Mehrwert der ELA stärken: Informationen bereitstellen, Rechtsanwendung erleichtern

Stellungnahme zum Vorschlag der Europäischen Kommission zur Revision der ELA-Verordnung (COM(2026) 985 final)

November 2026

Zusammenfassung

Die Revision der Verordnung über die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) sollte dazu genutzt werden, die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität zu erleichtern, die Anwendung bestehender Regeln zu verbessern und die Zusammenarbeit der zuständigen Behörden zu stärken. Die ELA muss dabei einen konkreten Mehrwert auch für Unternehmen und Arbeitgeber schaffen:

- **Im Mittelpunkt der ELA sollte ihr Informationsauftrag stehen.** Ein in Art. 5 der ELA-Verordnung verankerter, mehrsprachiger Helpdesk als zentrale Anlaufstelle für Fragen der grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität ist erforderlich. Damit können verständliche Informationen, Checklisten, Verfahrensleitfäden und weitere Anwendungshilfen bei der Einhaltung bestehender Vorschriften zur Verfügung gestellt werden. Fehler werden vermieden und der Verwaltungsaufwand reduziert. Fördermittel nach Art. 29 sollten maßvoll bleiben und keine Doppelstrukturen schaffen.
- **Ein wirksamer Vollzug bestehenden Rechts ist besser als neue Regulierung.** Die stärkere Zusammenarbeit bei Kontrollen nach Art. 8 und 9 sowie Risikoanalysen nach Art. 10 ist grundsätzlich sinnvoll, solange die Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten gewahrt bleiben. Die ELA sollte dabei koordinieren und unterstützen, ohne eigenständig zu ermitteln oder zu kontrollieren. Grenzüberschreitende Entsendungen sollte sie dadurch erleichtern und nicht durch zusätzliche administrative Belastungen erschweren.
- **Die neuen Datenbefugnisse der ELA müssen klar begrenzt bleiben.** Datenzugriffe nach Art. 23a bis 23d dürfen nur erfolgen, wenn sie erforderlich, zweckgebunden und verhältnismäßig sind. Die neuen Befugnisse dürfen weder eigenständige Ermittlungs- und Vollzugsstrukturen schaffen noch dazu beitragen, das Arbeits- und Tarifrecht auf europäischer Ebene schleichend zu harmonisieren.
- **Die Beratung von Drittstaatsangehörigen muss auf arbeits- und sozialrechtliche Fragen innerhalb der EU begrenzt bleiben.** Die entsprechende Klarstellung in Art. 5 ist grundsätzlich sinnvoll. Eine Aufgaben- oder Kompetenzerweiterung auf migrationsrechtliche Fragen darf damit jedoch nicht verbunden sein.

Im Einzelnen

Informationen verständlich bereitstellen und Rechtsanwendung erleichtern

Die ELA sollte ihre Rolle als zentrale Anlaufstelle für die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität durch einen in Art. 5 der Verordnung verankerten eigenen Helpdesk ausbauen. Dieser sollte dauerhaft und mehrsprachig arbeiten. Er sollte individuelle Fragen beantworten und allen betroffenen Gruppen ausgewogen offenstehen. Dazu zählen Arbeitgeber, Beschäftigte, kleine und mittlere Unternehmen (KMU), Sozialpartner und weitere Stellen der grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität.

Gute Information gemäß Art. 5 ist die Grundlage für Rechtsbefolgung. Grenzüberschreitend tätige Unternehmen müssen komplexe Meldewege, Entsendevorgaben, Vergütungsregeln und sozialversicherungsrechtliche Verfahren beachten. KMU können dafür oft keine spezialisierten Rechtsabteilungen vorhalten. Die ELA kann hier einen unmittelbaren europäischen Mehrwert schaffen, indem sie für Arbeitgeber Informationen effizient, verständlich und aus einer Hand bereitstellt. Der Helpdesk sollte konkrete Orientierung zu unionsrechtlichen und nationalen Anforderungen geben und einschlägige Verfahren, zuständige Behörden und verlässliche Informationsquellen benennen. Nutzer sollte er gezielt an die zuständigen nationalen Stellen verweisen, soweit verbindliche Entscheidungen oder Auslegungen erforderlich sind und dabei bestehende Zuständigkeiten, insbesondere der EU-Gleichbehandlungsstellen, wahren.

Information allein reicht bei komplexen grenzüberschreitenden Sachverhalten oft nicht aus. Die ELA sollte Informationen deshalb durch praktische Anwendungshilfen ergänzen. Der Kapazitätsaufbau nach Art. 11 sollte diese Aufgabe durch mehrsprachige Checklisten, Musterinformationen, Verfahrensleitfäden und interoperable digitale Werkzeuge ergänzen. Diese Instrumente erleichtern die tägliche Rechtsanwendung, verhindern dabei Fehler und senken den Verwaltungsaufwand. Praktische Hilfen fördern die korrekte Rechtsanwendung bereits im Vorfeld von Kontrollen. Behörden können ihre Kontrollen dadurch stärker auf konkrete Missbrauchsrisiken konzentrieren.

Die ELA darf diese Kernaufgaben nicht auslagern. Externe Stellen können lokale oder sektorspezifische Erfahrung ergänzend einbringen. Direkte ELA-Angebote und bestehende europäische oder nationale Strukturen haben jedoch Vorrang. Die Fördermittel nach Art. 29 sollten insgesamt maßvoll bleiben und dürfen keine Doppelstrukturen schaffen. Die ELA sollte die Fördermittel transparent, politisch neutral und ausgewogen für Angebote vergeben, die sich an Beschäftigte und Arbeitgeber richten. Dabei sollte sie insbesondere die Bedürfnisse von KMU berücksichtigen. Zudem muss sie jährlich über Begünstigte, Ziele und messbare Ergebnisse berichten.

