

# Guten Morgen und herzlich willkommen!

# Die Richtlinie 2024/1233: Chance für eine bessere Durchsetzung von Beschäftigtenrechten?

GGUA-Flüchtlingshilfe e.V.  
Projekt Q  
Claudius Voigt  
Hafenstr. 3-5, 48153 Münster  
0251-14486-26  
Voigt@ggua.de  
[www.einwanderer.net](http://www.einwanderer.net)



Gefördert durch:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,  
Gleichstellung, Flucht und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen



# Über welche Personen reden wir in dieser Fortbildung?

## Über welche Personen reden wir in dieser Fortbildung?

- Über Personen mit einem Aufenthaltstitel nach Abschnitt 3 oder 4 des AufenthG.
- **Abschnitt 3** (nur die wichtigsten):

| § 16a      | § 16b   | § 16d                             | § 16f      | § 16g                           | § 17                                |
|------------|---------|-----------------------------------|------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| Ausbildung | Studium | Berufliches Anerkennungsverfahren | Sprachkurs | Ausbildung für vorher Geduldete | Ausbildungs- oder Studienplatzsuche |

- **Abschnitt 4** (nur die wichtigsten):

| § 18a                          | § 18b                          | § 18d     | § 18g       | § 19c                    | § 19d             | § 20              | § 20a        | § 21              |
|--------------------------------|--------------------------------|-----------|-------------|--------------------------|-------------------|-------------------|--------------|-------------------|
| Fachkräfte m. Berufsausbildung | Fachkräfte m. akad. Ausbildung | Forschung | Blaue Karte | Sonstige Beschäftigungen | Qualif. Geduldete | Arbeitsplatzsuche | Chancenkarte | Selbstständigkeit |

- Die Richtlinie gilt zwar zum Teil auch für andere Gruppen (z. B. mit humanitärer oder familiärer Aufenthaltserlaubnis). Für diese sind die Regelungen aber nicht so relevant.

# Was ist das Problem?

## Was ist das Problem?

- Für Personen, die einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit, für Ausbildung oder Studium haben („Kapitel 2 Abschnitte 3 oder 4 AufenthG“), gibt es nur völlig **unzureichende Schutzregelungen**.
- Durch den Verlust der Arbeit oder der Ausbildung ist
  - der **Aufenthaltstitel** gefährdet,
  - der **Arbeitsmarktzugang** nicht mehr gegeben,
  - der Zugang zu **sozialen Leistungen** zumindest praktisch oft ausgeschlossen.
- Flankiert wird diese Prekarisierung durch
  - **Denunziationspflichten** des Jobcenters an die Ausländerbehörde
  - **Auflösende Bedingungen** im Aufenthaltstitel.
- Die Folgen:
  - **Ausbeutbarkeit** und **Schutzlosigkeit**
  - **Radikalisiertes Sanktionsregime** für nicht-deutsche Arbeitnehmer\*innen
  - **Zwei-Klassen-System** auf dem Arbeitsmarkt

# Kann Unionsrecht helfen?

# Kann Unionsrecht helfen?

## ▪ Richtlinie RL (EU) 2024/1233

- „Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. April 2024 über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten (Neufassung)“
- „Drittstaats-Arbeitnehmer\*innen-Rahmenrichtlinie“, Nachfolgerin der RL 2011/98/EU
- Musste bis **21. Mai 2026** von den Mitgliedsstaaten in nationales Recht **umgesetzt** werden.
- Die neue Richtlinie sieht weitergehende **Schutz- und Gleichbehandlungsansprüche** vor.
- Falls die Richtlinie nicht ausreichend umgesetzt wird, kann man sich **unmittelbar** auf die Richtlinie berufen.

