

ELA-Mandat erfüllen statt ausweiten: Defizite der Behörde beheben

Positionspapier zur Mandatsrevision der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA)

Dezember 2025

Zusammenfassung

Bevor das Mandat der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) ausgeweitet wird, müssen deren rechtlich bestehende Aufgaben erfüllt werden: Die ELA sollte sich vorrangig auf bedarfsgerechte Informationsangebote zur EU-Arbeitskräftemobilität sowie auf echte Fortschritte bei der Digitalisierung konzentrieren, anstatt ihre administrativen Strukturen weiter auszubauen. Bislang bestehen gravierende Defizite der 2019 gegründeten Behörde mit Blick auf die Informationsbereitstellung gerade für Arbeitgeber, um Transparenz über den EU-Rechtsrahmen etwa für Entsendete zu schaffen.


Der Mehrwert der ELA bleibt – trotz der eingesetzten erheblichen Steuermittel – fraglich. Bislang wird die Behörde ihrer in Artikel 5 der ELA-Verordnung verankerten Aufgabe nicht gerecht, leicht zugängliche und verlässliche Informationen zur Arbeitskräftemobilität bereitzustellen. Gerade bei der Entsendung führen uneinheitliche nationale Vorgaben, bürokratische Verfahren und fehlende digitale Schnittstellen weiterhin zu erheblichem Mehraufwand und Rechtsunsicherheit bei Arbeitgebern. Die ELA schafft hier keine Abhilfe. Eine Ausweitung des Mandats – etwa durch stärkere Eingriffsrechte oder verbindlichere Zusammenarbeit mit Mitgliedstaaten – birgt das Risiko, strukturelle Probleme mit mehr Kompetenzen zu überdecken anstatt sie durch konkrete Maßnahmen zu beheben.

Im Einzelnen

Kernaufgaben der ELA schärfen

Die ELA muss in erster Linie die Zusammenarbeit zwischen Mitgliedstaaten unterstützen – nicht zentrale Steuerungs- oder Kontrollfunktionen übernehmen. Schon innerhalb ihres bestehenden Mandats kann die Behörde erheblichen Mehrwert schaffen, wenn sie sich konsequent auf Koordination, Transparenz und praktische Orientierung konzentriert. Die anstehende Überprüfung des Mandats sollte daher nicht auf eine Ausweitung von Kompetenzen abzielen, sondern auf eine Schärfung der Kernaufgaben:

- Die ELA sollte sich als zentrale Anlaufstelle für Unternehmen und Beschäftigte positionieren, um das komplexe Regelwerk zur EU-Arbeitskräftemobilität besser navigierbar zu machen.
- In enger Kooperation mit den Mitgliedstaaten muss die ELA transparente und verlässliche Informationen zu Entsendemeldungen, Lohnvergleichen und A1-Bescheinigungen bereitstellen. Der Informationsauftrag nach Artikel 5 sollte mit konkreten Maßnahmen hinterlegt werden – etwa durch Mustertexte für nationale Webseiten oder die systematische Übersetzung zentraler Inhalte in alle EU-Amtssprachen.
- Als europäische Drehscheibe für Arbeitskräftemobilität sollte die ELA die Kommission und die Mitgliedstaaten aktiv dabei unterstützen, Verwaltungsverfahren zu vereinfachen und



Bürokratie durch digitale Werkzeuge abzubauen. Digitalisierung muss hierbei ein Kernschwerpunkt werden.

- Bei der Bekämpfung von Schwarzarbeit – insbesondere im Bereich gemeinsamer Kontrollen – sollte die ELA weiterhin eine koordinierende und unterstützende Rolle einnehmen, dabei aber die souveränen Durchsetzungsbefugnisse der Mitgliedstaaten strikt respektieren.
- Ein Mehrwert der ELA entsteht nur, wenn sie sektorübergreifend arbeitet. Eine einseitige Fokussierung auf bestimmte Branchen greift zu kurz und trägt nicht zu einer fairen EU-Arbeitskräftemobilität bei.

Informationsbereitstellung deutlich verbessern

Die ELA muss ihre Ressourcen gezielt nutzen, um ihren bestehenden Kernauftrag zu stärken. Sie sollte darauf hinwirken, dass die nationalen Informationsportale verbessert werden: Informationen müssen genauer sowie mehrsprachig und nutzerfreundlich bereitgestellt sein. Die ELA sollte zu einer verlässlichen und primären Informationsquelle für zentrale Bereiche der Arbeitskräftemobilität werden, etwa für die Arbeitnehmerentsendung, die A1-Bescheinigungen oder Vergütungsvergleiche.

