

## **Kleine Anfrage**

**der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökyay Akbulut, Matthias W. Birkwald, Ates Gürpinar, Pascal Meiser, Sören Pellmann, Heidi Reichinnek, Dr. Petra Sitte, Jessica Tatti, Kathrin Vogler und der Fraktion DIE LINKE.**

### **Geplante kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung**

Gemäß der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung ([www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-verordnung-zur-weiterentwicklung-der-fachkraefteeinwanderung.pdf](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-verordnung-zur-weiterentwicklung-der-fachkraefteeinwanderung.pdf)) wird „mit der kontingentierte kurzzeitigen Beschäftigung [...] für Arbeitskräfte unabhängig von einer Qualifikation ein Arbeitsmarktzugang eingeführt, der die Beschäftigung von acht Monaten in einem Zeitraum von zwölf Monaten bei tarifgebundenen Arbeitgebern und in Branchen, in denen ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag gilt, zulässt“. Die betriebsbezogene Höchstgrenze für die Dauer der Beschäftigung über § 15d der Beschäftigungsverordnung (BeschV) hingegen ist auf zehn innerhalb von zwölf Monaten begrenzt. Die Beschäftigung muss regelmäßig mindestens 30 Stunden wöchentlich betragen, sie ist grundsätzlich sozialversicherungspflichtig. Auch muss der Arbeitgeber die erforderlichen Reisekosten tragen.

Wird der Aufenthalt nicht mehr als 90 Tage betragen, hat der Arbeitgeber bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine Arbeitserlaubnis für die Person aus einem visumfreien Staat zu beantragen. Beträgt die Aufenthaltsdauer mehr als 90 Tage oder kommen die Personen aus einem nichtvisumfreien Staat, dann bedarf es im Rahmen der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis der Zustimmung der BA. Die Zustimmung erfolgt, nachdem diese ein am Bedarf orientiertes Kontingent festgelegt hat und dieses noch nicht ausgeschöpft ist. Erwartet werden 30 000 kurzzeitig kontingentierte Beschäftigte jährlich.

Die aktuelle Studie des Sachverständigenrates für Integration und Migration (im Weiteren SVR-Studie genannt) schildert eindrücklich, dass ausländische Arbeitskräfte im deutschen Niedriglohnsektor mehrheitlich einer hohen Unsicherheit in Bezug auf den Arbeitsplatz, einem extrem niedrigen Einkommen, einem mangelnden Zugang zu sozialer Sicherung und nicht hinreichend gesundheits- und lernförderlichen Arbeitsbedingungen ausgeliefert sind ([www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/06/SVR-Studie\\_Prekaere-Beschaeftigung\\_Prekaere-Teilhabe.pdf](http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/06/SVR-Studie_Prekaere-Beschaeftigung_Prekaere-Teilhabe.pdf)).

Auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) kritisiert: „Die Einwanderung in prekäre Beschäftigungsverhältnisse auszuweiten ist weder arbeitsmarktpolitisch noch gesellschaftspolitisch nachhaltig. Das gilt erst recht für befristete Einwanderung, die von vornherein nur auf die Arbeitskraft der Beschäftigten und nicht auf eine Lebensperspektive für sie in Deutschland abzielt.“ ([www.dgb.de/-/T9d](http://www.dgb.de/-/T9d)).

Wie die genauen Abläufe und Schutzmechanismen aussehen und zu erwartende Probleme verhindert werden sollen, soll vor diesem Hintergrund erfragt werden.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie sollen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach Vorstellung der Bundesregierung erstmalig zueinanderfinden – dies auch mit Blick auf § 15d Absatz 4 BeschV, wonach der Arbeitgeber die Arbeitserlaubnis beantragen soll?
2. Falls hier private Vermittlungsagenturen zum Einsatz kommen sollen, wie will die Bundesregierung diesbezüglich bereits bekannte Probleme vermeiden – wie etwa, dass private Vermittler grundsätzlich nicht haften und es an einzuhaltenden Standards fehlt (vgl. SVR-Studie, S. 74)?
3. Gibt es Planungen seitens der Bundesregierung, für die private Arbeitsvermittlung von Arbeitskräften nach Deutschland mit Sitz im In- und Ausland verbindliche Qualitätsstandards und ein Zertifizierungssystem zu entwickeln und anzuwenden (bitte begründen)?
4. Können hier Leiharbeitsunternehmen zum Einsatz kommen (bitte begründen)?
5. Teilt die Bundesregierung die Ansicht der Fragestellerinnen und Fragesteller, dass an dieser Stelle die staatliche Vermittlung gestärkt werden sollte, mit der im Rahmen von Vermittlungsabkommen nach § 15a BeschV insofern gute Erfahrungen gemacht wurden, als die Beschäftigten einen sicheren aufenthaltsrechtlichen Status haben, über geltendes Arbeitsrecht informiert werden, sich bei Arbeitsrechtsverletzungen an die entsprechende Behörde wenden können und keine (offenen sowie versteckten) Vermittlungsgebühren anfallen (bitte auf die einzelnen genannten Punkte eingehen) und was gemäß Artikel 21 der Saisonarbeiter-Richtlinie (Saisonarbeiter-RL) sogar ausschließlich möglich ist, und wenn ja, inwiefern, bzw. wenn nein, warum nicht?
6. Wie genau wird der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer die Arbeitserlaubnis zugänglich gemacht, wird sie ihm z. B. postalisch geschickt oder gemailt?
7. Wie ist die Übernahme der Reisekosten durch den Arbeitgeber genau geregelt,
  - a) an welcher Stelle wird kontrolliert, dass der Arbeitgeber tatsächlich die erforderlichen Reisekosten trägt,
  - b) welche Mindeststandards, etwa bezüglich der maximalen Dauer, sind für die Reise einzuhalten (bitte begründen),
  - c) wie wird sichergestellt, dass die Ausstellung der Arbeitserlaubnisse mit ausreichendem Vorlauf zum geplanten Arbeitsbeginn erfolgen wird, damit die Reise nicht sehr kurzfristig zu hohen Kosten gebucht werden muss,
  - d) ist der Arbeitgeber auch bei sehr kurzfristigen und damit ggf. teuren Reisebuchungen verpflichtet, die vollen Kosten zu übernehmen oder gibt es ggf. eine Deckelung?
8. Warum wurde in § 15d Absatz 4 BeschV festgelegt, dass die Ausländerin oder der Ausländer „spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung im Besitz der Arbeitserlaubnis sein“ muss statt vor Antritt der Reise, und wer zahlt die Reisekosten, wenn die Arbeitserlaubnis dann doch nicht erteilt wird?

9. Ist die Arbeitserlaubnis in den entsprechenden Fällen gleichzeitig das Einreisedokument für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer?
10. Wie wird die Vorgabe aus der Saisonarbeiter-Richtlinie umgesetzt, dass Anträgen auf Zulassung für eine Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer ein gültiger Arbeitsvertrag mit den genannten, umfassenden Angaben beigelegt werden muss (vgl. Artikel 5 und 6 Absatz 1 Buchstabe a Saisonarbeiter-RL)?
11. Muss dieser Antrag direkt auch der betroffenen Saisonarbeiterin oder dem betroffenen Saisonarbeiter in Kopie übermittelt werden (wenn nein, bitte begründen)?
12. Wann bekommt die entsprechende Arbeitnehmerin oder der entsprechende Arbeitnehmer spätestens ihren bzw. seinen Arbeitsvertrag?  
Gelten hier nur die Regelungen des Nachweisgesetzes, und wie wird sichergestellt, dass die Angaben denen entsprechen, auf deren Grundlage die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich für die Aufnahme der Saisonarbeit entschieden hat?
13. Wie wird die Vorgabe aus der Saisonarbeiter-Richtlinie umgesetzt, dass Anträgen auf Zulassung für eine Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer der Nachweis einer Krankenversicherung für alle Risiken, die normalerweise für Staatsangehörige des betreffenden Mitgliedstaats abgedeckt sind, beigelegt werden muss (vgl. Artikel 5 und 6 Absatz 1 Buchstabe b Saisonarbeiter-RL)?
14. Wie wird die Vorgabe aus der Saisonarbeiter-Richtlinie umgesetzt, dass Anträgen auf Zulassung für eine Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer der Nachweis, dass dem Saisonarbeitnehmer eine angemessene Unterkunft zur Verfügung stehen wird, beigelegt werden muss (vgl. Artikel 5 und 6 Absatz 1 Buchstabe c Saisonarbeiter-RL) – dies auch mit Blick auf das aktuelle Vertragsverletzungsverfahren 2023/2019, wonach u. a. bemängelt wird, dass im deutschen Recht nur eine Verpflichtung fixiert ist, was schwächer ist, als die tatsächlich verfügbare angemessene Unterkunft nachzuweisen (vgl. Artikel 20 Absatz 1 Saisonarbeiter-RL)?
15. Wie werden die Vorgaben aus Artikel 20 Absatz 2 der Saisonarbeiter-Richtlinie umgesetzt, wo unter anderem bestimmt wird, dass Arbeitgeber die Miete nicht automatisch vom Lohn der oder des Saisonbeschäftigten abziehen dürfen und keine im Vergleich zur Nettovergütung der oder des Saisonbeschäftigten und zur Qualität der Unterkunft übermäßig hohe Miete verlangen dürfen?
16. Wie wird die Vorgabe aus Artikel 16 Absatz 1 Saisonarbeiter-RL umgesetzt, dass die Wiedereinreise von Saisonbeschäftigten zu erleichtern ist (bitte begründen)?
17. Welche Mindest-Unterbringungsstandards gelten, und wird ein maximal erlaubtes Entgelt für Unterbringung und Verpflegung festgelegt (etwa entsprechend den Pfändungsfreigrenzen oder der Sozialversicherungsentgeltverordnung; bitte begründen)?
18. Wurden Sanktionen für Verstöße bezüglich der Unterkünfte festgelegt, wie im Vertragsverletzungsverfahren 2023/2019 angemahnt (wenn nein, bitte begründen weshalb, und wenn ja bitte ausführen, welche Sanktionen genau vorgesehen sind)?

19. Wie werden die Vorgaben aus Artikel 11 Absatz 1 und 2 der Saisonarbeiter-Richtlinie umgesetzt, dass Drittstaatsangehörigen die notwendigen Informationen für die Antragstellung in leicht zugänglicher Art zur Verfügung gestellt werden und ihnen zusammen mit der Genehmigung schriftlich ihre Rechte und Pflichten dargelegt werden – dies auch mit Blick auf das Vertragsverletzungsverfahren 2023/2019, in dem kritisiert wird, dass dies in Deutschland nicht gewährleistet ist?
20. Wie wird die Vorgabe aus Artikel 20 Absatz 1 Satz 2 Saisonarbeiter-RL umgesetzt, wonach die zuständigen Behörden über jeden Wechsel der Unterkunft des Saisonbeschäftigten unterrichtet werden müssen?
21. Wie will die Bundesregierung verhindern, dass Betriebe nahezu dauerhaft Arbeitsplätze mit Saisonarbeiterinnen oder Saisonarbeitern besetzen?  
Warum wird der Einsatz einer bestimmten Saisonarbeitskraft auf acht Monate beschränkt während aber die betriebsbezogene Höchstgrenze für die Dauer der Beschäftigung über § 15d BeschV auf zehn innerhalb von zwölf Monaten begrenzt ist (bitte erläutern)?
22. Warum ist die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel für einen Zeitraum von 180 Tagen beschränkt, obwohl die arbeitskraftbezogene Höchstgrenze acht Monate beträgt?
23. Warum liegt die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses (unterhalb der Höchstdauer) einer Kann-Regelung zugrunde, was die Planbarkeit für die Beschäftigten erschwert und auch laut Artikel 15 Absatz 1 Saisonarbeiter-RL anders vorgesehen ist?
24. Sind Anlaufstellen vorgesehen, an die sich die Beschäftigten bei aufkommenden Fragen oder Problemen wenden können – dies auch mit Blick darauf, dass bei Vermittlungsabkommen nach § 15a BeschV die Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer einbezogen waren und diese Funktion übernehmen konnten – dies auch mit Blick darauf, dass Menschen mit geringen Deutschsprachkenntnissen und wenigen Informationen über das deutsche Rechtssystem und die deutsche Arbeitswelt besonders vulnerabel sind, wenn es um Verstöße gegen grundlegende Beschäftigtenrechte geht?
25. Sind Maßnahmen vorgesehen oder geplant, mit denen die Beschäftigten, die in diesem Rahmen nach Deutschland kommen, auf die Beratungsangebote von Faire Integration aufmerksam gemacht werden sollen (bitte ausführen)?
26. Wie erwidert die Bundesregierung die Ablehnung der kurzzeitig kontingentierte Beschäftigung durch den DGB und dessen Vorwurf, damit werde die Zufuhr von „billigen“ Arbeitskräften gerade für die Branchen ausgebaut, die durch schlechte Arbeitsbedingungen und schlechte Entlohnung gekennzeichnet sind – wie etwa die Baubranche, das Gastgewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Anhörung im Ausschuss für Inneres und Heimat am 22. Mai 2023; bitte erläutern)?
27. Inwiefern teilt die Bundesregierung die Ansicht der Fragestellerinnen und Fragesteller, dass primär niedrige Entlohnung und schlechte Arbeitsbedingungen verbessert werden sollten in Branchen wie der Landwirtschaft und dem Gastgewerbe, um Arbeitskräfte zu gewinnen (vgl. [www.dgb.de/-/T9d](http://www.dgb.de/-/T9d))?

28. Welche Wirtschaftszweige oder Berufsgruppen hat die Bundesregierung aktuell im Blick, wenn es heißt: „Die Festlegung kann sich insbesondere auf bestimmte Wirtschaftszweige oder Berufsgruppen beziehen oder diese ausschließen.“ (s. Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung)?

Weshalb wurde diese Regelung so getroffen und nicht wie bei der Aufenthaltserlaubnis nach § 26 Absatz 2 BeschV (Westbalkanregelung) ein globales Kontingent festgelegt (bitte erläutern)?

29. Wie werden Saisonbeschäftigte auf eine Arbeitgeberwechsellmöglichkeit laut § 15d Absatz 5 Satz 2 BeschV hingewiesen und dabei ggf. unterstützt?
30. Wie soll kurzzeitig kontingentierten Beschäftigten ggf. geholfen werden, auch nach Ausreise etwaige Lohnansprüche in Deutschland geltend zu machen?
31. Welche Bleibe- und Übernahmeperspektiven durch einen Wechsel in einen anderen Aufenthaltsstatus bzw. durch andere Wege des Arbeitsmarktzugangs gibt es für diese Beschäftigten (bitte begründen)?
32. Wie wird sichergestellt, dass auch bei Annahmeverzug des Arbeitgebers die Arbeits- und Einsatzzeiten von mindestens 30 Wochenstunden vergütet werden?
33. Warum hat sich die Bundesregierung in dem neuen § 36 Absatz 4 BeschV für eine Kann-Regelungen beim Ausschluss von rechtswidrig handelnden Arbeitgebern von einer Zustimmung oder einer Arbeitserlaubnis für die Beschäftigung einer Ausländerin bzw. eines Ausländers entschieden, obwohl die in dem Absatz genannten Vergehen nach Ansicht der Fragestellerinnen und Fragesteller relativ schwerwiegend sind und Artikel 9 Absatz 1 Saisonarbeiter-RL keinen Ermessensspielraum einräumt?
34. Welche Behörde ist für die Entscheidungen gemäß § 36 Absatz 4 BeschV zuständig?
35. Wie wird Artikel 17 Absatz 2 Saisonarbeiter-RL umgesetzt, wonach Saisonbeschäftigte entschädigt werden müssen, falls dem Arbeitgeber die Genehmigung entzogen wird?
36. Plant die Bundesregierung im Zusammenhang mit der Einführung der kontingentierten kurzzeitigen Beschäftigung und der Ausweitung der Westbalkanregelung eine Ausweitung der Kontrollen, auch vor dem Hintergrund, dass bereits jetzt Vollzugsdefizite bestehen und mit Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse die Ausbeutungsrisiken steigen?
37. Wie wird Artikel 25 Saisonarbeiter-RL im Einzelnen umgesetzt, wonach die Einreichung von Beschwerden durch Saisonbeschäftigte oder gewisse Dritte zu erleichtern ist (bitte ausführen)?
38. Wie wird mit Blick auf die grundsätzlich zu begrüßende Sozialversicherungspflicht verhindert, dass Beiträge von den deutschen Sozialversicherungsträgern eingezogen werden, ohne dass die Saisonbeschäftigten jemals vom korrespondierenden Nutzen profitieren können?
- Inwiefern besteht bereits ein lückenloses System, das die geleisteten Beiträge in die nationalen Systeme der jeweiligen Heimatländer der Saisonbeschäftigten transferiert?
39. Welche konkreten Berechnungen liegen der jährlich erwarteten Anzahl von 30 000 kurzzeitig kontingentierten Beschäftigten (s. o. g. Verordnungsentwurf) zugrunde (bitte auch nach Branchen differenzieren und angeben, wie hoch die Tarifabdeckung in diesen Branchen aktuell ist)?

40. Warum ist für Inländerinnen und Inländer sowie EU-Ausländerinnen und EU-Ausländer die sozialversicherungsfreie Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) für 70 Arbeitstage im Jahr möglich, während eine kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung grundsätzlich sozialversicherungspflichtig ist (bitte begründen)?
41. Plant die Bundesregierung, die nach Ansicht der Fragestellerinnen und Fragesteller bestehende Lücke im Kündigungsschutz, wonach für „vorübergehende Aushilfen“ mit weniger als drei Monaten Arbeitszeit die Kündigungsfrist aufgehoben wird (§ 622 Absatz 5 Nummer 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs – BGB), zu schließen, um Saisonarbeitskräfte besser gegen Arbeitgeberwillkür zu schützen, dies auch mit Blick auf die Praxis, dass Arbeitgeber erkrankte Saisonbeschäftigte in ihre Heimatländer zurückschicken, um Behandlungskosten und Lohnfortzahlungsansprüche zu umgehen (s. [www.oxfam.de/system/files/documents/230522\\_oxfam\\_erdbeerspargel\\_final.pdf](http://www.oxfam.de/system/files/documents/230522_oxfam_erdbeerspargel_final.pdf), S. 8)?

Berlin, den 3. Juli 2023

**Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion**