Bestehendes Recht wirksam durchsetzen

Die ELA sollte die Mitgliedstaaten dabei unterstützen, bestehendes Recht wirksamer durchzusetzen. Eine engere Zusammenarbeit bei gemeinsamen Kontrollen nach Art. 8 und 9 sowie bei Risikoanalysen nach Art. 10 ist grundsätzlich sinnvoll. Sie muss die nationalen Behörden unterstützen und deren

Zuständigkeiten wahren. Die neuen Instrumente dürfen jedoch nicht dazu dienen, zusätzliche Regulierung zu begründen. Dabei dürfen keine Doppelstrukturen entstehen.

Die ELA könnte zu Recht in Zukunft Kontrollen nach Art. 8 aus eigener Initiative vorschlagen. Die betroffenen Mitgliedstaaten müssen aber weiterhin über ihre Teilnahme und die Durchführung entscheiden können. Ihre Zustimmung muss Voraussetzung jeder Kontrolle bleiben. Auch gemeinsame Kontrollen nach Art. 9 müssen das nationale Recht und die nationalen Zuständigkeiten achten. Befugnisse ausländischer Behörden sowie des ELA-Personals dürfen nur mit Zustimmung und unter der Verantwortung der Behörde des Mitgliedstaats ausgeübt werden, in dem eine Kontrolle stattfindet. Die ELA sollte hierbei koordinieren und unterstützen, darf aber nicht unabhängig von den zuständigen nationalen Behörden ermitteln, kontrollieren oder Vollzugsmaßnahmen durchführen. Sie ist keine eigenständige, europäische Vollzugsbehörde. Die Verantwortung für die Auslegung, Anwendung und Durchsetzung des Rechts muss bei den Mitgliedstaaten verbleiben.

Ein wirksamer Vollzug bestehenden Rechts ist besser als neue Regulierung. Vollzugsdefizite belegen nicht automatisch eine Regelungslücke. Kontrollen und Risikoanalysen nach Art. 8 bis 10 müssen risikobasiert, zielgerichtet und verhältnismäßig bleiben. Sie sollten sich an konkreten Risiken und Hinweisen auf Verstöße orientieren, statt rechtmäßige Geschäftsmodelle oder ganze Wirtschaftszweige pauschal unter Verdacht zu stellen. Neue pauschale legislative Kontrollansätze würden dagegen auch rechtstreue Unternehmen und insbesondere KMU belasten, etwa durch zusätzliche Nachweis-, Dokumentations- oder Auskunftsanforderungen. Dies gilt insbesondere für grenzüberschreitende Entsendungen: Die ELA sollte sie erleichtern und nicht durch zusätzliche Belastungen erschweren.

Verständliche Informationen und praktische Anwendungshilfen stärken den Vollzug bereits vor einer Kontrolle und helfen, unbeabsichtigte Verstöße zu vermeiden.

Datenzugriff begrenzen und nationale Kompetenzen achten

Die neuen Datenbefugnisse der ELA müssen klar begrenzt sein. Operative Informationen sollten nur für klar bestimmte Aufgaben verarbeitet werden. Die neuen Art. 23a bis 23d können Informationsaustausch und Risikoanalysen verbessern. Jeder Zugriff muss jedoch erforderlich, zweckgebunden und verhältnismäßig sein. Die neuen Befugnisse dürfen nicht zu einer faktisch eigenständigen Ermittlungs- und Vollzugsstruktur führen. Kontrollen, Ermittlungen und Sanktionen müssen in der Verantwortung der Mitgliedstaaten bleiben. Sie dürfen zudem nicht dazu beitragen, das Arbeits- und Tarifrecht auf europäischer Ebene schleichend zu harmonisieren. Die neuen Art. 23a bis 23d müssen diesem Grundsatz Rechnung tragen.

Für allgemeine Analysen sollte die ELA vorrangig aggregierte oder anonymisierte Daten nutzen. Der Zugriff auf Daten zu identifizierbaren Personen, Unternehmen oder Einzelfällen sollte die Zustimmung der betroffenen Mitgliedstaaten voraussetzen.

Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Unternehmensinformationen müssen geschützt bleiben. Die ELA darf vorhandene Informationen nicht unnötig erneut erheben oder in parallelen Datenbeständen speichern.

Bestehende europäische und nationale Systeme sollten vorrangig genutzt werden, um Doppelstrukturen zu vermeiden.

Beratung von Drittstaatsangehörigen nur zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen

Es ist grundsätzlich sinnvoll, dass in Art. 5 des Verordnungsentwurfs klargestellt wird, dass auch Drittstaatsangehörige, die in der EU leben und arbeiten, zu grenzüberschreitenden arbeits- und sozialrechtlichen Fragen innerhalb der EU beraten werden können. Eine Aufgaben- oder Kompetenzerweiterung zu anderen Fragestellungen sollte es nicht geben. In den Erwägungsgründen ist zurecht festgehalten, dass Fragen der Einreise, des Aufenthalts, der Rückführung oder der Migrationssteuerung nicht zum Auftrag einer europäischen Arbeitsbehörde gehören sollen. Dies ist kompetenzrechtliche Aufgabe der Mitgliedstaaten selbst. Bei der Umsetzung der europäischen Migrationsrichtlinien haben die Mitgliedstaaten die darin enthaltenden Spielräume unterschiedlich umgesetzt. Zusätzlich zu den europäischen Migrationsrichtlinien kommen noch die nationalen Rechtsrahmen im Bereich Migration. Insofern können Fragen zu Einreise, Aufenthalt und Rückführung nur die Mitgliedstaaten selbst beantworten.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Abteilung EU, Internationales, Wirtschaft
T +49 30 2033-1050
abteilung@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.