



DOSSIER: UNIONSBÜRGERSCHAFT

**IHR STATUS, IHRE RECHTE UND PFLICHTEN ALS
UNIONSBÜRGERIN UND UNIONSBÜRGER**



I. UNIONSBÜRGERSCHAFT

Unionsbürger (1) ist nach Artikel 9 **EUV (2)** und Artikel 20 **AEUV (3)**, wer die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaats der Union besitzt. Die Unionsbürgerschaft ergänzt die nationale Staatsbürgerschaft, ersetzt sie aber nicht. Sie umfasst eine Reihe von Rechten und Pflichten, die zu den Rechten und Pflichten hinzukommen, die sich aus der Staatsbürgerschaft eines Mitgliedstaats ergeben.

II. DIE AUSGESTALTUNG DER UNIONSBÜRGERSCHAFT (ARTIKEL 20 AEUV)

Der Status der Unionsbürgerschaft beinhaltet für jeden Unionsbürger:

- das Recht, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten **frei zu bewegen und aufzuhalten** (Artikel 21 AEUV),
- das **aktive und passive Wahlrecht** bei den Wahlen zum Europäischen Parlament und bei den **Kommunalwahlen** in dem Mitgliedstaat, in dem er seinen Wohnsitz hat (Artikel 22 Absatz 1 AEUV), wobei für ihn dieselben Bedingungen gelten wie für die Angehörigen dieses Staates,
- das Recht **auf diplomatischen Schutz** durch die diplomatischen oder konsularischen Behörden eines jeden Mitgliedstaats in einem (nicht der EU angehörenden) Drittstaat;
- das Recht, eine **Petition** an das Europäische Parlament zu richten, und das Recht, sich an den Bürgerbeauftragten zu wenden, der vom Europäischen Parlament ernannt wird, um Missstände in der Verwaltungstätigkeit der Organe und der Einrichtungen der Union festzustellen (beide nach Artikel 24 AEUV),
- das Recht, sich **schriftlich in einer der Sprachen der Mitgliedstaaten** an jedes Organ und an jede Einrichtung der Union zu wenden und eine Antwort in derselben Sprache zu erhalten (Artikel 24 Absatz 4 AEUV),
- das Recht auf **Zugang zu Dokumenten** des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission vorbehaltlich bestimmter Bedingungen (Artikel 15 Absatz 3 AEUV).

1



2



3





III. DIE ARBEITNEHMERFREIZÜGIGKEIT INNERHALB DER EUROPÄISCHEN UNION

Das wichtigste mit der Unionsbürgerschaft verbundene Recht ist die **Arbeitnehmerfreizügigkeit**. Sie gehört zu den vier **Grundfreiheiten** der EU und ist in Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union verankerter **Grundsatz**. Die Freizügigkeit ermöglicht es den Bürger/innen aus den 27 Ländern der EU sowie aus Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz, in einem dieser Länder **ohne Arbeitserlaubnis eine Arbeit aufzunehmen**.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit gilt auch für Familienangehörige der Bürger/innen der genannten Länder, auch wenn die Familienangehörigen aus Drittstaaten kommen.

Im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit steht es Ihnen zu:

- in einem anderen Land eine Arbeit zu suchen,
- dort zu arbeiten, ohne dass eine Arbeitserlaubnis erforderlich wäre,
- zu diesem Zweck dort zu wohnen
- auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dort zu bleiben,
- beim Zugang zu Beschäftigung, Ausbildung und Weiterbildung, Gewerkschaften, Wohnung sowie zu allen anderen sozialen und steuerlichen Vergünstigungen und bei den Arbeitsbedingungen genauso behandelt werden wie die Staatsangehörigen des Aufnahmelandes.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit kann von folgenden Personen bzw. Personengruppen in Anspruch genommen werden:

- Arbeitssuchende, also EU-Bürger/innen, die zwecks Stellensuche in ein anderes EU-Land ziehen, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind,
- EU-Bürger/innen, die in einem anderen EU-Land arbeiten,
- EU-Bürger/innen, die in ihr Herkunftsland zurückkehren, nachdem sie im Ausland gearbeitet haben,
- Familienangehörige der oben genannten Personen.

Für Personen, die sich selbstständig machen möchten, für Studierende, Rentner und andere Nichterwerbstätige können leicht abweichende Regelungen gelten.

IV. DIE GLEICHBEHANDLUNG VON EU-ARBEITNEHMERN

Als EU-Angehöriger haben Sie grundsätzlich Anspruch auf Gleichbehandlung in Bezug auf:

- Einstellung,
- Arbeitsbedingungen,
- Beförderung,
- Bezahlung,
- Zugang zur beruflichen Bildung,
- betriebliche Altersversorgung und
- Entlassung.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung erstreckt sich gemäß der **Richtlinie der EU zur Arbeitnehmerfreizügigkeit** auf mehrere Bereiche:

- den Zugang zu Ausbildung, Berufsschulen und Weiterbildung,
- den Zugang zu Wohnraum, einschließlich Sozialwohnungen, oder Erleichterungen beim Erwerb von Wohneigentum,
- soziale und steuerliche Vergünstigungen einschließlich der ergänzenden Leistungen zum Lebensunterhalt, wenn Ihr Einkommen zu gering ist.

