

Aus dem Asylmagazin 12/2024, S. 424–413

Claudius Voigt

Arbeitnehmer*innen ohne Schutz?

EU-Richtlinie sieht mehr Rechte für Drittstaatsangehörige bei Arbeitsplatzverlust vor

© Informationsverbund Asyl und Migration e.V., Dezember 2024. Vervielfältigung und Nachdruck sind nur mit Genehmigung des Autors sowie des Informationsverbunds Asyl und Migration gestattet.

Asylmagazin, Zeitschrift für Flüchtlings und Migrationsrecht

Das Asylmagazin liefert die wichtigsten Hintergrundinformationen zu den rechtlichen Fragen rund um die Themen Flucht und Migration:

- Aktuelle Rechtsprechung und Länderinformationen,
- Beiträge zu aktuellen rechtlichen Entwicklungen und Hinweise für die Beratungspraxis,
- Nachrichten, aktuelle Stellungnahmen und Literaturhinweise.

Das Asylmagazin erscheint im von Loeper Literaturverlag/Ariadne Buchdienst mit regelmäßig neun Ausgaben pro Jahr. Es kann in einer Print- und in einer Online-Ausgabe bezogen werden. Ein Bestellformular und weitere Informationen zum Abonnement finden Sie unter

menschenrechte.ariadne.de/zeitschrift-asylmagazin/

Dokumente, die sich zur Veröffentlichung im Asylmagazin eignen, senden Sie bitte an den Informationsverbund Asyl und Migration.



In Kooperation mit



Arbeitnehmer*innen ohne Schutz?

EU-Richtlinie sieht mehr Rechte für Drittstaatsangehörige bei Arbeitsplatzverlust vor

Inhalt

- I. Hintergrund
- II. Aktueller Schutz im Aufenthaltsgesetz im Bereich der Bildungs- und Erwerbsmigration
 1. Aufenthaltstitel zwecks Erwerbstätigkeit
 2. Aufenthaltstitel für Ausbildung und Studium
- III. Anforderungen der Rahmenrichtlinie und Kollisionen mit deutschem Recht
- IV. Zusätzliche Rechte durch die neue Rahmenrichtlinie ab Mai 2026
- V. An welchen Stellen muss das deutsche Gesetz geändert werden?

Fehlende Schutzregelungen bei der Arbeits- und Bildungsmigration fördern Prekarisierung und mögliche Ausbeutung von Drittstaatsangehörigen. EU-Recht verlangt mehr aufenthalts- und sozialrechtlichen Schutz und zwingt zur Anpassung der deutschen Rechtslage.

1. Hintergrund

Es war ein Geburtsfehler des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, keine oder nur unzureichende Schutzregelungen für den Fall zu schaffen, dass die Betroffenen ihre Arbeit oder ihre Ausbildungsstelle ungeplant verlieren. Bei Kündigung, Krankheit oder Schwangerschaft, bei Unfall oder Lohnkürzung droht ihnen nicht selten anschließend der Verlust des Aufenthaltstitels. Flankiert werden diese unzureichenden Auffang- und Überbrückungsregelungen mit Hürden beim Arbeitsplatzwechsel, mit sozialrechtlichen Leistungsausschlüssen und der Verpflichtung von Sozialbehörden, entsprechende Fälle an die Ausländerbehörden zu melden. Die Folge ist: Menschen, die gezielt angeworben wurden und von der Wirtschaft händierend gesucht werden, stehen in manchen Fällen weitgehend schutzlos da, wenn ihr Plan in Deutschland zu arbeiten – aus welchen Gründen auch immer – nicht aufgeht. Die Inanspruchnahme grundlegender Arbeitnehmer*innenrechte wird auf diesem Wege aufenthaltsrechtlich torpediert. Dies fördert die Gefahr von Ausbeutung und Exklusion und ist *sozial- und teilhabepolitisch* völlig inakzeptabel.

Aber auch *rechtlich* steht die Verweigerung aufenthaltsrechtlicher Arbeitnehmer*innenrechte auf mehr als wackeligen Beinen, insbesondere vor dem Hintergrund des Unionsrechts. Im Recht der Europäischen Union grundlegend für die hier besprochene Thematik ist die Richtlinie 2011/98/EU, die so genannte »Arbeitnehmer*innen-Rahmenrichtlinie«¹. Diese Richtlinie musste bereits bis Ende 2013 von den EU-Mitgliedstaaten umgesetzt werden und schreibt unter anderem bestimmte Gleichbehandlungsansprüche für Drittstaatsangehörige vor, die in einem EU-Mitgliedstaat arbeiten dürfen – unabhängig davon, ob sie ursprünglich für die Arbeit oder aus anderen Gründen eingereist sind. Bereits jetzt dürften einige Regelungen des deutschen Aufenthalts- und Sozialrechts und erst recht manche ausländerbehördliche Praxis mit dieser Richtlinie nicht vereinbar sein (siehe Abschnitt III).

Mittlerweile ist jedoch von der EU-Gesetzgeberin die genannte Richtlinie aktualisiert und erweitert worden: Am 30. April 2024 wurde die Nachfolgerichtlinie (EU) 2024/1233 im Amtsblatt der EU veröffentlicht² und ist bis zum 21. Mai 2026 von den Mitgliedstaaten umzusetzen. Diese Neufassung der Arbeitnehmer*innen-Rahmenrichtlinie sieht noch weitergehende Schutzrechte und Gleichbehandlungsansprüche vor. Ziel der Richtlinie ist es »Drittstaatsangehörigen Rechte und Pflichten einzuräumen, die mit denen der Unionsbürger vergleichbar sind«³. Da dies im deutschen Recht vielfach nicht der Fall ist, wird spätestens mit Ablauf der Umsetzungsfrist in gut anderthalb Jahren die Bundesgesetzgeberin eine Reihe restriktiver Regelungen im Aufenthalts- und Sozialrecht anpassen müssen.

* Claudius Voigt ist Sozialarbeiter und arbeitet bei der GGUA Flüchtlingshilfe e.V. in Münster beim Projekt Q – Qualifizierung der Flüchtlingsberatung. Informationen dazu: www.einwanderer.net.

¹ Richtlinie 2011/98/EU vom 13.12.2011 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, Abl. L 343/1 vom 23.12.2011.