## Kann Unionsrecht helfen?

- Richtlinie regelt zwei Dinge:
  - **Verfahrensvorschriften** für Erteilung einer Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnis
  - **Gleichbehandlungs-** und **Schutzansprüche** für Drittstaatsangehörige, die hier arbeiten dürfen, arbeiten bzw. gearbeitet haben.
- **Ziele** sind unter anderem
  - „unlauteren Wettbewerb zwischen inländischen Staatsangehörigen und Drittstaatsangehörigen aufgrund der möglichen Ausbeutung letzterer verringern“ (EG 28)
  - „gerechte Behandlung von Drittstaatsangehörigen“, „energischere Integrationspolitik“, „vergleichbare Rechte und Pflichten wie (für) Unionsbürger“ (EG 2)
- Richtlinie gilt
  - grundsätzlich für alle Drittstaatsangehörigen mit **rechtmäßigem Aufenthalt** und der **Erlaubnis zur Beschäftigung**.
  - Es gelten aber **Ausnahmen** für bestimmte Gruppen, z. B. für entsandte Beschäftigte, Au-Pairs, Saisonarbeitnehmer\*innen, bestimmte humanitäre Aufenthaltstitel. Auch für **Asylsuchende** und **Geduldete** gilt die Richtlinie nicht!

# Was sieht die Richtlinie neu vor?

## Was sieht die Richtlinie neu vor?

- **Schutzregelung bei Arbeitslosigkeit:** Aufenthaltstitel darf nicht entzogen werden für (längere Fristen sind ausdrücklich zulässig!)
  - mind. **drei** Monate
  - mind. **sechs** Monate, wenn man schon seit zwei Jahren im Besitz des Aufenthaltstitels ist.
- Im Fall besonders **ausbeuterischer** Beschäftigungsbedingungen: plus **drei** weitere Monate.
- **Gesicherter Lebensunterhalt** darf frühestens nach **drei** Monaten Arbeitslosigkeit verlangt werden.
- **Gleichbehandlungsansprüche** bzgl. Zugang zu Bildung (außer BAföG), Förderung der Arbeitsagentur, Sozialversicherungs- und Familienleistungen.
- Erweiterte **Beschwerde- und Rechtsschutzmöglichkeiten**, auch durch NGOs
- Stärkung **gewerkschaftlicher** Einflussmöglichkeiten
- Staatliche **Informationspflicht** zu Aufenthaltsrecht und Gewerkschaften

## Was sieht die Richtlinie neu vor?

- **Gleichbehandlungsansprüche** werden auf Personen mit internationalem Schutz und anderem humanitärem Aufenthalt **ausgeweitet** (wenn Person arbeitet oder gearbeitet hat)
- **Frist** für Entscheidung über einen Antrag auf Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnis wird auf **90 Tage** verkürzt
- Ablehnung, Nichtverlängerung und Entzug müssen stets als **Einzelfallentscheidungen** getroffen werden, auflösende Bedingungen sind daher unzulässig!
- **Arbeitgeber\*innen-Wechsel** erleichtert: Kein Antrag erforderlich, sondern nur Mitteilung an ABH, die darf dann für max. 45 Tage den Wechsel „aussetzen“. Das ist eine Art **Beschäftigungserlaubnisfiktion**.

# Wie ist die Richtlinie umgesetzt worden?

## Wie ist die Richtlinie umgesetzt worden?

- Es gibt zur Umsetzung der Richtlinie bislang nur eine kleine **Gesetzesänderung**:
  - Durch Artikel 13 des „Migrationsverwaltungsdigitalisierungsweiterentwicklungsgesetz (MDWVG)“ ist ein neuer § 18 Abs. 5 AufenthG eingeführt worden.
  - Demnach gilt nun für Aufenthaltstitel für die Erwerbstätigkeit (§§ 18 bis 21 AufenthG), dass nach Verlust der Arbeit für **mindestens sechs Monate** der Aufenthaltstitel nicht weggenommen werden darf.
  - Außerdem ist in § 18 Abs. 4 AufenthG für befristete Arbeitsverträge geregelt worden, dass der Aufenthaltstitel für die Zeit des Arbeitsvertrags **plus sechs Monate** erteilt wird.
  - (Fast) alle anderen Vorgaben der Richtlinie sind gesetzlich bislang **nicht umgesetzt** worden, so dass man sich unmittelbar auf die Richtlinie berufen kann.
  - Schauen wir uns im Folgenden mal einige **konkrete Konstellationen** an:
-

# Was gilt bei Verlust der Arbeit für den Aufenthaltstitel?

## Beispiel

D. ist über die Westbalkanregelung nach Deutschland gekommen. Er besitzt eine Aufenthaltserlaubnis nach **§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 26 Abs. 2 BeschV** und arbeitet als Bauhelfer bei einem Tiefbauunternehmen. Er hat keinen Berufsabschluss. Er hatte einen unbefristeten Arbeitsvertrag, daher hat die Ausländerbehörde ihm eine auf vier Jahre befristete Aufenthaltserlaubnis ausgestellt.