Das Recht auf Gleichbehandlung bedeutet für Arbeitsuchende:

Ihnen steht dieselbe Unterstützung durch die öffentlichen Arbeitsverwaltungen zu wie den Staatsangehörigen des Aufnahmelandes. Einschränkungen gelten allerdings für die Leistungen zum Lebensunterhalt.

Als **Arbeitnehmer/in** haben Sie ab ihrem 1. Arbeitstag wie deutsche Staatsangehörige Anspruch auf:

- Zugang zu Ausbildung, Berufsschulen und Weiterbildung,
- Zugang zu Wohnraum, einschließlich Sozialwohnungen, oder Erleichterungen beim Erwerb von Wohneigentum,
- Soziale und steuerliche Vergünstigungen einschließlich der ergänzenden Leistungen zum Lebensunterhalt, wenn Ihr Einkommen zu gering ist.

Auch am Arbeitsplatz müssen Sie genauso behandelt werden wie Ihre Kolleginnen und Kollegen, die deutsche Staatsangehörige sind. Das gilt insbesondere für:

- Entlohnung, Kündigung, sowie sonstige Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen,
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,



GUT ZU WISSEN:

Wenn Sie sich auf eine Arbeitsstelle bewerben, darf der Arbeitgeber Sie nicht gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern benachteiligen, weil Sie einen Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat haben.

- das Recht, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein, deren Verwaltungsrat zu wählen oder selbst in einen Verwaltungsposten bei einer Gewerkschaft gewählt zu werden.

Grundsätzlich dürfen Arbeitgeber von Bewerberinnen und Bewerbern aus anderen Mitgliedstaaten deutsche Sprachkenntnisse verlangen. Die Spracherfordernisse müssen jedoch angemessen und für die betreffende Stelle erforderlich sein. Insbesondere dürfen deutsche Sprachkenntnisse nicht als Vorwand dienen, um EU-Bürger/innen beim Bewerbungsverfahren zu diskriminieren oder aus dem Bewerbungsverfahren auszuschließen. In bestimmten Fällen und für bestimmte Stellen kann es gerechtfertigt sein, sehr gute Sprachkenntnisse vorauszusetzen. Unzulässig ist es jedoch, von Bewerberinnen und Bewerbern zu verlangen, dass sie „Muttersprachler/in“ sein müssen.

Wenn Sie zum Leben oder Arbeiten in ein anderes EU-Land gehen, sollen Sie hierdurch keine Nachteile erleiden. Das betrifft auch Ihre **soziale Absicherung**.

Daher gibt es europäische Regeln, die Ihre Sozialversicherungsansprüche schützen. Die Regeln gelten in den 27 Ländern der EU sowie in Island, Lichtenstein, Norwegen und der Schweiz.

Den rechtlichen Regelungen im Einzelnen liegen 4 Prinzipien zu Grunde:

- Sie unterliegen immer dem System der sozialen Sicherheit eines einzigen Landes. Das heißt, Sie zahlen auch nur in diesem Land Beiträge zur Sozialversicherung.
- Sie haben dieselben Rechte und Pflichten wie die Staatsangehörigen dieses Landes.
- Ihre Versicherungs-, Beschäftigungs- und Wohnzeiten, die Sie in anderen Ländern zurückgelegt haben, werden für Ihre Ansprüche in der Sozialversicherung berücksichtigt.
- Wenn Sie in einem Land Anspruch auf Geldleistungen haben, erhalten Sie diese auch, wenn Sie nicht in dem Land wohnen.

Auf die Einhaltung dieser Grundsätze in Ihrem Arbeitsverhältnis haben Sie einen Rechtsanspruch. Sie können diese Rechte somit vor **Gericht durchsetzen**.



V. SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

Die Praxis zeigt, dass Unionsbürger unabhängig davon, wie lange sie bereits in Deutschland leben, vielfach von Diskriminierung betroffen sind. Etwa im Arbeitsverhältnis, bei der Suche nach einer Wohnung oder bei der Beantragung von Leistungen und Bildungsmöglichkeiten. Diskriminierung tritt dabei trotz der geltenden Gesetze der rechtlichen Gleichbehandlung von Unionsbürgern auf. Umso wichtiger ist es, die rechtlichen Grundlagen zur Abwehr von Diskriminierung zu kennen.