² Amtsblatt der EU vom 30. April 2024, abrufbar bei eur-lex.europa.eu.

³ Erwägungsgrund Nr. 2 RL (EU) 2024/1233.

II. Aktueller Schutz im Aufenthaltsgesetz im Bereich der Bildungs- und Erwerbsmigration

Um einen Überblick über die (nicht) bestehenden Schutzregelungen zu erhalten, muss zwischen den Aufenthaltstiteln zwecks Erwerbstätigkeit (Kapitel 2, Abschnitt 4; §§ 18 bis 21) sowie denjenigen zwecks Aus- und Weiterbildung bzw. Studium (Kapitel 2, Abschnitt 3; §§ 16 bis 17 AufenthG) differenziert werden.

1. Aufenthaltstitel zwecks Erwerbstätigkeit

Im parlamentarischen Verfahren zum »Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2.0«⁴ haben mehrere Sachverständige die Gesetzgeberin aufgefordert, drittstaatsangehörige Arbeitnehmer*innen im Fall des Arbeitsplatzverlusts aufenthaltsrechtlich abzusichern. So schlug die Bundesagentur für Arbeit in ihrer Stellungnahme vor:

»Die BA spricht sich dafür aus, gesicherte Aufenthaltsrechte für den Fall eines Arbeitsplatzverlustes zu schaffen, die der betreffenden Person die Gelegenheit eines Aufenthalts zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes geben und einen nahtlosen neuen Titel bei Finden eines neuen Arbeitsplatzes ermöglichen.«⁵

Ähnlich haben sich der DGB⁶ und der Paritätische Gesamtverband⁷ geäußert. Allein: Es nützte nichts. Die einzige Schutzregelung, die durch eine nachträgliche Änderung durch den Innenausschuss⁸ noch eingeführt wurde, war der jetzige § 18 Abs. 4 AufenthG. Dieser sieht vor, dass die klassischen Aufenthaltstitel für Fach- und Arbeitskräfte gemäß §§ 18a, 18b, 18g und 19c AufenthG bei von vornherein befristeten Arbeitsverträgen für die Dauer des Arbeitsvertrags »zuzüglich dreier Monate« erteilt werden müssen. In der Begründung zu dieser Änderung heißt es:

»Mit der Übergangszeit von drei Monaten erhalten die Titelinhaber nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses die Möglichkeit zur Arbeitssuche.«

Schon diese rudimentäre Schutzregelung lässt allerdings viele Fragen offen: Da während der drei Monate der bisherige Aufenthaltstitel fortbesteht, ist es für die Betroffenen nicht möglich, in dieser Zeit mit irgendeinem Job den

Lebensunterhalt zu verdienen. Denn die Beschäftigungserlaubnis bezog sich ja allein auf die bisherige, nicht mehr vorhandene Stelle. Wenn kein Anspruch auf Arbeitslosengeld I bestehen oder dieses zu gering sein sollte, müsste der Lebensunterhalt also anderweitig gesichert werden – vielfach dürfte da nur das Bürger*innengeld vom Jobcenter infrage kommen. Das jedoch wäre verpflichtet, den Leistungsantrag an die Ausländerbehörde zu melden.⁹ Nicht auszuschließen ist, dass Ausländerbehörden daraufhin den Aufenthaltstitel unter Missachtung des Zwecks der drei zusätzlichen Monate gemäß § 7 Abs. 2 S. 2 AufenthG nachträglich verkürzen, weil der Lebensunterhalt nicht gesichert und damit eine Regelerteilungsvoraussetzung des § 5 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG nicht (mehr) erfüllt ist. Eine Klarstellung, zumindest in den Verwaltungsvorschriften, ist entsprechend wünschenswert.

Für den Fall eines nicht von vornherein befristeten Vertrags, sondern eines ungeplanten Verlusts der Arbeit nützt die genannte Schutzregelung des § 18 Abs. 4 AufenthG ohnehin nichts, denn hierfür sieht das Aufenthaltsgesetz keinen Schutz vor. Vielmehr ist der Umgang mit dieser Konstellation weitestgehend in das Ermessen der Ausländerbehörde gestellt. Die Betroffenen haben keine gesetzliche Grundlage, auf die sie sich verlassen können.

Beispiel:

D. ist über die sogenannte 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.¹⁰ Nach neun Monaten ist er jedoch betriebsbedingt gekündigt worden. Da er noch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I hat, muss er zur Überbrückung Bürger*innengeld beim Jobcenter beantragen. Er fragt in einer Migrationsberatungsstelle, ob dies Auswirkungen auf seinen Aufenthaltstitel haben wird und ob er Angst haben muss, dass die Ausländerbehörde ihm den Aufenthaltstitel wegnimmt.

Um sich an eine Antwort auf D.s Frage heranzutasten, muss man sich in die Untiefen des Aufenthaltsgesetzes hineinbegeben. Verschiedene Meldepflichten sorgen dafür, dass die Ausländerbehörde vom Arbeitsplatzverlust und vom Leistungsantrag Kenntnis erlangen wird:

⁴ Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung, BGBl. 2023 I Nr. 217 vom 18.8.2023.

⁵ Deutscher Bundestag, Ausschuss für Inneres und Heimat, Ausschussdrucksache 20(4)219 A, S. 9; alle Stellungnahmen aus der Sachverständigenanhörung des Innenausschusses sind abrufbar bei bundestag.de unter »Ausschüsse/Inneres und Heimat/Anhörungen« (Öffentliche Anhörung zur Fachkräfteeinwanderung, 22. Mai 2023).

⁶ Ausschussdrucksache 20(4)219 B, a. a. O. (Fn. 5).

⁷ Ausschussdrucksache 20(4)219 F, a. a. O. (Fn. 5).

⁸ Bundestags-Drucksache 20/7394, Nr. 1 b) dd).

⁹ § 87 Abs. 2 S. 3 AufenthG.

¹⁰ § 18 Abs. 4 AufenthG.

- Die Person selbst muss innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis vom vorzeitigen Verlust der Arbeit dies der Ausländerbehörde mitteilen (§ 82 Abs. 6 AufenthG). Ansonsten droht ein Bußgeld von bis zu 1.000 Euro (§ 98 Abs. 5, letzte Var. AufenthG).
- Das Jobcenter und Sozialamt sind bei Aufenthaltstiteln für Arbeit oder Ausbildung verpflichtet, einen Antrag auf Leistungen nach dem SGB II oder XII der Ausländerbehörde zu melden (§ 87 Abs. 2 S. 3 AufenthG).