Helpdesk oder Chatbot für Arbeitgeber einführen

Es ist überfällig, den seit Jahren bekannten Bedarf an einem rechtssicheren Helpdesk oder Chatbot endlich umzusetzen. Ein solches Angebot wird immer wieder als notwendig identifiziert, doch konkrete Schritte stehen noch aus. Bisher liegt lediglich eine Machbarkeitsstudie vor; konkrete Schritte fehlen. Es ist nicht erforderlich, das ELA-Mandat zu erweitern – die Umsetzung ist bereits heute durch Artikel 5 gedeckt.

Digitalisierung vorantreiben

Die ELA muss klare Fortschritte und messbare Ergebnisse bei zentralen Digitalisierungsprojekten der EU, insbesondere bei EESSI, IMI, der eDeclaration und dem ESSPASS machen. Es ist nicht zielführend, das ELA-Mandat im Bereich EURES auszuweiten: Die geteilte Zuständigkeit für die Plattform birgt strukturelle Ineffizienzen. Zudem stellt EURES bisher keine ausreichend zielgerichteten Informationen für Arbeitgeber bereit – hier besteht grundlegender Verbesserungsbedarf.

Keine ELA-Unterstützung für gewerkschaftliche Projekte

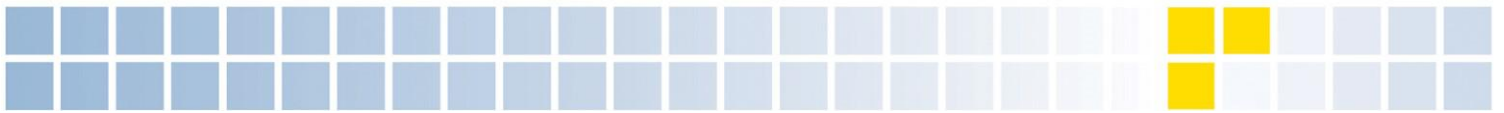
Die ELA muss politisch neutral bleiben und sich auf die Koordination der Mitgliedstaaten konzentrieren. Ihr Mandat auf die Unterstützung gewerkschaftsgeführter Projekte wie „Faire Mobilität“ auszuweiten, gefährdet diesen Grundsatz. Artikel 5 sollte hier Klarheit schaffen, den Umfang klar begrenzen und die Stakeholder ausgewogen einbinden.

Auf Mobilität innerhalb der EU fokussieren

Priorität der ELA muss sein, die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU zu unterstützen. Vorschläge, den Aufgabenbereich der ELA auf Drittstaatsangehörige, Migrationsfragen oder die Zusammenarbeit mit Drittstaaten auszudehnen, gehen über den Kernauftrag hinaus und überdehnen die begrenzten Ressourcen der Behörde.

Umfang des Mandats treu bleiben

Die Behörde sollte ihren Grundprinzipien treu bleiben. Das ELA-Mandat darf nicht auf Arbeitsausbeutung, Arbeitsschutz oder allgemeine Sozialpolitik ausgeweitet werden. Dies würde das institutionelle Gleichgewicht verschieben und den Charakter der Behörde grundlegend



verändern. Die in der Praxis festgestellten Schnittstellen zu anderen Politikfeldern dürfen nicht als Einfallstor für eine Mandatserweiterung dienen. Eine solche Entwicklung unterläuft bestehende Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten und spezialisierter EU-Agenturen, höhlt den Grundsatz der Subsidiarität aus und macht die ELA von einer unterstützenden Koordinierungsstelle zu einem politisch steuernden Akteur.

Unternehmensdaten verlässlich schützen

Der Schutz geschäftssensibler Informationen muss gewährleistet bleiben. Bei einer Verbesserung der Datenschnittstellen muss klar geregelt sein, welche Unternehmensdaten die ELA erheben und speichern darf. Eine Erweiterung des Mandats zur Verarbeitung solcher Daten ist gefährlich: Es könnte zu erheblichen Problemen in Bezug auf Vertraulichkeit, Transparenz und Verhältnismäßigkeit führen. Eindeutige Schutzvorkehrungen sind nötig, um unverhältnismäßige Eingriffe in vertrauliche Informationen auszuschließen.

Bei Kontrollen lediglich unterstützen

Die ELA muss sich auf ihre Rolle als Moderator und Koordinator gemeinsamer Kontrollen beschränken – nicht als eigenständige Durchsetzungsbehörde agieren. Wenn die ELA eigene Risikoanalysen durchführt, Beschwerden entgegennimmt oder Inspektionen auf Basis eigener Daten startet, greift sie in nationale Zuständigkeiten ein. Solche Doppelstrukturen im Vollzug müssen gezielt vermieden werden. Sie sind überflüssig und bringen keinen Mehrwert.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung EU, Internationales, Wirtschaft
T +49 30 2033-1050
eu@arbeitgeber.de

EU-Transparenzregister: 7749519702-29

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.