Nach neun Monaten ist er **betriebsbedingt gekündigt** worden.

Die Ausländerbehörde schreibt ihm: „Wir geben Ihnen nun **zwei Wochen** Zeit, eine neue Arbeit zu suchen. Wenn Sie dann keine haben, werden wir Ihren Aufenthaltstitel nachträglich verkürzen. Sie sind dann ausreisepflichtig.“

**Darf sie das?**

**Nein.** Der neue § 18 Abs. 5 AufenthG sieht vor, dass nach Verlust der Arbeit **mindestens sechs Monate Zeit** eingeräumt werden müssen:

§ 18 Abs. 5 AufenthG:

*„In Fällen, in denen die Beschäftigung, für die ein Aufenthaltstitel nach diesem Abschnitt erteilt wurde, **vorzeitig beendet** und die zuständige Ausländerbehörde hierüber gemäß § 82 Absatz 6 Satz 1 oder § 4a Absatz 5 Satz 3 Nummer 3 **unterrichtet** wurde, ist die nachträgliche Verkürzung der Frist gemäß § 7 Absatz 2 Satz 2 so vorzunehmen, dass ab Beendigung der Beschäftigung eine Geltungsdauer von **mindestens sechs Monaten** verbleibt. (...)  
Die Fristverkürzung nach Satz 1 und 2 darf nicht dazu führen, dass die ursprüngliche Geltungsdauer des Aufenthaltstitels überschritten wird.“*

## Für Ausbildungen gibt es ähnliche Schutzregelungen.

### § 16a Abs. 4 AufenthG:

*„Bevor die Aufenthaltserlaubnis zum Zweck einer qualifizierten Berufsausbildung aus Gründen, die der Ausländer nicht zu vertreten hat, zurückgenommen, widerrufen oder gemäß § 7 Absatz 2 Satz 2 nachträglich verkürzt wird, ist dem Ausländer für die Dauer von bis zu sechs Monaten die Möglichkeit zu geben, einen anderen Ausbildungsplatz zu suchen.“*

### § 16g Abs. 5 AufenthG:

*„Wird das Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet oder abgebrochen, wird die Aufenthaltserlaubnis nach Absatz 1 einmalig um sechs Monate zum Zweck der Suche nach einem weiteren Ausbildungsplatz zur Aufnahme einer Berufsausbildung nach Absatz 1 verlängert.“*

# Was gilt bei besonders ausbeuterischen Arbeitsbedingungen?

# Was gilt bei „besonders ausbeuterische Arbeitsbedingungen“?

## § 18 Abs. 5 S. 2 AufenthG:

*„Die ab Beendigung der Beschäftigung verbleibende Geltungsdauer beträgt **mindestens neun Monate**, wenn hinreichende Gründe für die Annahme vorliegen, dass der Ausländer besonders ausbeuterische Arbeitsbedingungen im Sinne von Artikel 2 Buchstabe i der Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates erfahren hat.“*

## Art. 2 Buchst. i) RL 2009/52/EG:

*„Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitsbedingungen infolge von geschlechtsbezogener oder anderweitiger Diskriminierung, die in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen rechtmäßig beschäftigter Arbeitnehmer stehen – zum Beispiel indem sie die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer gefährden und die Menschenwürde verletzen“*

## Was gilt bei „besonders ausbeuterische Arbeitsbedingungen“?

Aus der Gesetzesbegründung zu dieser Änderung:

*„(...) die Ausländerbehörde (muss) nicht grundsätzlich das Vorliegen solcher Bedingungen prüfen (...), sondern nur, wenn hinreichende Gründe dafür vorliegen. Hinweise hierfür können etwa seitens der Zollbehörden (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) erfolgen, die prüfen und ermitteln, ob Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zu ausbeuterischen Bedingungen beschäftigt werden oder wurden (§ 2 Absatz 1 Nummer 7 SchwarzArbG). Daneben prüft die Gewerbeaufsicht der Länder, ob der Arbeitsschutz eingehalten wird, z.B. das Arbeitszeitgesetz. Weiterhin können auch Anhaltspunkte berücksichtigt werden, die durch eine Fachberatungsstelle für Opfer von Menschenhandel benannt werden.“*

# Muss der Lebensunterhalt gesichert sein während der sechs Monate?

## Muss Lebensunterhalt gesichert sein?

Das ist umstritten.

Art. 11 Abs. 4 S. 4 RL (EU) 2024/1233 lautet:

*„Für Zeiten der Arbeitslosigkeit von **mehr als drei Monaten** können die Mitgliedstaaten verlangen, dass Inhaber einer kombinierten Erlaubnis nachweisen, dass sie ohne Inanspruchnahme der Leistungen des Sozialhilfesystems des betreffenden Mitgliedstaats über **ausreichende Mittel** zur Sicherung ihres Lebensunterhalts verfügen.“*

Das heißt: In den ersten drei Monaten darf das nicht verlangt werden.

Dennoch sagt die Bundesregierung in der Gesetzesbegründung zu § 18 Abs. 5 AufenthG:

*„Mit beiden unter Nummer 1 vorgenommenen Änderungen bleiben die Anforderungen an die in der Regel erforderliche Sicherung des Lebensunterhalts unberührt.“*

## Muss Lebensunterhalt gesichert sein?

- Diese Aussage **widerspricht** offensichtlich der Richtlinie – jedenfalls in den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit.
- Falls die Ausländerbehörde aus dem Grund der fehlenden Lebensunterhaltssicherung den Aufenthaltstitel verkürzen sollte, sollten dagegen **Rechtsmittel** eingelegt werden und auf Art. 11 Abs. 4 S. 4 RL (EU) 2024/1233 hingewiesen werden.

# Besteht Anspruch auf Arbeitslosengeld I?

## Beispiel

D. hat eine Aufenthaltserlaubnis nach **§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 26 Abs. 2 BeschV** und hatte als Bauhelfer gearbeitet. Er ist nach 15 Monaten betriebsbedingt gekündigt worden. Die Ausländerbehörde hat mitgeteilt, dass sein Aufenthaltstitel nun für sechs Monate bestehen bleibt.

Er hat bei der Arbeitsagentur Arbeitslosengeld I beantragt. Die BA schreibt:

*„Ihren Antrag lehnen wir ab, da sie aus rechtlichen Gründen nicht „verfügbar“ sind. Denn Sie hatten nur eine Beschäftigungserlaubnis für die bisherige Tätigkeit, aber keine Beschäftigungserlaubnis für andere Tätigkeiten. Daher sind sie für die BA nicht vermittelbar. Dies steht der Verfügbarkeit gem. § 138 SGB III entgegen.“*

**Er hält das für falsch und sagt, er habe doch einen Anspruch auf Alg I. Ist das richtig?**

## Besteht Anspruch auf Alg I?

Ja – wenn die normalen Voraussetzungen erfüllt sind.

- Aus der Fachlichen Weisung der BA zu § 138 SGB III:

*„Der Verfügbarkeit steht nicht entgegen, wenn der Aufenthaltstitel mit der Nebenbestimmung versehen ist, dass die Ausübung einer Beschäftigung ausschließlich bei einem bestimmten Arbeitgeber erlaubt ist. Es besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitslose einen Aufenthaltstitel mit Beschäftigungserlaubnis für einen anderen Arbeitgeber erhält. Der Aufenthaltstitel wird aber erst geändert, wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot eines Arbeitgebers vorliegt.“*

- Arbeitslosengeld I ist hinsichtlich der Lebensunterhaltssicherung eine **„unschädliche Leistung“** (§ 2 Abs. 3 Nr. 6 AufenthG). Das heißt: Sie zählt wie Arbeitseinkommen.

# Besteht Anspruch auf Grundsicherung nach SGB II?

## Besteht Anspruch auf Grundsicherungsgeld nach SGB II?

Ja – wenn die normalen Voraussetzungen erfüllt sind.

- Ausgeschlossen wäre man nur, wenn kein Aufenthaltstitel vorliegt oder wenn dieser allein zum Zweck der Arbeitsuche, der Ausbildungsplatzsuche erteilt worden wäre. (§ 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB II).
- Allerdings ist das Jobcenter verpflichtet, eine **Meldung** an die ABH zu machen (§ 87 Abs. 2 S. 3 AufenthG), wenn eine Person mit Aufenthaltstitel nach Abschnitt 3 oder 4 Leistungen bezieht.
- Leistungen nach SGB II sind eine „schädliche Leistung“, so dass der Aufenthaltstitel **gefährdet** sein könnte. Die ist aber eine Ermessensentscheidung der Ausländerbehörde und kein Automatismus.