Für die Ausländerbehörde gibt es dann mehrere Möglichkeiten:

- Sie kann den Aufenthaltstitel bestehen lassen, um Zeit einzuräumen, eine neue Arbeit zu finden.
- Sie kann den Aufenthaltstitel nachträglich verkürzen, weil mit der Arbeit bzw. der fehlenden Lebensunterhaltssicherung eine wesentliche Voraussetzung entfallen ist (§ 7 Abs. 2 S. 2 AufenthG). Es handelt sich dabei um eine Ermessensentscheidung, bei der eine umfassende Würdigung des Einzelfalls unter Abwägung aller individuellen und öffentlichen Interessen und unter Berücksichtigung höherrangiger Rechtsvorschriften stattzufinden hat. Zumindest für die Blaue Karte (§ 18g AufenthG) hat das BMI in seinen Anwendungshinweisen¹¹ klargestellt, dass bei dieser Entscheidung auch die Vorgaben aus Art. 8 Abs. 5 der REST-Richtlinie¹² beachtet werden müssen. Diese sehen vor, dass während einer Arbeitslosigkeit von drei Monaten (bzw. sechs Monaten, wenn man schon mindestens zwei Jahre eine Blaue Karte besitzt) eine Blaue Karte nicht entzogen und eine Verlängerung nicht abgelehnt werden darf – selbst dann, wenn der Lebensunterhalt nicht gesichert ist. Vergleichbare EU-rechtliche Schutzregelungen werden spätestens ab Mai 2026 auch für andere Aufenthaltstitel gelten (siehe Abschnitt IV). Darauf, wie auch auf den in § 18 Abs. 4 AufenthG zum Ausdruck kommenden Willen der Gesetzgeberin, sollte man die Ausländerbehörde ausdrücklich hinweisen.
- Nach Verkürzung oder Ablauf der Aufenthaltserlaubnis für die Arbeit ist in manchen Fällen als Alternative eine Chancenkarte nach § 20a AufenthG denkbar. Dieser Aufenthaltstitel darf jedoch nur erteilt werden, wenn der Lebensunterhalt gesichert ist.¹³ Es besteht zudem normalerweise ein Ausschluss von regulä-

ren Leistungen nach dem SGB II und dem SGB XII.¹⁴ Diese Alternative kommt demnach nur infrage, wenn durch einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I, durch Ersparnisse oder durch einen Job der Lebensunterhalt gesichert ist. Für D. aus dem Beispielfall kommt daher § 20a AufenthG nicht infrage. Diese Möglichkeit steht ihm zudem ohnehin nicht offen, da er keinen Berufsabschluss hat.

- Bei Ablauf der bisherigen Aufenthaltserlaubnis ist auch die Erteilung einer Fiktionsbescheinigung gemäß § 81 Abs. 4 AufenthG möglich. Problematisch ist dabei, dass keine Beschäftigungserlaubnis für andere Tätigkeiten als der zuvor ausgeübten besteht.
- Schließlich kann es sein, dass die Ausländerbehörde eine »auflösende Bedingung« gemäß § 12 Abs. 2 AufenthG verhängt hat. Diese können etwa lauten »Aufenthaltstitel erlischt zwei Wochen nach vorzeitigem Verlust der Arbeit« oder »erlischt bei Antrag auf Leistungen nach dem SGB II«. Dies hat zur Folge, dass unmittelbar die Ausreisepflicht eintritt, es handelt sich also um ein Instrument der umfassenden Entrechtung. Durch das automatische Eintreten der auflösenden Bedingung wird eine konkrete Ermessensausübung im Einzelfall ausgehebelt.¹⁵ Schon aus diesem Grund dürften derartige auflösende Bedingungen nicht mit der geltenden Arbeitnehmer*innen-Rahmenrichtlinie zu vereinbaren sein, die stets eine Einzelfallentscheidung verlangt (siehe Abschnitt III).

Eine spezielle Regelung sehen § 16g Abs. 9 und § 19d Abs. 1b AufenthG für den Fall eines »selbstverschuldeten« Verlusts der Arbeit vor: In diesem Fall ist ein zwingender Widerruf des Aufenthaltstitels vorgeschrieben.

2. Aufenthaltstitel für Ausbildung und Studium

Etwas weitergehende Rechte gewährt das Gesetz für die Aufenthaltstitel nach § 16a (Aus- und Weiterbildung), § 16b (Studium) sowie § 16g (Alternative zur Ausbildungsduldung):

- § 16a Abs. 4 AufenthG sieht vor, dass nach vorzeitiger Beendigung der Ausbildung für einen Zeitraum von »bis zu« sechs Monaten der Aufenthaltstitel nicht

¹¹ BMI: Aktualisierte Anwendungshinweise zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz; Rn. 18g.V.3.

¹² Richtlinie (EU) 2021/1883 vom 20. Oktober 2021 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung und zur Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG des Rates.

¹³ § 20 Abs. 2 S. 1 AufenthG; § 20a Abs. 4 S. 1 AufenthG.

¹⁴ § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 b) SGB II; § 23 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 SGB XII.

¹⁵ Das BMI sieht daher in den Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum AufenthG (Rn. 12.2.3) vor, dass auflösende Bedingungen nur im Einzelfall nach abwägender Ermessensentscheidung genutzt werden sollten. Zudem muss der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bei Verfügung der auflösenden Bedingung beachtet werden, und es ist dafür eine besondere Rechtfertigung notwendig (so auch VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 11.12.2013 – 11 S 2077/13 – asyl.net: M21417).

zurückgenommen, widerrufen oder nachträglich verkürzt werden darf. Dies gilt jedoch nur, wenn es sich um eine qualifizierte (also mindestens zweijährige) Ausbildung handelt und nur dann, wenn die Betroffenen den Verlust des Ausbildungsplatzes nicht selbst zu vertreten haben. Unklar ist auch hier, ob ein nicht-gesicherter Lebensunterhalt dem entgegensteht. Ebenfalls unklar ist, ob währenddessen ein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II bzw. XII besteht oder ob es sich um einen Aufenthaltstitel »zur Ausbildungsplatzsuche« handelt und damit ein Ausschluss besteht. Während der sechs Monate darf nur eine Beschäftigung von 20 Wochenstunden ausgeübt werden.

