Beginn Ihrer saisonalen Beschäftigungsdauer aufgrund nationaler Einreisebeschränkungen in bestimmten Mitgliedstaaten verschieben. In diesem Fall sollten Sie sich an Ihren Arbeitgeber im Mitgliedstaat der saisonalen Beschäftigung wenden, um weitere Anweisungen zu erhalten.¹²

Von den Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit der derzeitigen COVID-19-Krise verhängte Beschränkungen der Freizügigkeit

Gemäß Artikel 45 Absatz 3 AEUV und der Richtlinie 2004/38/EG kann das Recht auf Freizügigkeit der Arbeitnehmer aus Gründen der öffentlichen Ordnung oder der inneren Sicherheit eingeschränkt werden, auch bei Risiken aufgrund einer ansteckenden Krankheit. Die Rechtfertigungsgründe für Beschränkungen sind jedoch eng auszulegen¹³, und die Beschränkungen müssen notwendig und verhältnismäßig sein und auf objektiven und nichtdiskriminierenden Kriterien beruhen.

Fragen zur EU? Wenden Sie sich an Europe Direct: europa.eu/european-union/contact_de

12. Weitere Informationen für Saisonarbeitskräfte finden Sie auch in Teil 3 der Leitlinien zur Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitskräfte.

13. Siehe dazu die verbundenen Rechtssachen 115/81 und 116/81, Adoui und Cornuaille, EU:C:1982:183.

© Europäische Union, 2020

Die Weiterverwendung dieses Dokuments ist zulässig, sofern die Quelle ordnungsgemäß genannt wird und etwaige Änderungen angegeben werden (Lizenz „Creative Commons Namensnennung 4.0 International“). Für jede Verwendung oder Wiedergabe von Elementen, die nicht Eigentum der EU sind, muss gegebenenfalls direkt bei den jeweiligen Rechteinhabern eine Genehmigung eingeholt werden.

Alle Abbildungen: © Europäische Union, sofern nicht anders angegeben. Icons © Flaticon – Alle Rechte vorbehalten.