# Welche Meldepflichten gelten bei Verlust der Arbeit oder der Ausbildung?

# Meldepflichten bei Verlust der Arbeit oder Ausbildung

## Für die Betroffenen selbst:

- § 82 Abs. 6 AufenthG: „Ausländer, die im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis nach Kapitel 2 Abschnitt 3 oder 4 sind, sind verpflichtet, der zuständigen Ausländerbehörde innerhalb von **zwei Wochen** ab Kenntnis mitzuteilen, dass die Ausbildung oder die Erwerbstätigkeit, für die der Aufenthaltstitel erteilt wurde, vorzeitig beendet wurde.“
- Ansonsten droht **Bußgeld** von 1.000 Euro (§ 98 Abs. 5 AufenthG).
- Diese Meldung (bzw. diejenige durch den Betrieb) soll **Voraussetzung** für den sechsmonatigen Fortbestand des Aufenthaltstitels sein.

# Meldepflichten bei Verlust der Arbeit oder Ausbildung

## Für die Betriebe:

- § 4a Abs. 5 S. 3 Nr. 3 AufenthG: „Wer im Bundesgebiet einen Ausländer beschäftigt, muss (...)

*der zuständigen Ausländerbehörde innerhalb von **vier Wochen** ab Kenntnis mitteilen, dass die Beschäftigung, für die ein Aufenthaltstitel nach Kapitel 2 Abschnitt 4 erteilt wurde, vorzeitig beendet wurde.“*

- Ansonsten droht **Bußgeld** von bis zu 30.000 Euro (§ 98 Abs. 2a Nr. 2 AufenthG).
- In § 16g Abs. 4, und § 60c Abs. 5 und 60d Abs. 3 AufenthG gibt es **weitere Meldepflichten** bei vorzeitigem Verlust der Ausbildung oder Arbeit für die Betriebe oder Bildungseinrichtungen.

# Darf man eine andere Arbeit ausüben während der sechs Monate?

## Darf man nach Verlust der Arbeit eine andere Arbeit ausüben?

**Das ist schwierig.** Denn der alte Aufenthaltstitel mit der alten Beschäftigungserlaubnis **besteht fort**. Das heißt:

- Bei Aufenthaltstitel für die Arbeit: nur für die **bisherige** Arbeit
- Bei Aufenthaltstitel für Ausbildung: nur für **20 Wochenstunden** andere Beschäftigung.
- Für zusätzliche Beschäftigungen oder einen Wechsel muss eine **neue Beschäftigungserlaubnis** bei der ABH beantragt werden.
- Meist ist auch die **Zustimmung der BA** erforderlich. Ausnahme hiervon: nach zwei Jahren Vorbeschäftigungszeit oder drei Jahren Voraufenthaltszeit (§ 9 BeschV)

# Sind auflösende Bedingungen zulässig?

## Beispiel

F. hat eine Aufenthaltserlaubnis nach **§ 16a AufenthG** und macht eine betriebliche Ausbildung als Friseurin. Zu ihrer Aufenthaltserlaubnis gibt es ein Zusatzblatt, auf dem steht:

*„Erlischt zwei Wochen nach Ende / Abbruch der Ausbildung. Erlischt bei einem Antrag auf Leistungen nach SGB II / XII“*

**Ist eine solche „auflösende Bedingung“ zulässig?**

# Auflösende Bedingung

## Wohl nicht.

- Denn hiermit erlischt der Aufenthaltstitel automatisch, ohne dass im Einzelfall eine Prüfung oder eine Ermessensentscheidung stattfinden würde.
- Art. 8 Abs. 2 RL (EU) 2024/1233 verlangt aber, dass bei Entscheidungen zur Ablehnung oder zum Entzug des Aufenthaltstitels „*den spezifischen Umständen des jeweiligen Falls sowie dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (...) Rechnung zu tragen*“ ist.
- Daher sollte die Streichung von **auflösenden Bedingungen** im Aufenthaltstitel beantragt werden.

# Und jetzt haben wir Zeit zum Austauschen!