Nach wissenschaftlicher Definition bezeichnet **Diskriminierung** jede Form der Benachteiligung oder Herabwürdigung, entweder als einzelner Person oder Gruppe. Diskriminierung ist im europäischen Gemeinschaftsrecht das Gegenteil von Gleichbehandlung.

Artikel 14 der Europäische Menschenrechtskonvention enthält ein Diskriminierungsverbot.

Diskriminierung kann in vielen Varianten auftreten:

- **Unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird als eine andere. Beispiel: Wenn eine Person nicht eingestellt oder befördert wird, weil sie einer ethnischen Minderheit angehört.
- **Mittelbare Diskriminierung** findet statt, wenn eine Verhaltensweise, Politik oder Vorschrift, die für alle gilt, negative Auswirkungen auf eine bestimmte Gruppe hat. *Beispiel:* Durchführungsbestimmungen, die für Teilzeitbeschäftigte nachteilig sind, können Frauen mittelbar diskriminieren, da die meisten Teilzeitbeschäftigten Frauen sind.
- Bei **Belästigung** handelt es sich um unerwünschte Verhaltensweisen, Mobbing oder andere Handlungen, die zu einem feindseligen Arbeitsumfeld führen. *Beispiel:* Wenn Vorgesetzte oder Kollegen einem schwulen Kollegen/einer lesbischen Kollegin Witze über deren sexuelle Orientierung erzählen.
- Eine **Anweisung zur Diskriminierung** liegt dann vor, wenn jemand andere zur Diskriminierung einer anderen Person auffordert. Zum Beispiel, wenn ein Arbeitgeber eine Zeitarbeitsfirma auffordert, nur Arbeitnehmer unter 40 Jahren zu suchen.
- **Viktimisierung** findet dann statt, wenn Aufsichtspersonen oder Kollegen als Reaktion auf eine Diskriminierungsbeschwerde mit Repressalien reagieren. Zum Beispiel, wenn jemand entlassen oder eine Beförderung verweigert wurde, weil er eine Diskriminierungsbeschwerde gegen seine Vorgesetzten eingereicht hat.



Das rechtlich verankerte Diskriminierungsverbot mit Bezug auf Unionsangehörige enthält Rechtsnormen wie den **Gleichbehandlungsgrundsatz** und besagt im Kern:

- Diskriminierung ist aus Gründen des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft oder der Rasse, der Religion oder der Weltanschauung oder der sexuellen Orientierung in der gesamten EU sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor verboten.
- Entsprechend müssen Sie Als EU-Angehöriger in Bezug auf Arbeitsrechte, Sozialleistungen und den Zugang zu öffentlichen Arbeitsvermittlungsdiensten genauso behandelt werden wie Ihre Kollegen, die Staatsangehörige des betreffenden Landes sind.

1



2



3



Für den Fall, dass Sie diskriminiert worden sind, können Sie sich an mehrere nationale Stellen wenden. Dazu zählt die nationale **Gleichbehandlungsstelle des Bundes (1)**. Ebenso können Sie sich auch an Organisationen wie Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und Rechtsanwälte wenden, um Hilfe und Beratung zu erhalten.

Außerdem sind Sie berechtigt, über die **Website der Europäischen Kommission (2)** eine Beschwerde einzureichen, wenn Sie Probleme mit einer Behörde in Bezug auf Ihre EU-Rechte lösen möchten. Sie können hierzu das **Beschwerdeformular (3)** zur Meldung eines Verstoßes gegen das EU-Recht verwenden.

ANLAUFSTELLEN UND BERATUNG VOR ORT



Im Fall von Diskriminierung steht Ihnen die **Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt** zur Seite. Sie ist die zentrale und unabhängige Anlauf- und Beratungsstelle für Menschen, die Benachteiligungen in verschiedenen Lebensbereichen erfahren haben. Die Antidiskriminierungsstelle bietet qualifizierte Beratung und Unterstützung für Personen, die aufgrund

- der ethnischen Herkunft
 - des Geschlechts
 - der Religion oder Weltanschauung
 - einer Behinderung
 - des Alters
 - der sexuellen Identität
- benachteiligt wurden.

Die Antidiskriminierungsstelle hört zu und sucht gemeinsam mit der ratsuchenden Person nach möglichen Lösungen und begleitet sie bei weiteren Schritten. Die Beratungen sind kostenfrei und vertraulich.

Kontakt: <https://demokratie.sachsen-anhalt.de/zusammenhalt-durch-teilhabe/antidiskriminierungsstelle/>

Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderinnen und Zuwanderer (MBE)

Jugendmigrationsdienste (JMD)



INFORMATIONSMATERIALIEN



Ausgeschlossen oder privilegiert?

Zur aufenthalts- und sozialrechtlichen Situation von Unionsbürger*innen und ihren Familienangehörigen

RICHTLINIE 2014/54/EU DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen