Amtsblatt
der Europäischen Union

DE
Reihe L

2024/1233

30.4.2024

RICHTLINIE (EU) 2024/1233 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)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 79 Absatz 2 Buchstaben a und b,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses ([1]),

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen ([2]),

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren ([3]),

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) An der Richtlinie 2011/98/EU des Europäischen Parlaments und des Rates ([4]) sind mehrere Änderungen vorzunehmen. Aus Gründen der Klarheit empfiehlt es sich, die genannte Richtlinie neu zu fassen.

(2) Die Union sollte eine gerechte Behandlung von Drittstaatsangehörigen, die sich rechtmäßig im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten aufhalten, sicherstellen und eine energischere Integrationspolitik sollte darauf abzielen, diesen Drittstaatsangehörigen Rechte und Pflichten einzuräumen, die mit denen der Unionsbürger vergleichbar sind.

(3) Ein einheitliches Antragsverfahren, das zur Erteilung einer kombinierten Aufenthalts-/Arbeitserlaubnis in einem einzigen Verwaltungsakt führt, wird dazu beitragen, die derzeit in den Mitgliedstaaten geltenden Regeln zu vereinfachen und zu harmonisieren.

(4) Für die Ersteinreise in ihr Hoheitsgebiet sollten die Mitgliedstaaten eine kombinierte Erlaubnis oder — wenn sie eine kombinierte Erlaubnis ausschließlich in ihrem Hoheitsgebiet erteilen — ein Visum ausstellen können. Die Mitgliedstaaten sollten eine solche kombinierte Erlaubnis oder ein solches Visum innerhalb einer angemessenen Frist ausstellen.

(5) Für das Verfahren zur Prüfung des Antrags auf eine kombinierte Erlaubnis sollte in dieser Richtlinie eine Reihe von Regeln aufgestellt werden. Dieses Verfahren sollte wirksam und — unter Berücksichtigung der üblichen Arbeitsbelastung der Verwaltungen der Mitgliedstaaten — handhabbar sowie transparent, fair und diskriminierungsfrei sein, um den Betroffenen innerhalb einer angemessenen Frist eine angemessene Rechtssicherheit zu bieten.

(6) Mit der Europäischen Säule sozialer Rechte, die am 17. November 2017 in Göteborg proklamiert wurde, wurde eine Reihe von Grundsätzen festgelegt, die als Richtschnur für die Sicherstellung von Chancengleichheit und des Zugangs zum Arbeitsmarkt, fairer Arbeitsbedingungen sowie des Sozialschutzes und sozialer Inklusion dienen sollen. Die Überprüfung der Richtlinie 2011/98/EU ist Teil des Maßnahmenpakets zu Kompetenzen und Talenten, das als Folgemaßnahme zur Mitteilung der Kommission vom 23. September 2020 mit dem Titel „Ein neues Migrations- und Asylpaket“ vorgeschlagen wurde. Diese Überprüfung ist auch eines der Elemente der Mitteilung der Kommission vom 4. März 2021 mit dem Titel „Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte“.

([1]) ABl. C 75 vom 28.2.2023, S. 136.
([2]) ABl. C 79 vom 2.3.2023, S. 59.
([3]) Standpunkt des Europäischen Parlaments vom 13. März 2024 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht) und Beschluss des Rates vom 12. April 2024.
([4]) Richtlinie 2011/98/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 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 vom 23.12.2011, S. 1).

(7) Diese Richtlinie sollte nicht die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten berühren, die Voraussetzungen für die Erteilung einer kombinierten Erlaubnis zu Arbeitszwecken zu regeln. Diese Richtlinie sollte das Recht der Mitgliedstaaten in Übereinstimmung mit Artikel 79 Absatz 5 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) unberührt lassen. Auf dieser Grundlage sollten die Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben, einen Antrag auf eine kombinierte Erlaubnis als unzulässig zu betrachten oder abzulehnen.

(8) Diese Richtlinie sollte Arbeitsverträge und Beschäftigungsverhältnisse zwischen Drittstaatsangehörigen und Arbeitgebern erfassen. Erlaubt das nationale Recht eines Mitgliedstaats die Zulassung von Drittstaatsangehörigen über Leiharbeitsunternehmen, die in seinem Hoheitsgebiet niedergelassen sind und die ein Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitnehmer unterhalten, vorgesehen ist, so sollten diese Drittstaatsangehörigen nicht vom Anwendungsbereich dieser Richtlinie ausgenommen werden. Sämtliche Bestimmungen dieser Richtlinie, die Arbeitgeber betreffen, sollten gleichermaßen auch für diese Unternehmen gelten.

(9) Entsandte Drittstaatsangehörige sollten nicht unter diese Richtlinie fallen. Dies sollte nicht verhindern, dass Drittstaatsangehörige, die sich rechtmäßig im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufhalten und dort rechtmäßig beschäftigt sind und die in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, für die Zeit ihrer Entsendung in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, für die die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ([5]) nicht gilt, weiterhin wie die Staatsangehörigen des Herkunftsmitgliedstaats behandelt werden.

(10) Drittstaatsangehörige, die nach dem nationalen Recht, internationalen Verpflichtungen oder der Praxis eines Mitgliedstaats Schutz genießen, sollten nicht unter diese Richtlinie fallen, mit Ausnahme von Kapitel III, das Anwendung finden sollte, wenn diese Drittstaatsangehörigen nach dem nationalen Recht arbeiten dürfen und arbeiten oder gearbeitet haben.

(11) Drittstaatsangehörige, die gemäß der Richtlinie 2003/109/EG des Rates ([6]) die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten erworben haben, sollten angesichts ihrer allgemein privilegierteren Stellung und ihres Aufenthaltstitels „langfristige Aufenthaltsberechtigung — EU“ von dieser Richtlinie nicht erfasst werden.

(12) Drittstaatsangehörige, die in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats als Saisonarbeitnehmer zugelassen wurden und die gemäß der Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates ([7]) eine Zulassung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats beantragt oder erhalten haben, sollten angesichts der Tatsache, dass sie in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2014/36/EU fallen, die eine besondere Regelung vorsieht, von der vorliegenden Richtlinie ausgenommen werden.

(13) Die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, festzulegen, ob der Antrag von einem Drittstaatsangehörigen oder dem Arbeitgeber dieses Drittstaatsangehörigen zu stellen ist, sollte etwaige Bestimmungen unberührt lassen, die vorsehen, dass beide in das Verfahren einbezogen werden müssen. Die Mitgliedstaaten sollten Anträge auf Erteilung einer kombinierten Erlaubnis bearbeiten und prüfen, wenn sich der Drittstaatsangehörige entweder außerhalb des Hoheitsgebiets des Mitgliedstaats, in das dieser Drittstaatsangehörige zugelassen werden möchte, aufhält, oder dieser Drittstaatsangehörige sich bereits mit einem von diesem Mitgliedstaat im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 des Rates ([8]) ausgestellten gültigen Aufenthaltstitel im Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaats aufhält. Die Mitgliedstaaten sollten ferner die Möglichkeit haben, Anträge anderer Drittstaatsangehöriger, die sich rechtmäßig in ihrem Hoheitsgebiet aufhalten, anzunehmen.

(14) Die Bestimmungen dieser Richtlinie über das einheitliche Antragsverfahren und die kombinierte Erlaubnis sollten weder das einheitliche Visum noch Visa für langfristige Aufenthalte berühren. Sind die Anforderungen des Unionsrechts oder des nationalen Rechts erfüllt und stellt ein Mitgliedstaat lediglich eine kombinierte Erlaubnis nur auf seinem Hoheitsgebiet aus, so sollte der betreffende Mitgliedstaat ihm das erforderliche Visum erteilen, um eine kombinierte Erlaubnis zu erhalten.

(15) Die Frist für eine Entscheidung über den Antrag sollte die für die Überprüfung der Arbeitsmarktlage erforderliche Zeit beinhalten, wenn eine solche Überprüfung im Zusammenhang mit einer einzelnen Beantragung einer kombinierten Erlaubnis durchgeführt wird. Eine allgemeine Überprüfung der Arbeitsmarktlage, die nicht mit einer einzelnen Beantragung einer kombinierten Erlaubnis verbunden ist, wird daher nicht von der Frist für eine Entscheidung umfasst. Die Mitgliedstaaten sollten sich bemühen, das für die Erteilung einer kombinierten Erlaubnis erforderliche Visum rechtzeitig auszustellen.

([5]) Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1).

([6]) Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen (ABl. L 16 vom 23.1.2004, S. 44).

([7]) Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 375).

([8]) Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 des Rates vom 13. Juni 2002 zur einheitlichen Gestaltung des Aufenthaltstitels für Drittstaatsangehörige (ABl. L 157 vom 15.6.2002, S. 1).

(16) Um Doppelarbeit und langwierige Verfahren zu vermeiden, sollten die Mitgliedstaaten bestrebt sein, von den Antragstellern die Vorlage der einschlägigen Unterlagen nur einmal zu verlangen und die vom Antragsteller für die Erteilung der kombinierten Erlaubnis und gegebenenfalls für die Ausstellung des für die Erteilung einer kombinierten Erlaubnis erforderlichen Visums vorgelegten Unterlagen lediglich einer einzigen eingehenden Prüfung zu unterziehen.

(17) Die Benennung der gemäß dieser Richtlinie zuständigen Behörde sollte unbeschadet der Rolle und Zuständigkeiten anderer Behörden und gegebenenfalls der Sozialpartner im Zusammenhang mit der Prüfung eines Antrags und der Entscheidung darüber erfolgen.

(18) Die Frist für eine Entscheidung über den Antrag sollte jedoch nicht die Zeit beinhalten, die für die Anerkennung des beruflichen Bildungsabschlusses benötigt wird. Diese Richtlinie sollte die nationalen Verfahren zur Anerkennung von Diplomen unberührt lassen.

(19) Treffen die Behörden nicht innerhalb der in dieser Richtlinie vorgesehenen Frist eine Entscheidung, so sollten sich die Rechtsfolgen nach dem nationalen Recht richten und es sollten Rechtsbehelfe gegen dieselben eingelegt werden können.

(20) Wie in der Mitteilung der Kommission vom 27. April 2022 zur Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern angeführt, sind „Fachkräftepartnerschaften“ eines der wichtigsten Instrumente der externen Dimension des neuen Migrations- und Asylpakets. Diese Partnerschaften zielen darauf ab, die Zusammenarbeit zwischen der Union, den Mitgliedstaaten und den Partnerländern zu stärken, die internationale Mobilität der Arbeitskräfte anzukurbeln und Talente in einer für beide Seiten vorteilhaften und wechselseitigen Weise zu entwickeln. Eine Beschleunigung der Bearbeitung von Anträgen auf eine kombinierte Erlaubnis innerhalb der in dieser Richtlinie festgelegten Grenzen könnte auch zur wirksamen Umsetzung von „Fachkräftepartnerschaften“ mit wichtigen Partnerländern beitragen.

(21) Die Mitgliedstaaten sollten die Bearbeitung von Anträgen auf eine kombinierte Erlaubnis, die von oder im Namen von Drittstaatsangehörigen gestellt werden, die bereits Inhaber einer kombinierten Erlaubnis in einem anderen Mitgliedstaat sind, innerhalb der in dieser Richtlinie vorgesehenen Grenzen beschleunigen können, um die Effizienz und die Attraktivität der Arbeitsmärkte in der Union zu steigern.

(22) Die kombinierte Erlaubnis sollte im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 ausgearbeitet werden, wonach die Mitgliedstaaten auch weitere Angaben, insbesondere über den Besitz einer Arbeitserlaubnis, hinzufügen können. Der Mitgliedstaat sollte — unter anderem für die Zwecke einer besseren Migrationskontrolle — nicht nur in der kombinierten Erlaubnis, sondern in allen ausgestellten Aufenthaltstiteln Angaben zur Arbeitserlaubnis eintragen, unabhängig von der Art der Erlaubnis oder des Aufenthaltstitels, auf dessen Grundlage der Drittstaatsangehörige in das Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaats zugelassen wurde und Zugang zum Arbeitsmarkt dieses Mitgliedstaats erhalten hat. Im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 sollten Drittstaatsangehörige das Recht haben, die in Papierform oder in elektronischer Form enthaltenen Angaben zu überprüfen und gegebenenfalls berichtigen oder löschen zu lassen.

(23) Die Bestimmungen dieser Richtlinie über Aufenthaltstitel, die zu anderen als zu Arbeitszwecken ausgestellt werden, sollten nur für die Gestaltung dieser Titel gelten und Unionsvorschriften oder nationale Vorschriften über Zulassungsverfahren und über Verfahren für die Ausstellung dieser Titel unberührt lassen.

(24) Ungeachtet der in dieser Richtlinie enthaltenen Bestimmungen über die kombinierte Erlaubnis und über zu anderen als zu Arbeitszwecken ausgestellte Aufenthaltstitel sollten die Mitgliedstaaten ein zusätzliches Dokument in Papierform ausstellen können, damit sie genauere Angaben zu dem Beschäftigungsverhältnis festhalten können, wenn hierfür das Feld in dem Vordruck für den Aufenthaltstitel nicht ausreicht. Ein solches Dokument kann dazu dienen, die Ausbeutung von Drittstaatsangehörigen zu verhindern und illegale Beschäftigung zu bekämpfen, sollte für die Mitgliedstaaten jedoch fakultativ sein und nicht als Ersatz für eine Arbeitserlaubnis dienen, da dadurch der Grundsatz der kombinierten Erlaubnis ausgehöhlt würde. Die technischen Möglichkeiten gemäß Artikel 4 der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 und Buchstabe a Nummer 20 des Anhangs hierzu können zur elektronischen Speicherung solcher Informationen genutzt werden. Darüber hinaus ist den Arbeitgebern gemäß der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates ([9]) vorgeschrieben, Drittstaatsarbeitnehmer über die wesentlichen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses und über jede Änderung derselben zu informieren.

(25) Die Voraussetzungen und Kriterien für die Ablehnung eines Antrags auf Erteilung, Änderung oder Verlängerung einer kombinierten Erlaubnis oder für den Entzug der kombinierten Erlaubnis sollten objektiv und im nationalen Recht festgelegt sein, einschließlich der Verpflichtung zur Wahrung des Grundsatzes der Unionspräferenz, wie dies insbesondere in den einschlägigen Bestimmungen der Beitrittsakten 2003 und 2005 vorgesehen ist. Entscheidungen, einen Antrag abzulehnen oder eine kombinierte Erlaubnis zu entziehen, sollten ordnungsgemäß begründet werden. Eine Entscheidung, einen Antrag auf Erteilung, Änderung oder Verlängerung einer kombinierten Erlaubnis abzulehnen, und eine Entscheidung, eine kombinierte Erlaubnis zu entziehen, sollte auf Kriterien beruhen, die im

([9]) Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105).

Unionsrecht oder im nationalen Recht vorgesehen sind, und gegebenenfalls den spezifischen Umständen des Falls Rechnung tragen und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren. Unter außergewöhnlichen und hinreichend begründeten Umständen, die mit der Komplexität des Antrags im Zusammenhang stehen, und im Interesse des Antragstellers sollte die Frist für den Erlass einer Entscheidung gemäß dieser Richtlinie um weitere 30 Tage verlängert werden können. Wechselt der Inhaber einer kombinierten Erlaubnis den Arbeitgeber, so sollte eine Verlängerung um weitere 15 Tage hinreichend begründet werden.

(26) Um sicherzustellen, dass Drittstaatsangehörige und ihre Familien ihre Rechte wirksam wahrnehmen können, sollten ihnen die Mitgliedstaaten kostenlos barrierefreie Informationen über die für die Beantragung der kombinierten Erlaubnis erforderlichen Unterlagen sowie über die Einreise- und Aufenthaltsbedingungen und die Rechte, Pflichten und Verfahrensgarantien im Hinblick auf ihren Schutz und den Schutz ihrer Familienangehörigen zur Verfügung stellen. Um ihre Kenntnisse zu verbessern und sie am Arbeitsplatz besser zu schützen, sollten diese Informationen auch Informationen zu den Sozialpartnern und insbesondere zu den Arbeitnehmerorganisationen enthalten.

(27) Drittstaatsangehörige, die im Besitz eines gültigen Reisedokuments und einer kombinierten Erlaubnis sind, die von einem den Schengen-Besitzstand vollständig anwendenden Mitgliedstaat ausgestellt wurde, sollten in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten, die den Schengen-Besitzstand vollständig anwenden, gemäß der Verordnung (EU) 2016/399 des Europäischen Parlaments und des Rates ([10]) und Artikel 21 des Übereinkommens zur Durchführung des Übereinkommens von Schengen vom 14. Juni 1985 zwischen den Regierungen der Staaten der Benelux-Wirtschaftsunion, der Bundesrepublik Deutschland und der Französischen Republik betreffend den schrittweisen Abbau der Kontrollen an den gemeinsamen Grenzen ([11]) (Schengener Übereinkommen) einreisen und sich dort für bis zu drei Monate in einem Zeitraum von sechs Monaten frei bewegen können.

(28) In Ermangelung horizontaler Unionsvorschriften sind die Rechte von Drittstaatsangehörigen unterschiedlich, je nachdem, in welchem Mitgliedstaat sie arbeiten und welche Staatsangehörigkeit sie besitzen. Im Hinblick auf die Weiterentwicklung einer kohärenten Einwanderungspolitik und um die Ungleichheit zwischen Unionsbürgern und rechtmäßig in einem Mitgliedstaat arbeitenden Drittstaatsangehörigen zu verringern und den geltenden Besitzstand auf dem Gebiet der Zuwanderung zu ergänzen, sollte ein Bündel von Rechten niedergelegt werden, um insbesondere festzulegen, in welchen Bereichen solchen Drittstaatsarbeitnehmern, die noch keinen langfristigen Aufenthaltsstatus erworben haben, die Inländergleichbehandlung zuteilwerden soll. Solche Bestimmungen sollen gleiche Mindestbedingungen innerhalb der Union schaffen, und sie sollen anerkennen, dass solche Drittstaatsangehörige durch ihre Arbeit und die von ihnen entrichteten Steuern einen Beitrag zur Wirtschaft der Union leisten, und sie sollen den unlauteren Wettbewerb zwischen inländischen Staatsangehörigen und Drittstaatsangehörigen aufgrund der möglichen Ausbeutung letzterer verringern. Nach der Begriffsbestimmung der vorliegenden Richtlinie sollte ein „Drittstaatsarbeitnehmer“ jeder Drittstaatsangehörige sein, der in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats zugelassen wurde, der sich dort rechtmäßig aufhält und der im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Gepflogenheiten arbeiten darf. In diesem Zusammenhang muss ein Drittstaatsarbeitnehmer über einen Arbeitsvertrag oder ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des geltenden nationalen Rechts, der Tarifverträge oder der Gepflogenheiten eines Mitgliedstaats verfügen oder in einem entsprechenden Beschäftigungsverhältnis stehen, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu berücksichtigen ist.

(29) Wechselt ein Inhaber einer kombinierten Erlaubnis den Arbeitgeber, so sollte der neue Arbeitgeber den zuständigen Behörden nach den im nationalen Recht festgelegten Verfahren die Einzelheiten der Beschäftigung mitteilen. Eine Änderung von Beschäftigungsbedingungen, wie etwa der Anschrift des Arbeitgebers, des gewöhnlichen Arbeitsorts, der Arbeitszeiten und des Arbeitsentgelts, stellt an sich keinen Arbeitgeberwechsel dar.

(30) Alle Drittstaatsangehörigen, die sich rechtmäßig in den Mitgliedstaaten aufhalten und dort arbeiten, sollten nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung zumindest ein gemeinsames Bündel gleicher Rechte wie die Staatsangehörigen des Mitgliedstaats, in dem sie sich aufhalten, genießen, ungeachtet des ursprünglichen Zwecks oder der Grundlage ihrer Zulassung. Das Recht auf Gleichbehandlung in den von dieser Richtlinie erfassten Bereichen sollte nicht nur jenen Drittstaatsangehörigen zuerkannt werden, die zu Beschäftigungszwecken in einem Mitgliedstaats zugelassen wurden, sondern auch denjenigen, die für andere Zwecke zugelassen wurden und denen der Zugang zum Arbeitsmarkt in jenem Mitgliedstaat im Rahmen anderer Vorschriften des Unionsrechts oder des nationalen Rechts gewährt wurde, einschließlich der Familienangehörigen eines Drittstaatsarbeitnehmers, die gemäß der Richtlinie 2003/86/EG des Rates ([12]) in dem Mitgliedstaat zugelassen werden, sowie der Drittstaatsangehörigen, die gemäß der Richtlinie (EU) 2016/801 des Europäischen Parlaments und des Rates ([13]) in dem Mitgliedstaat zugelassen werden.

([10]) Verordnung (EU) 2016/399 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. März 2016 über einen Gemeinschaftskodex für das Überschreiten der Grenzen durch Personen (Schengener Grenzkodex) (ABl. L 77 vom 23.3.2016, S. 1).

([11]) ABl. L 239 vom 22.9.2000, S. 19.

([12]) Richtlinie 2003/86/EG des Rates vom 22. September 2003 betreffend das Recht auf Familienzusammenführung (ABl. L 251 vom 3.10.2003, S. 12).

([13]) Richtlinie (EU) 2016/801 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Mai 2016 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu Forschungs- oder Studienzwecken, zur Absolvierung eines Praktikums, zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, Schüleraustauschprogrammen oder Bildungsvorhaben und zur Ausübung einer Au-pair-Tätigkeit (ABl. L 132 vom 21.5.2016, S. 21).

(31) Das Recht auf Gleichbehandlung in bestimmten Bereichen sollte strikt an den rechtmäßigen Aufenthalt eines Drittstaatsangehörigen und den Zugang zum Arbeitsmarkt in einem Mitgliedstaat gebunden sein, die in der kombinierten Aufenthalts-/Arbeitserlaubnis sowie in Aufenthaltstiteln festgelegt sind, die zu anderen Zwecken ausgestellt werden und Angaben zur Arbeitserlaubnis enthalten.

(32) Das in dieser Richtlinie genannte Recht auf Gleichbehandlung von Drittstaatsarbeitnehmern und Staatsangehörigen des jeweiligen Mitgliedstaats in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen trägt zu menschenwürdiger Arbeit bei und beugt der Ausbeutung von Drittstaatsarbeitnehmern vor. Dieses Recht sollte zumindest die Beschäftigungsbedingungen, Arbeitsentgelt einschließlich Überstundensätze, Abzüge und Nachzahlungen, Ansprüche bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit, Entlassung, Gleichbehandlung von Männern und Frauen, Fortbildung, Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitszeit und Urlaub sowie Feiertage umfassen. Das Recht auf Gleichbehandlung sollte sich auf die Arbeitsbedingungen erstrecken, die im Unionsrecht, im nationalen Recht, in Tarifverträgen und durch die Gepflogenheiten eines Mitgliedstaats festgelegt sind, und zwar unter denselben Bedingungen wie für die Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaats.

(33) Ein Mitgliedstaat sollte Berufsqualifikationen, die ein Drittstaatsangehöriger in einem anderen Mitgliedstaat erworben hat, in gleicher Weise wie die von Unionsbürgern anerkennen und sollte in einem Drittstaat erworbene Qualifikationen im Einklang mit der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ([14]) berücksichtigen. Das Recht auf Gleichbehandlung, das Drittstaatsarbeitnehmern hinsichtlich der Anerkennung von Diplomen, Prüfungszeugnissen und sonstigen beruflichen Befähigungsnachweisen gemäß den einschlägigen nationalen Verfahren gewährt wird, sollte die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Zulassung solcher Drittstaatsarbeitnehmer zu ihrem Arbeitsmarkt nicht berühren.

(34) Drittstaatsarbeitnehmer sollten ein Recht auf Gleichbehandlung in Bezug auf die soziale Sicherheit haben. Die Zweige der sozialen Sicherheit sind in der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates ([15]) definiert. Die Bestimmungen dieser Richtlinie über die Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit sollten auch für Arbeitnehmer, die direkt aus einem Drittstaat in einem Mitgliedstaat zugelassen wurden, gelten. Allerdings sollte diese Richtlinie Drittstaatsarbeitnehmern nicht mehr Rechte verleihen, als das bestehende Unionsrecht auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit für Drittstaatsangehörige in grenzüberschreitenden Fällen bereits vorsieht.

(35) Der Gerichtshof der Europäischen Union kam in seinem Urteil vom 25. November 2020 in der Rechtssache C-302/19 ([16]) zu dem Schluss, dass ein Mitgliedstaat einem Inhaber einer kombinierten Erlaubnis die Gewährung einer Leistung der sozialen Sicherheit nicht mit der Begründung verweigern oder herabsetzen kann, dass alle Familienangehörigen dieses Inhabers oder einige von ihnen sich nicht im Hoheitsgebiet des genannten Mitgliedstaats, sondern in einem Drittstaat aufhalten, wenn der fragliche Mitgliedstaat diese Leistung seinen Staatsangehörigen unabhängig davon gewährt, wo sich deren Familienangehörige aufhalten.

(36) Die Mitgliedstaaten sollten zumindest die Gleichbehandlung von Drittstaatsangehörigen gewährleisten, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder die nach einer Mindestdauer der Beschäftigung als arbeitslos gemeldet sind. Beschränkungen der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit nach dieser Richtlinie sollten die Rechte unberührt lassen, die gemäß der Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates ([17]) verliehen werden.

(37) Das Unionsrecht schränkt die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Organisation ihrer Systeme der sozialen Sicherheit nicht ein. Jeder Mitgliedstaat legt die Voraussetzungen für die Gewährung von Sozialleistungen sowie die Höhe solcher Leistungen und den Zeitraum, für den sie gewährt werden, selbst fest. Jedoch sollten die Mitgliedstaaten bei der Ausübung dieser Zuständigkeit das Unionsrecht einhalten.

(38) Die Gleichbehandlung von Drittstaatsarbeitnehmern sollte nicht für Maßnahmen im Bereich der beruflichen Bildung gelten, die im Rahmen von Sozialhilferegelungenfinanziert werden.

(39) Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass sie die Diskriminierung von Drittstaatsarbeitnehmern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen verhindern, für die gemäß dieser Richtlinie und dem nationalen Recht die Gleichbehandlung von Drittstaatsarbeitnehmern und Staatsangehörigen des Mitgliedstaats, in dem sie sich aufhalten, gewährleistet ist. Besondere Aufmerksamkeit sollte darauf gerichtet werden, eine mögliche Diskriminierung beim Zugang zu privatem Mietwohnraum zu verhindern, damit sichergestellt ist, dass Wohnbedingungen und

([14]) Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255 vom 30.9.2005, S. 22).

([15]) Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1).

([16]) Urteil des Gerichtshofs vom 25. November 2020, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)/WS, C-302/19, ECLI:EU:C:2020:957, Rn. 39.

([17]) Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Ausdehnung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Verordnungen fallen (ABl. L 344 vom 29.12.2010, S. 1).

Mietverträge den nationalen Standards und nationalen Vorschriften für Privatvermietungen entsprechen, auch den Standards und Vorschriften in Bezug auf Mietpreise. Insbesondere sollte sichergestellt werden, dass die Drittstaatsarbeitnehmer ihre Unterkunft frei wählen können und nicht verpflichtet sind, in einer ihnen vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkunft zu wohnen, wie es nach nationalem Recht auch für die Arbeitnehmer des betreffenden Mitgliedstaats gilt.

(40) Um eine stärkere Gleichbehandlung von Drittstaatsarbeitnehmern zu gewährleisten, sollten die Mitgliedstaaten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen gegen Arbeitgeber im Falle von Verstößen gegen die aufgrund dieser Richtlinie erlassenen nationalen Bestimmungen vorsehen, insbesondere in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, die Vereinigungs- und Mitgliedschaftsfreiheit und die Zweige der sozialen Sicherheit gemäß der Definition der Verordnung (EG) Nr. 883/2004.

(41) Für eine ordnungsgemäße Durchsetzung der gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Bestimmungen sollten die Mitgliedstaaten in Zusammenarbeit mit Sozialpartnern, sofern dies nach nationalem Recht vorgesehen ist, sicherstellen, dass geeignete Kontrollmechanismen bestehen und dass in ihren jeweiligen Hoheitsgebieten gegebenenfalls wirksame und angemessene Inspektionen gemäß dem nationalen Recht oder der nationalen Verwaltungspraxis durchgeführt werden. Die für die Arbeitsaufsicht zuständigen Dienststellen oder andere zuständige Behörden sollten gegebenenfalls Zugang zum Arbeitsplatz haben.

(42) Die Mitgliedstaaten sollten ferner sicherstellen, dass wirksame Verfahren bestehen, in deren Rahmen Drittstaatsarbeitnehmer unmittelbar oder über Dritte, die gemäß den im nationalen Recht, in der nationalen Verwaltungspraxis oder in geltenden Tarifverträgen vorgesehenen Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, beispielsweise Gewerkschaften oder andere Verbände oder zuständige Behörden, Rechtsmittel einlegen und Beschwerde einreichen können sollten. Diese wirksamen Verfahren werden für Situationen als notwendig erachtet, in denen Drittstaatsarbeitnehmern das Bestehen von Durchsetzungsmechanismen nicht bekannt ist oder in denen sie zögern, diese in ihrem eigenen Namen zu nutzen, beispielsweise weil sie mögliche Konsequenzen befürchten. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass Drittstaatsarbeitnehmer denselben Zugang zu rechtlichen Verfahren haben wie Staatsangehörige des Mitgliedstaats, in dem sie sich aufhalten, einschließlich Gerichts- und Verwaltungsverfahren, Beschwerde- und Mediationsmechanismen und anderen Verfahren, die nach nationalem Recht für Staatsangehörige des Mitgliedstaats vorgesehen sind. Die Mitgliedstaaten sollten zudem sicherstellen, dass Drittstaatsarbeitnehmer unter denselben Bedingungen Zugang zu Prozesskostenhilfe haben, wie sie in solchen Verfahren für Arbeitnehmer gelten, die Staatsangehörige des betreffenden Mitgliedstaats sind, sofern dies nach nationalem Recht dieses Mitgliedstaats vorgesehen ist.

(43) Im Bereich des Arbeitnehmerschutzes sollten auf nationaler Ebene bereits ähnliche nationale Maßnahmen in Bezug auf Kontrolle, Bewertung, Inspektionen, Sanktionen und Erleichterung der Einreichung von Beschwerden erlassen worden sein und sich in Kraft befinden.

(44) Während der Gültigkeitsdauer der kombinierten Erlaubnis sollte es ihrem Inhaber gestattet sein, den Arbeitgeber zu wechseln. Zusätzlich zu der Überprüfung, ob der Inhaber einer kombinierten Erlaubnis die nach Unionsrecht oder nationalem Recht geltenden Anforderungen weiterhin erfüllt, sollten die Mitgliedstaaten bestimmte Bedingungen für einen Arbeitgeberwechsel festlegen können, einschließlich eines Meldeverfahrens und einer Überprüfung der Arbeitsmarktlage, sofern der betreffende Mitgliedstaat die Arbeitsmarktlage bei Anträgen auf eine kombinierte Erlaubnis prüft. Zur Vermeidung eines möglichen Missbrauchs der Vorschriften dieser Richtlinie in Bezug auf einen Arbeitgeberwechsel sollten die Mitgliedstaaten zudem einen Mindestzeitraum festlegen können, in dem der Inhaber der kombinierten Erlaubnis für den ursprünglichen Arbeitgeber tätig sein muss, bevor er den Arbeitgeber wechselt. In jedem Fall sollte dieser Mindestzeitraum, in dem der Inhaber der kombinierten Erlaubnis für den ursprünglichen Arbeitgeber arbeiten muss, unabhängig von der Laufzeit des nach nationalem Recht abgeschlossen Arbeitsvertrags sechs Monate nicht überschreiten. In hinreichend begründeten Ausnahmefällen sollten die Mitgliedstaaten den Arbeitgeberwechsel vor Ablauf dieses Mindestzeitraums gestatten, wenn beispielsweise der Inhaber der kombinierten Erlaubnis ausgebeutet wird oder der Arbeitgeber seinen rechtlichen Verpflichtungen gegenüber dem Inhaber der kombinierten Erlaubnis nicht nachkommt.

(45) Die kombinierte Erlaubnis sollte dem Inhaber im Falle der Arbeitslosigkeit während eines Zeitraums von mindestens drei Monaten bzw. in dem Fall, dass der Drittstaatsangehörige schon länger als zwei Jahre Inhaber einer kombinierten Erlaubnis ist, während eines Zeitraums von sechs Monaten nicht entzogen werden. Für Zeiten der Arbeitslosigkeit von mehr als drei Monaten sollten die Mitgliedstaaten verlangen können, dass Inhaber einer kombinierten Erlaubnis nachweisen, dass sie über ausreichende Mittel zur Sicherung ihres Lebensunterhalts verfügen.

(46) Die Mitgliedstaaten werden dazu ermutigt, zwecks Verbesserung der Kenntnisse bezüglich des Verfahrens für die Erteilung der kombinierten Erlaubnis und bezüglich der Rechte und Pflichten von Drittstaatsarbeitnehmern und ihren Familienangehörigen sowie der entsprechenden Verfahrensgarantien verstärkt Werbemaßnahmen und Informationskampagnen zu diesen Themen durchzuführen, die sich gegebenenfalls auch an Drittländer richten.

(47) Die Anwendung dieser Richtlinie sollte etwaige günstigere Vorschriften, die im Unionsrecht und in anwendbaren internationalen Übereinkommen enthalten sind, unberührt lassen.

(48) Die Mitgliedstaaten sollten die Bestimmungen dieser Richtlinie ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder jeglicher sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung und nach Maßgabe insbesondere der Richtlinie 2000/43/EG des Rates ([18]) und der Richtlinie 2000/78/EG des Rates ([19]) durchführen.

(49) Da die Ziele der Richtlinie, nämlich die Festlegung eines einheitlichen Antragsverfahrens für die Erteilung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, im Gebiet eines Mitgliedstaats zu arbeiten, und eines gemeinsamen Bündels von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, von Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können, sondern vielmehr wegen des Umfangs und der Wirkungen der Maßnahme auf Unionsebene zu verwirklichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Verwirklichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.

(50) Diese Richtlinie wahrt im Einklang mit Artikel 6 Absatz 1 EUV die Grundrechte und Prinzipien, die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert sind.

(51) Nach den Artikeln 1 und 2 des dem EUV und dem AEUV beigefügten Protokolls Nr. 21 über die Position des Vereinigten Königreichs und Irlands hinsichtlich des Raums der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts und unbeschadet des Artikels 4 dieses Protokolls beteiligt sich Irland nicht an der Annahme dieser Richtlinie und ist weder durch diese Richtlinie gebunden noch zu ihrer Anwendung verpflichtet.

(52) Nach den Artikeln 1 und 2 des dem EUV und dem AEUV beigefügten Protokolls Nr. 22 über die Position Dänemarks beteiligt sich Dänemark nicht an der Annahme dieser Richtlinie und ist weder durch diese Richtlinie gebunden noch zu ihrer Anwendung verpflichtet.

(53) Die Verpflichtung zur Umsetzung dieser Richtlinie in nationales Recht sollte nur jene Bestimmungen betreffen, die im Vergleich zu der bisherigen Richtlinie inhaltlich geändert wurden. Die Verpflichtung zur Umsetzung der inhaltlich unveränderten Bestimmungen ergibt sich aus der bisherigen Richtlinie.

(54) Die vorliegende Richtlinie sollte die Verpflichtungen der Mitgliedstaaten hinsichtlich der in Anhang I genannten Frist für die Umsetzung der dort genannten Richtlinie in nationales Recht unberührt lassen —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Gegenstand

(1) Diese Richtlinie bestimmt

a) ein einheitliches Antragsverfahren für die Erteilung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich zu Arbeitszwecken im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten, mit dem Ziel, die Verfahren für die Zulassung dieser Personen zu vereinfachen und die Überprüfung ihrer Rechtsstellung zu erleichtern;

b) ein auf dem Grundsatz der Gleichstellung mit eigenen Staatsangehörigen beruhendes gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, unabhängig davon, zu welchen Zwecken die ursprüngliche Zulassung in das Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaats erteilt wurde.

(2) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, im Einklang mit Artikel 79 Absatz 5 AEUV festzulegen, wie viele Drittstaatsangehörige in ihr Hoheitsgebiet einreisen dürfen.

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

1. „Drittstaatsangehöriger“ jede Person, die nicht Unionsbürger im Sinne von Artikel 20 Absatz 1 AEUV ist;

([18]) Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22).

([19]) Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16).

2. „Drittstaatsarbeitnehmer“ jeden Drittstaatsangehörigen, der in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats zugelassen wurde, sich dort rechtmäßig aufhält und in diesem Mitgliedstaat im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses im Einklang mit dem nationalen Recht, den nationalen Tarifverträgen oder den nationalen Gepflogenheiten arbeiten darf;

3. „kombinierte Erlaubnis“ einen von den Behörden eines Mitgliedstaats ausgestellten Aufenthaltstitel, der es einem Drittstaatsangehörigen gestattet, sich rechtmäßig im Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaats zu Arbeitszwecken aufzuhalten;

4. „einheitliches Antragsverfahren“ jedes Verfahren, das auf Grundlage eines einzigen Antrags eines Drittstaatsangehörigen oder des Arbeitgebers dieses Drittstaatsangehörigen auf Erteilung der Erlaubnis, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufhalten und dort arbeiten zu dürfen, zu einer Entscheidung über diesen Antrag auf Erteilung der kombinierten Erlaubnis führt.

Artikel 3

Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für Drittstaatsangehörige, die

a) beantragen, sich zu Arbeitszwecken in einem Mitgliedstaat aufhalten zu dürfen,

b) in einem Mitgliedstaat zu anderen als zu Arbeitszwecken nach Unionsrecht oder nationalem Recht zugelassen wurden und die eine Arbeitserlaubnis sowie einen Aufenthaltstitel im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 besitzen oder

c) die in einem Mitgliedstaat zu Arbeitszwecken nach Unionsrecht oder nationalem Recht zugelassen wurden.

(2) Diese Richtlinie gilt nicht für Drittstaatsangehörige,

a) die Familienangehörige von Unionsbürgern sind und ihr Recht auf Freizügigkeit innerhalb der Union nach Maßgabe der Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ([20]) ausgeübt haben oder ausüben;

b) die zusammen mit ihren Familienangehörigen — ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit — aufgrund von Übereinkommen zwischen der Union und ihren Mitgliedstaaten oder zwischen der Union und Drittstaaten ein Recht auf Freizügigkeit genießen, das dem der Unionsbürger gleichwertig ist;

c) die entsandt wurden, und zwar für die Dauer ihrer Entsendung;

d) die gemäß der Richtlinie 2014/66/EU des Europäischen Parlaments und des Rates ([21]) eine Zulassung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats, um als innerbetrieblich versetzter Arbeitnehmer zu arbeiten, beantragt oder erhalten haben;

e) die beantragt haben, als Saisonarbeitnehmer gemäß der Richtlinie 2014/36/EU oder als Au-pair-Beschäftigte in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats zugelassen zu werden, oder bereits zugelassen wurden;

f) denen der Aufenthalt in einem Mitgliedstaat zwecks vorübergehenden Schutzes gemäß der Richtlinie 2001/55/EG des Rates ([22]) gewährt wurde oder die auf dieser Grundlage eine Erlaubnis beantragt haben, sich dort aufhalten zu dürfen und über deren Rechtsstellung noch nicht entschieden ist;

g) die internationalen Schutz nach der Richtlinie 2011/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates ([23]) genießen oder internationalen Schutz nach jener Richtlinie beantragt haben und über deren Antrag noch nicht abschließend entschieden ist;

h) die nach dem nationalen Recht, internationalen Verpflichtungen oder der Praxis eines Mitgliedstaats Schutz genießen oder nach dem nationalen Recht, internationalen Verpflichtungen oder der Praxis eines Mitgliedstaats Schutz beantragt haben und über deren Antrag nicht abschließend entschieden ist;

([20]) Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG (ABl. L 158 vom 30.4.2004, S. 77).

([21]) Richtlinie 2014/66/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers (ABl. L 157 vom 27.5.2014, S. 1).

([22]) Richtlinie 2001/55/EG des Rates vom 20. Juli 2001 über Mindestnormen für die Gewährung vorübergehenden Schutzes im Falle eines Massenzustroms von Vertriebenen und Maßnahmen zur Förderung einer ausgewogenen Verteilung der Belastungen, die mit der Aufnahme dieser Personen und den Folgen dieser Aufnahme verbunden sind, auf die Mitgliedstaaten (ABl. L 212 vom 7.8.2001, S. 12).

([23]) Richtlinie 2011/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 über Normen für die Anerkennung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz, für einen einheitlichen Status für Flüchtlinge oder für Personen mit Anrecht auf subsidiären Schutz und für den Inhalt des zu gewährenden Schutzes (ABl. L 337 vom 20.12.2011, S. 9).

i) die langfristig Aufenthaltsberechtigte gemäß der Richtlinie 2003/109/EG sind;

j) deren Rückführung aus sachlichen oder rechtlichen Gründen ausgesetzt wurde;

k) die zum Zwecke einer selbstständigen Erwerbstätigkeit eine Zulassung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats beantragt oder erhalten haben;

l) die eine Zulassung als Seemann für eine beliebige Beschäftigung oder Arbeit an Bord eines Schiffes, das in einem Mitgliedstaat registriert ist oder unter der Flagge eines Mitgliedstaats fährt, beantragt oder erhalten haben.

(3) Die Mitgliedstaaten können beschließen, dass Kapitel II nicht für Drittstaatsangehörige gilt, denen entweder die Erlaubnis erteilt wurde, für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats zu arbeiten, oder die in einem Mitgliedstaat zu Studienzwecken zugelassen wurden.

(4) Kapitel II gilt nicht für Drittstaatsangehörige, die auf der Grundlage eines Visums arbeiten dürfen.

(5) Unbeschadet des Absatzes 2 Buchstabe h dieses Artikels gilt Kapitel III für Personen, die nach dem nationalen Recht, internationalen Verpflichtungen oder der Praxis eines Mitgliedstaats Schutz genießen, sofern diese nach dem nationalen Recht arbeiten dürfen.

KAPITEL II

EINHEITLICHES ANTRAGSVERFAHREN UND KOMBINIERTE ERLAUBNIS

Artikel 4

Einheitliches Antragsverfahren

(1) Ein Antrag auf Erteilung, Änderung oder Verlängerung einer kombinierten Erlaubnis ist im Wege eines einheitlichen Antragsverfahrens einzureichen. Die Mitgliedstaaten legen fest, ob Anträge auf Erteilung einer kombinierten Erlaubnis von dem Drittstaatsangehörigen oder seinem Arbeitgeber zu stellen sind. Alternativ dazu können die Mitgliedstaaten zulassen, dass sowohl der eine als auch der andere den Antrag stellen darf.

(2) Ein Antrag auf Erteilung einer kombinierten Erlaubnis wird bearbeitet und geprüft, wenn sich der Drittstaatsangehörige entweder außerhalb des Hoheitsgebiets des Mitgliedstaats, in das dieser Drittstaatsangehörige zugelassen werden möchte, aufhält, oder wenn dieser Drittstaatsangehörige sich bereits mit einem gültigen Aufenthaltstitel im Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaats aufhält. Ein Mitgliedstaat kann gemäß seinem nationalen Recht auch Anträge auf Erteilung einer kombinierten Erlaubnis von anderen Drittstaatsangehörigen, die ihren rechtmäßigen Aufenthalt in seinem Hoheitsgebiet haben, annehmen.

(3) Die Mitgliedstaaten prüfen einen nach Absatz 1 eingereichten Antrag und entscheiden über die Erteilung, Änderung oder Verlängerung der kombinierten Erlaubnis, wenn der Antragsteller die im Unionsrecht oder im nationalen Recht festgelegten Voraussetzungen erfüllt. Eine Entscheidung über die Erteilung, Änderung oder Verlängerung der kombinierten Erlaubnis wird in Form eines kombinierten Titels getroffen, der sowohl die Aufenthalts- als auch die Arbeitserlaubnis in einem einzigen Verwaltungsakt umfasst.

(4) Sind die Anforderungen des Unionsrechts oder des nationalen Rechts erfüllt und erteilt ein Mitgliedstaat eine kombinierte Erlaubnis lediglich auf seinem Hoheitsgebiet, so erteilt der betreffende Mitgliedstaat ihm das erforderliche Visum, um eine kombinierte Erlaubnis zu erlangen.

(5) Die Mitgliedstaaten erteilen — sofern die hierfür erforderlichen Bedingungen erfüllt sind — den Drittstaatsangehörigen, die nach dem Inkrafttreten der nationalen Durchführungsbestimmungen einen Zulassungsantrag stellen, und den bereits zugelassenen Drittstaatsangehörigen, die nach dem Inkrafttreten der nationalen Durchführungsbestimmungen die Verlängerung oder Änderung ihres Aufenthaltstitels beantragen, eine kombinierte Erlaubnis.

Artikel 5

Zuständige Behörde

(1) Die Mitgliedstaaten benennen eine Behörde, die für die Entgegennahme des Antrags und die Erteilung der kombinierten Erlaubnis zuständig ist.

(2) Die zuständige Behörde entscheidet über den Antrag auf Erteilung einer kombinierten Erlaubnis so bald wie möglich, spätestens aber innerhalb von 90 Tagen nach Übermittlung eines vollständigen Antrags.

Die in Unterabsatz 1 genannte Frist umfasst die Überprüfung der Arbeitsmarktlage, wenn eine solche Überprüfung im Zusammenhang mit einer einzelnen Beantragung einer kombinierten Erlaubnis durchgeführt wird.

Ist innerhalb der in diesem Absatz vorgesehenen Frist noch keine Entscheidung ergangen, so richten sich die Rechtsfolgen nach dem nationalen Recht.

(3) Die zuständige Behörde teilt dem Antragsteller ihre Entscheidung gemäß den in den entsprechenden nationalen Rechtsvorschriften festgelegten Notifizierungsverfahren schriftlich mit. Wird der Antrag von dem Arbeitgeber des Drittstaatsangehörigen übermittelt, stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass der Arbeitgeber den Drittstaatsangehörigen zeitnah über den Stand und das Ergebnis des Antrags informiert.