- § 16b Abs. 6 AufenthG sieht bei Abbruch des Studiums aus Gründen, »die der Ausländer nicht zu vertreten hat«, eine ähnliche Schutzregelung für bis zu neun Monate vor. Es gelten dieselben Unklarheiten wie im Fall von § 16a Abs. 4 AufenthG.
- § 16g Abs. 7 AufenthG sieht für den Fall des Verlusts der Ausbildung vor, dass der Aufenthaltstitel zwingend widerrufen wird. Gemäß § 16g Abs. 5 AufenthG besteht einmalig Anspruch auf eine sechsmonatige Aufenthaltserlaubnis zur Suche eines anderen Ausbildungsplatzes. Auch hier ist unklar, ob ein Leistungsanspruch nach SGB II/XII besteht.

III. Anforderungen der Rahmenrichtlinie und Kollisionen mit deutschem Recht

Im Wesentlichen regelt die »Arbeitnehmer*innen-Rahmenrichtlinie« (RL 2011/98/EU) zwei Dinge: Zum einen schreibt sie vor, wie das formale Verfahren für die Erteilung einer Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnis vonstattengehen muss. Zum anderen gewährt sie Drittstaatsangehörigen, die in einem EU-Staat arbeiten oder gearbeitet haben, »ein gemeinsames Bündel gleicher Rechte wie die Staatsangehörigen des jeweiligen Aufnahmemitgliedstaates genießen«. ¹⁶ Dadurch will die EU auch »den unlauteren Wettbewerb zwischen inländischen Staatsangehörigen und Drittstaatsangehörigen aufgrund der möglichen Ausbeutung letzterer verringern«. ¹⁷ Ziel ist eine »energischere Integrationspolitik« und die Gewährleistung »vergleichbare(r) Rechte und Pflichten wie Unionsbürgern«. ¹⁸

Die Arbeitnehmer*innen-Rahmenrichtlinie musste bereits im Dezember 2013 von den Mitgliedstaaten umgesetzt werden. Wo die Umsetzung nicht oder nicht vollständig erfolgt ist, können sich Betroffene seitdem direkt

auf die Richtlinie berufen, wenn diese für sie günstigere Bestimmungen enthält als das jeweilige nationale Recht. Sie gilt für alle Drittstaatsangehörigen, die sich *rechtmäßig* in einem EU-Staat (in diesem Fall Deutschland) entweder zu Arbeitszwecken oder auch aus anderen Gründen aufhalten und arbeiten dürfen. ¹⁹ Einige Personengruppen sind jedoch ausgeschlossen: So gelten die Regelungen der Richtlinie unter anderem nicht für freizügigkeitsberechtigte Familienangehörige von EU-Bürger*innen, für entsandte Beschäftigte, für innerbetrieblich versetzte Arbeitnehmer*innen, für Saisonbeschäftigte, Au-Pairs sowie für selbstständig Tätige. Auch für Personen mit Duldung oder für Asylantragstellende ist die Richtlinie nicht anwendbar, ebenso wenig wie für international Schutzberechtigte und Personen mit vorübergehendem Schutz (Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine). Auch auf Personen, die »nach dem einzelstaatlichen Recht oder internationalen Verpflichtungen oder der Praxis eines Mitgliedstaats Schutz genießen« ist die Richtlinie nicht anwendbar. Davon dürften in erster Linie Personen mit nationalem Abschiebungsverbot (§ 25 Abs. 3 AufenthG), aber möglicherweise auch mit anderen humanitären Aufenthaltstiteln (z. B. §§ 23a, 25a, 25b, 25 Abs. 5 AufenthG) betroffen sein.

Da die inhaltlichen Vorgaben der Richtlinie sehr differenziert sind, sollen im Folgenden nur einige besonders relevante Punkte dargestellt werden. Gleichzeitig werden diese stets mit dem Hinweis versehen, an welchen Stellen sie möglicherweise im Widerspruch zum deutschen Recht stehen könnten. So sieht die Richtlinie unter anderem folgende Rechtsansprüche vor:

- Es besteht bei einer Ablehnung oder bei der Entscheidung, einen Aufenthaltstitel inklusive einer Beschäftigungserlaubnis zu entziehen, Anspruch auf eine schriftliche Begründung. Die negative Entscheidung muss mit einem Rechtsbehelf angefochten werden können. ²⁰ Die von manchen Ausländerbehörden standardmäßig verhängten auflösenden Bedingungen dürften vor diesem Hintergrund unzulässig sein, da diese im Falle ihrer »Aktivierung« automatisch, ohne Begründung und ohne Möglichkeit des Rechtsbehelfs wirksam werden. Nach bisheriger Rechtsprechung werden diese Bedingungen jedoch spätestens nach Ablauf eines Jahres ab Erteilung der Aufenthaltserlaubnis bestandskräftig und somit trotz ihrer Rechtswidrigkeit unangreifbar. ²¹ Ob dies auch angesichts der Unionsrechts-

¹⁶ RL 2011/98/EU, Erwägungsgrund Nr. 20.

¹⁷ RL 2011/98/EU, Erwägungsgrund Nr. 19.

¹⁸ RL 2011/98/EU, Erwägungsgrund Nr. 2.

¹⁹ RL 2011/98/EU, Art. 3. Einige Gleichbehandlungsansprüche können allerdings auf Personen beschränkt sein, die tatsächlich arbeiten oder gearbeitet haben. Unter dem Begriff »arbeiten« ist jede abhängige Beschäftigung zu verstehen. Auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse können davon erfasst sein, wenn ihr Umfang nicht so untergeordnet und unwesentlich ist, dass er nicht ins Gewicht fällt (vgl. EuGH, Urteil vom 4.2.2010, C-14/09 – Genc).

²⁰ RL 2011/98/EU, Art. 8.

²¹ VGH Bayern, Beschluss vom 18.9.2020 – 10 CE 20.1914 –, juris.

widrigkeit vor dem Hintergrund des »effet utile« gelten kann, erscheint zweifelhaft.