(4) Sind die dem Antrag beigefügten Angaben oder Dokumente nach Maßgabe der im nationalen Recht festgelegten Kriterien unvollständig, teilt die zuständige Behörde dem Antragsteller schriftlich mit, welche zusätzlichen Angaben oder Dokumente erforderlich sind, und setzt eine angemessene Frist für deren Einreichung fest. Die in Absatz 2 Unterabsatz 1 des vorliegenden Artikels genannte Frist sowie die in Artikel 8 Absatz 3 vorgesehene Verlängerung dieser Frist werden ausgesetzt, bis die zuständige Behörde oder andere maßgebliche Behörden die verlangten zusätzlichen Angaben erhalten haben. Werden die zusätzlichen Angaben oder Unterlagen nicht fristgerecht eingereicht, so kann die zuständige Behörde den Antrag ablehnen.

Artikel 6

Kombinierte Erlaubnis

(1) Die Mitgliedstaaten erteilen eine kombinierte Erlaubnis unter Verwendung des einheitlichen Vordrucks gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 und tragen im Einklang mit deren Anhang Buchstabe a Nummern 12 und 16 die Angaben zur Arbeitserlaubnis ein.

Die Mitgliedstaaten können in Papierform zusätzliche Angaben zu dem Beschäftigungsverhältnis des Drittstaatsangehörigen festhalten, beispielsweise Name und Anschrift des Arbeitgebers, Arbeitsort, Art der Arbeit, Arbeitszeiten und Arbeitsentgelt, oder diese Angaben gemäß Artikel 4 und Anhang I Buchstabe a Nummer 20 der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 elektronisch speichern. Gemäß Artikel 4 der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 hat ein Drittstaatsangehöriger, dem die kombinierte Erlaubnis erteilt wird, das Recht, die in dieser Erlaubnis enthaltenen personenbezogenen Angaben zu überprüfen und gegebenenfalls berichtigen oder löschen zu lassen.

(2) Bei der Erteilung der kombinierten Erlaubnis stellen die Mitgliedstaaten keine zusätzlichen Titel als Nachweis für die Genehmigung des Zugangs zum Arbeitsmarkt aus.

Artikel 7

Zu anderen als zu Arbeitszwecken ausgestellte Aufenthaltstitel

(1) Bei der Erteilung von Aufenthaltstiteln zu anderen als zu Arbeitszwecken gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 tragen die Mitgliedstaaten — ungeachtet der Art des Titels — die Angaben zur Arbeitserlaubnis ein.

Die Mitgliedstaaten können in Papierform zusätzliche Angaben zu dem Beschäftigungsverhältnis des Drittstaatsangehörigen festhalten, beispielsweise Name und Anschrift des Arbeitgebers, Arbeitsort, Art der Arbeit, Arbeitszeiten und Arbeitsentgelt, oder diese Angaben gemäß Artikel 4 und Anhang I Buchstabe a Nummer 20 der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 elektronisch speichern. Gemäß Artikel 4 der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 hat ein Drittstaatsangehörige, dem der Aufenthaltstitel erteilt wird, das Recht, diese in diesem Titel enthaltenen zusätzlichen Angaben zu überprüfen und gegebenenfalls berichtigen oder löschen zu lassen.

(2) Bei der Erteilung von Aufenthaltstiteln gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 stellen die Mitgliedstaaten keine zusätzlichen Titel als Nachweis für die Genehmigung des Zugangs zum Arbeitsmarkt aus.

Artikel 8

Verfahrensgarantien

(1) Eine Entscheidung, einen Antrag auf Erteilung, Änderung oder Verlängerung einer kombinierten Erlaubnis abzulehnen, und eine Entscheidung, eine kombinierte Erlaubnis nach Maßgabe von im Unionsrecht oder im nationalen Recht vorgesehenen Kriterien zu entziehen, ist in einer schriftlichen Mitteilung zu begründen.

(2) Bei Entscheidungen, einen Antrag auf Erteilung, Änderung oder Verlängerung einer kombinierten Erlaubnis abzulehnen oder bei Entscheidungen, eine kombinierte Erlaubnis zu entziehen, ist den spezifischen Umständen des jeweiligen Falls sowie dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gemäß dem Unionsrecht und dem nationalen Recht Rechnung zu tragen. Eine solche Entscheidung muss in dem betreffenden Mitgliedstaat nach nationalem Recht mit einem Rechtsbehelf angefochten werden können. In der schriftlichen Mitteilung nach Absatz 1 ist auf das Gericht oder die Verwaltungsbehörde, bei denen die betreffende Person Rechtsbehelfe einlegen kann, und die entsprechenden Rechtsbehelfsfristen hinzuweisen.

(3) Die Frist für den Erlass einer Entscheidung gemäß Artikel 5 Absatz 2 kann unter außergewöhnlichen und hinreichend begründeten Umständen, die mit der Komplexität des Antrags in Zusammenhang stehen, durch Meldung oder Mitteilung an den Antragsteller gemäß den nach nationalem Recht vorgesehenen Verfahren um 30 Tage verlängert werden.

(4) Die in Artikel 11 Absatz 3 Unterabsatz 3 genannte Frist kann unter außergewöhnlichen und hinreichend begründeten Umständen um 15 Tage verlängert werden.

Artikel 9

Zugang zu Informationen

Die Mitgliedstaaten stellen dem Drittstaatsangehörigen und seinem künftigen Arbeitgeber auf Anfrage folgende Informationen auf leicht zugängliche Weise zur Verfügung:

a) hinreichende Informationen darüber, welche Unterlagen für den Antrag erforderlich sind, und gegebenenfalls über die zu entrichtenden Gebühren;

b) Informationen über die Einreise- und Aufenthaltsbedingungen, einschließlich der Rechte und Pflichten der Drittstaatsangehörigen und ihrer Familienangehörigen sowie der entsprechenden Verfahrensgarantien, einschließlich Rechtsbehelfe, sowie Informationen über Arbeitnehmerorganisationen gemäß dem nationalen Recht.

Artikel 10

Gebühren

Die Mitgliedstaaten können für die Bearbeitung von Anträgen nach dieser Richtlinie Gebühren erheben. Die Höhe der von einem Mitgliedstaat für die Antragsbearbeitung erhobenen Gebühren darf nicht unverhältnismäßig oder übermäßig hoch sein. Werden die Gebühren für die Bearbeitung eines Antrags vom Arbeitgeber entrichtet, so ist dieser nicht berechtigt, diese Gebühren von dem Drittstaatsangehörigen zurückzufordern.

Artikel 11

Rechte aufgrund der kombinierten Erlaubnis

(1) Wurde eine kombinierte Erlaubnis erteilt, so verleiht sie ihrem Inhaber, solange sie gültig ist, zumindest das Recht auf

a) Einreise und Aufenthalt im Hoheitsgebiet des ausstellenden Mitgliedstaats, sofern der Inhaber alle Zulassungsanforderungen nach nationalem Recht erfüllt;

b) freien Zugang zum gesamten Hoheitsgebiet des ausstellenden Mitgliedstaats innerhalb der Beschränkungen, die im nationalen Recht vorgesehen sind;

c) Ausübung der konkreten Beschäftigung, die mit der kombinierten Erlaubnis im Einklang mit dem nationalen Recht genehmigt wurde;

d) Information über die Rechte des Inhabers, die ihm gemäß dieser Richtlinie, anderem Unionsrecht oder nationalem Recht mit der Erlaubnis verliehen werden.

(2) Die Mitgliedstaaten gestatten dem Inhaber einer kombinierten Erlaubnis, den Arbeitgeber zu wechseln. Die Mitgliedstaaten können das Recht eines Inhabers einer kombinierten Erlaubnis, den Arbeitgeber zu wechseln, an eine der in Absatz 3 genannten Bedingungen knüpfen.

(3) Innerhalb des Gültigkeitszeitraums einer kombinierten Erlaubnis können die Mitgliedstaaten

a) verlangen, dass ein Arbeitgeberwechsel den zuständigen Behörden des betreffenden Mitgliedstaats nach den im nationalen Recht festgelegten Verfahren mitgeteilt wird;

b) verlangen, dass bei einem Arbeitgeberwechsel die Arbeitsmarktlage überprüft wird, wenn der betreffende Mitgliedstaat bei Anträgen auf eine kombinierte Erlaubnis die Arbeitsmarktlage überprüft;

c) einen Mindestzeitraum verlangen, während dessen der Inhaber einer kombinierten Erlaubnis verpflichtet ist, für den ersten Arbeitgeber zu arbeiten.

Der Mindestzeitraum nach Unterabsatz 1 Buchstabe c darf die Laufzeit des Arbeitsvertrags oder die Gültigkeitsdauer der Erlaubnis nicht überschreiten. Er darf jedenfalls sechs Monate nicht überschreiten. In hinreichend begründeten Fällen, in denen ein schwerwiegender Verstoß des Arbeitgebers gegen die Vertragsbedingungen der Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse vorliegt, gestatten die Mitgliedstaaten einem Inhaber einer kombinierten Erlaubnis einen Arbeitgeberwechsel vor Ablauf dieses Mindestzeitraums.

Verlangt der Mitgliedstaat, dass ein Arbeitgeberwechsel gemäß Unterabsatz 1 Buchstabe a mitgeteilt wird, so kann das Recht des Inhabers einer kombinierten Erlaubnis, den Arbeitgeber zu wechseln, für einen Zeitraum von höchstens 45 Tagen ab dem Datum der Mitteilung an die zuständigen nationalen Behörden ausgesetzt werden. Während dieses Zeitraums können die zuständigen nationalen Behörden überprüfen, ob die Bedingungen gemäß Unterabsatz 1 Buchstaben b und c, je nachdem, was anwendbar ist, erfüllt sind, und auch überprüfen, ob die anderen Anforderungen des Unionsrechts oder des nationalen Rechts weiterhin erfüllt sind. Der Mitgliedstaat kann den Arbeitgeberwechsel innerhalb dieses Zeitraums von 45 Tagen ablehnen.

(4) Arbeitslosigkeit an sich stellt keinen Grund für den Entzug einer kombinierten Erlaubnis dar, sofern

a) die Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit höchstens drei Monate während der Gültigkeitsdauer einer kombinierten Erlaubnis oder sechs Monate beträgt, wenn der Drittstaatsangehörige seit mehr als zwei Jahren Inhaber der kombinierten Erlaubnis ist;

b) der Beginn und gegebenenfalls das Ende einer Zeit der Arbeitslosigkeit den zuständigen Behörden des betreffenden Mitgliedstaats nach den einschlägigen nationalen Verfahren mitgeteilt wird.

Abweichend von Unterabsatz 1 Buchstabe a können die Mitgliedstaaten einem Inhaber einer kombinierten Erlaubnis gestatten, für einen längeren Zeitraum arbeitslos zu sein.

Für die Zwecke des Unterabsatzes 1 Buchstabe b legen die Mitgliedstaaten fest, ob der Drittstaatsangehörige oder der Arbeitgeber des Drittstaatsangehörigen die zuständigen Behörden davon in Kenntnis setzen muss.

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.

Findet ein arbeitsloser Inhaber einer kombinierten Erlaubnis innerhalb des zulässigen Zeitraums der Arbeitslosigkeit gemäß dem vorliegenden Absatz einen neuen Arbeitgeber und knüpft ein Mitgliedstaat die Aufnahme der neuen Beschäftigung an eine der in Absatz 3 genannten Bedingungen, so gestattet er dem Inhaber der kombinierten Erlaubnis, sich weiterhin in seinem Hoheitsgebiet aufzuhalten, bis die zuständigen Behörden die Erfüllung der in Absatz 3 genannten Bedingungen überprüft haben, selbst wenn der zulässige Zeitraum der Arbeitslosigkeit abgelaufen ist.

(5) Wenn die Gültigkeitsdauer der kombinierten Erlaubnis während des Verlängerungsverfahrens abläuft, erlauben die Mitgliedstaaten dem betreffenden Drittstaatsangehörigen, sich weiterhin in ihrem Hoheitsgebiet aufzuhalten als wäre dieser Drittstaatsangehörige Inhaber einer kombinierten Erlaubnis, bis die zuständigen Behörden den Antrag auf Verlängerung beschieden haben.

(6) Stellen die zuständigen Behörden des Mitgliedstaats nach den im nationalen Recht festgelegten Verfahren fest, dass hinreichende Gründe für die Annahme vorliegen, dass ein Inhaber einer kombinierten Erlaubnis besonders ausbeuterische Arbeitsbedingungen im Sinne von Artikel 2 Buchstabe i der Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ([24]) erfahren hat, so verlängert dieser Mitgliedstaat den in Absatz 4 des vorliegenden Artikels genannten zulässigen Zeitraum der Arbeitslosigkeit um drei Monate.

KAPITEL III

RECHT AUF GLEICHBEHANDLUNG

Artikel 12

Recht auf Gleichbehandlung

(1) Drittstaatsarbeitnehmer im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 Buchstaben b und c haben ein Recht auf Gleichbehandlung mit den Staatsangehörigen des Mitgliedstaats, in dem sie sich aufhalten, zumindest in Bezug auf

a) Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich in Bezug auf Entlohnung, Entlassung, Arbeitszeiten, Urlaub und Feiertage und Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;

b) das Recht auf Streik und Arbeitskampfmaßnahmen, gemäß dem nationalen Recht und den nationalen Gepflogenheiten des jeweiligen Mitgliedstaats, und die Vereinigungsfreiheit sowie die Zugehörigkeit zu und die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, einem Arbeitgeberverband oder einer sonstigen Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, sowie die Inanspruchnahme der von solchen Organisationen angebotenen Rechte und Leistungen, unter anderem des Rechts auf Aushandlung und Abschluss von Tarifverträgen, unbeschadet der nationalen Bestimmungen über die öffentliche Ordnung und die öffentliche Sicherheit;

([24]) Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen (ABl. L 168 vom 30.6.2009, S. 24).

c) allgemeine und berufliche Bildung;

d) Anerkennung von Diplomen, Prüfungszeugnissen und sonstigen beruflichen Befähigungsnachweisen gemäß den einschlägigen nationalen Verfahren;

e) Zweige der sozialen Sicherheit nach der Verordnung (EG) Nr. 883/2004;

f) Steuervergünstigungen, soweit der Arbeitnehmer als in dem betreffenden Mitgliedstaat steuerlich ansässig gilt;

g) den Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie zur Lieferung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen für die Öffentlichkeit einschließlich Verfahren für die Erlangung von Zugang zu öffentlichem und privatem Wohnraum gemäß nationalem Recht, unbeschadet der Vertragsfreiheit gemäß dem Unionsrecht und dem nationalen Recht;

h) von den Arbeitsämtern bereitgestellte Beratungsdienstleistungen und Informationen.

(2) Die Mitgliedstaaten können die Gleichbehandlung wie folgt einschränken:

a) Hinsichtlich Absatz 1 Buchstabe c können sie

i) dessen Anwendung auf diejenigen Drittstaatsarbeitnehmer beschränken, die einen Arbeitsplatz haben oder hatten und als arbeitslos gemeldet sind;

ii) diejenigen Drittstaatsarbeitnehmer ausnehmen, die in ihr Hoheitsgebiet gemäß der Richtlinie (EU) 2016/801 zugelassen wurden;

iii) Studien- und Unterhaltsbeihilfen und -darlehen oder andere Beihilfen und Darlehen ausschließen;

iv) besondere Voraussetzungen, einschließlich Sprachkenntnissen, und die Zahlung von Studiengebühren gemäß dem nationalen Recht für den Zugang zu Universitäts- und Hochschulaus- und -fortbildung sowie zu beruflicher Aus- und Fortbildung, die nicht unmittelbar mit der konkreten Arbeitstätigkeit in Verbindung stehen, festlegen;

b) sie können die gemäß Absatz 1 Buchstabe e eingeräumten Rechte für Drittstaatsarbeitnehmer beschränken, wobei solche Rechte nicht für solche Drittstaatsarbeitnehmer beschränkt werden dürfen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder die mindestens sechs Monate beschäftigt waren und als arbeitslos gemeldet sind.

Zusätzlich können die Mitgliedstaaten beschließen, dass Absatz 1 Buchstabe e hinsichtlich Familienleistungen nicht für Drittstaatsangehörige gilt, denen die Erlaubnis erteilt wurde, für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats zu arbeiten, für Drittstaatsangehörige, die zu Studienzwecken zugelassen wurden oder für Drittstaatsangehörige, die auf der Grundlage eines Visums arbeiten dürfen;

c) hinsichtlich Absatz 1 Buchstabe f können sie bezüglich Steuervergünstigungen dessen Anwendung auf Fälle beschränken, in denen der Wohnsitz oder der gewöhnliche Aufenthaltsort der Familienangehörigen des Drittstaatsarbeitnehmers, für die der Drittstaatsarbeitnehmer Leistungen beansprucht, im Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaats liegt;

d) hinsichtlich Absatz 1 Buchstabe g können sie

i) dessen Anwendung auf diejenigen Drittstaatsarbeitnehmer beschränken, die einen Arbeitsplatz haben;

ii) den Zugang zum Wohnraum, mit Ausnahme der Vermietung einer Privatwohnung, innerhalb der im nationalen Recht vorgesehenen Grenzen beschränken.

(3) Das Recht auf Gleichbehandlung nach Absatz 1 lässt das Recht des Mitgliedstaats auf Entzug oder Verweigerung der Verlängerung des gemäß dieser Richtlinie ausgestellten Aufenthaltstitels oder des zu anderen als zu Zwecken der Arbeitsaufnahme ausgestellten Aufenthaltstitels oder einer sonstigen Arbeitserlaubnis in dem betreffenden Mitgliedstaat unberührt.

(4) Drittstaatsarbeitnehmer, die in einen Drittstaat umziehen, oder ihre sich in Drittstaaten aufhaltenden Hinterbliebenen, die ihre Ansprüche von ihnen herleiten, erhalten gesetzliche Altersrenten bzw. Invaliditäts- oder Hinterbliebenenleistungen, die in dem früheren Beschäftigungsverhältnis begründet sind und auf die sie gemäß den Rechtsvorschriften nach Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 Ansprüche erworben haben, zu denselben Bedingungen und in derselben Höhe wie die Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaats bei einem Umzug in einen Drittstaat.

Artikel 13

Kontrolle, Bewertung, Inspektionen und Sanktionen

(1) Die Mitgliedstaaten sehen Maßnahmen zur Vermeidung möglichen Missbrauchs und zur Sanktionierung von Verstößen durch Arbeitgeber gegen die gemäß Artikel 12 erlassenen nationalen Bestimmungen über die Gleichbehandlung vor. Die Maßnahmen umfassen die Kontrolle, Bewertung und gegebenenfalls Inspektionen, insbesondere in Wirtschaftszweigen mit hohem Risiko von Arbeitsrechtsverletzungen, gemäß dem nationalen Recht oder der nationalen Verwaltungspraxis.