- Es besteht Anspruch auf »freien Zugang zum gesamten Hoheitsgebiet« des ausstellenden Mitgliedstaats sowie auf Ausübung der konkreten Beschäftigung.²² Zu dieser Vorgabe könnte eine Wohnsitzauflage nach § 12 Abs. 2 AufenthG im Widerspruch stehen – etwa, wenn eine Person mit einem humanitären Aufenthaltstitel (z. B. § 25 Abs. 5 AufenthG) daran gehindert wird, an einem anderen Ort eine (wenn auch nicht-existenzsichernde) Arbeit aufzunehmen.²³ Dies gilt jedenfalls, sofern man davon ausgeht, dass Personen mit derartigen humanitären Aufenthaltserlaubnissen dem Geltungsbereich der Richtlinie unterliegen.
- Es besteht Anspruch auf Gleichbehandlung in Bezug auf die Zweige der sozialen Sicherheit gemäß der Verordnung (EG) Nr. 883/2004.²⁴ Dahinter verbergen sich unter anderem Ansprüche auf Gleichbehandlung beim Kindergeld und anderen Familienleistungen, bei Rente und Krankenversicherung, bei Leistungen bei Arbeitslosigkeit und anderen Sozialversicherungsleistungen. Dies hat zum Beispiel zur Folge, dass der Ausschluss von der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht gemäß § 5 Abs. 11 SGB V für bestimmte Personengruppen nicht zulässig sein dürfte, wenn diese von der Richtlinie erfasst sind.
- Es dürften auch Gleichbehandlungsansprüche hinsichtlich des Bürger*innengelds nach dem SGB II und der Grundsicherung im Alter nach dem SGB XII bestehen. Denn hierbei handelt es sich um eine »besondere beitragsunabhängige Geldleistung« gemäß Art. 70 VO 883/2004, die auch den Charakter einer Leistung bei Arbeitslosigkeit innehat. Diese Gleichbehandlungsansprüche müssen jedenfalls dann gewährt werden, wenn die betreffende Person in einem Beschäftigungsverhältnis steht oder mindestens sechs Monate gearbeitet hat und arbeitslos gemeldet ist.²⁵ Sie sind aber im deutschen Recht offensichtlich nicht vollständig umgesetzt: So sieht § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 b) SGB II einen Ausschluss von den Leistungen nach dem SGB II vor, wenn man ein Aufenthaltsrecht allein für den Zweck der Arbeitsuche (Aufenthaltserlaubnis nach § 20 AufenthG) hat oder über die neue Chancenkarte nach § 20a verfügt. Jedenfalls dann, wenn die Person

arbeitet oder sechs Monate gearbeitet hat, wäre dieser Leistungsausschluss mit der Richtlinie nicht zu vereinbaren. Auch der Verweis auf das AsylbLG, etwa in den ersten Monaten für Personen, die im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 AufenthG sind, dürfte mit diesem Gleichbehandlungsanspruch unvereinbar sein.

IV. Zusätzliche Rechte durch die neue Rahmenrichtlinie ab Mai 2026

Die aktualisierte Arbeitnehmer*innen-Rahmenrichtlinie aus dem April dieses Jahres weitet die bisherigen Regelungen erheblich aus. Spätestens bis zum 21. Mai 2026 sind die Neuerungen in nationales Recht umzusetzen. Die Überarbeitung der Richtlinie ist Teil des von der EU-Kommission vorgelegten »Maßnahmepakets zu Kompetenzen und Talenten« und geht auf die Proklamation der »Europäischen Säule sozialer Rechte« zurück.²⁶ In der neuen Richtlinie sind die (Schutz-)Rechte von drittstaatsangehörigen Arbeitnehmer*innen an vielen Stellen erweitert worden. Es werden eine Reihe gesetzlicher Änderungen erforderlich sein, um diese auch im deutschen Recht zu berücksichtigen. Im Folgenden sollen die wichtigsten Änderungen der neuen Richtlinie gegenüber der bisherigen dargestellt werden.

- Die Geltung der Richtlinie wird bezüglich der Gleichbehandlungsansprüche auf Personen, die einen nationalen Schutz oder ein anderes humanitäres Aufenthaltsrecht genießen, ausgeweitet.²⁷ Hiervon darf allenfalls abgewichen werden, wenn die Person weder arbeitet noch mindestens sechs Monate gearbeitet hat.²⁸
- Die Frist für die Entscheidung über einen Antrag auf eine Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnis wird auf regelmäßig 90 Tage verkürzt.²⁹ Bisher hatte die Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde dafür einen Monat länger Zeit.
- Es werden höhere Hürden für die Ablehnung eines Antrags auf Erteilung oder Verlängerung einer Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnis bzw. deren Entzug vorgesehen: Die Entscheidung darüber muss stets »den spezifischen Umständen des jeweiligen Falls sowie dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit« Rechnung tragen.³⁰ Auflösende Bedingungen dürften daher erst

²² RL 2011/98/EU, Art. 11 lit. b.

²³ Die Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum AufenthG sehen vor, dass eine Wohnsitzauflage nach § 12 Abs. 2 AufenthG – anders als bei der Wohnsitzregelung nach § 12a AufenthG – bei humanitären Aufenthaltstiteln nur gestrichen wird, wenn am anderen Ort eine lebensunterhaltssichernde Beschäftigung aufgenommen wird (AVwV AufenthG, Nr. 12.2.5.4.1).

²⁴ RL 2011/98/EU, Art. 12.

²⁵ RL 2011/98/EU, Art. 12 Abs. 2 lit. b.

²⁶ RL (EU) 2024/1233, Erwägungsgrund Nr. 6.

²⁷ RL (EU) 2024/1233, Art. 3 Abs. 5.

²⁸ RL (EU) 2024/1233, Art. 12 Abs. 2; Erwägungsgrund Nr. 10.

²⁹ RL (EU) 2024/1233, Art. 5 Abs. 2.

³⁰ RL (EU) 2024/1233, Art. 8 Abs. 2.

recht nicht mehr zulässig sein, es müssen vielmehr individuelle Ermessensentscheidungen getroffen werden.

- Ausdrücklich ausgeweitet wird das Recht, den Arbeitgeber zu wechseln.³¹ Hierfür darf kein Antragsverfahren mehr verlangt werden, sondern nur eine »Mitteilung« an die Ausländerbehörde.³² Die Ausländerbehörde hat dann 45 Tage Zeit, den Arbeitgeberwechsel »auszusetzen«, um in dieser Zeit gegebenenfalls eine Arbeitsmarktprüfung durchführen zu lassen. Nach Ablauf der 45 Tage darf der Wechsel nicht mehr abgelehnt werden. Es wird also eine Form der Beschäftigungserlaubnis-Fiktion eingeführt. Diese Regelung stellt systematisch einen Bruch mit dem bisherigen Antrags- und Erlaubnisverfahren dar und entspricht weitgehend dem Verfahren beim Arbeitgeberwechsel mit einer Blauen Karte gemäß § 18g Abs. 4 AufenthG.
- Es werden klarere Schutzregelungen für den Fall des Arbeitsplatzverlusts eingeführt: Der Aufenthaltstitel darf mindestens drei Monate lang nicht wegen Arbeitslosigkeit entzogen werden. Wenn man schon seit zwei Jahren im Besitz des Aufenthaltstitels ist, darf dieser für sechs Monate nicht entzogen werden.³³ Die Richtlinie differenziert bei diesen Schutzregelungen nicht nach unverschuldetem oder verschuldetem Verlust des Arbeitsplatzes. Im Falle besonders ausbeuterischer Beschäftigungsbedingungen muss der Zeitraum um weitere drei Monate verlängert werden.³⁴ Erst nach frühestens drei Monaten darf der Fortbestand des Aufenthaltstitels von einem gesicherten Lebensunterhalt abhängig gemacht werden.³⁵ Auch diese Schutzregelung entspricht weitgehend den Vorgaben zur Blauen Karte.³⁶ Ausdrücklich wird den Mitgliedstaaten zudem freigestellt, längere Zeiten der unschädlichen Arbeitslosigkeit festzulegen.
- Wie die bisherige sieht auch die neue Richtlinie Gleichbehandlungsansprüche vor, unter anderem hinsichtlich des Zugangs zu Bildung,³⁷ zu beruflichen Anerkennungsverfahren, zu den Dienstleistungen der Arbeitsagentur sowie zu den Zweigen der Sozialen Sicherheit gemäß der VO 883/2004.³⁸ Dazu zählen etwa Rente, Krankenversicherung, andere Sozialversiche-

rungsleistungen oder Familienleistungen.³⁹ Auch für die »besonderen beitragsunabhängigen Geldleistungen« gemäß Art. 70 VO 883/2004 dürfte Gleichbehandlung gelten. Hierbei handelt es sich in Deutschland um die Leistungen des SGB II und die Grundsicherung im Alter nach dem Vierten Kapitel des SGB XII.⁴⁰ Ein Ausschluss aus diesen Systemen, etwa für Personen, die ein Aufenthaltsrecht allein zur Arbeitsuche haben (§§ 20, 20a AufenthG), dürfte daher unzulässig sein.⁴¹ Auch dies gilt jedenfalls dann, wenn die Person aktuell arbeitet oder zumindest sechs Monate gearbeitet hat.⁴²

- Es müssen erweiterte Beschwerde- und Rechtsschutzmöglichkeiten auch unter Einbeziehung unabhängiger Stellen (Nichtregierungsorganisationen) eingeführt werden, wenn Vorgaben aus der Richtlinie nicht eingehalten werden – also etwa die Gleichbehandlungs- und Schutzklauseln. Diese unabhängigen Stellen sollen auch ein verwaltungs- und zivilrechtliches Vertretungsrecht zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer*innen erhalten.⁴³ Auch die Rolle von Gewerkschaften soll gestärkt werden – unter anderem durch ein Zugangsrecht zu Betrieben⁴⁴ und eine staatliche Informationspflicht nicht nur zu aufenthaltsrechtlichen Fragen,⁴⁵ sondern auch zu Arbeitnehmerorganisationen.⁴⁶

V. An welchen Stellen muss das deutsche Gesetz geändert werden?

Aus der geänderten Richtlinie ergibt sich, dass das Aufenthalts- und Sozialrecht spätestens zum Ende der Umsetzungsfrist im Mai 2026 an verschiedenen Stellen geändert werden muss. Eine erste Einschätzung, wo dies erforderlich ist, soll im Folgenden gegeben werden.⁴⁷ Zu beachten

³¹ RL (EU) 2024/1233, Art. 11 Abs. 2.

³² RL (EU) 2024/1233, Art. 11 Abs. 3.

³³ RL (EU) 2024/1233, Art. 11 Abs. 4.

³⁴ RL (EU) 2024/1233, Art. 11 Abs. 6.

³⁵ RL (EU) 2024/1233, Art. 11 Abs. 4 UA 4.

³⁶ RL (EU) 2021/1883, Art. 8 Abs. 5.

³⁷ Dieser Gleichbehandlungsanspruch kann hinsichtlich Studienbeihilfen (BAföG) eingeschränkt werden (RL (EU) 2024/1233, Art. 12 Abs. 2 lit. a) iii).

³⁸ RL (EU) 2024/1233, Art. 12.

³⁹ Der Anspruch bezüglich Familienleistungen darf beschränkt werden u. a. auf Personen, die für mindestens sechs Monate arbeiten dürfen (RL 2024/1233, Art. 12. Abs. 2 lit. b).

⁴⁰ Anhang X zur VO 883/2004.

⁴¹ So auch: Doritt Kommitowski und Johannes Remy: Neuerungen bei der Fachkräfteeinwanderung ab Juni 2024: Die Chancenkarte, Asylmagazin 7–8/2024, S. 264–271, Fn. 13.

⁴² RL (EU) 2024/1233, Art. 12 Abs. 2 lit. b.

⁴³ RL (EU) 2024/1233, Art. 14.

⁴⁴ RL (EU) 2024/1233, Art. 13 Abs. 3.

⁴⁵ RL (EU) 2024/1233, Art. 16.

⁴⁶ RL (EU) 2024/1233, Art. 9.