(2) Die Mitgliedstaaten sehen für Arbeitgeber, die ihren aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen nicht nachgekommen sind, Sanktionen vor. Diese Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

(3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die für die Arbeitsaufsicht zuständigen Dienststellen oder andere zuständigen Behörden und — sofern dies nach dem nationalen Recht für die Staatsangehörigen des Mitgliedstaats vorgesehen ist — Arbeitnehmerorganisationen Zugang zum Arbeitsplatz haben. Stellt der Arbeitgeber eine Unterkunft zur Verfügung und ist dies nach nationalem Recht für Staatsangehörige des Mitgliedstaats vorgesehen, so schließt der Zugang zum Arbeitsplatz auch den Zugang zu dieser Unterkunft ein, sofern der Drittstaatsarbeitnehmer diesem Zugang zustimmt

Artikel 14

Erleichterung der Einreichung von Beschwerden und Rechtsbehelfen

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass wirksame Verfahren bestehen, in deren Rahmen Drittstaatsarbeitnehmer Beschwerden gegen ihre Arbeitgeber folgendermaßen einreichen können:

a) unmittelbar,

b) über Dritte, die gemäß den in ihrem nationalen Recht festgelegten Kriterien ein berechtigtes Interesse daran haben, die Einhaltung dieser Richtlinie und der gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften zu gewährleisten, und

c) über eine zuständige Behörde des Mitgliedstaats, wenn dies nach nationalem Recht vorgesehen ist.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die in Absatz 1 Buchstabe b genannten Dritten entweder im Namen des Drittstaatsarbeitnehmers oder zu dessen Unterstützung mit der Einwilligung dieses Drittstaatsarbeitnehmers verwaltungs- oder zivilrechtliche Verfahren anstrengen können, mit denen die Einhaltung dieser Richtlinie und der dazu gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften durchgesetzt werden soll.

(3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Drittstaatsarbeitnehmer in Bezug auf Folgendes denselben Zugang haben wie Staatsangehörige des Mitgliedstaats, in dem sie sich aufhalten:

a) Maßnahmen zum Schutz vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens erfolgen,

b) Gerichtsverfahren zur Durchsetzung der Einhaltung dieser Richtlinie und der gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften.

KAPITEL IV

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 15

Günstigere Bestimmungen

(1) Von dieser Richtlinie unberührt bleiben günstigere Bestimmungen

a) des Unionsrechts, einschließlich der zwischen der Union oder der Union und ihren Mitgliedstaaten einerseits und einem oder mehreren Drittstaaten andererseits geschlossenen bilateralen und multilateralen Abkommen; und

b) bilateraler oder multilateraler Abkommen zwischen einem oder mehreren Mitgliedstaaten und einem oder mehreren Drittstaaten.

(2) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, Vorschriften zu erlassen oder beizubehalten, die für Personen, auf die die Richtlinie Anwendung findet, günstiger sind.

Artikel 16

Informationen für die Öffentlichkeit

Jeder Mitgliedstaat stellt der Öffentlichkeit auf leicht zugängliche Weise regelmäßig aktualisierte Informationen zur Verfügung, auch über Quellen, die von einschlägigen Drittländern zugänglich sind:

a) über die Voraussetzungen für die Zulassung und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen in sein bzw. seinem Hoheitsgebiet zu Arbeitszwecken;

b) über alle für den Antrag auf eine kombinierte Erlaubnis erforderlichen Nachweise;

c) über die Einreise- und Aufenthaltsbedingungen, einschließlich der Rechte und Pflichten der Drittstaatsangehörigen und ihrer Familienangehörigen sowie der entsprechenden Verfahrensgarantien.

Artikel 17

Berichterstattung

(1) Die Kommission legt dem Europäischen Parlament und dem Rat regelmäßig, erstmals spätestens am 21. Mai 2029, einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie in den Mitgliedstaaten vor und schlägt gegebenenfalls die von ihr für notwendig erachteten Änderungen vor.

(2) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission (Eurostat) erstmals spätestens am 30. Juni 2028 und danach jährlich gemäß der Verordnung (EG) Nr. 862/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates ([25]) statistische Angaben zur Zahl der Drittstaatsangehörigen, die im vorhergehenden Kalenderjahr eine kombinierte Erlaubnis beantragt haben, derjenigen, denen eine kombinierte Erlaubnis erteilt wurde, und derjenigen, deren kombinierte Erlaubnis verlängert oder entzogen wurde. Diese Statistiken beziehen sich auf Referenzzeiträume von einem Kalenderjahr, sind nach Art der Entscheidung, Grund für die Entscheidung, Gültigkeitsdauer der Erlaubnisse, Staatsangehörigkeit, Geschlecht und Alter und, sofern verfügbar, Beruf aufgeschlüsselt und werden innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Referenzzeitraums übermittelt.

Artikel 18

Umsetzung

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um Artikel 2 Nummer 2, Artikel 3 Absätze 2 und 5, Artikel 4 Absätze 1, 2 und 4, Artikel 5 Absätze 2, 3 und 4, Artikel 6 Absatz 1, Artikel 7 Absatz 1, Artikel 8 Absätze 2, 3 und 4, Artikel 9, Artikel 10, Artikel 11 Absatz 1 Buchstabe d, Artikel 11 Absätze 2 bis 6, Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben a, b, g und h, Artikel 12 Absatz 2 Buchstabe d Ziffer ii, Artikel 13, 14, 16 und 17 bis zum 21. Mai 2026 nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Vorschriften mit.

Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. In diese Vorschriften fügen sie die Erklärung ein, dass Bezugnahmen in den geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften auf die durch die vorliegende Richtlinie aufgehobene Richtlinie als Bezugnahmen auf die vorliegende Richtlinie gelten. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme und die Formulierung dieser Erklärung.

(2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

Artikel 19

Aufhebung

Die Richtlinie 2011/98/EU wird unbeschadet der Verpflichtungen der Mitgliedstaaten hinsichtlich der in Anhang I genannten Frist für die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht mit Wirkung vom 22. Mai 2026 aufgehoben.

Bezugnahmen auf die aufgehobene Richtlinie gelten als Bezugnahmen auf die vorliegende Richtlinie und sind nach Maßgabe der Entsprechungstabelle in Anhang II zu lesen.

Artikel 20

Inkrafttreten und Anwendung

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Artikel 1, Artikel 2 Absätze 1, 3 und 4, Artikel 3 Absätze 1, 3 und 4, Artikel 4 Absätze 3 und 5, Artikel 5 Absatz 1, Artikel 6 Absatz 2, Artikel 7 Absatz 2, Artikel 8 Absatz 1, Artikel 11 Absatz 1 Buchstaben a, b und c, Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben c bis f, Artikel 12 Absatz 2, Buchstaben a, b, c und d Ziffer i, Artikel 12 Absätze 3 und 4 und Artikel 15 gelten ab dem 22. Mai 2026.

([25]) Verordnung (EG) Nr. 862/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Juli 2007 zu Gemeinschaftsstatistiken über Wanderung und internationalen Schutz und zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 311/76 des Rates über die Erstellung von Statistiken über ausländische Arbeitnehmer (ABl. L 199 vom 31.7.2007, S. 23).

Artikel 21

Adressaten

Diese Richtlinie ist gemäß den Verträgen an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Straßburg am 24. April 2024.

Im Namen des Europäischen Parlaments	*Im Namen des Rates*
Die Präsidentin	*Der Präsident*
R. METSOLA	M. MICHEL

ANHANG I

Frist für die Umsetzung in nationales Recht

(gemäß Artikel 19)

Richtlinie	Umsetzungsfrist
2011/98/EU	25. Dezember 2013

ANHANG II

Entsprechungstabelle

Richtlinie 2011/98/EU	Vorliegende Richtlinie
Artikel 1	Artikel 1
Artikel 2	Artikel 2
Artikel 3	Artikel 3
—	Artikel 3 Absatz 5
Artikel 4 Absatz 1 Sätze 1 und 2	Artikel 4 Absatz 1 Sätze 1 und 2
Artikel 4 Absatz 1 Satz 3	Artikel 4 Absatz 2
Artikel 4 Absatz 2	Artikel 4 Absatz 3
Artikel 4 Absatz 3	Artikel 4 Absatz 4
Artikel 4 Absatz 4	Artikel 4 Absatz 5
Artikel 5	Artikel 5
Artikel 6	Artikel 6
Artikel 7	Artikel 7
Artikel 8	Artikel 8
—	Artikel 8 Absatz 3
—	Artikel 8 Absatz 4
Artikel 9	Artikel 9 Buchstabe a
—	Artikel 9 Buchstabe b
Artikel 10	Artikel 10
Artikel 11	Artikel 11 Absatz 1
—	Artikel 11 Absätze 2 bis 5
Artikel 12	Artikel 12
—	Artikel 13
—	Artikel 14
Artikel 13	Artikel 15
Artikel 14	Artikel 16 Buchstabe a
—	Artikel 16 Buchstaben b und c
Artikel 15	Artikel 17
Artikel 16	Artikel 18
—	Artikel 19
Artikel 17	Artikel 20
Artikel 18	Artikel 21
—	ANHANG I
—	ANHANG II