⁴⁷ Auch der Wissenschaftliche Dienst des Bundestags hat sich bereits mit der Frage beschäftigt, welcher gesetzliche Änderungsbedarf sich aus der Neufassung der Richtlinie ergeben wird. Dabei muss aber berücksichtigt werden, dass diese Ausarbeitung noch auf der Grundlage des ursprünglichen Richtlinien-Entwurfs der EU-Kommission erfolgte, der im Laufe des EU-Gesetzgebungsverfahrens abgeändert wurde; vgl. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags (2022): Vorschläge der EU-Kommission zur Neufassung von Richtlinien zum Aufenthaltsrecht von Drittstaatsangehörigen: Fragen zu den Auswirkungen auf das deutsche Aufenthaltsgesetz; WD 3–3000–105/22.

ist dabei, dass eine Umsetzung, die über die Vorgaben der Richtlinie hinausgeht, möglich und auch angezeigt ist. Denn die Richtlinie gibt nur Mindeststandards, vor, lässt es aber ausdrücklich zu, für die Betroffenen günstigere Regelungen zu treffen.⁴⁸ Diese Möglichkeit sollte die Gesetzgeberin beherzt nutzen. Aus der geänderten Richtlinie ergibt sich folgender Anpassungsbedarf:

- Für nahezu alle Aufenthaltstitel – mit Ausnahme derjenigen, die gemäß Art. 3 Abs. 2 RL (EU) 2024/1233 ausdrücklich nicht unter die Rahmenrichtlinie fallen – muss gesetzlich klargestellt werden, dass ein Arbeitsplatzverlust und der gegebenenfalls nicht mehr gesicherte Lebensunterhalt für mindestens drei Monate nicht zum Verlust des Aufenthaltstitels durch eine nachträgliche Verkürzung oder einen Widerruf oder gar zum Erlöschen durch auflösende Bedingung führen dürfen. Die Frist muss auf sechs Monate verlängert werden, wenn der Aufenthaltstitel schon zwei Jahre bestand. Dies gilt nicht nur für nahezu alle Titel zum Zwecke der Erwerbstätigkeit nach Abschnitt 4, sondern auch für die meisten Titel nach Abschnitt 3 (Aus- und Weiterbildung, Studium), sofern eine (Neben-)Beschäftigung oder eine betriebliche Aus- oder Weiterbildung ausgeübt wird. Ebenso gilt dies für die familiären Aufenthaltstitel und teilweise für die humanitären Titel, sofern eine Beschäftigung bzw. die Lebensunterhaltssicherung Voraussetzung sind und die Personen tatsächlich gearbeitet haben. Aus Klarheitsgründen sollte die Frist einheitlich auf mindestens sechs Monate festgelegt werden, zumal damit auch dem Ziel einer Annäherung an die Rechte und Pflichten von Unionsbürger*innen nähergekommen wird. Konkret bedeutet das zum Beispiel auch, dass die obligatorischen Widerrufsregelungen wegen Arbeitsplatzverlusts in § 16g Abs. 7 und 9 bzw. 19d Abs. 1b AufenthG zu streichen sind. Ebenso muss die Regelung des § 16g Abs. 5 AufenthG geändert werden, nach der eine neue Aufenthaltserlaubnis für sechs Monate nach Verlust des Ausbildungsplatzes nur »einmalig« gewährt wird.
- In § 16a Abs. 4 bzw. § 16b Abs. 6 AufenthG muss klargestellt werden, dass die Fortgeltung der Aufenthaltserlaubnis nicht von einem gesicherten Lebensunterhalt abhängt, also abweichend von § 5 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG greift. Dies gilt jedenfalls dann, wenn eine Arbeit (also eine betriebliche Ausbildung oder eine Nebenbeschäftigung) ausgeübt wurde. Zudem muss die Voraussetzung einer qualifizierten Ausbildung für die Fortgeltung in § 16a Abs. 4 AufenthG gestrichen werden.
- Es muss gesetzlich oder über die Verwaltungsvorschriften klargestellt werden, dass auflösende Bedingungen

wegen Verlusts der Arbeit und/oder wegen Leistungsbezugs unzulässig sind. Denn diese entsprechen weder den formalen Vorgaben einer verhältnismäßigen und abgewogenen Einzelfallentscheidung samt Rechtsbehelfsmöglichkeit noch den oben genannten Schutzfristen, die je nach Einzelfall unterschiedlich lang sein müssen.

- Die Leistungsausschlüsse in § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2b SGB II sowie in § 23 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 SGB XII (jedenfalls soweit sie die Grundsicherung im Alter nach dem 4. Kapitel betreffen) müssen angepasst werden. Sofern Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 17 zur Ausbildungs- oder Studienplatzsuche oder nach § 20 und 20a AufenthG zur Arbeitsuche arbeiten oder gearbeitet haben, gilt für sie ein Anspruch auf Gleichbehandlung auch bezüglich der genannten Sozialleistungen. Die Ausschlüsse dürften daher unionsrechtswidrig sein.
- Auch die zwingende Voraussetzung der Lebensunterhaltssicherung in den Aufenthaltstiteln gemäß § 17 zur Ausbildungs- oder Studienplatzsuche oder nach § 20 und 20a AufenthG zur Arbeitsuche dürfte unzulässig sein, wenn die Person zuvor gearbeitet hat und die Arbeit verliert.
- Ebenso dürfte der Verweis auf das AsylbLG für Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 AufenthG bzw. einer »wegen des Krieges« erteilten Aufenthaltserlaubnis nach § 23 Abs. 1 AufenthG mit der Richtlinie nicht zu vereinbaren sein. § 1 Abs. 1 Nr. 3 AsylbLG sollte daher gestrichen werden.
- Der Ausschluss von der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V aufgrund der Sonderregelung des § 5 Abs. 11 SGB V dürfte angesichts des Gleichbehandlungsanspruchs in vielen Fällen ebenfalls unzulässig sein. Dies gilt insbesondere für Personen, die zwar in einer geringfügigen Beschäftigung erwerbstätig sind, darüber aber nicht auf »normalem Wege« versicherungspflichtig werden. Konsequenterweise sollte § 5 Abs. 11 SGB V vollständig gestrichen werden.
- Die Möglichkeiten des Arbeitsplatzwechsels müssen in § 4a AufenthG bzw. der Beschäftigungsverordnung gesetzlich erleichtert werden. Denn es darf dafür künftig kein Antrag mehr verlangt werden, sondern nur noch eine »Mitteilung« mit anschließender, eng befristeter Prüfmöglichkeit durch die Ausländerbehörde. Politischer Wille der Unionsgesetzgeberin ist also, dass für neue Beschäftigungserlaubnisse aufgrund Stellenwechsels kaum mehr Hürden bestehen sollen. Sinnvollerweise sollte daher auch § 9 BeschV weiter als bisher gefasst werden. Diese Norm lässt bereits jetzt eine Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit nach bestimmten Voraufenthalts- oder Beschäftigungszeiten

⁴⁸ RL (EU) 2024/1233, Art. 15 Abs. 2.

entfallen. Diese Vorbeschäftigungszeiten sollten erheblich verkürzt werden.

- Zudem sollte der momentan für manche Gruppen vorgesehene Ausschluss der Anwendung von § 9 BeschV – also die Erschwerung eines Arbeitgeberwechsels – vollständig gestrichen werden. Gegenwärtig ist die Anwendung des § 9 BeschV unter anderem für Personen ausgeschlossen, die einen Aufenthaltstitel nach § 19c Abs. 1 oder 2 AufenthG nach der Westbalkanregelung (§ 26 Abs. 2 BeschV), als Pflegehilfskräfte (§ 22a BeschV), als Berufskraftfahrer*innen (§ 24a BeschV), als »Berufserfahrene« (§ 6 BeschV) oder eine »Such-Chancenkarte« nach § 20a Abs. 5 S. 1 AufenthG besitzen.

Auch darüber hinaus sollte die anstehende Gesetzesanpassung zum Anlass genommen werden, das Aufenthalts- und Sozialrecht von zahlreichen weiteren Sonderregelungen, Ausschlüssen und Einschränkungen zu befreien. So wäre es dringend angezeigt, die Voraussetzungen für die Lebensunterhaltssicherung im Sinne des § 5 Abs. 1 Nr. 1 und § 2 Abs. 3 AufenthG an die Realität anzunähern: In mehr Fällen sollte auf die Erteilungsvoraussetzung eines gesicherten Lebensunterhalts verzichtet werden können bzw. müssen. Bei der Prüfung der Lebensunterhaltssicherung sollten weder Wohngeld noch die sozialrechtlichen Erwerbstätigenfreibeträge negativ ins Gewicht fallen. Leistungsausschlüsse für nicht-deutsche Staatsangehörige (die sogenannten »Ausländer*innen-Klauseln«) – etwa im BAföG, im SGB II, SGB V, SGB IX, SGB XII sowie bei den Familienleistungen – sollten konsequent gestrichen werden, um dem Ziel einer tatsächlichen und rechtlichen Gleichbehandlung näherzukommen. Denn es funktioniert nicht, sich als weltoffenes Land zu präsentieren und Arbeitskräfte anzuwerben, um diese auf der anderen Seite rechtlich als Menschen zweiter Klasse einzustufen.

Ländermaterialien

Afghanistan

EUAA

Länderbericht zur Lage der Bevölkerung und zur Behandlung bestimmter Personengruppen
Bericht vom November 2024: Afghanistan Country Focus (ecoi.net/2117560)

Zum Inhalt

Allgemeine Lage der Bevölkerung unter den Taliban; Sicherheitslage; humanitäre Lage; Interpretation der Scharia; Behandlung bestimmter Personengruppen, darunter Personen, die für die frühere Regierung oder für ausländische Streitkräfte gearbeitet haben, Frauen und Mädchen, LGBTIQ-Personen, ethnische und religiöse Minderheiten, Medienschaffende, Menschenrechtsaktivist*innen, Beschäftigte im Bildungswesen u. a. (engl.).

UNHCR

Daten zur Lebenssituation von Rückkehrenden
Bericht vom 30.10.2024: Post-Return Monitoring Report; October - December 2023 (ecoi.net/2117104)

Zum Inhalt

Bericht zur Lage von Menschen, die Ende des Jahres 2023 nach Afghanistan zurückgekehrt sind, auf der Grundlage von mehr als 4.200 Interviews: Zugang zu Bildung; Zugang zu medizinischen Einrichtungen; Zugang zu Wasser- und Sanitärversorgung; Ernährungssicherheit; Zugang zu Unterkünften; körperliche Sicherheit; geistige Gesundheit; weitere Themen (engl.).

Radio Free Europe/Radio Liberty

Verbot der Abbildung »lebender Dinge«
Bericht vom 22.10.2024: Afghanistan, The Only Country Where Images Of Living Things Are Banned (ecoi.net/2117117)

Zum Inhalt

Taliban verbieten Abbildungen von »lebenden Dingen«, womit Abbildungen von Menschen und Tieren gemeint sind; auch das Ansehen von Abbildungen auf Computern oder Mobiltelefonen ist verboten; einige lokale Fernsehsender sind bereits dazu übergegangen, nur noch Audio-Sendungen auszustrahlen (engl.).

Unsere Angebote



www.asyl.net

- Rechtsprechungsdatenbank und »Dublin-Entscheidungen«
- Themenseiten
- Länderinformationen
- Beiträge aus dem Asylmagazin
- Publikationen
- Newsletter



[Asylmagazin](#)

- Beiträge und Rechtsprechungsübersichten
 - Aktuelle Gerichtsentscheidungen
 - Länderinformationen
 - Nachrichten, Buchbesprechungen
- Weitere Informationen bei asyl.net unter »Asylmagazin«



basiswissen.asyl.net

Informationen für Schutzsuchende und Engagierte:

- »Wissen kompakt« zum Leben in Deutschland
- HInweise auf weiterführende Publikationen und Ressourcen



adressen.asyl.net

Adressdatenbank mit

- Beratungsstellen im Bereich Flucht und Migration sowie weiteren Rechtsgebieten (dt./engl.)
- Weitere Adressen und Links



familie.asyl.net

Das Informationsportal zum Familiennachzug zu Asylsuchenden und Schutzberechtigten.

- Nachzug von außerhalb Europas
- »Dublin-Familienzusammenführung«
- Fachinformationen



[Publikationen](#)

- Basisinformationen und Übersichten
- Leitfäden und Arbeitshilfen
- Stellungnahmen und Berichte anderer Organisationen

Abrufbar bei asyl.net unter »Publikationen«



migrationsberatung.org

Website des Bundesprogramms Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte (MBE).

Die Website migrationsberatung.org wird vom Informationsverbund Asyl und Migration im Auftrag der Trägerorganisationen der MBE betreut.



www.ecoi.net

Die Internetdatenbank mit den wichtigsten internationalen Informationen zu Herkunftsländern und Drittstaaten.

Der Informationsverbund Asyl und Migration ist Partner von ecoi.net, das von der Forschungsstelle ACCORD beim Österreichischen Roten Kreuz koordiniert wird.